



**aprenent amb persones adultes: educació permanent i novació,
ciutadania, democràcia i apoderament de les dones**



Quaderns d'Educació Contínua

**aprenent amb persones adultes: educació permanent i novació, ciutadania,
democràcia i apoderament de les dones**

Editors

Iolanda Corella Llopis
i pep aparicio guadas

Consell de direcció i coordinació

Tere Vila, Encarna Such Cardona, Juanma Sanchis Marqués, M. Nieves Roselló, María José Picher, Carlos Pallarés, Rosa Navarro, Pascual Múrcia Ortiz, Dolors Monferrer Ferrando, Rosa M. González Conca, Goio Fidel Sarmiento, Manuela Fuentes Martínez, Marta Malet Carol, Mila Grau Alepuz, Loles Martínez Cebrián, María Gabarda Riofrío, Francisca Borox López, Isabel Aparicio Guadas

Consell de redacció i assessorament

Antonia de Vita (UNIVR), Dolors Vinyoles (Escola de la Dona-Diputació de Barcelona), Inma Vilatersana, Jordi Vallespir (UIB), Antoni Tort (UVIC), Joan M. Senent (UV), Manuel Rodríguez (UV), José Ignacio Rivas (UMA), Piergiorgio Reggio (UNICATT), Cruz Prado (ULASALLE), Anna Maria Piusi (UNIVR), Agustí Pascual (UV), Isabel Redaño Francés (IPF), Sebas Parra † (UdG), Josep M^a Navarro i Cantero (LFCOOP), Peter Mayo (UM), Vicent Mas (UA), Àngel Marzo

(UB), Manel Martí Puig (UJI), Fernando Marhuenda (UV), Fernando López Palma (UB), Licinio C. Lima (UMINHO), Colin Lankshear (JCU), Michele Knobel † (MSU), Francesc Hernández Dobon (UV), Francisco Gutiérrez † (ULASALLE), Anna Gómez (UVIC), Paula Guimarães (UL), Pep Lluís Grau, Gloria Díaz (UB), Joan Colomer (UdG), José Clovis Azevedo (Centro Universitário Metodista IPA), Rafa Castelló (UV), Isabel Carrillo (UVIC), Marián Aleson Carbonell (UA), Xavier Besalú (UdG), Antonio Benedetto (UV), José Beltrán Llavador (UV), Clara Arbiol González (UV), Vicent Aparicio (UV), Júlia Haba Osa (UV), Marina Aparicio Barberán (IPF), Consol Aguilar (UJI), David Abril (UIB), Loris Viviani (IPF), Mariola Aparicio Cortés (EOI Xàtiva), Mercè Morey (UIB), Diego Morollón (IPF), José R. Belda Medina (UA), Eduardo Carbonero Martínez (epAlv), Magdalena Balle Garcia (CEPA Son Canals, Illes Balears), Maira Tavares Mendes (Universidade Estadual de Santa Cruz, UESC)

Correcció i traducció
Joaquín Martínez Ortiz

Disseny i maquetació
gap

Quaderns d'Educació Contínua ☆ 51

Primavera 2024 • 18 €



Quaderns d'Educació Contínua. Nova etapa Redacció, secretaria i administració:

C/. Sant Agustí, 7 • 46800 Xàtiva
tarepa.pv@gmail.com

ISSN: 1575-9016

ISSN: 2605-1796 (digital)

Dipòsit legal: V-5125-2000

Revista indexada en GeoDatos: Indexador de Geografia e Ciências Sociais
<http://www.dge.uem.br>

(Quaderns d'Educació Contínua
no es fa responsable de les opinions
dels col·laboradors de la revista.)



Títol: Aprenent amb persones adultes

Autor: persones anònimes

Tècnica: Pigments sobre roca

Dimensions: ?

Any: ?

IPF: Institut Paulo Freire • UV: Universitat de València • UdG: Universitat de Girona • UVIC: Universitat de Vic • UJI: Universitat Jaume I de Castelló • UA: Universitat d'Alacant • ACEFIR: Associació Catalana per l'Educació, la Formació i la Recerca/Associació Europea d'Educació d'Adults • UB: Universitat de Barcelona • FDC: Desenvolupament Comunitari • UIB: Universitat de les Illes Balears • UM: Universitat de Malta • UMINHO: Universitat del Minyo • UNIVR: Universitat de Verona • ULASALLE: Universidad de La Salle • UNICATT: Universitat Catòlica de Milà • UMA: Universitat de Màlaga • UL: Universitat de Lisboa • JCU: James Cook University • MSU: Montclair State University • LFCOOP: La Fàbrica Cooperativa

Sumari

editorial

carpeta

El feminisme com a eina epistemològica i pedagògica

Inmaculada Verdeguer Aracil i Sandra Obiol-Francés • 7

Repensar l'educació de adults: una forma d'enfortir la democràcia en temps de crisi

Francesco Vittori i Mattia Falser • 20

Decolonitzant l'Educació de Persones Adultes des de l'Aprenentatge Servei basat en l'art

Auxiliadora Sales i Ciges • 36

Els objectius de desenvolupament sostenible i la universitat com a eines de resistència i transformació per a les dones Khmer Krom

Julia Haba Osca • 51

contínua

Perspectives feministes i ecofeministes dels sabers pedagògics per a imaginar la transició eco-social

Antonia De Vita • 63

persones, territoris i experiències

Aprenent amb Alicia Gil Gómez: Gènere, Violència, Poder i Conflictes en les Organitzacions de Dones

Alicia Gil Gómez • 73

Juntes podem més

Begoña de Orte i Ana Vela López • 82

Discursos d'odi a l'aula: context i eines pedagògiques

Sergi Amat Giró • 92

Compartir experiències, aprenentatge a l'una

Mónica Sales Giner • 101

Bones pràctiques d'inclusió social i orientació laboral en educació de persones adultes. Aprendre a normalitzar la dis-capacitat intel·lectual

Teresa Begoña Cuenda Gómez i Rosario Bosch Rodríguez • 108

investigació

TAREPA-PV: el taller de renovació de l'educació de persones adultes al país valencià: una conversa sobre +40 anys de renovació pedagògica, la nostra perspectiva

Pascual Murcia, Dolors Monferrer, Paqui Borox • 115

arxiu

dialogica

La importància de la formació permanent quan aquesta està arrelada als contextos socials, culturals, i polítics i a la vida quotidiana

Dolors Monferrer Ferrando • 129

fotografia Acte de lliurament L'ESQUEIX a Sebas Parra • 136

llibres

Gènere, literatura infantil i juvenil i formació d'identitats. Consol Aguilar Ródenas

Irene Soler i Cremades • 139

Com participar

Quaderns d'Educació Contínua?

Les pàgines de la nostra revista estan obertes a tot tipus de col·laboracions relacionades amb l'Educació i la Formació de les Persones Adultes. El nostre interès és oferir la publicació a tots aquells que desitgen col·laborar en ella exposant els seus coneixements, les seues reflexions i experiències analitzades. Així com també a les persones i institucions que desitgen difondre a través dels Quaderns d'Educació Contínua les seues iniciatives i activitats dins d'aquest àmbit.

Les col·laboracions han de requerir les següents condicions bàsiques:

- L'extensió dels treballs serà de 10 pàgines en format DIN A-4, a doble espai, amb un títol que sintetitze el seu contingut. És convenient d'intercalar apartats que divideixquen i ordenen les diferents parts de l'exposició.
- S'enviarà dues còpies del treball acompanyades d'una versió d'aquest en suport informàtic, preferentment en Winword. S'aconsella, si el tema ho permet, incloure gràfics, quadres sinòptics, etc., que il·lustren i completen el contingut del text.
- Com és natural la revista podrà realitzar una «correcció d'estil» sobre el text original, que en cap dels casos alterarà els conceptes ni l'enfocament adoptats per l'autor.
- Notícies i dades per a ser incloses en les pàgines informatives de la revista, sobre congressos, jornades, convenis, acords, programes, plans, iniciatives, projectes; cursos, conferències, debats, premis i cursos; publicacions de llibres, revistes, manuals, etc.
- Ha d'incloure sempre la font responsable i les notes de referència on el lector pugui requerir major informació.



Aprent amb Alicia Gil Gómez: Gènere, Violència, Poder i Conflictes en les Organitzacions de Dones¹

Alicia Gil Gómez



El desenvolupament d'aquesta tesi ens ha permès validar la vigència de la crítica i les propostes de Freeman —malgrat els quaranta-tres anys transcorreguts— estimant que cal reconceptualitzar-se perquè, durant aquest període de temps, les dones hem ocupat massivament l'espai públic, cosa que ens ha permès adquirir nous aprenentatges de la pràctica política als espais mega, macro, meso i micro, en participar en les esferes socials —domèstica, privada i pública— on es desenvolupa la vida de les persones, alhora que l'ampli desenvolupament teòric feminista, realitzat durant els darrers quaranta anys en totes les àrees del coneixement i en diferents contextos culturals i col·lectius humans, ha aportat elements substantius a partir dels quals les dones, de diferents procedències, classes i condicions, han pogut reflexionar i posar paraules a la seva situació de subordinació i desigualtat, a les quals durant mil·lennis han estat (i segueixen sent) sotmeses pel patriarcalisme i l'androcentrisme, dominant en qualsevol àmbit de pertinença i edat de la Història, i engegar alternatives per emancipar-se del seu domini, per ser reconegudes com a subjectes, és a dir, com a éssers humans substantivats amb capacitat per triar sobre les seves des-

¹ Tesis doctoral d'Alicia Gil Gómez, 2015; Universidad rey Juan Carlos, Facultat de Ciències jurídiques i socials.

² Op. cit. Amorós (2005)

³ Op. cit. Valcárcel (1997)

⁴ Op. cit. Millet (2010)

tinacions i per elaborar projectes de vida —singulars, col·lectius i diversos— alliberadors, ajustats a les seves necessitats i desitjos i als del seu entorn comunitari.

No obstant això, malgrat aquests avenços, les dones del segle XXI, universalment, encara romanen (estem) subordinades als titulars nats del poder, actuant des de l'adjectivitat, substantivada per les teories i les pràctiques feministes però ancorades en l'essencialitat de la subjectivitat femenina que els (ens) categoritza com a idèntiques, que segueix marcant les seves (les nostres) relacions des de la percepció, com assenyala Amorós², del no-ésser o l'ésser poc, l'aparença, l'alteritat no reconeguda, el coneixement sense reconeixement... el poder sense poder, en suma.

Igual que les feministes il·lustrades, malgrat la seva condició de filles no estimades de la Il·lustració, parafrasejant Valcárcel³, van incorporar els principis emancipatoris —Igualtat, Llibertat, Autonomia,...— defensats per la Il·lustració, promotora del Contracte sexual, iniciant el que s'ha anomenat primera onada del Feminisme, la irrupció del Feminisme Radical —segona onada del Feminisme—, al crit del personal és polític⁴, va ser determinant perquè el moviment feminista iniciés processos institutents, posant dempeus estructures singulars des d'on poder dur a terme les seves pràctiques polítiques, instituïdes a partir de models organitzatius encara vigents.

Aquesta segona onada del Feminisme va possibilitar, a més, que havent irromput a l'espai públic, les feministes ingressessin a les Institucions del Poder i s'afiliaren a partits i sindicats, donant lloc a l'adquisició d'aprenentatges significatius que val la pena revisar bé per descartar-los, perquè explícitament atempten contra l'ideari ètic i polític feminista i contra els Drets Humans i mediambientals, bé per deconstruir-los i rescatar aquelles propostes teòriques, experiències i mecanismes que puguin ser útils al moviment feminista per al seu desenvolupament teòric-pràctic, per a la seva consolidació i per a la seva projecció com a alternativa política transformadora i universal.

Per la seva banda, la tercera onada del Feminisme ha donat lloc a una diversitat de crítiques al Feminisme radical que, al nostre parer, a més d'enriquir la Teoria Crítica Feminista ha enfortit el Feminisme, li ha conferit poder com a interlocutor vàlid, en línia amb el plantejament d'Amorós, per a qui la regla de diàleg, el torn de la veu que dóna dret a transitar mentre les altres callen, és a dir, esperen per parlar; defineix les interlocutores en la mesura que, per virtut d'aquesta mateixa regla, es legitimen com a interlocutores, és a dir, s'autoritzen com a intèrprets recíproques —i es desautoritzen—. Es donen les unes a les altres la paraula perquè la paraula no és de cap i és de totes, regla que té efectes d'individuació, ja que poder és poder diferenciar-se produint-se com a substantiu a la semblança; i, a la inversa, aquesta forma de produir-se com a tal només és possible en l'àmbit de poder.

Poder que, constatem, encara no està definit en l'àmbit de les institucions feministes ni, per tant, en les relacions entre instituïdes que tampoc no s'ajusten a l'ideari ètic del Feminisme, que propugna l'apoderament, la solidaritat, la sororitat, el re-

coneixement, l'autoritat, etc. Aquesta indefinició afebleix el marc estructural en què es fan malbé les pràctiques feministes, donant lloc a organitzacions inestructurades regulades pels grups d'amigues, i/o organitzacions estructurades a partir dels models organitzatius transmesos —explícitament i tàcitament— i adquirits a través de la pràctica pedagògic/política oficial, aprehent els recursos, palmaris i simbòlics, que el Poder, patriarcalista i androcentrista, activa per garantir-ne la legitimació i perpetuació, que se sustenta a través del control de les dones. Models d'organització que desencadenen violència estructural entre dones instituïdes, ja que les seves institucions no compten amb recursos singulars per transitar pels conflictes esdevinguts de les relacions de poder entre iguals.

Pensar per actuar. Dels enunciatius performatius als fets constatius:

Com vam assenyalar en la introducció d'aquesta tesi, amb l'objectiu de posar a prova estructures democràtiques i eficaces políticament, ajustades als interessos i objectius del Moviment Feminista, el 1972, Freeman va proposar sis principis⁵ del resum dels quals vam adonar en la introducció, però que recordarem, ja que ens serviran de base per incorporar els aprenentatges i els coneixements adquirits a través d'aquesta investigació i que constitueixen la base per emprendre l'articulació d'un Sistema organitzacional⁶ que ens permeti millorar tant les nostres pràctiques, com les nostres relacions i ampliar el marc de les Teories crítiques feministes:

1. La delegació per mètodes democràtics dóna formes específiques d'autoritat a persones concretes i per a tasques delimitades.
2. Exigir a les persones en qui s'ha delegat autoritat que siguin responsables davant de les que les han triat.
3. Distribució de l'autoritat entre el major nombre de gent que sigui raonablement possible, cosa que impedeix que es creï un monopoli de poder i exigeix a les persones que es trobin en llocs d'autoritat a consultar moltes altres en el procés d'exercir-lo.
4. Rotació de llocs entre diferents persones. Designar una persona a un lloc perquè gaudeix de simpaties en el grup o entorpir la seva tasca perquè no en té, no beneficia a llarg termini ni el grup ni la persona en concret. La capacitat, l'interès i la responsabilitat han de ser les premisses que actuïn en aquesta selecció.
5. Difusió de la informació a tothom el més freqüentment possible (...) La informació és poder.
6. Accés igualitari als recursos que el grup necessita.

En primer lloc, a l'objectiu de Freeman de crear estructures democràtiques i eficaces políticament, afegim per evitar que la violència estructural sigui la manera de

⁵ Op. cit. Freeman (1972)

⁶ Sistema organitzacional que a l'experiència de laboratori realitzada en el marc de les ICE NOW i EQUAL de l'UJI anomenem "Sistema d'Intervenció per als canvis" -Vegeu: Op. cit. Gil (1999)- però que mitjançant el desenvolupament d'aquesta tesi hem reconfigurat i actualitzat, incorporant noves propostes teòriques, instrumentals i metodològiques.

- ⁷ Op. cit. Bernstein (1990)
⁸ Op. cit. Giroux (1990)
⁹ Op. cit. Lapassade (1980)

resoldre els conflictes esdevinguts de les relacions entre dones feministes instituïdes en una mateixa organització, en entendre que una estructura veritablement democràtica, eficaç i feminista és aquella en què s'activen mecanismes i recursos per satisfer, equitativament —és a dir, en funció de les condicions, competències i compromís de cada dona instituïda—, les necessitats dels seus integrants, d'acord amb els fins que persegueixi la institució. Per tant, l'absència d'aquests mecanismes i recursos que permetin satisfer de manera equànime les necessitats de les dones instituïdes en una organització feminista, i/o que no tinguin en compte els objectius que fonamenten i justifiquen el procés instituent, deriva en violència estructural i posa en risc el caràcter democràtic de l'organització i la capacitat d'agència —individual i col·lectiva—.

Per això, cada organització necessita definir i conceptualitzar una cultura pròpia, autònoma i emancipada de la cultura dominant, harmonitzada amb els objectius generals, operatius i estratègics que determini el marc estructural instituït que emmarcarà⁷ les pràctiques/accions a posar en joc, relacionant els mitjans amb les finalitats, i les relacions que, a partir d'aquestes pràctiques, mantindrà amb altres institucions públiques i privades alienes —organitzacions no feministes— o afins —organitzacions feministes—. Una cultura organitzativa que tingui com a referent el capital cultural⁸, acumulat per les Teories i les Pràctiques feministes, que en la seva condició de memòria alliberadora permeti posicionar-se les dones feministes instituent en la seva relació amb el discurs dominant, fent cognoscible com aquesta relació afecta les relacions que s'estableixen dins de l'organització instituïda i a cadascuna de les seves membres, aportant criteris a partir dels quals puguin indagar sobre aquells aspectes que contribueixen a reproduir els instruments simbòlics del poder i identificar els mediadors institucionals⁹ —normes, rutines, llenguatge...— que conformen allò instituït, activant analitzadors que possibilitin entreveure allò ocult en els processos relacionals naturalitzats, en aquest cas, a través del Sistema Sexe/Gènere que essencialitza la subjectivitat femenina, i racionalitzar-los, podent determinar quins aspectes de l'organització són resistents al sistema dominant, quins contribueixen a la seva reproducció i quins altres contribuirien a transformar-los, potenciant així la seva capacitat d'agència i la capacitat d'acció de la pròpia organització.

En conseqüència, i en relació amb la primera proposta de Freeman, la delegació per mètodes democràtics, que doni formes específiques d'autoritat a persones concretes i per a tasques delimitades, no haurà de respondre a fórmules horitzontals generalitzades —la igualtat és efectiva quan atén les diferències—, sinó transversals doncs hauran d'ajustar-se, equitativament, a les condicions i competències demostrades per cada instituïda, realitzant processos d'avaluació contínua que facilitin valorar —entrant així a la segona proposta de Freeman— si aquelles instituïdes a qui els hagi estat delegada autoritat per exercir una determinada tasca, atenen les seves condicions i competències i sempre que les interessades, prèviament i explícitament, s'ha-

guessin compromès a realitzar-la, han respost responsablement al compromís adquirit, relegant la seva autoritat per a aquest fi en el cas que no hagin complert o, per el contrari, reconeixent-ne públicament l'autoritat.

La posada en joc d'aquesta proposta requereix l'activació d'una metodologia que atengui cada moment del procés d'implementació de les accions. Després de la nostra experiència, afirmem que la Investigació-Acció-Participativa-Feminista (IAPF) és un mètode idoni perquè, des d'una perspectiva feminista —incorporant principis ètics, polítics i simbòlics (i sempre utilitzant un llenguatge no sexista) del Feminisme— facilita la participació col·lectiva en les accions de les membres que formen part d'una organització, des de la planificació —que exigeix valorar els recursos per a la posada en acció—, la implementació —determinant qui o qui es comprometen a desenvolupar-la—, observació —procés d'avaluació contínua, que aporta elements de valoració tant del desenvolupament de les accions com del compliment dels compromisos duts o no a efecte per les implicades en cada acció— i l'anàlisi del seu desenvolupament —reflexió al voltant de l'impacte assolit—, a partir del qual és possible reconfigurar els processos, corregir els errors i substituir els que no hagin complert les responsabilitats compromeses. Però la posada en joc de la IAPF requereix una cultura organitzacional que porti criteris i fonaments per a l'apoderament de l'organització o, dit altrament, per gestionar el poder per fer allò que s'hagi de fer de manera coherent, a partir dels quines identificar les potencialitats de la institució i les de les seves membres.

Els moments de reflexió i anàlisi de la IAPF requereixen la posada en pràctica d'una filosofia pràctica que, a través de la interpel·lació entre participants, assenyali el compromís públic i transformador de cada persona en establir la relació entre pensament, acció i efectes esdevinguts de la seva conjunció, i el paper que juguen en aquesta conjunció les emocions que, per a Nussbaum¹⁰, suposen un reconeixement de la vulnerabilitat dels éssers humans quan es relacionen entre si i amb el seu entorn, fonamentalment amb allò que està fora del seu control, plantejant que algunes d'aquestes formes de vulnerabilitat són bones per a la vida de les persones —per exemple l'amistat—, per la qual cosa les hem d'incorporar, mentre que altres no ho són —per exemple la discriminació— que, òbviament, hem d'eliminar. Quan una emoció positiva dóna lloc a una altra negativa (per exemple, l'amistat utilitzada com a element regulador de les relacions de poder en el context de les institucions produeix discriminació), no vol dir que ens haguem de desfer del sentiment d'amistat, sinó desplaçar-lo del context en el que la seva emergència opera negativament.

Respecte a la tercera proposta, la distribució de tasques entre el major nombre de gent que sigui raonablement possible, constatem que no només impedeix que es creï un monopoli de poder i exigeix a les persones que es trobin en llocs d'autoritat a consultar-ne moltes a el procés d'exercir-lo, sinó que també permet augmentar l'efi-

¹¹ Op. cit. Schvarstein (1999)

càcia, l'eficiència i la complementarietat de les accions, multiplicant exponencialment els recursos de les organitzacions —generalment força escassos quan es tracta d'organitzacions feministes—, la capacitat d'agència de les instituïdes i, per tant, la de la pròpia institució.

En aquest punt topem amb el Poder, detonant de les situacions de violència estructural que es produeix en les relacions entre dones instituïdes, que pateixen criteris efectius per gestionar el poder que afecta qualsevol relació humana. De manera que, per fer aquesta proposta, és imprescindible que la cultura organitzacional permeti elaborar procediments a cada institució per gestionar el poder entre les membres instituïdes, cosa que requereix, a més, la planificació d'accions internes, desenvolupades a través d'un espai de diàleg i escolta activa articulada per conjugar allò ocult —allò que es pensa—, amb allò performatiu —allò que s'expressa— i amb allò constatatiu —allò que es fa— en relació amb el poder i on, des d'una escolta externa, es identifiquin, desvetllin i analitzin aquells elements, ocults —codis— i/o explícits, que fan obstacle i impedeixen que les relacions flueixin sense violència.

La configuració de l'espai d'escolta activa -que es pot constituir com a grup dialògic intern de la pròpia institució- farà possible l'abordatge de la contradicció que suposa la relació dialèctica entre l'estructura organitzativa de pertinença i la configuració del món intern de cada membre —forjat a la relació dialèctica entre necessitat i satisfacció—, vinculada amb la institució i els seus objectius —amb què es relaciona mitjançant processos de comunicació i aprenentatge— a través de les relacions grupals —les membres, que es relacionen entre si afectades per constants de temps i espai i articulades per la seva mútua representació interna, es proposen en forma explícita i implícita una tasca que constitueix la finalitat de l'organització de pertinença, interactuant a través de complexos mecanismes d'assumpció i adjudicació de rols—, aplicant així aquells instruments de la psicologia institucional pertinents per abordar les interaccions entre subjectes en àmbits grupals, organitzacionals i comunitaris. En particular, en l'àmbit de les organitzacions, resulta summament útil per comprendre i operar sobre la conducta dels subjectes en el marc dels seus organigrames, normes i procediments, sistemes i cultura, processos d'adjudicació i assumpció de rols, de planificació i de control, de gestió participativa, de resolució de conflictes en el marc de les relacions instituïdes de poder i autoritat, dels seus canvis i transformacions¹¹.

Només si, com assenyala Freeman en quart lloc, la capacitat, l'interès, la responsabilitat i el compromís amb l'ideari ètic i polític de l'organització —constatables i constatats a través d'avaluar les accions efectives realitzades per cada instituïda i dialogades en un entorn d'escolta activa, prenent com a referent la cultura organitzacional de cada institució— són les premisses que actuen en la selecció de les persones per assumir responsabilitats i participar en la presa de decisions últimes, es disposarà de criteris palmaris i de mecanismes harmonitzadors que impediran les decisions

arbitràries —tant si estan intervingudes per “fílies i fòbies” entre instituïdes, com si obeeixen a manipulacions esdevingudes d’un desig de poder sobre l’organització per a fins aliens a l’ideari ètic i polític de la institució— i permetran la rotació democràtica als llocs de responsabilitat, sense que es posi en risc la consolidació i la permanència de la institució evitant, en aquest trànsit, l’eclosió de la violència estructural.

La posada en joc d’aquesta quarta proposta és obvi que genera resistències, cosa que requereix que l’espai d’escolta sigui, alhora, un espai de trànsit pels conflictes, incorporant a les interpel·lacions criteris de pau positiva per gestionar el procés de realització de la justícia en els diferents nivells de relació humana, fent aflorar, afrontar i resoldre els conflictes d’una manera no-violenta per aconseguir una harmonia de la persona amb si mateixa i amb les altres¹², posant en joc la racionalitat de les participants, la ideologia i el capital cultural del Feminisme, del qual parteix la cultura organitzacional de cada institució, per a l’afrontament dels problemes derivats de les pràctiques i de les relacions, que donaran lloc a un saber crític adquirit a través de l’experiència.

Aquesta manera de funcionar, i atès que la informació és poder —tal com ens recorda Freeman a la seva cinquena proposta—, requereix difondre la informació a tothom el més freqüentment possible. La informació difosa, a més de freqüent, considerem que ha de ser transparent i els continguts han d’explicitar les accions realitzades i els resultats veraces de la seva avaluació. Així mateix, ha de donar compte dels processos desenvolupats a través de la implementació de les accions, interrelacionant-los amb el funcionament de l’organització, i d’aquells altres aspectes que es consideri oportú divulgar, des de la presa de consciència que cada organització n’és una part del capital cultural del Feminisme per a què els errors i els encerts dels seus actes i dels seus models de funcionament, per nimis que semblin i per petita que sigui l’organització, constitueixen un element fonamental per a la consolidació i la permanentització del Feminisme com a Teoria i pràctica transformadora.

Per això és imprescindible que la cultura organitzacional incorpori criteris a partir dels quals articular mecanismes i recursos de comunicació i documentació dels processos, de manera que les membres participants puguin visibilitzar la capacitat d’agència de les instituïdes. Capacitat d’agència que, com assenyala Giddens¹³, està determinada per una consciència discursiva associada a la seva capacitat reflexiva -reflexivitat-, que permet, quan el subjecte de l’acció és qüestionat, descriure les raons de la seva obrar en un determinat context —contextualitat—, el que és possible si a l’àmbit de les organitzacions feministes s’accionen espais interns de diàleg i escolta activa i es disposa d’una metodologia, processual i crítica, que atengui els canvis i les transformacions esdevinguts de les seves pràctiques i/o potenciats per aquestes.

A través dels processos de documentació, sempre que transcendeixin la descripció i abordin l’anàlisi dels processos i les relacions, es pot constatar que l’acció hu-

¹² Op. cit. Seminari d’Educació per a la pau (1994)

¹³ Op. cit. Giddens (2011)

mana i l'estructura tenen un valor transformador equivalent, com afirma Giddens, ja que són elements constituïts i teoritzats en pràctiques recurrents de manera que una suposa a l'altra, establint-se una relació bidireccional i, per tant, dialèctica. En aquest sentit, la documentació de les experiències pràctiques permeten constatar que l'estructura ofereix un "escenari" als subjectes que la integren els qui, alhora, tenen capacitat per transformar —tant l'estructura organitzativa com el context social en què estigui inserida—, visibilitzant dues característiques intrínseques a la conducta humana: competència (cada subjecte té la possibilitat de fer una mateixa cosa de diferent manera) i cognoscibilitat (els subjectes tenen consciència de si mateixos i de la cultura social en què estan immersos, a partir dels sabers adquirits mitjançant les pràctiques socials que permeten identificar les condicions i les conseqüències de la seva activitat).

Per acabar, l'accés igualitari als recursos que el grup necessita, que proposa Freeman en sisè lloc, està garantit per la IAPF, ja que aquests han de ser tinguts en compte per a la planificació de cada acció, moment en què les participants implicades en el seu desenvolupament, en funció de les seves competències i potencialitats, gestionaran els recursos existents prenent consciència que, elles mateixes són, també, un recurs —humà— de la institució amb què ha de comptar necessàriament l'organització.

Per un Sistema organitzacional Feminista transformador i no-violent:

La conclusió final d'aquesta tesi parteix de la constatació que la violència estructural, que esdevé de les relacions de poder entre instituïdes —denunciada per Freeman fa més de quaranta anys—, segueix vigent i constitueix un dels problemes la resolució dels quals és urgent abordar ateses les conseqüències negatives que suposa per a l'expansió i la consolidació del Feminisme.

Ja no hi ha excusa per continuar tancant els ulls davant d'aquest fet, per mirar cap a una altra banda ni per guardar silenci davant la violència entre iguals que es desencadena en el marc de les nostres organitzacions. Des de l'eclosió de la segona onada del Feminisme, fins avui, el moviment feminista ha adquirit prou experiència per identificar quins elements cal potenciar, quins altres corregir i quins incorporar, per a la consolidació i la perpetuació del moviment i perquè aquest no només reivindique accions de millora a la vida de les persones, sinó que es converteixi en una alternativa transformadora i no-violenta davant aquest sistema depredador que ens domina i davant les dones que formen part del moviment.

Així mateix, el desenvolupament d'aquesta tesi posa en evidència que la tasca que tenim per endavant exigeix un treball interdisciplinari en què intervinguin conjuntament teòriques i activistes, ja que els coneixements teòrics i pràctics, que han desenvolupat les unes i les altres separadament, no només suposen el capital cultural del Feminisme sinó que la interacció de tots dos és imprescindible per a l'avenç del mateix Feminisme.

A través de les diferents conclusions —capitulars, complementàries i finals— hem anat apuntant algunes de les necessitats a les quals encara no han donat resposta efectiva les Teories crítiques feministes i menys encara els que, immerses en les seves pràctiques, no disposen de temps ni de recursos per reflexionar-hi, aportant alternatives que poden suposar, almenys aquesta ha estat la nostra intenció, el punt de partida per seure a treballar.

Som conscients que ens hem deixat “en el tinter” assumptes importants que únicament hem apuntat i en què no hem aprofundit per no estar directament relacionats amb els objectius d’aquesta tesi, com ara l’articulació de rituals propis imprescindibles per estimular i consolidar el sentit de pertinença; els mecanismes per motivar i implicar les joves en els processos institutents i que les organitzacions llargament instituídes incorporin les propostes de les més joves als seus programes... i un llarg etcètera que requeriria la realització de diverses tesis doctorals.

Però la conclusió última, que tanca aquest treball, és que el moviment feminista precisa que teòriques i activistes treballin conjuntament en l’elaboració d’un sistema organitzacional, complex, processual, no-violent i transformador, que atengui els conflictes i incorpori tots els elements que han estat descrits en aquesta tesi per posar fi, d’una vegada per totes, a la violència estructural que tant dolor ens causa i tants pals posa a les rodes del Feminisme alentint-ne l’expansió.



INSTITUTO
Paulo Freire



Associació de Persones
Adultes Participants
CPFFPAFRANCESSBOSCHIMORATA



TAREPA - PV

Taller per a l'Acció Renovadora
de l'Educació Permanent d'Adults



L'ULLAL Edicions



AJUNTAMENT DE
LA POBLA DE FARNALS

Assumiràs la veu d'un poble,
i serà la veu del teu poble,
i seràs, per a sempre, poble,
i patiràs, i esperaràs,

(...)

Allò que val és la consciència
de no ser res si no s'és poble.
I tu, greument, has escollit.
Després del teu silenci estricta,
camines decididament.



Cent d'Estellés
1924-2024