

# **LES RELACIONS DE GÈNERE**

## **ALS PARTITS POLÍTICS**

**El cas de la Candidatura d'Unitat Popular (CUP)**

**Núria Alcaraz Coca**

**Treball de fi de Màster**

**Tutora: Tània Verge Mestre**

**Màster en Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania**

**05/06/2016**

*“Pregunteu-li a un home que pren decisions importants per la col·lectivitat  
on és el pal de fregar el dia que la rentadora vessi  
i veurem què us contestarà”*

**Montserrat Roig (1946 - 1991)**

## ÍNDEX

– <b>Introducció</b>	<b>4</b>
– <b>Marc teòric</b>	<b>7</b>
– Eines teòriques per desxifrar el gènere a les institucions	7
– Les normes i pràctiques informals als partits polítics i moviments socials	12
– <b>Presentació de l'objecte d'estudi</b>	<b>16</b>
– <b>Metodologia</b>	<b>20</b>
– <b>Anàlisi empírica</b>	<b>23</b>
– Anàlisi de les pràctiques i normals informals identificades a la CUP	23
– Conseqüències del creixement institucional en les relacions de gènere	43
– El repte de feminitzar la CUP: continuïtats, avenços i resistències	47
– <b>Conclusions</b>	<b>54</b>
– <b>Bibliografia</b>	<b>57</b>
– <b>Annexos</b>	<b>62</b>

## **Introducció**

Malgrat l'aparent igualtat que les dones hagin aconseguit als àmbits d'on històricament havien estat excloses a les nostres societats, la política institucional continua presentant una important absència de dones tant en les bases de les organitzacions com, especialment, als òrgans de presa de decisions. El sistema de relacions de poder dels homes cap a les dones, el patriarcat, és present en les diverses estructures que conformen la societat on vivim. Aquesta està composta per règims de gènere (Connell, 2002 citada a Alfama, 2015) que proporcionen uns patrons de gènere a seguir per dones i homes i un context particular de relacions i de pràctiques individuals. En aquest sentit, l'anàlisi de les relacions de poder de gènere a les organitzacions polítiques a través de les dinàmiques institucionals on es produeixen les interaccions entre dones i homes ens són de gran utilitat per comprendre com el patriarcat es continua produint i reproduint amb bona salut a la nostra societat.

Per a fer-ho, s'utilitzaran les eines teòriques del feminisme institucionalista. L'institucionalisme ens serveix per analitzar com els individus canvien o es resisteixen als canvis a les institucions i com aquestes modifiquen el comportament dels individus mitjançant la construcció de normes i pràctiques. En el cas de l'institucionalisme feminista, s'analitza com aquestes normes i pràctiques estan generitzades, és a dir que tenen efectes diferents per les dones i pels homes (Mackay, Kenny i Chappel, 2010).

L'estudi dels partits polítics des del feminisme institucionalista ha permès a diferents autores traslladar el focus d'estudi de les “dones i la política” a “el gènere i les institucions” aprofundint en les dinàmiques generitzades que es donen per exemple en la selecció de candidats i candidates o en el disseny de polítiques públiques (Krook i Mackay, 2011). La meua recerca es centra en les relacions de gènere entre els membres d'un partit polític concret. El cas analitzat és la Candidatura d'Unitat Popular (CUP) en tant que aquesta organització presenta particularitats interessants que

poden aportar noves visions a tenir en compte en l'anàlisi de les organitzacions polítiques. D'una banda, la CUP és un partit que es declara obertament feminista. De l'altra, té una organització interna de caràcter assembleari que l'aproxima a les maneres de funcionar dels moviments socials. En aquest sentit, veurem si la ideologia feminista del partit coincideix amb les seves normes i pràctiques i, al mateix moment, en quines qüestions s'avança o es produeixen resistències pel que fa a la consecució de la igualtat real en el si de les relacions de gènere internes.

Les coincidències i desacords entre les organitzacions d'esquerres i el feminisme venen de lluny i encara són un tema candent a les organitzacions mixtes. Segons Alfama (2007), els moviments socials mixtes i les organitzacions d'esquerres acostumen a deixar el feminisme en un segon pla en front a grans reivindicacions socials considerades de caràcter genèric. "La transformació de les relacions de gènere ha estat vista massa sovint com un element potencialment desestabilitzador (en tant podia generar aliances interclassistes, per exemple) i que en general es resoldria "automàticament" en el moment de "triomf" dels moviments" (Alfama, 2007:17). Aquests grans temes, a més, no inclouen les vivències i necessitats de les dones, sinó que aquestes s'etiqueten com "problemes de dones" i, per tant, no tenen un tractament prioritari ni transversal. Les recerques de Biglia (2003, 2005) corroboren que la majoria de dones que participen en moviments socials mixtes que defineixen la lluita contra el sexisme com una de les seves reivindicacions se senten discriminades. D'una banda, això implica que les dones han de dur a terme una doble-militància en cas de voler actuar contra les discriminacions que perceben. De l'altra, destaquen l'esforç mental i la tensió identitària que els suposa a les dones la contradicció de formar part d'un col·lectiu que lluita contra les discriminacions – entre elles, en molts casos, les sexistes – i a on se senten discriminades pels propis membres d'aquest.

Tal com afirma Alfama, els moviments socials són "laboratoris d'experimentació col·lectiva de noves formes de relació, pensament i acció que generen i difonen l'obertura a noves possibilitats de pensar-nos i d'actuar, que és el que teixeix la transformació social en el dia a dia" (2007:21). Per

tant, són també un espai privilegiat on analitzar i entendre els processos de reproducció i canvi de les relacions de gènere a les institucions polítiques en tant que fluctuen i es transformen al llarg del temps. En el cas de la CUP, veurem com el seu creixement institucional com a candidatura ha tingut efectes en les relacions de poder de gènere i quines resistències presenta l'avenç progressiu del feminisme a l'organització.

Al primer apartat trobem el marc teòric. En segon lloc, es presenta l'objecte d'estudi a partir de les dades quantitatives de la presència i participació de les dones a la candidatura i alguns elements que corroboren la presència de la ideologia feminista a l'organització. Seguidament, l'explicació dels objectius i la metodologia i les fonts emprades per extreure la informació necessària.

L'anàlisi empíric de la recerca s'estructura amb un primer apartat sobre les normes i pràctiques informals identificades a la CUP classificades en sis blocs: dedicació intensiva, xarxes informals, rituals de gènere, model de militància, segregació vertical i segregació horitzontal. Seguidament, trobem un anàlisi dels pros i els contres del creixement institucional de la candidatura pel que fa a la presència i participació de les dones i del feminisme. Finalment, s'analitzen i es classifiquen les resistències als avenços de les dones i el feminisme utilitzant les tipologies d'Agócs (1997, citada a Lombardo i Mergaert, 2013 i Alfama, 2015).

## **Marc teòric**

### **Eines teòriques per desxifrar el gènere a les institucions**

Acker (2006) parteix de la base que el treball està organitzat a imatge dels homes, dedicats plenament al treball remunerat i sense responsabilitats familiars. Qualsevol individu que no compleixi aquests paràmetres es troba en una situació de desigualtat. Tal com exposa Kenney (1996) l'anàlisi de les organitzacions laborals es pot extrapolar a qualsevol organització en l'àmbit públic com és el cas de les organitzacions polítiques. Una de les aportacions d'Acker (2006) de més interès per la meua recerca és la invisibilització dels privilegis en les organitzacions, en part per la seva naturalització per part de tots els membres. "Un privilegi del privilegiat és no ser conscient del seu privilegi [trad. pròpia]" (2006:452).

L'institucionalisme ens aporta eines per comprendre com el comportament d'homes i dones en la política es reflecteix, s'estructura i es reforça a partir de les institucions. En aquest sentit, Kenney (2009) en destaca la seva capacitat de traslladar el focus d'interès de la situació de les dones en la política a l'anàlisi de les relacions de poder de gènere en la política en tant que ens aporta una visió més completa i relacional que ens permet entendre com actuen les dones i els homes vers les organitzacions polítiques i com a membres d'aquestes. Lovenduski (2011) defineix les institucions com el conjunt de les normes que estructuren la vida política i social. Aquestes es vesteixen d'un seguit de principis, pràctiques, rituals i rutines que condicionen el comportament i les idees membres que formen part d'un espai institucional concret. Per tant, comprendre tot aquest seguit d'elements serà el primer pas per explicar les relacions de poder que mantenen a les dones en un rol secundari vers la política i, sobretot, perquè es troben infrarepresentades a les organitzacions polítiques i, especialment, als espais de presa de decisions d'aquestes.

Una de les crítiques que s'han fet a l'institucionalisme és la seva incapacitat per explicar el canvi de les institucions des de dins (Lovedunski, 2011). Des de l'institucionalisme, el canvi s'acostuma a explicar des de factors endògens i analitzant el resultat dels seus efectes. Així doncs, l'institucionalisme clàssic presenta dificultats per analitzar el canvi intern, ja que defineix les institucions a partir de la seva capacitat per impedir el canvi. Tanmateix, Thelen (2003 citada a Lovedunski, 2011) explica com les institucions també presenten oportunitats de canvi pels grups històricament marginats. En aquest sentit, autores com Mackay (2011) i Chappell i Waylen (2013) parlen dels avantatges del “nou institucionalisme” per abordar les possibilitats de canvi en les institucions i dotar d'agència als individus que en formen part mitjançant no només l'anàlisi d'aquelles normes i pràctiques conscients i pactades, sinó també un seguit de normes i pràctiques informals que tenen tan o més incidència en el comportament dels individus i la producció i reproducció de les seves relacions de poder.

Les institucions formals es caracteritzen per tenir unes normes codificades i clares, dissenyades i compartides de manera conscient pels membres de la institució. Contemplen mètodes per identificar quan les normes no es compleixen i sancions explícites al respecte. Un exemple de norma formal és la quota de gènere que han de seguir els partits polítics de l'Estat espanyol a la confecció de les seves llistes electorals o les línies ideològiques i discursives d'un partit. Les institucions informals, en canvi, són més difícils de definir. Per Helmke i Levitsky (2006, citades a Chappell i Waylen, 2013), “són les normes socialment compartides i normalment no escrites que es creen, comuniquen i reforcen fora dels canals oficials [trad. pròpia]”. Són els patrons d'interacció imperceptibles i aparentment trivials que tenen lloc en el dia a dia de qualsevol espai (Kenney, 1996 citada a Mackay, Kenny i Chappell, 2010). Alguns exemples de normes informals podrien ser la puntualitat a les reunions, vestir-se d'una determinada manera o l'idioma d'ús habitual al partit. Waylen (a Alfama, 2015) afirma que les institucions informals poden complementar les formals quan aquestes són ambigües, reforçar-les, substituir-les o fins i tot compatir amb elles. Poden tant perpetuar com ser un element de canvi. La distància entre les normes formals i les informals ens explica per què tot



i el disseny i l'aplicació de normes formals per la igualtat de gènere, aquestes acostumen a fallar o a obtenir resultats inferiors als que s'esperaven (Chappell i Waylen, 2013). En aquest sentit, l'èxit relatiu de l'aplicació de les quotes de gènere als partits polítics és paradigmàtic d'aquesta distància entre la previsió i el resultat final i evidencia l'existència d'un seguit d'institucions informals generitzades (Verge i Espírito-Santo, 2016).

Les normes i pràctiques informals de les institucions no són qüestionades, es consideren naturals i inamovibles quan els membres de les institucions no han reflexionat entorn d'aquestes, ja que es consideren part de l'*statu quo* (Chappell i Waylen, 2013). A més, segons Acker (2006), les que fan referència al gènere són més difícils d'identificar que les que impliquen la raça o la classe social dels membres. Per pràctiques generitzades entenem aquelles maneres de fer i/o d'organitzar-se que dificulten la participació de les dones, per normes tot allò relatiu als prejudicis, ideologies i estereotips vers el que es considera socialment atorgat al gènere masculí i al femení. Una de les claus de la naturalització de les normes i pràctiques generitzades a les organitzacions és la lògica del comportament apropiat (Chappell i Waylen, 2013). Aquesta norma estableix que les qualitats que s'atribueixen als homes durant el seu procés de socialització es consideren positives pel bon funcionament de les institucions. Segons Hooper (2001, citada a Chappell i Waylen, 2013) aquestes són la racionalitat, l'autonomia, la prudència, la força, la lògica, el control i la competitivitat, entre d'altres. Les femenines, en canvi, serien la passivitat, la cura, l'emotivitat o la irracionalitat.

Per aquesta norma, els homes que segueixin els valors hegemònics que corresponen al seu gènere estaran duent a terme una conducta apropiada que els beneficiarà a les institucions. Pel contrari, les dones en surten perjudicades tant si actuen segons el que es considera apropiat per l'organització - és a dir, seguint la masculinitat hegemònica -, ja que estarien saltant-se les normes del seu gènere, tant com si actuen amb els rols associats al gènere femení, ja que les duria a adoptar rols secundaris a les institucions en tant que no es valoren aquests atributs. És l'anomenat conflicte de rol aplicat al comportament de les dones. En aquesta línia, es jutja el comportament de les dones de manera

diferenciada a la dels homes a partir d'un doble raser. Tal com exemplifica la frase d'una militant entrevistada als partits polítics es produeix una hipervigilància del comportament de les dones: “Quan un home dubte es considera que està pensant. En canvi, quan una dona dubte és que és fluixa [trad. pròpia]” (Verge i De La Fuente, 2014:73).

El nombre de dones a les institucions pot modificar les seves relacions de poder i la seva cultura de gènere (Kenney 1996). Tanmateix, davant aquesta amenaça, les lògiques institucionals es reinventen per contenir el canvi. “Per cada estereotip utilitzat en el passat per justificar la segregació de les dones en les especialitats invisibilitzades, pot aparèixer un altre estereotip per explicar l'entrada de les dones en les àrees tradicionalment prohibides a elles [trad. pròpia]” (Epstein, 1993 citada a Kenney, 1996:462). Tal com afirma Puwar (2004, citada a Verge i De La Fuente, 2014), les dones que ocupen espais de poder poden passar a ser vistes com a “invasores d'espais” en comptes de reconèixer la seva vàlua per ocupar aquesta posició.

El feminisme institucionalista entén les institucions com a camps de batalla per les relacions de poder de gènere (Kenny i Mackay, 2009 citades a Lombardo i Mergaert, 2013). Les institucions actuen com a filtres per contenir o reforçar els canvis. El concepte de resistència ens serveix per analitzar les reaccions dels membres de les institucions que sorgeixen al proposar canvis que amenacen les normes i pràctiques socialment establertes. Analitzar quins agents es resisteixen als canvis i a través de quins mecanismes operen ens proporciona informació privilegiada sobre els problemes per subvertir les relacions de poder de gènere i com actuar per solucionar-los (Lombardo i Mergaert, 2013).

Les resistències poden ser exercides des de la individualitat o des de la mateixa institució. Les resistències institucionalitzades poden ajudar-nos a visibilitzar normes i pràctiques informals. De la mateixa manera, poden expressar-se de manera explícita o implícita. (Lombardo i Mergaert, 2013). Agócs (1997, citada a Lombardo i Mergaert, 2013 i Alfama, 2015) distingeix quatre tipologies de

resistències per l'anàlisi. La primera, fa referència a la negació de la necessitat de canvi. S'assenyala a les persones que intenten mostrar evidències de les desigualtats de gènere com a “massa ideològiques” o en busca de beneficis personals en retiment als objectius de l'organització. Així doncs, les persones promotores del canvi es troben en la situació d'intentar convèncer constantment als membres de l'organització. En conseqüència, se les acaba estigmatitzant per la seva insistència.

El segon tipus de resistència consisteix en acceptar que existeixen problemes, però no hi ha una responsabilització a l'hora de realitzar el canvi, de manera que s'adopta el discurs de “tirar pilotes fora” que acaba esdevenint immobilista. En relació a aquest tipus de resistència de desresponsabilització dels problemes trobem l'observació de Biglia (2003) pel que fa als moviments socials. Segons l'autora, les consignes ideològiques dels col·lectius acostumen a tornar-se normatives, de manera que per tal de mantenir la unitat del grup, es neguen les contradiccions internes i s'actua negant els prejudicis sexistes, homòfobs o racistes que puguin tenir alguns dels membres. “L'ideal del bon militant li fa creure que ell sap el que vol, actua en conseqüència i mai cau en contradicció entre el que pensa teòricament i el que practica diàriament, tant en l'esfera política-pública com en la privada [trad. pròpia]” (Biglia, 2003:10).

La tercera resistència d'Ágocs fa referència a la situació en què sí que s'accepten les propostes de canvi, però s'apliquen de manera limitada. S'accedeix quan no s'aporten els recursos necessaris per la proposta de canvi i, per tant, no s'aplica adequadament i no s'obtenen els canvis esperats pels promotors. Finalment, la quarta forma seria tirar enrere iniciatives de canvi ja iniciades. Una altra qüestió a tenir en compte és si les resistències es donen en resposta a l'amenaça dels privilegis de gènere o com a reacció a les situacions de canvi per si mateixes.

Segons Biglia (2003) un dels principals problemes del sexisme als moviments socials mixtes és que el seu reconeixement continua sent individual o per part d'algunes dones, però no és una qüestió que en general s'abordi de manera col·lectiva. Així doncs, identificar aquest seguit de resistències –

especialment quan es donen de forma institucionalitzada - serà un primer pas per diagnosticar-les i abordar els reptes de les feministes a les organitzacions d'esquerres mixtes.

### **Les normes i pràctiques informals als partits polítics i moviments socials**

A partir de les investigacions com les de Verge (2015), Verge i De La Fuente (2014), Franceschet (2011) identifiquem diverses normes i pràctiques de gènere informals que es repeteixen en els partits polítics. Així mateix, si bé el nombre de dones que participen d'estructures polítiques no institucionals (associacions de veïnes, moviments socials, etc.) és superior al dels partits polítics (IDESCAT, 2011), la participació en aquestes també està definida de forma masculina com exposen els estudis d'Alfama i Miró (2004) i Biglia (2003, 2005). Les normes que deriven de la lògica del comportament apropiat comporten la reproducció d'un seguit d'estereotips i prejudicis de gènere que naturalitzen les pràctiques generitzades de les organitzacions. Les pràctiques més rellevants als partits polítics i moviments socials són l'exigència d'una dedicació intensiva, els rituals de gènere a les dinàmiques de debat, la importància de les xarxes informals i la segregació vertical i horitzontal de les tasques polítiques.

En primer lloc, la responsabilització social atorgada a les dones vers les tasques domèstiques i de cura comporta una de les pràctiques desiguals més rellevants en els partits polítics degut a l'exigència de la norma de la dedicació intensiva. Així doncs, les dones amb càrregues familiars tenen més dificultats per assistir a totes les reunions i actes dels partits i complir amb les exigències del que es considera adequat. Per aquest motiu, algunes dones consideren que es sobredimensiona la importància de realitzar alguns debats o tasques cara a cara que, fins i tot, una de les dones entrevistades per Verge i De la Fuente (2014:73) descriu com “una pèrdua de temps”.

En aquest sentit, seguint la lògica del comportament apropiat, es dona un conflicte de rol en forma de doble-opressió per les dones. D'una banda, les que dediquen moltes hores al partit trenquen amb

el mandat del seu gènere perquè “descuiden” les responsabilitats familiars socialment atorgades. De l'altra, si assumeixen responsabilitats familiars no poden seguir l'exigència de la plena disponibilitat a l'organització, fet que comporta una invisibilització les seves aportacions (Verge i De La Fuente, 2014:71).

Sagastizabal (2013) defineix aquesta tensió entre les càrregues familiars, la vida laboral i la militància política com una “triple-presència” que obliga a les dones a fer equilibris per complir tant amb el mandat de gènere com amb el de les normes informals del partit. En aquest sentit, podem afirmar que les organitzacions polítiques segueixen una lògica del temps androcèntrica o, en paraules de Saraceno (1986, citada a Torns i altres, 2006), una organització sexuada de la vida quotidiana. Les activitats socialment atribuïdes als homes, referents al mercat laboral, són les que dicten la centralitat de la vida quotidiana i, per tant, dicten els tempos de les organitzacions polítiques. Les activitats socialment atribuïdes a les dones, les tasques reproductives associades al treball domèstic i de cura de la família, queden subordinades al temps principal com un temps residual i no tingut en compte per les organitzacions, malgrat ser imprescindible pel manteniment de la societat. Cal tenir en compte, a més, que les tasques domèstiques i de cura – a diferència de les tasques socialment reconegudes – són imprevisibles i fluctuen al llarg de la jornada.

En segon lloc, els rituals de gènere són pràctiques desenvolupades pels homes per augmentar el seu reconeixement al partit: participar en els debats encara que no tinguin res de nou a aportar, fer referència als altres homes quan s'intervé per tal de legitimar-se entre ells, repetir-se, etc. (Verge i De La Fuente, 2014:72). Com a conseqüència, els homes sempre són dominants a les converses dels òrgans dels partits encara que hi hagi paritat (Verge, 2015). De manera que esdevé una pràctica rellevant a tenir en compte a l'hora d'aplicar mesures per aconseguir una participació igualitària. Biglia (2005:206) identifica les mateixes dinàmiques als moviments socials. Les dones intervenen menys a les assemblees i, quan ho fan, les seves opinions són menys valorades que les dels homes segons perceben elles.

Una altra qüestió que cal tenir en compte és el “handicap” que suposa per les dones l'existència de les xarxes informals entre els membres d'un partit. Sovint, les decisions més rellevants no es prenen en els espais formals de reunió, sinó que es preparen amb anterioritat en espais informals majoritàriament masculins on les quotes formals de gènere no s'apliquen. Aquestes xarxes informals són fruit i reforcen l'anomenat capital homosocial masculí. Consisteix en una legitimació entre homes on les dones no hi són presents i que reforça el poder d'ells en els espais formals. En cas de ser-hi, no són tingudes en comptes en les preses de decisions i la conversa (Verge, 2015; Verge i De La Fuente, 2014).

Finalment, destaca la divisió sexual en la distribució i reconeixement de les tasques polítiques. Als partits polítics es dona una segregació vertical, ja que els homes ocupen els càrrecs de lideratge i de més visibilització dels partits pel fet que s'adeqüen a les normes de comportament esperades. En relació a la lògica del comportament apropiat i de les qualitats atorgades a cada gènere (Hooper, 2001 citada a Chapell i Waylen, 2013) un tipus de lideratge associat al rol de gènere masculí - autoritari, parla assertiva, ambició, etc. - és vist de forma positiva. En aquest sentit, Franceschet (2011) apunta que degut a les pressions per dur a terme el comportament que es considera apropiat, les mateixes dones desautoritzen les maneres de fer més femenines i adopten les normes del grup dominant. Com ja s'ha dit, però, les dones que assumeixen càrrecs de lideratge seguint les normes de la masculinitat hegemònica es troben amb un conflicte de rol pel fet de no seguir les normes del comportament apropiat corresponents al seu gènere (Chapell i Waylen, 2013 i Verge i de La Fuente, 2014). Tanmateix, no s'acostumen a reconèixer models de lideratge alternatius. Pel contrari, una de les dones entrevistada a la seva investigació considera que els lideratges que no s'adeqüen a les maneres de fer masculines són vistos com a poc productius i definits com a “dèbils, fràgils i vulnerables” Verge i De La Fuente (2014:71).

A més, el reconeixement de les tasques o àrees de treball que desenvolupen dones i homes també és desigual de manera que es dona una segregació horitzontal que atribueix les tasques més valorades i

reconegudes als homes. Tal com assenyala Franceschet (2011) les institucions configuren les preferències personals de les persones en tant que produeixen i reproduïxen les normes de gènere socialment establertes a la nostra societat. Dit d'una altra manera, la demanda genera la seva pròpia oferta i això explica tant la infrarepresentació de les dones en la política i, especialment, com ja hem dit, en els seus espais de presa de decisions, com el tipus de tasques que duen a terme (Verge, 2015). En aquest sentit, les dones acaben desenvolupant aquelles tasques per les quals se les considera apropiades com educació o benestar social.

En el cas dels moviments socials, Alfama i Miró (2004) també identifiquen aquesta tendència de forma marcada en funció de la visibilitat atorgada a les tasques. Les tasques visibles – desenvolupades majoritàriament per homes - són aquelles que es desenvolupen en l'àmbit públic com la representació en altres reunions, exercir de portaveu als mitjans de comunicació o a les assemblees, fer accions agitatives al carrer, etc. Les tasques invisibles – desenvolupades en gran mesura per les dones – són aquelles derivades de la gestió, l'organització i la planificació de les tasques visibles. Biglia també identifica com aquesta divisió implica una manca de reconeixement: “Com que la divisió dels treballs és particularment evident en els camps de protesta i com que les dones treballen més però d’una manera menys exhibicionista (...) els seus esforços són menys valorats que les poques però escandaloses accions realitzades pels homes [trad. pròpia] (Biglia, 2005:205).

## **Presentació de l'objecte d'estudi**

La Candidatura d'Unitat Popular (CUP) és una organització política fundada el 1986 que forma part del moviment polític de l'Esquerra Independentista juntament amb altres organitzacions polítiques. S'introdueix a la política institucional a partir del municipalisme, treballa en el marc dels Països Catalans i reivindica l'assemblearisme com a forma d'organització i presa de decisions. Ideològicament, la CUP es descriu com una organització que “treballa per un país independent, socialista, ecològicament sostenible, territorialment equilibrat i deslligat de les formes de dominació patriarcal”<sup>1</sup>

L'any 2011 el partit es va consolidar presentant 80 candidatures en diversos municipis i obtenint un nombre considerable de regidors i regidores. El 2012 es va presentar a les eleccions autonòmiques del Parlament de Catalunya on va obtenir dos diputats i una diputada. En les següents eleccions municipals, el 2015, es va presentar a 165 municipis i va obtenir uns resultats destacats en molts d'ells, formant govern a més d'una desena de pobles i ciutats o liderant l'oposició. Actualment, el nombre de regidors és de 247 homes i 148 dones comptant els consellers i conselleres de districte de Barcelona. A les eleccions autonòmiques catalanes del 27 de setembre la CUP va obtenir un 8,21% dels vots. El resultat va ser de 7 diputats i 3 diputades, ja que tots els caps de llista provincials eren homes. La dimissió de tres diputats arran del debat d'investidura van configurar un grup majoritàriament femení amb 4 diputats i 6 diputades.

A nivell intern, trobem diferents òrgans de presa de decisions que s'estructuren de forma assembleària, és a dir prenent les decisions de baix a dalt. L'Assemblea Nacional (AN) és el màxim òrgan de representació de la CUP format per la totalitat de la militància amb un vot per militant. Es reuneix per revisar els Estatuts interns i la Declaració de principis, però també es pot convocar per

---

<sup>1</sup> Extret de l'apartat “Què és la CUP?” de la pàgina web oficial <<http://cup.cat/que-es-la-cup>>



prendre decisions polítiques extraordinàries. Actualment la CUP està formada per 1925 militants, un 29% de les quals són dones, i amb 149 Assemblees Locals (AL) a diferents municipis de tot el territori dels Països Catalans. Les AL acostumen a reunir-se setmanalment i a debatre les qüestions del seu municipi així com els documents de debat per prendre les decisions a nivell nacional. Les AL compten amb un gruix important de persones col·laboradores que no militen formalment al partit a nivell nacional, però són actives a nivell municipal. No es compta amb un registre d'aquestes persones.

A nivell nacional, el Consell Polític (CP) és l'òrgan que decideix les directius polítiques pel Secretariat Nacional (SN). Està format pels representants de totes les Assemblees Territorials (AT) i per membres del SN. Les Assemblees Territorials estan formades per representants de cada Assemblea Local (AL) del territori corresponent i han de prendre acords respecte els documents que es debaten al CP, aportant vots representatius de les opinions de les diferents AL que en formen part. Amb la mateixa periodicitat que el CP també es reuneix el Grup d'Acció Parlamentària (GAP) per les qüestions específiques de la candidatura CUP-Crida Constituent al Parlament de Catalunya. Aquest òrgan està format per un representant de les AT, el SN, els diputats i diputades, representants dels diferents grups de treball temàtics i representants de les diferents organitzacions polítiques que van donar suport a la candidatura parlamentària. El SN, com s'ha dit, és l'òrgan encarregat de coordinar, desenvolupar i executar les línies polítiques decidides al CP. Es reuneix aproximadament una vegada per setmana i demana 15 hores de dedicació setmanals als seus membres, que es decideixen per votació individual a l'AN. A la data de realització de la recerca, està format per 10 homes i 5 dones. El SN també compta amb una comissió Permanent que es reuneix dues vegades a la setmana per fer gestions organitzatives i propostes al SN. Aquest òrgan, a data de la recerca, està format per 5 homes i una dona. Finalment, la CUP compta amb 12 treballadores i 17 treballadors assalariats per l'organització— habitualment anomenats alliberats — encarregats de diverses tasques tècniques i organitzatives.

Pel que fa a la presència del feminisme al discurs polític de la CUP a la seva presentació, com hem vist, ja en fa referència al definir-se com una organització que lluita contra el patriarcat. Revisant els darrers programes polítics captem la progressiva introducció de l'eix feminista a l'organització. Al programa marc de les eleccions municipals del 2007 no trobem cap eix dedicat a les desigualtats de gènere i únicament se'n fa menció quan es parla d'igualtat en genèric. Al programa marc de les eleccions municipals del 2011 ja hi trobem un apartat dedicat a “La lluita contra el patriarcat” amb diferents apartats on s'expliquen les polítiques d'igualtat a tenir en compte a l'àmbit local. A les parlamentàries del 2012 també es parla d'avançar “cap a una societat no patriarcal”. No és fins als programes de l'any 2015, però, on s'introdueix la paraula “feminisme”.<sup>2</sup> Pel que fa a les estructures internes, la CUP compta amb un grup de treball antipatriarcal d'àmbit nacional i amb un càrrec específic responsable de feminismes al Secretariat Nacional ubicat a l'àrea d'estratègia i moviments populars.

A més del discurs, la CUP també realitza algunes accions positives en clau feminista com és la utilització d'un llenguatge inclusiu – utilitzant el femení genèric o el desdoblament dels dos gèneres als seus discursos i en la seva comunicació interna – o visibilitzar les diputades que actualment formen part del Parlament de Catalunya, donant-les preferència a l'hora de parlar per davant dels diputats. Pel que fa a accions de discriminació positiva també en trobem algunes per tal d'equilibrar la presència de dones i homes als òrgans interns. Al moment de realització de la recerca, la CUP aplicava una quota de gènere igual al percentatge de dones censades com a militants en la composició del SN. També ofereix algunes places de persones alliberades exclusivament per dones per tal d'augmentar-ne la presència. Finalment, una altra mesura en relació a les dinàmiques internes és que quan en una Assemblea Nacional hi ha un temps limitat i moltes sol·licituds de torn, es sortegen separadament les sol·licituds dels homes i les de les dones per tal que totes les dones que vulguin parlar ho puguin fer sense tenir en compte el nombre d'homes que volen participar.

---

<sup>2</sup> Fragments referents al feminisme dels programes polítics de la CUP als annexos (p. 70)

Paradoxalment al discurs feminista i a les accions i discriminacions positives vers la participació de les dones, la CUP és un dels partits del Parlament de Catalunya amb menys militància femenina. De la mateixa manera, tot i les quotes de gènere aplicades, els homes continuen essent predominants als òrgans interns. Això ens fa pensar que per avaluar les relacions de gènere a la CUP caldrà anar més enllà del discurs, les normes formals i els objectius polítics del partit i intentar captar les normes i les pràctiques informals en clau de gènere a partir dels discursos dels entrevistats i les entrevistes sobre les característiques de la militància a la CUP, les seves maneres de fer, la vigència dels estereotips de gènere, les resistències sorgides davant de les propostes de canvi, etc.

## Metodologia

L'objectiu principal de la meua recerca és comprovar si en un partit feminista com la CUP les institucions informals estan generitzades i de quina manera la militància del partit les produeix i les reproduceix. Com a objectius secundaris també em plantejo analitzar si el creixement institucional de la CUP reforça o modifica les institucions informals i quines són les resistències que sorgeixen davant les propostes feministes que les intenten modificar per aconseguir una participació igualitària real de les dones.

Per tal de recollir la informació necessària s'ha utilitzat una metodologia principalment qualitativa, en tant que per captar les normes informals caldrà preguntar sobre si realment el discurs i les institucions formals de la CUP coincideixen amb les pràctiques quotidianes que es duen a terme dins del partit; fet que coneixerem entrevistant a dones militants que ens expliquin les seves visions i experiències.

En primer lloc, s'utilitza la tècnica qualitativa dels grups de discussió. Tal com afirmen Duchesne i Haegel (a Verge i De La Fuente, 2014), els grups de discussió ens permeten captar un discurs col·lectiu a partir de les experiències individuals. A més, des d'una perspectiva feminista, el fet de posar en comú les experiències viscudes entre les dones ens serveix per identificar que allò personal és polític i que les normes i pràctiques informals dels partits tenen repercussions en les relacions de poder de gènere (Wilkinson, 2004 a Verge i De La Fuente, 2014). Així doncs, la informació principal s'extreu de tres grups de discussió amb les següents característiques.<sup>3</sup>

- Grup de discussió de dones (GDD): Sis dones entre 22 i 35 anys sense responsabilitats familiars. Quatre d'elles de diferents barris de Barcelona i dues de dos municipis amb menys de 10.000 habitants de l'Anoia i el Gironès

---

<sup>3</sup> Guions dels grups de discussió, entrevistes i observacions als annexos (p.62)

- Grup de discussió d'homes (GDH): Set homes entre 27 i 55 anys, un d'ells amb responsabilitats familiars. Tres d'ells de municipis del Vallès Occidental amb més de 10.000 habitants, un d'un municipi del Vallès Occidental de menys de 10.000 habitants i dos d'un municipi de més de 10.000 habitants del Bages
- Grup de discussió mixt (GDM): Quatre dones i quatre homes de la mateixa assemblea local d'un municipi de menys de 10.000 habitants de l'Anoia

La decisió de realitzar grups de discussió no mixtes i un de mixt respon a la idea de Verge i De La Fuente (2014) de no cenyir-se únicament a les experiències de les dones – més estudiades – sinó captar les relacions de poder entre ambdós gèneres i, en el cas del grup de discussió mixt, de comprovar si reproduïxen les relacions de poder de gènere identificades al partit en el transcurs del grup de discussió.

En segon lloc, s'han realitzat cinc entrevistes amb profunditat a cinc dones de la CUP amb diferents càrrecs i característiques personals d'interès per la recerca per tal de complementar els discursos dels grups de discussió i extreure informació més concreta sobre el funcionament de l'organització.

- Entrevistada 1: Dona de menys de 25 anys alliberada de la CUP
- Entrevistada 2: Dona del Secretariat Nacional
- Entrevistada 3: Dona amb responsabilitats familiars alliberada de la CUP
- Entrevistada 4: Dona del Secretariat Nacional i membre del Grup de treball antipatriarcal
- Entrevistada 5: Dona de menys de 25 anys regidora d'un municipi on governa la CUP

En tercer lloc, s'han realitzat observacions participants a diferents òrgans de presa de decisió de la CUP per tal de corroborar *in situ* les normes i pràctiques informals identificades en el discurs de les entrevistades:

- Dues assemblees locals ordinàries a dos municipis de més de 10.000 habitants del Vallès Occidental (26/02/2016 i 02/03/2016)
- Una assemblea interterritorial (09/04/2016 a Sabadell)
- Dos Consells Polítics (02/02/2016 a Torredembarra i 19/03/2016 a Calafell)
- Una Assemblea Nacional (22/05/2016 a Esparraguera)

Finalment, s'ha realitzat una breu anàlisi de la presència masculina i femenina dels membres de la CUP a les xarxes socials i mitjans de comunicació per tal d'analitzar la possible segregació en aquest àmbit.

## **Anàlisi empíric**

### **Anàlisi de les pràctiques i normals informals identificades a la CUP**

Els entrevistats i les entrevistades identifiquen l'existència d'un model de militància idealitzat que produeix i reproduïx les normes i pràctiques informals identificades per les investigacions posteriors als partits polítics. El model de militància de la CUP, però, presenta algunes peculiaritats interessants derivades de la seva principal característica com a partit: la participació a les institucions amb el principal objectiu d'assenyalar amb contundència les pràctiques corruptes i antisocials, però sense perdre la presència a les lluites de carrer amb els moviments socials.

#### La norma de la dedicació intensiva i la pràctica presencialista

La característica que apareix amb més freqüència a l'hora de definir la militància de la CUP és la implicació, la dedicació, l'esforç i el compromís. Aquests valors acostumen a relacionar-se amb el nombre d'hores de treball a l'organització i amb una plena disponibilitat horària per realitzar tasques i assistir a reunions. Els homes, i especialment les dones, destaquen el gran nombre de reunions que s'han de dur a terme al llarg de la setmana per tal de debatre i organitzar la feina derivada de l'Ajuntament, la resta de qüestions del municipi no vinculades a la institució, els acords nacionals de l'organització i la política parlamentària.

D'una banda, degut al creixement institucional, el volum de feina institucional cada vegada és més elevat en molts municipis on es té més d'un regidor o regidora, es lidera l'oposició o es forma part d'un pacte de govern. A la majoria de municipis les actuacions dels regidors o regidores passen per assemblea i l'estratègia que duen a terme a nivell institucional es debat setmanalment. Més enllà de les qüestions municipals - que els entrevistats i entrevistades consideren que molts cops són més

burocràtiques que efectives i s'hi dedica molt temps pels escassos resultats que s'obtenen - una de les tasques més valorades pels seus resultats polítics a nivell local és la participació de militants de la CUP a les associacions i moviments socials del municipi. Seguint amb la norma de la dedicació intensiva, com que aquesta participació ha de ser activa, implica realitzar més d'una reunió setmanal en aquests espais a part de l'assemblea de la CUP. A més, quan es decideix dur a terme una tasca a l'assemblea local o en els altres espais on es participa s'acostuma a crear una comissió de treball que també es reuneix presencialment. Tenint en compte això i entenent que no tothom pot assumir tres reunions setmanals, s'acaben establint dos perfils de militants: els que duen a terme una dedicació intensiva, és a dir que participen activament de les assemblees de la CUP del seu municipi, assumeixen tasques derivades d'aquesta i estan al dia amb els debats nacionals de l'organització i les que no poden seguir aquest ritme i, en conseqüència, es van allunyant progressivament del funcionament diari i acaben assumint un rol de col·laboració en tasques puntuals relacionades amb el municipi, despenjant-se especialment dels debats nacionals de l'organització. Diversos entrevistats i entrevistades identifiquen que les dones entre 35 i 50 anys amb responsabilitats familiars tendeixen a formar part d'aquest perfil i difícilment les trobem com a militants actives a les assemblees locals.

D'altra banda, el funcionament assembleari que hem descrit deriva en un entramat d'assemblees on cal que assisteixin representants de cada municipi i territori. La majoria de persones entrevistades, dones i homes, reconeixen l'assistència a aquests espais com una càrrega poc gratificant i poc tinguda en compte per la resta de persones de les assemblees locals. Precisament, però, les dones valoren que les persones que més reconeixement intern adquireixen en el si de l'organització són aquelles que tenen la disponibilitat per assistir al màxim d'òrgans i reunions del partit, ja que allà es donen a conèixer a la resta de militants rellevants de l'organització i mostren les seves habilitats polítiques més enllà de les persones del seu municipi. L'assistència a les Assemblees Territorials i als Consells Polítics també comporta estar més al dia de tots els debats nacionals i visualitzar-se com a veu cantant a les Assemblees Locals a l'hora de debatre aquests temes. En aquest sentit, les



entrevistades identifiquen un cert poder informal per part d'aquestes persones: “A vegades sembla que l'autoritat te la genera com més gent coneixes, com més espais vas i més informació de nacional tens... molt més aquesta endogàmia que no pas si estàs fent feina bona al teu poble” (D5, grup de dones).

En definitiva, degut a aquestes dinàmiques de treball, tant els homes com les dones entrevistades consideren que s'ha idolatrat un model de militant que dedica tota la seva vida a la CUP i als moviments socials i associatius tal com il·lustra la següent cita: “Si vols ser algú a la CUP és un... no vida personal, no vida acadèmica, no vida res, només hi ha vida militant, i que jo sóc de les que penso que cal ser militant les 24 hores del dia i els 7 dies de la setmana estiguis on estiguis, però tampoc cal que per fer això haguem d'estar sempre en assemblea permanent” (D4, Grup de dones). Tanmateix, ningú pot complir aquest model sense – utilitzant la paraula que diversos entrevistats i entrevistades repeteixen per expressar aquesta situació - “cremar-se”, ja que implica sacrificar bona part de la vida personal i dels compromisos que tinguis o directament no puguis adquirir. A tall d'exemple, les dones del grup de discussió mixt comenten que no tenen criatures ni parella perquè la CUP i la resta d'associacions del poble on també participen els impedeixen tenir temps per trobar-ne. De fet, s'afirma que és complicat mantenir un nivell d'implicació elevat si es té una parella que no comparteix la militància política i no simpatitza amb la CUP ni amb els moviments socials i, per tant, no entén la pràctica de múltiples reunions setmanals que es dona. Especialment, quan es tenen criatures o altres responsabilitats familiars. En clau irònica, la regidora entrevistada explica: “El marit d'una companya de la CUP treballa amb el meu company i l'altre dia ens deia: 'Avui m'han dit que em tornaràs a fotre les banyes, no? I que ella també vindrà... sí, sí, que ja sé que heu quedat amb en Reunió com cada tarda...', i fins i tot els seus fills li diuen 'Mama, avui ja has tornat a quedar amb en Reunió?'” (Entrevistada 5).

Com hem anat veient, un dels perfils més perjudicats per la pràctica presencialista són les dones amb responsabilitats familiars. La CUP, seguint la pràctica de la majoria de partits polítics, no

desenvolupa suficients estratègies per tal que les persones que tenen responsabilitats familiars a càrrec puguin militar en igualtat de condicions. L'única mesura formal al respecte és l'habilitació d'espais on deixar les criatures durant les Assemblees Nacionals i en alguns casos puntuals.

Una dels factors determinants que observen els entrevistats i les entrevistades és que els horaris de la majoria d'assemblees locals de la CUP acostumen a ser en horaris poc conciliadors. A nivell local, els horaris s'estableixen a partir de les jornades laborals de les persones que formen part de l'assemblea i, per tant, acostumen a ser al vespre, al voltant de l'hora de sopar. Algunes assemblees, conscients del problema, fan assemblees puntuals en altres horaris per tal que les persones que tenen dificultats per assistir a les habituals puguin fer-ho, però això les deixa desconnectades de les decisions i tasques del dia a dia, passant poc a poc a una dinàmica de col·laboració puntual. D'altra banda, també es destaca la impuntualitat com a pràctica característica a la CUP. En el cas de l'assemblea local observada el 2 de març es va començar una hora tard i es va fer un toc d'atenció al respecte quan hi havia més assistència, però es va valorar que per moltes crides a la puntualitat la dinàmica no canviava. El Consell Polític observat va començar 45 minuts tard i en comptes d'acabar a l'hora prevista - les dues del migdia - va acabar a les tres, interferint a l'hora habitual de dinar de moltes persones. Aquesta pràctica és paradigmàtica de la mirada i les formes de fer masculines, poc habituades a estar pendents de la durada de les assemblees a falta de més responsabilitats que les derivades del mercat laboral i de la militància política. A més, cal tenir en compte que, a diferència d'una jornada laboral - que tendeix a tenir una hora d'inici i de final clares - les tasques domèstiques i de cura són més imprevisibles i comporten responsabilitats al llarg del dia i no només durant unes hores seguides (Torns i altres, 2006). Per tant, la impuntualitat és una pràctica generitzada al no tenir en compte la importància que té per les persones amb responsabilitats familiars – majoritàriament dones - el fet de no allargar-se més del previst per tal de poder conciliar degudament la militància política i les tasques domèstiques i de cura.

Les persones amb criatures a la CUP se senten estranyes dins de l'organització. No es tracta només d'un seguit de pràctiques estructurals que dificulten la plena participació de les persones amb criatures. D'una banda, troben una manca de reconeixement generalitzada del pes que suposen les tasques domèstiques i de cura i la seva difícil compatibilitat amb les pràctiques organitzatives de la CUP. La següent cita d'un dels homes participants del grup de discussió és paradigmàtica en tant que no entén que un dels impediments per no militar de les dones puguin ser el pes de les tasques domèstiques i de cura: “Jo puc fer totes aquestes assemblees i reunions perquè la meva dona es queda a casa, això ho he de reconèixer. La meva dona es queda a casa perquè jo pugui participar avui a aquesta reunió, perquè demà pugui anar a la territorial, perquè dissabte pugui anar a... i jo li dic 'vine a l'assemblea', i diu 'no, no, ves tu, ves tu', i després va als actes i va a tot, però no es vol implicar... el perquè no ho sé” (H3, GDH). D'altra banda, la dona amb responsabilitats familiars entrevistada afirma que percep un cert perjudici cap a les persones de la CUP que tenen criatures i se'n responsabilitzen. “Jo m'he trobat comentaris des de... 'a tu ningú t'ha obligat a tenir fills' a comentaris de 'sí, és veritat, tens raó', però després no fem res per canviar-ho” (Entrevistada 4). Tenint en compte aquest testimoni i els d'altres dones entrevistades, identifiquem la dedicació intensiva com a norma generitzada en el sentit que es percep una manca de confiança cap a les persones que prioritzen altres aspectes de la seva vida a la militància política, a excepció d'allò relacionat amb el mercat laboral o amb la participació a altres moviments polítics afins a la CUP. Des de tenir temps per desenvolupar una afició més ociosa, al temps necessari per la cura de familiars o fins i tot a poder baixar el nivell de dedicació durant una temporada per dedicar-se a la cura d'una mateixa. En aquest sentit, observem un dels elements més clars de la masculinitat institucionalitzada a les maneres de fer de la CUP, ja que tot allò que no forma part dels àmbits de reconeixement públics de la vida social no és reconegut ni posat en valor, ja que no es permet que interfereixi en la militància política.

Pel que fa a la militància de base dels municipis s'observa que, si bé hi ha homes amb criatures que militen activament, les dones amb criatures acostumen a ser col·laboradores. Així doncs, a la

pràctica de la dedicació intensiva – estructural pel funcionament de l'organització – li hem d'afegir la socialització de gènere dels homes i les dones de la CUP vers el treball domèstic i de cura que, també en un partit feminista, implica que les dones militants amb responsabilitats familiars dediquin més temps a les tasques domèstiques i de cura que els homes que també en tenen. Els i les entrevistades observen que la dinàmica habitual és que quan una parella que milita a la CUP té una criatura qui acostuma a apartar-se més del funcionament diari de l'assemblea acaba essent la dona, tot i que aquesta no fos la intenció inicial. De la mateixa manera, moltes de les dones amb criatures que militen a la CUP tenen una parella també militant. En canvi, les parelles dels homes que militen acostumen a ser simpatitzants o col·laboradores, probablement perquè el repartiment desigual de les tasques domèstiques i de cura les impedeix participar activament.

En definitiva, per la manera de funcionar la CUP, el compromís i la dedicació de les persones militants es reconeixen a partir de la capacitat de presencialisme al màxim d'òrgans i esdeveniments locals i nacionals com a demostració pública de la capacitat per assumir tasques i responsabilitats. Si bé la majoria d'entrevistats i entrevistades perceben els problemes d'aquesta idealització que es fa de la dedicació intensiva, no emergeixen discursos alternatius que reconeixin altres valors positius que puguin mostrar el compromís de les persones amb l'organització.

#### Les xarxes informals com a pràctica de reconeixement i adquisició d'autoritat

La norma de la dedicació intensiva implica que la major part del temps lliure de les persones que participen activament a la CUP es destina a l'organització tot fent malabars per compaginar-lo amb les tasques domèstiques i de cura en cas de tenir responsabilitats familiars. En conseqüència, s'acaben generant vincles estrets entre els militants en forma de xarxes d'afinitat informals. Hi ha la percepció que les xarxes informals de l'àmbit de Barcelona són més freqüents i generen més autoritat que les de la resta de municipis, ja que és on es realitzen les reunions dels òrgans nacionals, a on es fan més mobilitzacions vinculades a la CUP i a on existeix una xarxa d'oci

alternatiu lligada als moviments socials i a l'Esquerra Independentista on es desenvolupa aquesta xarxa. A la resta de municipis, en canvi, la xarxa informal tendeix a anar més lligada a la presència en altres entitats i associacions del poble i a l'amistat entre les persones que militen a la CUP, però les entrevistades ho defineixen com una relació “més sana” en què no hi ha interferències entre la xarxa informal i la militància política ni confereix un reconeixement específic.

Tal com expressa una de les entrevistades, relacionar-se de manera informal amb les persones més referencials de la CUP també atorga un cert poder simbòlic. “Tota aquesta autoritat de què parlem també ve donada per les teves relacions socials, de quin és el teu capital, amb qui et mous, de qui ets amiga i... fins i tot amb qui t'has anat al llit, també, oi? I això depèn d'on surts de festa...crec que aquest és un dels motius pels quals a vegades no entra més gent gran o diferent” (D4, grup de dones). Tal com assenyala l'alliberada entrevistada amb criatures, aquesta pràctica informal de la CUP perjudica i invisibilitza a les persones que no s'hi aproximen. Especialment, destaca la tendència de no separar la vida militant i la vida personal i se sent incòmode quan li qüestionen que ella ho vulgui fer. Com veiem a la cita, l'entrevistada remarca una diferència generacional: “Hi ha gent que no surt del seu centre de relació relacionat amb la política... això és típic d'una persona jove que tot gira al voltant de la política, jo també ho he fet, però arriba un punt en què vols separar la teva vida personal i la política... i això aquesta organització t'ho dificulta moltíssim i et trobes que ho has de reivindicar” (Entrevistada 4).

Les dones del grup de discussió – més joves i sense responsabilitats familiars - no perceben les xarxes informals com a barreres o espais d'incomoditat. Al contrari, algunes consideren positiu el fet de compartir afinitat més enllà de la militància política. Tant les dones com els homes, però, són conscients dels perills de les xarxes informals. D'una banda perquè poden generar autoritat a persones que no estan dedicant tants esforços a l'organització com d'altres, però que tenen temps per moure's en les xarxes informals i adquirir visibilització d'aquesta manera. Això va en detriment de les persones que fan esforços per assistir a tots els espais que es requereixen, però que no

adquireixen tanta visibilitat com les persones que tenen disponibilitat per formar part de les xarxes informals tot i que poden estar duent a terme menys tasques que una dona amb responsabilitats familiars que adquireix tasques de poca visibilitat a la seva assemblea. De l'altra, perquè es poden acabar prenent decisions polítiques en les xarxes informals sense que passin prèviament per les assemblees. Aquest fet, però, és identificat ràpidament i s'acostuma a evitar ja que, a diferència d'altres qüestions que potser perjudiquen únicament a les dones i a les quals no es dóna tanta importància, es percep com a pràctica negativa que cal modificar.

Les xarxes informals a la CUP són una pràctica masculina, no tant perquè es donin pràctiques discriminatòries cap a les dones que en formen part, sinó perquè requereixen temps i un model de vida sense responsabilitats familiars a càrrec i atorga uns beneficis a qui en forma part. Una recerca més extensa sobre les xarxes informals ens permetria veure si es dóna un cert capital homosocial masculí entre els homes que formen part de les xarxes informals tal com identifiquen Verge i De la Fuente en altres organitzacions polítiques (2014).

### Rituals de gènere que reproduïxen el reconeixement i visibilitat dels homes

En el desenvolupament de les assemblees també observem diverses dinàmiques en clau de gènere que evidencien la institucionalització de la masculinitat hegemònica. En primer lloc, els grups de discussió corroboren que la manera de debatre de les dones i dels homes de la CUP és diferent. En el grup on hi havia només dones, el debat va ser calmat i es van respectar els torns de paraula de manera natural. Van destacar-ho elles mateixes a l'acabar el grup de discussió tot valorant que és un dels elements positius dels espais no mixtes. En canvi, al grup d'homes van haver-hi diverses trepitjades en els torns i un d'ells tendia a acaparar els torns de paraula i a fer intervencions més llargues que els demés. Al grup mixt va predominar la veu de les dones i – segurament degut a la confiança que es tenien al ser de la mateixa assemblea – el debat va ser més exaltat. Cal destacar, però, que els moments més tensos van ser quan es parlava explícitament de feminisme on llavors sí

que els homes van intervenir més que quan es parlava del funcionament diari de l'assemblea i de com s'organitzaven i van trepitjar diverses vegades a les dones. És a dir, que el moment en què les dones van començar a expressar opinions amb les que no estaven d'acord, és quan van accentuar l'agressivitat, el paternalisme i les males dinàmiques de debat, etc. En aquest fragment del grup de discussió mixt veiem com una dona intenta expressar que considera que a l'organització hi ha dinàmiques masclistes i un home la talla repetidament i, fins i tot, podem percebre com ella suavitza el seu discurs degut a les interrupcions de l'home 3, les quals són justificades per un altre home de l'assemblea (H2), fet que identifiquem com una pràctica de reconeixement de la masculinitat:

D3: A la CUP com a tot arreu hi ha uns tarannàs socials que per mi i per moltes dones són masclistes...

H3: Però això no vol dir que els homes...

D3: Deixa'm acabar... sí, això no vol dir que els homes, en aquest cas de la CUP, siguin culpables de res... hi ha uns tarannàs socials que si s'ha de quedar algú a casa...

H3: Sí, això sí... però...

D3: Deixa'm acabar siusplau...

H3: Sí, sí, però...

D1: La vols deixar acabar, siusplau?

H2: És que t'enrotlles eh...

H3: Però és que escolta'm una cosa... deixa'm a mi... deixa'm a mi...

D1: Però com vols que acabi si algú li va dient tot el rato 'sí, sí... sí, sí...'?" (GDM)

Pel que fa al paternalisme, les dones entrevistades de menys de 25 anys també identifiquen un tracte diferencial i discriminatori pel fet de ser joves que es suma a la seva condició de dones. Especialment, quan tenen càrrecs de responsabilitat a l'organització com el cas de la regidora i l'alliberada de menys de 25 anys. Aquesta cita n'és un exemple: "Et sents molt infravalorada perquè fas molta feina bruta i a l'hora de la veritat tu no comptes perquè no tens prou experiència i no saps com van les coses" (Entrevistada 5).

Per altra banda, les observacions dutes a terme i el testimoni de les entrevistades corroboren que la veu i la presència de les dones tendeix a disminuir a mesura que pugem a òrgans de representació nacional. A les assemblees locals observades hi havia poques dones, però intervenien de manera fluïda i ocupant un espai similar de temps que els homes en les intervencions, tot i que el fil conductor de l'assemblea i qui transmetia la informació sempre tendien a ser els homes. Les dones i els homes de l'assemblea on es va fer el grup de discussió mixt van afirmar que en el seu cas la veu cantant l'acostuma a portar la coordinadora de l'assemblea i la regidora, tal com es donava en la dinàmica del grup de discussió. Per tant, no podem afirmar que a les assemblees paritàries com la del grup de discussió les dones participin més que els homes, ja que les que ho feien tenien un rol rellevant en l'assemblea. Tanmateix, sí que les entrevistades que formen part d'assemblees amb un nombre elevat de dones afirmen que es dona un “efecte crida” i que, en comparació a altres assemblees on han estat presents i a on no hi havia paritat, se sentien més còmodes per participar i les dones tenien més facilitats per adquirir responsabilitats.

En canvi, als òrgans nacionals observats les dones estan sempre infra-representades i intervenen molt per sota dels homes i observem amb claredat els rituals de gènere assenyalats per les dones entrevistades. A l'assemblea interterritorial observada el 9 d'abril hi havia un nombre considerable de dones tenint en compte la seva presència a l'organització. En concret, 19 dones i 39 homes; un 33% de les assistents. En canvi, del total d'intervencions, les dones només en van fer un 23%. Durant l'assemblea les persones que moderaven donaven un límit de 3 minuts per realitzar les intervencions. Aquest temps establert va ser sobrepassat per 4 homes i per cap dona. Hi havia quatre homes que monopolitzaven el debat en el sentit que les seves discussions eren el fil conductor dels diferents arguments polítics que es donaven i diverses intervencions d'altres homes feien referència a les seves posicions. Segons les entrevistades, aquesta és la dinàmica habitual percebuda als òrgans nacionals i, per tant, la podem assenyalar com una pràctica informal generitzada en tant que pot fer sentir a les dones excloses de la presa de decisions.



A l'Assemblea Nacional, on estava convocada tota la militància, van assistir un 69% d'homes i un 31% de dones. Durant el debat es van aplicar mesures de discriminació positiva per les dones, de manera que quan hi havia més torns sol·licitats que els que el temps establert permetia dur a terme, es sortejaven les intervencions d'homes i dones per separat per tal que totes les dones que ho volguessin poguessin parlar. Tanmateix, les seves intervencions van representar un 21% del total. A més, de les 18 esmenes que es debatien només 1 va ser presentada per una dona.

Finalment, al Consell Polític realitzat a Torredembarra la presència de dones i el seu percentatge d'intervencions encara disminueix més. En concret, elles eren un 26% de les assistents però només van realitzar un 16% de les intervencions. Un element a tenir en compte observat als Consells Polítics és que les dones acostumen a intervenir únicament per exposar el posicionament de la seva territorial, com a representants d'aquestes. En canvi, alguns dels homes que intervenen ho fa a títol individual i desenvolupant un argumentari més complex en referència al seu punt de vista i no al transcurs dels debats realitzats a la territorial que representen. Es percep impulsivitat i espontaneïtat en les seves intervencions a diferència de les de les dones, que en alguns casos llegeixen un paper amb els arguments que volen transmetre.

En definitiva, tenim en compte els tres òrgans nacionals observats, veiem que – a banda de les Assemblees Locals, on es dona una altra dinàmica – les dones intervenen menys a les assemblees on hi ha menys presència de dones. Una altra pràctica identificada i que desanima a les dones a l'hora de participar és la que il·lustra la següent cita: Repeteixes mil cops una cosa i després apareix algú altre i et diu 'ah, com ha dit nosequi' i tu potser portaves mil hores dient-ho i de cop ho diu l'altre i hagut la gran idea...' (Entrevistada 2).

Del grup de discussió de dones també extraïem altres pràctiques que es donen a les assemblees més enllà del nombre d'intervencions i les observacions *in situ*. Les dones destaquen que els homes acostumen a fer les assemblees més llargues del que seria necessari per elles. D'una banda, perquè

com assenyala una de les dones, intervenen en tots els temes encara que no aportin nous elements a tenir en compte. “A mi em toca passar les actes a net i és quan me n'adono que sempre parlen els mateixos homes i mira que s'ho estan treballant... però tenen la necessitat de dir la seva en cada intervenció, encara que sigui per dir que estan d'acord en el que s'ha dit. En canvi jo penso, mira és tard, i me n'estic, perquè penso que no és tan transcendental el que diré i crec que a ells els falta fer aquesta reflexió molts cops” (GDD, D1).

D'altra banda, també destaquen de manera especialment rellevant que els homes es recreen sobre detalls tècnics que per elles no tenen tanta rellevància com els donen i, per tant, no hi dedicarien tant de temps. “A mi decidir si les terrasses de Gràcia han de fer metro o metro vint me la bufa bastant” (GDD, D4). En general, observem que les dones valoren més el temps de les assemblees tot i no tenir responsabilitats familiars, ja que en el grup de discussió d'homes no s'esmenta l'excessiva llargada de les reunions en cap moment. Probablement perquè, seguint les aportacions de Verge (2015) i Verge i De La Fuente (2014) sobre els rituals de gènere, és una manera de mostrar les seves habilitats polítiques i augmentar el reconeixement entre ells. Tal com identifica Verge (2015) aquest és un dels mecanismes que mantenen el domini dels homes als debats polítics tot i que hi hagi un nombre elevat de dones. En el cas del grup de discussió mixt, on la majoria eren dones, però, són elles les qui porten la veu dominant. Tot i així, durant el transcurs de l'assemblea dues d'elles es queixen de la tendència a sortir-se del tema en els debats i allargar innecessàriament la reunió amb bromes i comentaris fora de la temàtica que s'està tractant, de manera que tot i que hi hagi més dones la percepció d'estar allargant innecessàriament les reunions es manté.

Finalment, una altra pràctica que les dones identifiquen és qui fa un ús inapropiat de les xarxes socials són principalment els homes. En els moments en què s'han produït divergències polítiques en el si de la CUP qui acostuma a mostrar-les més explícitament a nivell mediàtic i, en conseqüència, generar polèmiques internes a l'organització, són els homes. Tant les dones com els homes entrevistats són conscients que en alguns casos s'ha fet un ús inapropiat de les xarxes socials.

Tanmateix, no deixen de ser un mecanisme de visualització dins del partit i, per tant, una pràctica masculina més que dificulta la participació igualitària de les dones.

#### La norma del model de militant ideal: compromís, duresa i combativitat

Tant els homes com les dones entrevistats identifiquen un prototip de militant ideal que s'intenta reproduir. Un entrevistat destaca les següents característiques: “El model ideal de militant és el que està implicat sempre en mil coses, amb actitud combativa, que hi dediquem moltíssimes hores, que ens ho creiem molt i hem d'estar tot el dia a tope, ser coherents i defensant les nostres opinions amb contundència... no sé si aquest perfil és ideal o l'hem creat i és perillós...” (H6, GDH). Una de les dones entrevistades fa referència al model específic de les dones de la següent manera: “Crec que el model de dona militant que tenim és molt dur, com super-womens que militem, que estudiem, que estem emancipades, estem apoderades, tenim les relacions sexoafectives que ens surt del cony i ep, no ens afecten!” (H4, GDD).

En relació a les actituds, al grup de discussió amb dones gairebé totes remarquen que acostumen a adoptar rols que no els són naturals i, en molts casos, els incomoden. Adoptar una actitud molt ferma davant del que es defensa, no dubtar, no equivocar-se en les seves intervencions o en les responsabilitats que assumeixen i no deixar-se trepitjar (en molts casos, fins i tot, aixecant la veu). Una de les dones del grup de discussió ho expressa d'aquesta manera: “Jo no intervindrè en una assemblea per fer el ridícul perquè jo em permeto molt menys marge d'error... quan faig algo vull que sigui perfecte, que objectivament no pugui rebre crítiques perquè sé que en rebré” (D4, grup de dones). En canvi, grup de discussió dels homes no s'assenyala en cap moment que per ser un bon militant s'hagi d'actuar d'una determinada manera a les assemblees, de manera que tal i com exposen Chappel i Waylen (2013) amb la norma del comportament apropiat els rols que ells adopten de manera natural no els condicionen negativament, ja que són els que s'imposen com a comportament apropiat a l'organització.

Tal com mostra la següent cita, aquest model de seguretat i fermesa que les entrevistades identifiquen, per exemple, en la diputada Anna Gabriel, no es correspon amb la personalitat i maneres de fer de molta militància, especialment dones, i les pot allunyar d'assumir una posició de poder: “Si tu sents que no t’assembles a un perfil Anna Gabriel no et presentes, calen perfils més variats, gent que mostri les seves inseguretats” (Entrevistada 2).

Un altre element a destacar és la pressió que suposa el perfeccionisme i la impossibilitat d'equivocar-se tant per les dones com pels homes. Tanmateix, les dones ho expressen amb molta més claredat al grup de discussió, segurament perquè pateixen una hipervigilància del seu comportament (Verge i De la Fuente, 2014) i perquè la seva socialització de gènere les condueix a identificar i expressar amb més fluïdesa que els homes les seves emocions. A més, com veiem en aquesta cita, mostrar les debilitats i les emocions en la militància política no es considera un comportament apropiat, seguint amb la institucionalització dels comportaments hegemònics de la masculinitat: “Jo en una assemblea molt tensa, durant la campanya electoral, ja no sabia com posar-me més xunga... i al final vaig rebentar, em vaig posar a plorar i vaig marxar a casa... i després jo no volia donar la cara per tot el que havia passat i perquè ningú arriba al punt d'haver-se de posar a plorar...” (D2, GDD).

En conseqüència, les dones comenten que es veuen obligades a masculinitzar-se tant pel tipus de rol que s'espera de la militància com també com a reacció als rituals de gènere que desenvolupen els homes a les assemblees. “Les dones que s'acaben imposant a l'assemblea són 'ties xungues', amb mala llet... i elles mateixes ho diuen que s'han acabat convertint en aquest personatge de xungues perquè sinó no se les escolta...” (D5, GDD). Tal com expressen les entrevistades, l'adopció dels rituals de gènere respon, moltes vegades, a la necessitat de gaudir dels mateixos privilegis que els homes a les assemblees per tal d'incidir en aquesta en igualtat de condicions. Les que opten per fer-ho – majoritàriament de manera involuntària - és perquè tenen un compromís molt elevat i xoquen amb un sostre de vidre que els impedeix traduir aquest compromís en més incidència i capacitat de

decisió. Al contrari que els homes, però, les dones reben sancions quan duen a terme aquest comportament, tant les que s'han masculinitzat per poder seguir les normes del joc com les que ja tenien aquest caràcter que hi coincidia. Si bé això és el que els permet esdevenir subjectes de referencialitat en les seves assemblees, també els atorga l'estigma de “histèriques” o “amargades” i, per tant, no es troben mai en una zona de confort com podria ser el cas dels homes, atès que els entrevistats no manifesten cap incomoditat personal en aquesta sentit. És l'anomenada norma del doble raser o conflicte de rol que identifiquen Verge i De la Fuente (2014) i que, com veurem, encara es dóna amb més força en el cas de les dones que ocupen posicions de poder a l'organització i com a resistència al seu apoderament. Així ho explica una de les entrevistades: “Arriba un punt que veus que sempre estàs militant de mal rotllo amb tothom i és allò que la gent de confiança fan la broma de 'la sargento, la sargento' i és un... bueno sí i com et passis flipes” (D3, GDD).

### La pràctica de la segregació vertical

Recordant les dades de la presentació de l'objecte d'estudi, la CUP actualment compta amb més diputades que diputats al Parlament de Catalunya arran de la dimissió de dos diputats com a conseqüència dels pactes per la investidura del president Carles Puigdemont. No obstant això, existeix una segregació vertical que comporta una sobrerrepresentació masculina als càrrecs electes i òrgans interns de l'organització. Pel que fa als càrrecs electes, les dones representen un 39%. Tot i realitzar llistes cremallera a la majoria de municipis i al Parlament, els caps de llista de les candidatures sempre acostumen a ser homes. Així doncs, de les 20 alcaldies que té la CUP només un 13% són alcaldesses i, després de les eleccions del 27 de setembre, el grup parlamentari de la CUP era el menys paritari de l'hemicicle amb 7 homes i 3 dones, ja que tots els caps de llista de província eren homes.

Pel que fa a les estructures interns, la situació encara és més segregada. Les dones es troben infrarepresentades al Secretariat Nacional (5 de 15), a la Permanent (1 de 5) i al Consell Polític (un

33% de dones al CP observat). Quan preguntem quin és el perfil de persona que es presenta a aquests càrrecs es fa referència a algú amb molta experiència i que, per exemple, hagi sigut càrrec electe anteriorment. Això, sumat a les normes i pràctiques informals descrites, reproduïx la segregació vertical tot i les mesures de discriminació positiva.

Una altra pràctica identificada per les entrevistades que reforça el reconeixement dels homes en l'àmbit mediàtic i, per tant, com a referents discursius a l'organització és la seva sobrerrepresentació a les xarxes socials i en l'elaboració d'articles. La percepció de les entrevistades és que ells són més i que tenen més seguidors i impacte mediàtic a l'hora que escriuen més articles en diaris digitals. Per exemple, al diari digital Llibertat.cat, del 3 de desembre de 2015 al 5 de maig del 2016 es van escriure 54 articles per part de militants de la CUP, dels quals només 13 eren de dones. Aquesta pràctica no només atorga als homes un reconeixement extern, sinó també referencialitat interna al partit a l'hora de generar discurs. A més, cal tenir en compte que molts dels homes destacats a les xarxes socials adquireixen ressò mediàtic pel seu perfil professional o bagatge militant. D'una banda, trobem perfils com acadèmics, periodistes, escriptors o músics. De l'altra, perfils polítics com càrrecs electes de la mateixa CUP, activistes destacats en altres moviments polítics o amb molt bagatge històric. Tot i que també hi ha algunes dones amb aquests perfils, la societat prioritza els perfils masculins.

A banda de la infrarepresentació, quan les dones que assumeixen càrrecs i rols de rellevància reben un tracte diferent al dels homes que podem assenyalar com a norma del doble raser cap a les dones (Verge i De la Fuente, 2014). Les entrevistades de la CUP perceben que a elles se'ls exigeix més coneixement que als homes o que no es confia en elles fins que demostren que són bones desenvolupant la tasca que han assumit com mostra la següent cita: “Un paio apanyat que sap parlar pot parlar d'un tema sense tenir ni xota que tothom l'escolta... però a nosaltres sí que se'ns demana que entenguem del tema o que tinguem unes determinades capacitats” (D3, grup de dones). Així doncs, cal tenir en compte que la igualtat en la participació política no es pot mesurar només pel

nombre de dones que ocupen posicions de poder. Aquesta qüestió torna a aparèixer a l'apartat de resistències, en tant que es pot entendre com a reacció dels homes que veuen amenaçada la segregació vertical.

La segregació vertical també comporta que les dones competeixin pels pocs espais de poder que poden aconseguir. Una entrevistada reconeix que tot i que intenten treballar perquè no passi es dona una certa competitivitat entre les dones que desenvolupen tasques amb reconeixement. Una de les entrevistades ho expressa així: “Quan estàs en un lloc i ets l'única dona que a tothom li fa cas i tens el rol de poder X i entra una altra dona que pot tenir aquest rol i te'l pot qüestionar... jo crec que és normal perquè després de tants esforços per guanyar-nos una posició la veiem amenaçada quan alguna fa el mateix” (D6, GD). En aquest sentit, com a mesures per tal que això no succeeixi, remarquen la importància de construir xarxes de suport i confiança entre les dones de l'organització. S'acostumen a generar de manera informal, però algunes assemblees també les han formalitzat de manera puntual i ho destaquen com pràctica satisfactòria i apoderadora. De la mateixa manera, destaquen que les experiències de les dones que porten temps militant poden servir per apoderar a les més noves. Tanmateix, les situacions que les entrevistades utilitzen per descriure l'apoderament responen a les normes del joc que s'han identificat a l'anàlisi, com ara animar-les a intervenir sovint o a mostrar seguretat, de manera que la supervivència de les dones a les organitzacions passa per continuar reproduint les normes i les pràctiques de la masculinitat institucionalitzada.

### La pràctica de la segregació horitzontal

Pel que fa a la divisió de tasques també s'identifiquen pràctiques de segregació horitzontal que comparteixen una relació molt estreta amb la segregació vertical que hem vist. A nivell extern, es va plasmar de manera clara amb els rols dels diputats i la diputada a la primera legislatura. Si bé els diputats David Fernández i el Quim Arrufat assumien les àrees de treball més mediàtiques (procés independentista, política econòmica...), la diputada Isabel Vallet va assumir les àrees

tradicionalment feminitzades com són sanitat i educació. En conseqüència, els dos diputats van rebre més atenció per part de la premsa i mentre que el David Fernández comptava amb 189.000 seguidors al Twitter i el Quim Arrufat amb 60.500, la Isabel Vallet tot i ser activa a les xarxes socials només en tenia 10.200. Com veurem més endavant, aquesta dinàmica s'ha intentat corregir amb la nova legislatura parlamentària. La paritat entre diputats i diputades ha facilitat que el repartiment de tasques institucionals al Parlament també sigui més igualitari, no recaigui en estereotips de gènere i permeti la visibilització de les dones com a líders visibles del partit.

A nivell intern, però, no sembla que s'estigui donant una dinàmica de canvi pel que fa a la segregació de tasques. Les entrevistades identifiquen dos perfils de les persones que adquireixen càrrecs de direcció política: un més organitzatiu i un més estratègic o discursiu. El primer, segons algunes, no rep prou reconeixement tot i ser una tasca imprescindible, tal com identifiquen Alfama i Miró (2004) en la distribució i reconeixement de les tasques als moviments socials. A la CUP aquesta tasca està ocupada tant per dones com per homes, però és habitual que les dones que adquireixen càrrecs de direcció política ho facin amb aquest tipus de tasques, de manera que no es visualitzen tant com les persones del perfil més estratègic/discursiu. L'entrevistada 2, amb un càrrec de perfil organitzatiu, explica que s'ha adonat que el seu càrrec la va permetre apoderar-se a poc a poc sense haver d'adoptar unes actituds determinades que no li eren pròpies i assegura que moltes dones deuen haver optat per aquests càrrecs pel mateix motiu, de manera més o menys conscient. Un exemple paradigmàtic de com les pràctiques i les normes de les institucions modifiquen les preferències personals a l'hora de decidir el tipus de responsabilitats que es desenvoluparan (Franseschet, 2011). Dins del que són els càrrecs organitzatius, també s'identifica segregació en funció de la importància que s'atorga a les diferents tasques. Per exemple, la mesa del Consell Polític, que té la funció de moderar-lo i gestionar-lo, està formada per 3 dones i 2 homes. Es tracta d'un òrgan que si bé té visibilitat les seves funcions no són reconegudes com a importants tot i ser imprescindibles pel correcte desenvolupament dels debats nacionals. En canvi, la comissió de garanties, un òrgan on es vetlla pel compliment dels estatuts de la CUP i a on poden donar-se



moments tensos i de confrontació, està formada per 4 homes i una dona. Un dels motius pels quals es pot donar aquesta segregació és, també, que als homes se'ls atorga l'autoritat que es requereix per gestionar els conflictes que s'hi poden donar.

Pel que fa a les assemblees locals el perfil de persona que pren l'acta i fa el recordatori de les tasques acordades acostuma a ser femení. Això els fa agafar la veu cantant en algun moment, però igualment els homes tendeixen a conduir els debats. Es tracta, doncs, d'una tasca de les que Alfama i Miró (2004) identifiquen com a tasques invisibles als moviments socials. Requereixen d'una dedicació elevada, però no són tan reconegudes com exercir de portaveu o ser la persona de referència pels moviments socials del municipi. Un altre element observat per les entrevistades és que les dones tendeixen a interessar-se i implicar-se més en les tasques del municipi i els homes en la política nacional de l'organització. Aquest podria ser també un dels motius pels quals algunes dones opten per ser només col·laboradores als pobles i ciutats, en comptes de fer-se militants i, per tant, decidir també sobre les qüestions generals del partit. Anant més enllà del fet que les dones han patit una socialització de gènere que les allunya de la política institucional, un altre motiu pel qual les dones es decanten per les tasques locals podria ser que el perfil de militant de nacional és el que compleix amb les normes i pràctiques informals fins ara esmentades i que, per tant, les dones se sentiran més còmodes militant en l'àmbit local i, inconscientment, adequaran les seves preferències. Les pràctiques de segregació horitzontal, però, més que observar-se d'una manera molt clara en els càrrecs s'observen en el dia a dia en un àmbit més informal que formal. “A l'assemblea nacional de Sabadell qui et penses que era l'encarregat de la ludoteca? Una dona. Qui et penses que era l'encarregada del dinar? Una dona. I qui era l'encarregat de logística? Un home” (Entrevistada 1).

En aquest sentit, observem que si bé hi ha consciència de la necessitat de fer un repartiment variat – i, fins i tot, utilitzant estratègies com la rotació – de les diverses tasques d'una assemblea local, quan sorgeixen tasques més espontànies el pes dels estereotips de gènere i de la socialització acostuma a

ser més gran que la consciència de vetllar per un repartiment igualitari i no estereotipat de les tasques, especialment en el terreny logístic.

De la mateixa manera, tot i que formalment les dones tinguin càrrecs d'àmbits no típicament femenins, la militància inconscientment els atribueix tasques relacionades amb la cura pel fet de ser dones i, en canvi, opten per un home quan han de resoldre temes més generals. Tal com explica una alliberada, “crec que per ser dona a vegades sembla que els hakis de fer de psicòloga i escoltar els problemes de tots els militants locals... en canvi quan tenen un problema d'economia no em truquen a mi, truquen a un home” (Entrevistada 1). Les normes de gènere tenen una forta repercussió en aquest sentit. Quan una dona adquireix un càrrec de referencialitat s'espera que el desenvolupi aportant una sèrie de “valors femenins” com l'empatia, el diàleg o la sensibilitat que no s'esperen en el cas dels homes. Algunes de les entrevistades manifesten la seva molèstia davant l'argument de promocionar a les dones de la CUP per feminitzar els valors de la política, ja que consideren que s'estan reproduint els estereotips de gènere en comptes d'aplicar canvis reals per corregir la situació de desigualtat amb què es troben les dones que participen en organitzacions amb normes i pràctiques masculines.

Per tal de no reproduir les normes i pràctiques descrites, caldria tendir a una diversitat de perfils en tot tipus de tasques sense segregacions per raó de sexe o pel comportament que es considera adequat en cadascuna. Si bé les dones entrevistades assumeixen que han de canviar o ajudar a canviar a les seves companyes, cap dels homes entrevistats es planteja un canvi en les seves actituds per facilitar la participació de les dones. Les dones de la CUP tenen clar que han d'assumir les tasques masculinitzades i de més reconeixement, però els homes no perceben la necessitat de canviar les seves actituds més enllà de vigilar de no utilitzar un llenguatge sexista. Així doncs, tot i que la majoria de militants de la CUP tinguin consciència feminista i identifiquin en major o menor mesura els estereotips de gènere, les dones estan fent un sobre esforç per dur a terme les tasques

típicament masculinitzades i ser presents en els espais de poder polític, però la majoria dels homes no es mouen de la seva posició.

### **Conseqüències del creixement institucional en les relacions de gènere**

El creixement institucional de la CUP els darrers anys ha comportat oportunitats i límits a l'organització, també en clau de gènere. Com a part positiva, l'augment de la presència als mitjans de comunicació ha permès visualitzar de manera conscient a moltes dones amb un rol protagonista dins l'organització i, per tant, dotar-les també de més referencialitat política a nivell intern. A més, les diputades han transmès un discurs feminista que no només té repercussions en la societat, sinó que també contribueix a conscienciar a tota la militància de la importància d'aquest eix ideològic del partit.

Una de les conseqüències de la referencialitat que han aconseguit les diputades de la CUP en el terreny polític català ha sigut la ràtzia d'insults masclistes que es van intensificar durant el debat d'investidura de l'Artur Mas arran dels resultats de les eleccions del Parlament de Catalunya del setembre del 2015. Davant d'aquests fets, la CUP va aprofitar el ressò mediàtic per denunciar els atacs que pateixen totes les dones que tenen un rol de poder en àmbits masculinitzats introduint un discurs nítidament feminista a l'agenda mediàtica catalana. Precisament, una de les qüestions més ben valorades tant per les dones com pels homes entrevistats ha estat la visualització del feminisme com a eix ideològic principal en el discurs global de la CUP. Aquesta visualització s'ha intensificat arran dels fets esmentats i es va canalitzar a través de diversos actes de denúncia i xerrades de les diputades entorn la discriminació que comporta ser dona al món de la política, entre d'altres.

Així doncs, a diferència de l'anterior legislatura, la diputada amb més seguidors a Twitter és l'Anna Gabriel, amb 36.300 seguidors, seguida de lluny per la resta de diputades i, posteriorment, de diputats. En aquest cas, els homes diputats no duen a terme una visibilitat mediàtica a les xarxes

socials tan marcada com en les anteriors legislatures. Tanmateix, l'estratègia de visibilització de les dones amb càrrecs institucionals no es tradueix de manera tan clara als municipis. Pel que fa a Barcelona, per exemple, tot i que la cap de llista i la número dos fossin dones, el regidor que tendeix a tenir més ressò mediàtic al Twitter i als mitjans de comunicació és el tercer de la llista, Josep Garganté. Probablement, perquè d'una banda ja era una figura rellevant als moviments socials de Barcelona abans d'entrar de regidor a l'Ajuntament, però també perquè ha protagonitzat més situacions mediàtiques que les dues regidores.

Igualment, segons les entrevistades, l'estratègia de visualització de les dones de la CUP també té algunes conseqüències negatives com ara que la majoria de dones amb experiència es troben en càrrecs de responsabilitat nacional i sobrecarregades de feina, de manera que no poden dedicar tant de temps com abans a les seves Assemblees Locals i, per tant, generar un "efecte crida" cap a les dones noves. En paraules d'una de les entrevistades, "la institucionalització ha xuclat a les dones de la base" (D6, GDD). Com a conseqüència, aquestes dones tenen dificultats per vetllar perquè el feminisme estigui present en les pràctiques internes, especialment pel que fa a actituds i comportaments quotidians a les seves Assemblees Locals o a l'hora de desenvolupar polítiques feministes a nivell local.

Una altra conseqüència de l'augment mediàtic de la CUP fruit del seu creixement institucional ha sigut el canvi de perfil de la nova militància. Abans, les persones que acostumaven a entrar a la CUP portaven anys militant a altres organitzacions afins o moviments socials que podríem emmarcar en l'esquerra alternativa o radical. Les dones entrevistades identifiquen que això comportava un aprenentatge adquirit a l'hora de mantenir les formes durant els debats de les assemblees i, també, més o menys sensibilització amb el feminisme. Des de l'entrada de la CUP al Parlament s'ha començat a acostar un perfil de persona provinent de sectors menys polititzats o no tan marcats a nivell ideològic, amb conseqüències negatives i positives pel que fa a les relacions de gènere i que poden fer evolucionar les normes i pràctiques detectades en l'apartat anterior.

Negatives perquè moltes d'aquestes persones no comprenen la importància de l'eix feminista per l'organització, especialment pel que fa a les dinàmiques internes. Positives perquè són persones amb unes dinàmiques més relaxades pel que fa a la “reunionitis”, poc habituades a dedicar les 24 hores del dia a l'organització i, per tant, menys endogàmiques i amb menys tendència a generar xarxes informals o a alimentar la confrontació entre les diferents sensibilitats polítiques que conviuen a la CUP.

Un altre element que assenyalen tant els entrevistats i les entrevistades és que el creixement institucional de la CUP ha comportat una disminució del treball quotidià de les assemblees locals més enllà de la gestió de les tasques derivades de la presència als ajuntaments. En aquest sentit, troben a faltar poder dedicar temps a la formació política, especialment pel que fa al feminisme ja que és on acostuma a haver-hi més mancances; fet que segons les entrevistades corregiria la tendència del nou perfil de militància abans comentat de no entendre la importància discursiva de l'eix feminista a la CUP i els tocs d'atenció pel que fa a les pràctiques internes. A més, també desresponsabilitzaria a les dones amb una trajectòria feminista més llarga d'haver de realitzar la gestió – o, com a mínim, la supervisió - dels actes i campanyes feministes dels seus municipis i de l'organització. Lligat a la manca de temps que comporta la institucionalització, l'entrevistada 5 - regidora d'igualtat – destaca la manca de concreció de les polítiques feministes a desenvolupar a nivell local, especialment pel que fa a la transversalització de la perspectiva de gènere a la resta de polítiques locals. Tanmateix, aquest fet no es dona amb altres temàtiques, on l'assessorament cap als municipis és clar i detallat.

Finalment, cal valorar l'impacte de gènere de l'acceleració dels tempos polítics. Tal com valoren els entrevistats i les entrevistades, la CUP ha de fer front a les exigències que comporta ser un partit rellevant a la institució sense deixar-se menjar pels tempos institucionals que requereixen decisions ràpides i respondre a les peticions dels mitjans de comunicació. Aquestes exigències sovint s'han vist limitades pel model d'organització assembleària de la CUP tal com va succeir amb la decisió de

la investidura d'Artur Mas durant els mesos d'octubre a gener en què es van organitzar dues assemblees presencials amb tota la militància de la CUP, de les organitzacions que formen part de la coalició CUP-Crida Constituent i de tots els simpatitzants que ho van desitjar. Arran de l'empat que es va donar a l'última assemblea, es van dur a terme assemblees territorials plenàries a tot el territori i, finalment, es va prendre la decisió a un Consell Polític a partir del resultat de les assemblees territorials. Durant aquest procés, es van intensificar les confrontacions entre les persones que es posicionaven en una opció o en l'altra tensionant els debats en els diferents òrgans i a les xarxes socials. Precisament, al grup de discussió de dones van destacar aquests mesos com uns dels pitjors de la seva trajectòria política. “Per militar així no cal que militi mai més a la meva vida. Jo no plorava per un posicionament que no estava d'acord, és que ni els escoltava és que m'era igual... era un cúmul de coses, de tempos de locos, de faltes de respectes, de majarades, “és que aquell m'ha dit que no sé què de l'altre”, tot això durant mesos” (D3, GDD).

De l'anàlisi d'aquests fragments en deduïm un reforçament de les pràctiques i normes de gènere identificades a l'apartat anterior, especialment pel que fa als rituals de gènere a les assemblees: augment de l'agressivitat en els debats, no respectar els torns de paraula, fer intervencions molt llargues i poc resolutives en format “meeting polític”, l'ús inadequat de les xarxes socials, etc. “Tothom estava súper-agressiu... un to amenaçador, zero consens, insults, faltes de respecte... mitineros aquí, mitineros allà... gent que no et saluda perquè no penses com ells...” (D5, GDD). Segons elles, qui reproduïa aquestes pràctiques en major mesura – també possiblement degut a la seva sobrerrepresentació i referencialitat – eren els homes. En aquest sentit sentien que la CUP contradeïa els valors feministes del diàleg, l'empatia i el respecte personal entre els companys i companyes de l'organització durant les disputes entre els dos bàndols que es van generar. “Aquests debats tan tensos són fruit de la testosterona més pura i dura... o sigui, i parlant clar, les dues línies hi són, però això no vol dir que les dues s'hagin d'autodestruir l'una a l'altra... crec que hauríem de fer una autocrítica des dels valors del feminisme” (D4, GD), expressa una de les dones. Pel contrari, al grup de discussió dels homes la valoració es va centrar únicament en la intensificació del debat

entre les dues línies estratègiques que conviuen a la CUP i en reflexions sobre el creixement institucional de la CUP i els límits del model assembleari que es van escenificar amb les diferents assemblees, però sense entrar en com els va afectar a nivell personal. En canvi, les dones del grup de discussió es van centrar en exposar seu malestar personal davant les pràctiques realitzades durant aquells mesos. Així doncs, podem afirmar que els rituals de gènere que es van desenvolupar eren una representació extrema de les pràctiques habituals que s'acostumen a dur a terme i que, per tant, van tenir repercussions més negatives en la participació de les dones.

En definitiva, la CUP es troba en una cruïlla amb conseqüències positives i negatives per ambdues opcions, també pel que fa al reforçament de certes normes i pràctiques de gènere: o bé es simplifica el model assembleari i s'atorga més poder de decisió als càrrecs nacionals o bé s'assumeix un augment del nombre i la llargada de les assemblees i del temps de dedicació a l'organització per part de tota la militància. La primera opció comporta el perill d'atorgar més poder polític als homes de l'organització preveient un manteniment de la segregació vertical actual i a reforçar la seva predominança i, per tant, les seves maneres de fer i el manteniment de l'estructura de normes i pràctiques actual. L'aplicació de quotes de gènere podria atenuar aquesta qüestió. Tanmateix, com hem vist, aquestes també tenen conseqüències negatives si no van acompanyades d'un augment general del nombre de militància femenina i una conscienciació vers les normes de gènere que tot i la ideologia feminista es reproduïxen. La segona opció reforçaria la pràctica presencialista identificada i la “reunionitis” i, com hem vist, encara dificultaria més la presència de dones amb càrregues familiars a l'organització i la seva participació activa, reservant a un perfil molt concret la presència de dones als càrrecs polítics de l'organització.

### **El repte de feminitzar la CUP: continuïtat, canvis i resistències**

En aquest apartat, s'analitzen les resistències que sorgeixen arran de les estratègies desenvolupades per modificar algunes de les pràctiques generitzades identificades per la militància. A la taula 1 es

classifiquen les resistències institucionals més rellevants en relació a cada mesura a partir de les tipologies d'Agócs (1997, citada a Lombardo i Mergaert, 2013 i a Alfama, 2015) 4.

<b>Taula 1: Síntesi dels tipus de resistències a la feminització identificades a la CUP</b>	
<b>Mesura de canvi</b>	<b>Tipus de resistència</b>
Assenyalar els rituals de gènere dels homes com a males dinàmiques de debat que dificulten el bon funcionament de les assemblees i la participació de les dones	<b>Tipus 1.</b> Estigmatitzar a les dones feministes com a pesades, obsessionades o “feminazis”, ja que es tendeix a considerar que s’està exagerant
Comptabilitzar els torns de paraula d'homes i dones a les assemblees	<b>Tipus 2.</b> Tirar pilotes fora i negar l'evidència, “les dones no parlen o no parlem perquè no volem no pas perquè els homes parlin molt”, algunes d'elles perceben que així se les està pressionant per fer-ho
Mesures de discriminació positiva	<b>Tipus 3.</b> S'accepten, però amb limitacions, ja que les dones amb càrrecs nacionals pateixen sancions derivades de la norma del comportament apropiat
Mesures de visibilització per les dones	<b>Tipus 3.</b> S'accepten, però amb limitacions pel que fa a la visibilització de les dones a nivell intern
Elaboració d'un Pla d'Igualtat intern	<b>Tipus 3.</b> S'accepta, però amb limitacions, ja que no es duu a terme amb els tempos establerts
Mètodes de presa de decisions alternatius al presencialisme (videoconferències, votació telemàtica, etc.)	<b>Tipus 4.</b> Resistència al canvi de les dinàmiques generals de l'organització, no en clau de gènere
Remunerar alguns dels càrrecs de direcció política perquè la poca disponibilitat temporal no sigui un impediment per formar-ne part	<b>Tipus 4.</b> Resistència al canvi de les dinàmiques generals de l'organització, no en clau de gènere
Desenvolupament de discurs i campanyes feministes a nivell extern	<b>Tipus 3.</b> S'accepta, però amb limitacions, els homes es mostren passius vers aquestes tasques i sobrecarreguen a les dones

4 Podeu consultar les tipologies d'Agócs (1997) a la pàgina 9 del Marc Teòric



En primer lloc, trobem el fet de visibilitzar les situacions en què algú talla constantment a les assemblees, genera diàlegs entre les persones de més referencialitat o té un comportament agressiu. Les dones entrevistades s'han sentit estigmatitzades quan han dut a terme aquesta mesura individualment. Davant d'això, alguns homes neguen la gravetat d'aquestes dinàmiques i la seva relació amb la manca de participació de les dones i titllen pejorativament a les dones que ho assenyalen. Així doncs, trobem una resistència de tipus 1 que anul·la la capacitat d'incidència d'aquestes dones, ja que o bé es crea un estigma entorn d'elles que provoca una manca de credibilitat a la resta de persones que es mostren neutrals davant la situació o desisteixen al veure que els impediria desenvolupar la resta de tasques adequadament. “Al final arriba un punt en què ja deixes de pensar en aquestes coses del tracte, perquè tens tants marrons a solucionar... El que si que fas és quedar-te mirant-lo amb una cara de jo no sóc gilipolles, però no el tractes diferent o no els hi fas la reflexió... que és lo que s'hauria de fer? Sí... però no ho fas perquè d'una banda fa pena... és un mira, tira, ja t'apanyaràs sol... i de l'altra perquè cansa repetir-ho, perquè sinó ets una feminazi, saps?” (Entrevistada 1).

Tan si s'utilitzen arguments polítics demanant coherència amb el discurs feminista de l'organització, com si es mostra explícitament el malestar personal es generen resistències. “Si els vas amb arguments feministes se'n riuran de tu perquè són persones que ho fan veure. En canvi, si els hi vas més per la vessant personal de escolta és que això és una falta de respecte i tal, s'ho agafen com un atac personal perquè no ho entenen” (D5, GDD). En aquesta qüestió és on veiem més clarament que a la CUP succeeix el que identifica Biglia (2003) pels moviments socials: la majoria d'homes no perceben la contradicció entre la teoria i la pràctica, ja que assumeixen que en una organització feminista no es donen situacions discriminatòries i, per tant, ni ells ni la resta d'homes han de canviar.

Una altra mesura de canvi identificada és quan per tal d'evidenciar que les dones prenen menys tornos de paraula que els homes a les assemblees, en algunes assemblees locals i òrgans nacionals es comptabilitzen els tornos segregats per sexe i s'informa durant el transcurs de l'assemblea i al finalitzar-la. Aquesta mesura genera una resistència de tipus 2, ja que si bé els seus resultats impossibiliten una negació de les desigualtats, els homes tiren pilotes fora i es desresponsabilitzen de la poca participació de les dones, atribuint-ho a la seva socialització de gènere. “A vegades amb aquest discurs que feu sembla que estiguen culpabilitzant a l'organització i als homes de l'organització (...). Oi que al món de la música no veus cap dona a l'escenari... i no per això direm a la merda el món de la música? El problema no serà de les dones que no agafen una guitarra?” (H3, GDM). Per la seva banda, algunes dones perceben la mesura com una pressió a participar activament només per “complir expedient”.

Pel que fa a les mesures per revertir la segregació vertical, davant les mesures de discriminació positiva es genera una resistència implícita de tipus 3, és a dir que s'accepta la seva aplicació però amb certes limitacions. Durant el transcurs de la investigació, a l'Assemblea Nacional del 22 d'abril observada, es va aprovar l'aplicació d'una quota de gènere més elevada pels òrgans interns. Abans d'aquesta Assemblea existia una quota igual al percentatge de dones militants pel Secretariat Nacional. Així doncs, després d'una votació ajustada i tot i que encara trobem algunes resistències individuals, es va aprovar l'aplicació d'una quota del 40% al Secretariat Nacional i al Consell Polític. Caldrà veure com evoluciona l'aplicació d'aquesta mesura i les seves conseqüències, en tant que un cop aprovada moltes persones es preguntaven com la podrien complir amb el poc nombre de dones militants a l'organització.

D'altra banda, també s'observen limitacions derivades de la norma del comportament apropiat comentada als altres apartats, ja que més enllà del paternalisme d'alguns homes que les animen a participar més, les dones amb posicions de poder identifiquen que les seves maneres de fer són valorades a partir d'un doble-raser pel fet de ser dones. Aquesta cita ho il·lustra de manera molt

clara: “Hi ha un problema amb el tema de l'apoderament... sempre ens ho estem dient nosaltres mateixes i ens posem molta pressió i també tens homes que et van dient t'has d'apoderar, t'has d'apoderar, t'has d'apoderar... amb una mica de paternalisme a vegades... i el dia que vas i t'apoderes i parles, com que potser dius algo que no agrada, aquells que fa 2 minuts et deien que t'havies d'apoderar van i et tallen” (Entrevistada 2).

El mateix succeeix amb les mesures per visibilitzar les dones de la CUP per, d'una banda, crear referents femenins per la societat en un àmbit masculinitzat i contribuir a trencar estereotips, i, de l'altra, normalitzar el fet que les dones tinguin càrrecs de lideratge a l'organització. El primer objectiu es compleix sense resistències, ja que els homes entrevistats en fan una valoració molt positiva de la repercussió social que pot tenir. El segon objectiu genera resistències implícites, ja que si bé no s'insulta de manera directa a les dones en càrrecs de lideratge, se les qüestiona més que els homes quan mostren inseguretats. Com identifica una entrevistada es qüestionen aquelles dones que han decidit assumir càrrecs de lideratge, però que no encaixen en les normes i pràctiques masculines que hem anat identificant: “A la CUP les dones masculinitzades no es qüestionen tant, hi ha objectius molts més fàcils” (Entrevistada 3). En definitiva, com hem vist amb la norma del doble-raser, si una dona visible mostra la seva inseguretats o comet un error es sanciona més que els dels homes: “Me'n recordo en un Consell Polític en el qual hi havia una persona de la mesa que opinava quan volia i en un moment que vaig opinar algú va aixecar la mà – ah no pots opinar – i jo em vaig enfadar perquè l'altra havia estat opinant tota l'estona... que potser no era per un tema de gènere, però que tu quan crides siguis una histèrica quan el que dius està carregat de posicionament polític... són coses que tiren enrere” (Entrevistada 2).

D'altra banda, destaca el fet que no existeixi una diagnosi acurada de les presències i absències d'homes i dones en els diferents càrrecs, fet que també serviria com a mesura per visibilitzar la segregació horitzontal. Aquest fet mostra la passivitat estructural de l'organització per vetllar una

igualtat interna. L'elaboració d'un Pla d'Igualtat intern és una mesura pendent per l'organització que s'ha anat allargant en el temps.

Pel que fa a la norma de la dedicació intensiva i a la pràctica presencialista, quan es plantegen mètodes alternatius a les múltiples reunions presencials com ara la possibilitat de realitzar-les des de casa a través de videoconferències, fer votacions telemàtiques o fer part de la feina a distància, es donen resistències no tant per la qüestió de gènere, sinó per la por a canviar la dinàmica de debat assembleària. Tal com identifica Ágoos (1997 citada a Lombardo i Mergaert, 2013 i a Alfama, 2015), algunes resistències són fruit de la por general al canvi més que per mantenir uns privilegis de gènere. De la mateixa manera, també s'ha plantejat en Assemblée Nacional el fet de remunerar una part de les persones del SN tenint en compte que això facilitaria la participació de més persones amb responsabilitats familiars perquè podrien prescindir de la seva participació al mercat laboral. Aquesta mesura – que, evidentment, no es proposa només per corregir la manca de dones amb responsabilitats familiars als càrrecs nacionals - genera una resistència similar a l'anterior en tant que faria que la CUP comencés a aproximar-se als partits polítics més tradicionals amb una direcció política remunerada.

Finalment, en el desenvolupament de discurs, campanyes i polítiques feministes a nivell extern, també es dona una acceptació limitada. D'una banda, els homes entrevistats valoren molt positivament que la CUP tingui un discurs feminista i que cada vegada estigui fent més feina en aquest àmbit. Tanmateix, les dones, però, perceben certa passivitat per part d'ells a l'hora d'actuar i observen que acaben responsabilitzant-se elles de la qüestió; n'enumerem alguns exemples. En primer lloc, quan a nivell municipal apareix alguna temàtica relacionada amb igualtat entre dones i homes s'atribueix la tasca per inèrcia a les dones, i especialment a aquelles dones que s'han manifestat més obertament com a feministes o participen en organitzacions feministes.

En l'intent de transversalitzar el feminisme en altres àmbits de treball, són elles qui han de recordar-ho de manera persistent perquè es dugui a terme. De la mateixa manera, als actes que les assemblees locals organitzen pel dia de la dona, les dones són les que acostumen a assumir la totalitat de la seva organització, gestió i difusió. A més de les resistències institucionals també podem observar resistències de tipus individual per part d'alguns homes. Una d'elles seria opinar sobre les mancances de l'estratègia feminista a l'organització amb un to paternalista com fa el següent home del grup de discussió: “Penso que a lo millor els hi falta una mica més d'explicació a les feministes, al moviment feminista... sortir i encartellar només el dia 8 de març... sortir 'si toquen a una ens toquen a totes', això no cala... a lo millor fer xerrades, debats als municipis, explicar-se, què vol dir el feminisme, què vol dir la paritat... perquè de tot això no li parlis a un home que treballa a la fàbrica...” (H2, GDH). Es tracta d'una resistència individual i no institucionalitzada per l'organització, ja que la resta d'homes del grup de discussió van qüestionar-li aquesta afirmació dient que no hauria de qüestionar l'estratègia de la lluita feminista sense uns arguments fermes, sense tenir en compte que per ells són les dones qui han de definir l'estratègia política del feminisme a la CUP i fent autocrítica de la passivitat generalitzada dels homes de la CUP vers el tema.

Finalment, una darrera resistència detectada vers el feminisme en el seu sentit més ampli és utilitzar la manca de formació com a excusa per no prioritzar aquesta lluita. En aquest sentit, en comptes de formar-se per poder equiparar-se al nivell de la resta de persones de l'assemblea en la temàtica feminista, alguns homes esperen que siguin les dones les que els ensenyin el que haurien de saber, carregant-les de més responsabilitat vers el tema i impedit que desenvolupin la resta de tasques polítiques sense la pressió d'haver de vetllar pel feminisme a l'organització com s'ha anat fent al llarg dels anys aconseguint que estigui present en el discurs, però encara no en les pràctiques. En definitiva, en paraules d'una entrevistada, “la CUP és feminista perquè les dones i les diputades de la CUP són feministes” (Entrevistada 3).

## Conclusions

La Candidatura d'Unitat Popular (CUP) és un dels partits polítics que té més present el feminisme en el seu discurs al Parlament de Catalunya. A més, compta amb un seguit d'institucions formals amb la consciència que cal revertir les desigualtats amb què les dones es troben en la participació política institucional: l'ús d'un llenguatge inclusiu, la visibilització mediàtica de les diputades, l'aplicació de quotes de gènere als òrgans interns, la resposta col·lectiva com a partit vers als atacs masculistes cap a les diputades, etc. Com s'explica, aleshores, que un partit polític feminista estigui format per menys d'un terç de dones i els homes estiguin sobrerrepresentats als òrgans interns?

Tal com analitza el feminisme institucionalista en altres casos d'estudi, els valors i les pràctiques de la masculinitat hegemònica es produeixen i es reproduïxen mitjançant un seguit d'institucions informals que les fonts analitzades ens han permès identificar en forma de normes i pràctiques generitzades en una organització d'ideologia feminista com la CUP: la norma de la dedicació intensiva reforçada per la pràctica presencialista que comporta el model d'organització assembleari, els rituals de gènere que duen a terme els homes per reforçar el seu reconeixement a les assemblees (tallar els torns, monopolitzar els debats, donar la raó als homes, no tenir en compte les intervencions de les dones, fer un ús inapropiat de les xarxes socials, etc.), l'existència de xarxes informals fora dels canals d'organització formals que atorguen autoritat a qui en forma part i que exclouen especialment a les dones que tenen responsabilitats familiars a càrrec, un model de militància basat en uns valors que reproduïxen la masculinitat hegemònica (combativitat, seguretat, fermesa, intransigència, etc.), una segregació vertical que sobrerrepresenta als homes als càrrecs electes i òrgans interns i una segregació horitzontal que identifica un perfil estratègic i polític pels homes i un perfil organitzatiu – i menys valorat per l'organització – per les dones. A més, l'organització és més exigent amb el comportament de les dones, ja que es veuen obligades a

masculinitzar-se per fer sentir la seva veu i, en conseqüència, pateixen una estigmatització pel fet de no comportar-se com s'espera que ho faci el seu gènere.

El creixement institucional de la CUP ha comportat pros i contres en les relacions de gènere de l'organització. D'una banda, ha permès aprofitar el ressò mediàtic de la candidatura per visibilitzar a les diputades i el seu discurs nítidament feminista. De l'altra, però, ha accelerat els tempos polítics i ha sobrecarregat de tasques a la militància, fet que ha reforçat tan la norma de la dedicació intensiva i el presencialisme com els rituals de gènere dels homes en els moments de tensió interna. Davant del repte de feminitzar la CUP caldrà tenir en compte com afecten aquestes qüestions i compartir una diagnosi general i compartida per tota la militància. Tanmateix, encara trobem resistències que limiten els esforços de les dones. Destaca especialment la passivitat dels homes a l'hora de dur a terme canvis reals en les seves dinàmiques per tal de facilitar la participació de les dones i l'estigmatització que pateixen les que més s'exposen a visibilitzar la necessitat d'aquests canvis, i és que la majoria dels homes de l'organització – tot i compartir el discurs i la ideologia feministes – tiren pilotes fora a l'hora d'identificar els motius pels quals les dones es troben amb més dificultats que els homes per participar activament de la CUP en comptes de reconèixer les normes i pràctiques informals discriminatòries per raó de gènere presents a l'organització.

El fet d'aplicar una quota del 40% en els òrgans interns de la candidatura pot generar un “efecte crida” que reverteixi la segregació vertical de l'organització. Caldria vetllar, però, perquè s'apliquessin mesures de canvi per la resta de normes i pràctiques, especialment pel que fa al comportaments d'alguns homes a les assemblees, la seva manca de reconeixement i responsabilització del treball domèstic i de cura i la norma de la dedicació intensiva i el presencialisme que exclou a les dones amb responsabilitats familiars a càrrec i a altres perfils que no segueixen el model de militància ideal de la participació activa a l'organització. De la mateixa

manera, una major presència de dones no implica que les normes i pràctiques informals canviïn, i és que elles – per formar part dels òrgans de decisió – també es veuen obligades a reproduir-les.

Tal com succeeix a la resta d'àmbits socials, a la CUP el feminisme avança amb més força en les qüestions formals, però les qüestions considerades privades o personals – com és el cas de les actituds o de la responsabilització dels homes vers el treball domèstic i de cura - són les que generen més resistències al canvi. En part, per la manca de reconeixement que són les pròpies maneres de fer de les institucions – i, per tant, dels seus membres - les que obstaculitzen la participació igualitària de les dones. Tot i així, la persistència de les dones feministes de la CUP en visibilitzar el seu discurs a nivell extern i assenyalar les mancances internes és el primer pas per avançar cap a noves formes d'entendre la participació política que trenquin amb el model de predominança masculina i incloguin la diversitat de la nostra societat.

No només en el discurs, sinó també en una manera de funcionar que reconegui tots els temps de la vida quotidiana - i únicament aquells temps dedicats a la participació al mercat laboral i en activitats de reconeixement públic com la política institucional –, així com la diversitat d'actituds i maneres de fer vàlides – sense prejudicis de gènere – pel lideratge i la direcció política. Des d'una perspectiva feminista, per construir una societat realment igualitària no necessitem únicament un discurs i unes polítiques feministes, sinó també dotar-nos d'unes eines d'acció igualitàries que contemplin la veu i l'experiència de les dones en comptes de seguir produint i reproduint, de forma institucionalitzada, les pràctiques i valors discriminatoris de la masculinitat hegemònica amb què es garanteix la perpetuació del sistema patriarcal.



## **Bibliografia**

ACKER, Joan (2006), "INEQUALITY REGIMES Gender, Class, and Race in Organizations"  
Sociologists for Women in Society Feminist

AGÓCS, Carol. 1997. "Institutionalized Resistance to Organizational Change: Denial, Inaction and Repression." *Journal of Business Ethics* 16(9): 917 a LOMBARDO, Emanuela i MERGAERT, Lut (2014), "Resistance to implementin gender mainstreaming in EU research-policy", *European Integration online Papers*, Vol. 18 (2014), Article 5

ALFAMA, Eva i MIRÓ, Neus (2004), "Género y movimientos sociales: la participación de las mujeres en la Plataforma en defensa del Ebro", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* (Reis), N.o 125, 2009, pp. 117-129

ALFAMA, Eva (2007), "Límits, avenços i obertures sobre la participació en els moviments socials" a *Democràcia inacabada?*, *Nous Horitzons* núm. 186

ALFAMA Eva (2015), "Género, poder y administracions públicas: sobre la (im)posibilidad de un cambio pro igualdad en Instituciones patriarcales", XII Congreso AECPA 13-15 julio 2015- San Sebastián País Vasco

BIGLIA, Barbara (2003), "Transformando dinámicas generizadas. Propuestas de activistas de Movimientos Sociales mixtos", *Athenea digital: revista de pensamiento e investigación social*, N.4 (2003), p. 1-25

BIGLIA, Barbara (2005), “Narrativas de mujeres sobre relaciones de género en los movimientos sociales”, Universitat de Barcelona

CHAPELL, Louise i WAYLEN, Georgina (2013), “Gender and the Hidden Life of Institutions.” *Public Administration* 91(3): 599–615.

DUCHESNE, Sophie i HAEGEL, Florence (2004) “L’enquête et ses méthodes: L’entretien collectif”, Paris: Nathan. A VERGE, Tània i DE LA FUENTE, Maria (2014), “Playing with different cards: Party politics, gender quotes and woman’s empowerment”, *International Political Science Review*

EPSTEIN, Cynthia Fuchs (1993), “Women in law”, 2d ed. New York: Basic Books a KENNEY, Sally J. (1996) “New research on Gendered Political Institutions”, University of Minnesota

FRANCESCHET, Susan (2011) “Gendered Institutions and Women’s Substantive Representation: Female Legislators in Argentina and Chile” a “Gender, Politics and Institutions: Towards a Feminist Institutionalism” editat per KROOK, Mona Lena i MACKAY, Fiona, Palgrave

HELMKE, G. i S. Levitsky (2006), ‘Introduction’, in G. Helmke and S. Levitsky (eds), *Informal Institutions and Democracy: Lessons from Latin America*. Baltimore: Johns Hopkins University Press, pp. 1-32 a CHAPELL, Louise i WAYLEN, Georgina (2013), “Gender and the Hidden Life of Institutions.” *Public Administration* 91(3): 599–615.

HOOPER, C. (2001), *Manly States: Masculinities, International Relations and Gender Politics*. New York: Columbia University Press a CHAPELL, Louise i WAYLEN, Georgina (2013), “Gender and the Hidden Life of Institutions.” *Public Administration* 91(3): 599–615.

IDESCAT, Institut d'Estadística de Catalunya (2011), “Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya”. Generalitat de Catalunya.

KENNY, Meryl (2009), “Gendering Institutions: The Political Recruitment of Women in Post-Devolution Scotland”, University of Edinburgh

KENNY, Meryl i MACKAY, Fiona (2009) “Already Doin' It for Ourselves? Skeptical Notes on Feminism and Institutionalism”, *Politics & Gender*, 5(2), 271-280.

KENNEY, Sally J. (1996) “New research on Gendered Political Institutions”, University of Minnesota

KROOK, Mona Lena i MACKAY, Fiona (2011), “Introduction: Gender, Politics and Institutions” a “Gender, Politics and Institutions: Towards a Feminist Institutionalism” editat per KROOK, Mona Lena i MACKAY, Fiona, Palgrave

LOMBARDO, Emanuela i MERGAERT, Lut (2014), “Resistance to implementin gender mainstreaming in EU research-policy”, *European Integration online Papers*, Vol. 18 (2014), Art. 5

LOVEDUNSKI, Joni (2011) “Foreword” a “Gender, Politics and Institutions: Towards a Feminist Institutionalism” editat per KROOK, Mona Lena i MACKAY, Fiona, Palgrave Macmillan

MACKAY, Fiona (2011), “Conclusion: Towards a Feminist Institutionalism?” a “Gender, Politics and Institutions: Towards a Feminist Institutionalism” editat per KROOK, Mona Lena i MACKAY, Fiona, Palgrave

PUWAR, Nirmal (2004) Thinking about making a difference. *British Journal of Politics and International Relations*6(1): 65–80 a VERGE, Tània i DE LA FUENTE, Maria (2014), “Playing with diferent cards: Party politics, gender quotes and woman’s empowerment”, *International Political Science Review*

SAGASTIZABAL, Marina (2013), “La triple presencia-ausencia: estudio sobre el trabajo doméstico-familiar, el empleo y la participación política”

SARACENO, C. (1986): «Uomini e donne nella vita quotidiana. Ovvero, per una analisi delle strutture di sesso della vita quoti-diana», Bimbi, F.; Capecchi, V. *Strutture e strategie della vita quotidiana*. Milà: Franco Angel a TORNS Teresa, BORRÀS Vicent, MORENO Sara i RECIO Carolina (2006), “Les polítiques de temps: un debat obert”, Ajuntament de Barcelona

THELEN, Kathleen (2003), ‘How Institutions Evolve: Insights from Comparative Historical Analysis’, in James Mahoney and Dietrich Rueschemeyer (eds), *Comparative Historical Analysis in the Social Sciences*, Cambridge: Cambridge University Press, pp. 208–240 a LOVEDUNSKI, Joni (2011) “Foreword” a “Gender, Politics and Institutions: Towards a Feminist Institutionalism” editat per KROOK, Mona Lena i MACKAY, Fiona, Palgrave Macmillan

TORNS Teresa, BORRÀS Vicent, MORENO Sara i RECIO Carolina (2006), “Les polítiques de temps: un debat obert”, Ajuntament de Barcelona

VERGE, Tània (2015), “The Gender Regime of Political Parties: Feedback Effects between “Supply” and “Demand”, *Politics&Gender*, 11

VERGE, Tània i DE LA FUENTE, Maria (2014), “Playing with diferent cards: Party politics, gender quotes and woman’s empowerment”, *International Political Science Review*

VERGE, Tània i ESPÍRITO-SANTO, Ana (2016), “Interactions between party and statutory quotas: Gendered political recruitment after quota adoption in Portugal and Spain”

WILKINSON, Due (2004), “Focus groups: A feminist method” in Sharlene N. Hesse-Biber and Michelle L. Yaiser a VERGE, Tània i DE LA FUENTE, Maria (2014), “Playing with different cards: Party politics, gender quotes and woman’s empowerment”, *International Political Science Review*

## **Annexos**

### **1. Guions dels grups de discussió, entrevistes i observacions**

#### Guió grups de discussió (Dones / Homes / Mixt)

- Quines tasques acostumeu a realitzar en el vostre dia a dia militant? (fer una roda per començar que cadascuna digui les seves responsabilitats a l'assemblea)
- Quines tasques creieu que motiven més a la militància? Per què?
- Quines tasques creieu que motiven menys? Per què?
- Creieu que totes les tasques es valoren per igual? Per què? Ho heu intentat canviar?
  
- Tothom participa de manera activa als debats de les assemblees? Si és que no, per què? Ho heu treballat d'alguna manera per millorar-ho?
- Creieu que es generen bones dinàmiques de debat a les vostres assemblees? (respecte per les divergències polítiques, compromís...). Tothom té les mateixes dinàmiques?
- Creieu que tothom pot participar en la mateixa mesura a les assemblees? I a l'hora de presentar-se a càrrecs?
- Quins canvis s'han donat en la manera d'organitzar-vos i el dia a dia de la vostra assemblea arran del creixement institucional de la CUP? Creieu que això ha afectat d'alguna manera en les dinàmiques assembleàries i la participació?
- Amb els darrers debats interns que ha hagut d'afrontar la CUP imagino que les discrepàncies polítiques a les assemblees han augmentat. Quines mesures preneu per evitar que això condicioni les bones dinàmiques assembleàries de debat?
  
- Què creieu que s'espera dels militants a la CUP? És a dir, com seria el militant ideal?

- Creieu que tothom pot assimilar-se a aquestes expectatives? Per què?
- Creieu que dificulten que tothom tingui les mateixes oportunitats per accedir a càrrecs interns o institucionals? Com valoreu la selecció d'aquests càrrecs?
- Creieu que s'espera més d'alguns militants que d'altres?
- Creieu que tothom rep el mateix reconeixement pel mateix esforç'?
  
- Quantes hores de mitjana s'espera que es dediquin a la militància?
- Creieu que tothom ho pot assumir per igual?
- Creieu que els horaris de militància són còmodes per tothom?
- Quines mesures pren la CUP per poder compaginar la militància amb la cura de criatures o persones grans...? Què es podria millorar?
- A les persones que hi dediquen més temps se les té més en compte en els debats? És just? Quines mecanismes es podrien establir per canviar-ho?
- Dediqueu temps personal d'oci a fer vida social amb membres de la vostra assemblea de la CUP? Creieu que això repercuteix d'alguna manera al funcionament de la CUP?
  
- Creieu que el feminisme és un eix prioritari per la CUP?
- Quines qüestions del feminisme creieu que es tenen més en compte?
- Quines no tant?
- Què milloraríeu del treball de la CUP en feminisme?

### Guió entrevistes individuals

- **Alliberades**
  - Trajectòria militant a la CUP
  - Per què i com vas decidir presentar-te al càrrec d'alliberada?

- Quines tasques desenvolupes concretament?
- Com funciona la selecció d'alliberades?
- Per què creus que vas sortir escollida?
- Què canviaries del procés de selecció?
- Com us organitzeu les persones alliberades? Com es discuteixen i es prenen les decisions?
- Sents que les teves opinions són valorades i escoltades dins del grup?
- Creus que amb el creixement institucional de la CUP ha introduït canvis importants en la figura d'alliberada? Quins i com els valors?
- Imagino que és una feina difícil de compaginar amb la vida personal, com la majoria. Quines facilitats aporta la CUP en aquest sentit? *Es tenen en compte les teves responsabilitats familiars?* Què creus que podria millorar la CUP en aquest sentit?
- Et sents justament valorada per les tasques que realitzes?
- Creus que hi ha tasques que es valoren més que altres? Quines i per què ho creus?
- Has sentit inseguretats desenvolupant la teva feina? Com ho has gestionat?
- Com és el tracte informal amb la resta de militants?
- Fas molta vida social amb militants de la CUP més enllà de les hores estrictes de feina i militància?
- Creus que dedicar temps personal a fer vida social amb persones de la CUP repercuteix positivament a l'hora de prendre decisions?
- Perceps alguna diferència de tracte pel fet de ser alliberada?
- Com creus que la militància percep la figura d'alliberada?
- Com creus que s'espera que sigui l'alliberada ideal? Creus que t'adeqües a aquest perfil o et suposa un esforç?



- **Secretariat Nacional**

- Trajectòria militant a la CUP
- Per què i com vas decidir presentar-te al SN?
- Quines tasques desenvolupes concretament?
- Com funciona la selecció pel SN?
- Per què creus que vas sortir escollida?
- Què canviaries del procés de selecció?
- Com us organitzeu el SN? Com es discuteixen i es prenen les decisions?
- Què canviaries del model organitzatiu?
- Sents que les teves opinions són valorades i escoltades dins del grup?
- Creus que amb el creixement institucional de la CUP ha introduït canvis importants al funcionament del SN? Quins i com els valores?
- Imagino que és una tasca que requereix molta dedicació. Quines facilitats aporta la CUP en aquest sentit? *Es tenen en compte les responsabilitats familiars que tens?* Què creus que podria millorar la CUP en aquest sentit?
- Et sents justament valorada per les tasques que realitzes?
- Creus que hi ha tasques que es valoren més que altres? Quines? Per què ho creus?
- Has sentit inseguretats desenvolupant les teves tasques? Com ho has gestionat?
- Com és el tracte informal amb la resta de militants?
- Fas molta vida social amb militants de la CUP més enllà de les hores estrictes de militància?
- Creus que dedicar temps personal a fer vida social amb persones de la CUP repercuteix positivament a l'hora de prendre decisions?
- Perceps alguna diferència de tracte pel fet de ser del SN?
- Com creus que la militància percep la figura del SN?

- Com creus que s'espera que siguin les persones del SN ideals? Creus que t'adeqües a aquest perfil o et suposa un esforç?

- **Regidora**

- Trajectòria militant a la CUP
- Per què i com vas decidir presentar-te de regidora?
- Quines tasques desenvolupes concretament?
- Com funciona la creació de les llistes electorals municipals?
- Per què creus que vas sortir escollida entre els primers llocs?
- Què canviaries del procés de selecció?
- Com us organitzeu a la teva assemblea local? Com es discuteixen i es prenen les decisions?
- Què canviaries del model organitzatiu?
- Sents que les teves opinions són valorades i escoltades dins del grup?
- Creus que amb el creixement institucional de la CUP ha introduït canvis importants al dia a dia de la teva assemblea local i en les tasques diàries de les regidores? Quins i com els valores?
- Imagino que és una tasca que requereix molta dedicació. Quines facilitats aporta la CUP en aquest sentit? *Es tenen en compte les responsabilitats familiars que tens?* Què creus que podria millorar la CUP en aquest sentit?
- Et sents justament valorada per les tasques que realitzes?
- Creus que hi ha tasques que es valoren més que altres? Quines? Per què ho creus?
- Has sentit inseguretats desenvolupant les teves tasques? Com ho has gestionat?
- Com és el tracte informal amb la resta de militants?
- Fas molta vida social amb militants de la CUP més enllà de les hores estrictes de militància?

- Creus que dedicar temps personal a fer vida social amb persones de la CUP repercuteix positivament a l'hora de prendre decisions?
- Perceps alguna diferència de tracte pel fet de ser regidora?
- Com creus que la militància percep la figura d'una militant regidora?
- Com creus que s'espera que siguin les regidores ideals? Creus que t'adeqües a aquest perfil o et suposa un esforç?
- Pateixes alguna situació de desigualtat a l'Ajuntament pel fet de ser dona? Com tracteu aquest tema a l'assemblea local?

- **Responsable de feminisme**

- Trajectòria militant a la CUP i com vas decidir posar-te com a responsable de la lluita feminista a la CUP
- Quines han sigut les principals campanyes o actuacions externes de la CUP en feminisme?
- L'eix feminista ha evolucionat al llarg del temps a la CUP? En quin sentit?
- Heu pres mesures internes per augmentar la presència de dones i la seva participació? Què us va portar a prendre aquestes mesures?
- Han sorgit reticències o debats entorn les mesures internes?
- Quina valoració en fas de la seva aplicació? En quina mesura s'han complert els objectius establerts?
- A banda de mesures formals, les dones de la CUP heu parlat en àmbits més informals d'estratègies per tenir més presència a l'organització?
- El feminisme és present a totes les actuacions de la CUP a nivell discursiu? Hi ha contextos en què es té menys en compte que d'altres?
- En totes les actuacions de la CUP es tenen en compte les mesures internes establertes? Hi ha contextos en què es té menys en compte que d'altres?

- Davant el creixement institucional de la CUP hem vist com s'ha defensat del masclisme dels mitjans de comunicació. Com heu dut a terme aquesta campanya i com s'ha rebut entre la militància?
- A nivell municipal us hi heu trobat? S'ha fet alguna actuació al respecte?
- El creixement institucional de la CUP ha implicat una reorganització de la manera de treballar de les assemblees locals? Creieu que això ha repercutit en
- El creixement institucional de la CUP també ha generat tensions internes en el si de l'organització, creus que l'ètica feminista podria ajudar a acostar posicions?

### Pautes per les observacions

- Nombre d'homes i dones
- Càrrecs dels homes i dones
- Horari previst i dia de l'assemblea (S'estableix hora de fi? Es compleixen els tempos previstos?)
- Rols en l'assemblea (moderador, prendre acte...): Observar qui prepara i qui recull l'espai
- Mesures de discriminació positiva que es duguin a terme per l'assemblea
- Comptar torns de paraula i durada aproximada separat per temàtiques
- Observar qui presenta els documents
- Assenyalar quan en un torn de paraula es fa referència a la intervenció prèvia d'un home o una dona, fins i tot si el tema l'ha iniciat la dona
- Hi ha normativa de desenvolupament de l'assemblea? Algú es salta les normes formals? Qui és? Què es fa? I les normes informals de bon funcionament? (tallar torns de paraula, cridar, interrompre, menysprear, etc.)
- Descriure els moments tensos, qui els genera i com es gestionen

- Analitzar la importància atorgada a les diferents temàtiques
- Analitzar la transversalitat del feminisme en les diferents temàtiques, quantes vegades es fa referència a aquest eix ideològic, com i per què?
  
- Analitzar l'ocupació de l'espai (com seuen, si es mouen molt, si s'aixequen...)
- Observar presència de tasques de cura (acompanyants amb nadons, possibilitat de dur-los... preguntar-ho en cas de no veure-ho)
- Observar converses informals abans i després de començar l'assemblea i a les mitges parts (grups d'homes, grups de dones...), observar com es reprèn l'assemblea

## 2. Presència del feminisme als programes polítics de la CUP

### Eleccions municipals 2011: “L’alternativa necessària”

#### 5.5. Lluita contra el patriarcat

##### 5.5.1. Anàlisi de la situació actual

Ens trobem actualment davant d’un fenomen de ressorgiment del patriarcat. Les dones a poc a poc han anat conquerint drets, prenent poder, s’han anat fent visibles en els llocs de decisió i han pres consciència que no han d’estar sotmeses. Aquest fet ha provocat una forta reacció del patriarcat que ha notat sotragades en les seves fermes estructures fomentades en anys i anys de submissió i de rebuig a la societat heterogènia. I això s’ha fet visible amb el naixement d’associacions i entitats antifeministes basades en la ridiculització i la manipulació de les reivindicacions feministes i en l’augment de la violència contra les dones, associacions avalades per professionals i pensadors amb poder econòmic i social. El patriarcat també ha pres noves formes d’opressió menys visibles que la violència masculista. El menyspreu de les lluites i les reivindicacions feministes al·legant que ja hi ha una igualtat real no fa més que eternitzar i invisibilitzar les desigualtats existents en tots els àmbits de la societat. I és des de les viles i ciutats des d’on es pot treballar més directament per aconseguir un trencament amb el pensament homogeneïtzador del patriarcat i també és des de les polítiques municipals des d’on es pot treballar per assolir el canvi en les desigualtats històriques que han patit les dones i totes aquelles i aquells que no s’ajusten a la norma preconcebuda.

5.5.2. Polítiques d’apoderament Apoderament: «Procés pel qual les persones enforteixen les seves capacitats, confiança, visió i protagonisme com a grup social per impulsar canvis positius de les situacions que viuen» (Clara Murguialday). Les polítiques d’apoderament han de donar resposta a la necessitat que les dones se sàpiguen protagonistes i transformadores de la història –personal i

col·lectiva. Només hi pot haver aquest procés si hi ha accés a la informació i a l'educació, si hi ha un canvi en el reconeixement del propis valors i capacitats i si hi ha espais de participació on es tinguin en compte les diferències en el posicionament davant del poder, en els models de lideratge, en els models de direcció i en els diferents usos del temps. Aquestes polítiques s'han de desenvolupar amb accions afirmatives i transformadores.

### 5.5.3. Polítiques de gènere «El gènere és la representació psicosocial del sexe» (Victòria Sau)

El sistema sexe-gènere produeix una relació desigual de poder entre homes i dones que té a veure amb una distribució desigual de coneixements, propietats i ingressos, responsabilitats i drets; per tant, les polítiques de gènere han d'anar en la direcció d'acabar amb aquestes desigualtats i han de permetre identificar aquestes situacions i establir actuacions i estratègies per eradicar-les. S'ha d'incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques públiques, fet que significa introduir una mirada explicativa a les diferents relacions i comportaments que es donen en la interrelació entre homes i dones, a les seves funcions i rols, als principis identitaris i a les diferents posicions socials que ocupen.

### 5.5.4. Polítiques d'igualtat

L'assoliment de la igualtat no implica un procés homogeneïtzador, tot el contrari. La igualtat com a valor polític, parteix de la diversitat present en la vida humana i social i té com a objectiu que aquesta no esdevingui motor de desigualtat i discriminació. Les línies d'actuació en polítiques d'igualtat des d'un projecte socialista són:

- Lluita contra la violència masclista (la manifestació més brutal i mortífera de la desigualtat)
- Igualtat d'oportunitats al mercat laboral
- Mesures de conciliació de la vida personal i laboral (polítiques de nous usos del temps)
- Participació de les dones (paritat)
- Visió de gènere en totes les polítiques (transversalitat)

### 5.5.5. Violència masclista

Entenem la violència vers les dones com qualsevol acte de violència basat en el gènere, que té com a resultat, o pot tenir, danys i/o patiments físics, sexuals i/o psicològics per a les dones, incloent les amenaces d'aquests actes, la coacció i la privació arbitrària de llibertat, tant en la vida pública com en la privada. La violència masclista és només la punta de l'iceberg de la violència que dia a dia reben les dones pel fet de ser dones. És responsabilitat de totes les administracions públiques bastir de recursos la lluita contra la violència masclista, tant per eradicar-la com per vindicar les dones i criatures que l'han patit. S'ha d'assegurar el ple desplegament de la Llei 1/2004 i aconseguir seguir tenint canals per anar-la treballant i millorant. Des dels pobles i les ciutats s'ha d'assegurar que hi hagi un pla i un protocol clar i actualitzat d'actuació. Els plans han d'incloure:

- Actuacions i campanyes de prevenció i sensibilització de relacions abusives
- Formacions específiques en violència masclista per als i les treballadores públiques (especialment mestres, personal sanitari, treballadors i treballadores socials)
- Un equip de professionals experts i expertes en aquest àmbit
- Protocol d'actuació en casos d'emergència
- Serveis i recursos específics per a la detecció i recuperació de les dones i criatures que han patit violència masclista

### Eleccions al Parlament de Catalunya del 2012: “És l'hora del poble”

#### Cap a una societat no patriarcal

Per unes polítiques públiques que facin efectiu l'avortament lliure i gratuït dins del sistema sanitari públic, la lluita contra la violència de gènere amb els mitjans necessaris per desenvolupar-la, el reconeixement social del treball productiu, domèstic i de cures, la perspectiva de gènere en totes les



polítiques públiques, el dret de lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals de viure amb llibertat la seva sexualitat.

## Eleccions municipals del 2015: “Capgirem la història”

### 5. Feminisme i alliberament de gènere

#### 5.1 Posicionament ideològic

Definim el sistema patriarcal com aquell que es basa en una organització social on el col·lectiu homes ostenta el poder, és a dir, és el sistema de dominació del col·lectiu homes sobre la resta de col·lectius. Aquesta organització social implica una divisió de funcions i àmbits socials en relació al sexe. Històricament a les dones se'ns ha relegat a l'àmbit privat (tasques de la llar i cura dels fills/filles) i als homes a l'àmbit públic (on es gestiona el poder). El procés de socialització que implica la vida ens educa per realitzar aquestes tasques socials assignades en funció al sexe i amb ella van adjunts tot un seguit de valors i actituds (rols de gènere). També entenem que el sistema patriarcal és el que sustenta el propi sistema capitalista i que aquests dos es retroalimenten constantment. Així que com a CUP treballem per la supressió del sistema patriarcal i capitalista, però entenent que la supressió del sistema capitalista no acabarà amb el patriarcat ja que aquest produeix les seves pròpies opressions. Així doncs, el posicionament ideològic de la CUP és la perspectiva feminista revolucionària, és a dir, com a dona, com a treballadora i com a ciutadana d'un país oprimat. Treballarem des de aquesta perspectiva contra les desigualtats de sexe-gènere, les desigualtats laborals i l'alliberament nacional dels PPCC.

## 5.2. Propostes d'acció política municipal

### Dret a l'avortament lliure i gratuït

El dret a una maternitat lliure ha estat i malauradament continua sent, un dels eixos centrals de la lluita feminista. Fins que la dona no pugui controlar de manera absoluta la seva pròpia reproducció, no podrem alliberar-nos. El control de la reproducció de les dones és un dels pilars fonamentals de l'opressió patriarcal i també molt especialment del capitalisme. Aquest dret, lluita central del feminisme al nostre país, està sent retallat per l'actual govern espanyol que preparen una nova llei que implicarà un gran pas enrere en el dret de les dones a casa nostra.

### Propostes d'acció política:

- Presentar mocions als ajuntaments sobre dret avortament on s'insta al parlament a crear llei pròpia, recolzament i creació de xarxes de suport.
- Crear projectes feministes revolucionaris on es doni informació, suport i alternatives a les dones que vulguin interrompre l'embaràs, a partir de la col·laboració amb col·lectius feministes, plataformes de defensa dels drets o l'EI.
- Creació de taules de drets sexuals i reproductius que vetllarien pels drets de les dones gestionada a partir d'agents socials implicats.
- Treballar amb la xarxa feminista del municipi o comarca o crear espais si no hi són.

Les conseqüències de les retallades en l'emancipació de les dones Sota l'excusa de l'actual crisi econòmica els diferents estats neoliberals estan efectuant greus retallades en serveis i drets socials. Per aconseguir avançar cap a la igualtat d'oportunitats i l'autonomia personal de les dones, calen uns serveis públics de qualitat que assumeixin aquelles tasques que tradicionalment hem fet les dones. Si hi ha retallades en l'assistència a la gent gran, a les escoles bressols, en els serveis socials en

general, si no hi ha inversió en reeducar a la població vers els comportaments sexistes... la càrrega del treball domèstic, reproductiu i de cura continuarà caient a les esquenes de les dones impossibilitant cap tipus de reconciliació entre la vida laboral i personal, suposant un retrocés important dels drets aconseguits per la lluita feminista.

Propostes d'acció política:

- Treballar propostes a nivell municipal que permetin no rebaixar cap dret més en les vides de les dones i reclamar-ne més i millor.
- Incloure el discurs transversal a la lluita municipal institucional en tota la defensa dels drets socials, Incloure el concepte de la precarietat econòmica que crea violència intrínseca i incloure concepte que la crisi econòmica reforça el patriarcat a través de la mercantilització dels serveis socials i públics i que les tasques domèstiques i de cura es carreguen sobre les dones.
- Participar en les plataformes, assemblees i xarxes que estan sortint pels drets socials a diferents parts dels PPCC, intentant des de la CUP donar la visió de gènere a totes les reivindicacions que es facin.
- Presentar mocions per evitar retallades i assegurar serveis municipals que afecten especialment a col·lectius de dones més vulnerables (immigració, violència de gènere...).
- Estudiar la creació de serveis de municipalització dels treball de cures a través de bosses de persones en situació d'atur o sense prestació que realitzi serveis de cures (infants, gent gran, persones dependents, tasques de neteja i manteniment de la llar) a través de la mediació o contractació directa per part de les administracions locals.
- Fer visibles les dones en els centres escolars, afegint els estudis de gènere com a matèria transversal, «gender mainstreaming», en el sistema educatiu. D'aquesta manera, s'haurien d'incloure totes aquelles qüestions de gènere tant històriques (incloure les dones de la història que han sigut silenciades), socials i econòmiques en les matèries curriculars que

siguin pertinents, per tal de fer visibles a l'escola i conscienciar als infants, com a mínim, sobre les desigualtats que hem patit i patim encara les dones en la societat, afegint fins i tot els condicionals d'origen, religió i condició/orientació sexual, entre d'altres, que també intervenen en aquest procés de discriminació.

- Revisar el funcionament del telèfon d'assistència 016 i millorar-ne els protocols d'actuació, si fos necessari.

## Alliberament LGTBI

L'alliberament LGTBI i la defensa dels drets de les persones LGTBI ha de ser un eix fonamental de la nostra lluita contra les desigualtats. Aquesta lluita s'ha d'enfocar, no com una qüestió sectorial, sinó en base a la defensa dels drets de les persones LGTBI, amb una perspectiva interseccional, es a dir, tenint en compte que les persones LGTBI estem travessades per múltiples identitats de gènere, (ètnia, classe social, edat, origen i tenim capacitats diferents i vivim en contextos diversos), i a través de la lluita contra l'heteronormativitat i el binarisme sexual, entenem que aquests són les principals fonts de discriminació.

### Propostes d'acció política:

- Realitzar propostes concretes a nivell municipal que garanteixin els drets universals del jovent LGTBI. Una de les possibilitats seria crear polítiques que afavoreixin el lloguer social a aquestes persones, ja que moltes tenen problemes per poder continuar vivint amb la seva família.
- Defensar polítiques de joventut que puguin construir espais per poder expressar-se sexualment d'una forma lliure.
- Presentar mocions i accions que defensen una educació que tracti de manera adequada la realitat LGTBI.

- Incidir en la importància, l'eficiència i el desenvolupament dels diferents plans d'igualtat municipals.
- Treballar amb col·lectius de la comarca o crear espais per treballar problemàtiques concretes que es pugin desenvolupar en l'àmbit més local i personal.

## Les violències de gènere

Les violències de gènere són les violències que s'exerceixen contra les dones només pel fet de ser dones. La violència contra les dones és una de les violacions dels drets humans més habitual de les que es cometen als Països Catalans, sent una de les conseqüències més greus del sistema patriarcal i capitalista degut a la desigualtat de poder entre gèneres en la societat. És, per tant, un problema universal que afecta a totes les classes, grups socials i ètnies. És un problema públic que requereix de la intervenció de l'Estat, afecta a tota la societat i és un assumpte de drets humans. Però també entenen que la dependència econòmica de les dones de classe obrera dificulta, encara més, la situació envers la violència d'aquestes dones.

## Propostes d'acció política:

- Tornar a reapropiar-se de la crueltat que suposen els assassinats de dones pel simple fet de ser dones. Utilització del concepte de feminicidi i recuperar concepte d'assassinat polític, a través d'actuacions concretes al municipis i comarques sempre que hi hagi un assassinat d'una dona per violència de gènere (sonar campanes, comunicat institucional...).
- Donar-li importància a les agressions que ocorren als moviments socials del municipi o la comarca, i afrontar el problema com un fet públic i polític.
- Realitzar pedagogia entre els col·lectius de dones municipals o comarcals més institucionalitzats per tal que no assumeixen cert discurs de les institucions

- Presentar mocions i fer accions per evitar retallada i supressió de serveis municipals que afecten a aquest col·lectiu de dones (SAID, SIES..)
- Educar a la infància en els valors de la igualtat, el respecte i la convivència fomentada en la cultura de la pau, enfocats a eradicar d'arrel la violència de gènere.

### Eleccions al Parlament de Catalunya del 2015: “Governem-nos”

#### Feministes i antipatriarcal: Prou violències

República catalana decididament igualitària i feminista, amb plenitud de drets per a totes les persones. On l'avortament sigui lliure i gratuït, s'aturi la violència contra les dones, es reconegui el treball domèstic i de cures, acabi la divisió sexual del treball i s'implementin polítiques públiques feministes i d'alliberament LGTBI. L'empoderament de les dones com a eina essencial per a la seva autonomia i la fi nalització de la discriminació salarial i laboral per motius de gènere; la lliure elecció d'identitat sexual i la lluita contra el sexisme, l'homofòbia i la transfòbia. La nostra independència vindica, des del feminisme, una independència forjada per persones lliures i iguals, que avanci cap a la construcció d'una societat no patriarcal amb igualtat d'oportunitats reals.