



GUNE ANITZA

*Manual para convertir
los retos en realidad*



ÍNDICE

Presentación

4

Decálogo

5

Propuestas

6

Incorporando la Diversidad

7

Diccionario

14

PRESENTACIÓN

“En la diversidad está la belleza y la fuerza.”

Maya Angelou

*“Cualquiera que sea la libertad por la que luchamos,
debe ser una libertad basada en la igualdad.”*

Judith Butler

Mediante este escrito reafirmamos el compromiso de construir un ahora basado en la convivencia. Las asociaciones, grupos, espacios administraciones, etc. que nos adherimos a este documento entendemos la Diversidad como realidad innegable y hacemos la apuesta a favor del desarrollo de la Igualdad real de derechos y libertades. El primer paso será construir el contexto que la permitirá en nuestros propios espacios.

Para ello, en el ámbito que cada cual tiene a mano y en la medida de lo posible, pero siempre sin perder la transversalidad como punto de partida, tomamos el compromiso de trabajar a favor de la Igualdad y, cómo no, a favor de la defensa de la Diversidad.

De esta forma, el primer trabajo que tomamos una vez nos adherimos al sello Gune Anitza, es el de cuidar y renovar nuestro espacio como espacio a favor de la defensa de la Diversidad. Por ello, decimos que Gune Anitza es, sin lugar a dudas, un sello de bienvenida.

DECÁLOGO

Los diez puntos que se presentan a continuación constituyen el punto de partida para el funcionamiento de un Gune Anitza:

- Los espacios que nos adherimos al sello entendemos la Diversidad como una característica inherente y transversal de la sociedad.
- La Diversidad de identidades, formas de ser y orientaciones es un valor necesariamente positivo.
- No se puede entender que se pongan límites a la identidad y a la forma de ser, ni que se castigue cualquier relación que sea positiva y satisfactoria, ni que se hagan jerarquías entre personas.
- Somos espacios que trabajan contra las desigualdades sociales que son consecuencia de la jerarquía históricamente existente. No aceptaremos las amenazas y/o las vulneraciones de la Igualdad de derechos y libertades.
- No aceptamos que las personas muestren actitudes, valores y comportamientos que no sean tolerantes en nuestros espacios, ni que cometan agresiones contra la Diversidad.
- Pedimos a las administraciones que trabajen a favor de la aceptación, fomento y protección de la Diversidad.
- Proponemos como herramientas la mejora de la legislación actual, el cuidado de la Diversidad (basado en el conocimiento, la educación y en el respeto) y una actitud rotunda contra las agresiones.
- Le pedimos a la juventud que ya trabaja en ello que continúe siendo de forma activa una fuerza más en la actitud de fomento de la Diversidad.
- Animamos a las personas jóvenes a empoderarse y ser críticas desde una perspectiva de Diversidad tanto a nivel personal como colectivo.
- Animamos a las personas jóvenes a buscar, dar a conocer y crear los Gune Anitza.

PROPUESTAS

Los Gune Anitza también tienen propuestas que quieren hacer llegar:

- **A LAS ADMINISTRACIONES**

- o Crear una ley que proteja la Diversidad, sobre todo la situación del colectivo LGTBI+.
- o Facilitar recursos para que se haga justicia frente a la Violencia LGTBI+fóbica.
- o Convertir la Diversidad en valor transversal en la educación, para que la formación ligada a la misma tenga el peso necesario.
- o Crear los recursos para conseguir investigaciones y datos sobre el colectivo LGTBI+, así como crear el Observatorio LGTBI+.
- o Subrayar la importancia de las fechas conmemorativas y promover que se hagan eventos en las mismas.

- **A LAS PERSONAS JÓVENES**

- o Hacer un trabajo de autocrítica y cambiar los valores, las actitudes y los comportamientos LGTBI+fóbicos.
- o Ser un agente más en el camino hacia el empoderamiento colectivo.
- o Mostrar de forma activa el apoyo a la Diversidad.
- o No aceptar agresiones contra la Diversidad y ofrecer ayuda a quienes las padecen.



INCORPORANDO LA DIVERSIDAD

o. INTRODUCCIÓN

El sello Gune Anitza es una señal que expresa el apoyo, tanto de un espacio físico como virtual, a la Diversidad. Se presenta por primera vez en 2016. En 2017 se le da una vuelta al proyecto y se crea este manual con recomendaciones para gestionar un Gune Anitza, con intención de fomentar la adhesión al proyecto de nuevos espacios.

A continuación se presentarán medidas que se adaptan a todo tipo de espacios y se explicarán medidas a tomar tanto en el día a día como a la hora de desarrollar cualquier proyecto teniendo en cuenta el valor de la Diversidad.

No se debe olvidar que pueden ser muy diferentes los tipos de espacios que pueden llegar a ser Gune Anitza. Especialmente, si atendemos a su uso:

- Todo tipo de asociaciones, especialmente las formadas por personas jóvenes, las dirigidas a las mismas y/o las que tienen áreas concretas para ellas.
- Espacios privados como públicos para hacer deporte.
- Centros educativos, universidades o cualquier otro espacio para cursar estudios.
- Las empresas, tiendas o cualquier otro tipo de espacios que ofrezcan cualquier tipo de atención o servicio a personas jóvenes.
- Administraciones públicas.
- Lugares que se entienden como espacios jóvenes.

Las necesidades, los deseos o el ocio de las personas jóvenes son muy diversos. Por ello, no es raro que los espacios jóvenes sean tan diferentes. En la misma línea, la generalidad de las recomendaciones es imprescindible. Después, teniendo unas pocas ideas claras, cada espacio tendrá que adaptar su funcionamiento habitual a la filosofía de Gune Anitza.

Cabe destacar que las siguientes pautas van dirigidas a los espacios físicos; los espacios virtuales solo deberán tener en cuenta las pautas correspondientes al idioma.

1. INFRAESTRUCTURAS DE LOS ESPACIOS

En el diseño y reconversión de los espacios es necesario incluir la mirada con respecto a la Diversidad. Tal y como existen criterios generales de seguridad, así como las medidas obligatorias correspondientes a la accesibilidad, se pueden tomar medidas basadas en la Diversidad desde un principio. Asegurando, así, un espacio adecuado y cómodo desde una perspectiva de Igualdad.

Para ello, se tendrá que tener en cuenta:

- Que incluso las partes más privadas de los espacios que utilizamos las personas jóvenes respondan a todos los modelos de Diversidad. Los baños o los vestuarios, entre otros, deben adaptarse a las necesidades de todas las personas, asegurando también su derecho al anonimato.
- Los mensajes, las imágenes y demás elementos que se utilicen en las infraestructuras no podrán ser discriminatorias. La LGTBI+fobia no tendrá presencia en los mensajes.
- Habrá que utilizar un lenguaje inclusivo, así como incluir los diferentes modelos de Diversidad en el día a día teniendo como base la actitud de aceptación.
- En los espacios donde se hable de referentes será especialmente importante buscar referentes positivos que sean reflejo de la Diversidad. De esta forma, se fomentará que las personas jóvenes rechacemos los estereotipos y prejuicios.



Las señales de muchos baños y vestuarios se han quedado ya anticuadas y no se adaptan a todas las necesidades, ¿qué alternativas podemos usar?

2. ORGANIZACIÓN Y DISEÑO DE LOS PROYECTOS

El apoyo a la Diversidad puede desarrollarse de dos formas que se retroalimentan. Es decir, que no son “esto o aquello” sino opciones que pueden desarrollarse a la vez.

Por tanto, depende de las capacidades y las necesidades de cada espacio que se desarrolle un camino, el otro o ambos.

El primero de los dos, desarrollar proyectos conmemorativos, es el que ha sido más habitual para incluir la mirada de la Diversidad. Los proyectos conmemorativos, además, se pueden desarrollar en las fechas conmemorativas de nivel tanto internacional como Estatal. He aquí una lista:

- **15 de marzo:** Día de la Visibilidad Trans*
- **26 de abril:** Día de la Visibilidad Lésbica
- **17 de mayo:** Día contra la LGTBI+fobia
- **28 de junio:** Día del Orgullo
- **22 de septiembre:** Día de la Visibilidad Bisexual
- **11 de octubre:** Día para Salir del Armario
- **23 de octubre:** Día por la Despatologización Trans*
- **26 de octubre:** Día de la Visibilidad del colectivo Intersexual
- **8 de noviembre:** Día de Solidaridad con el Colectivo Intersexual
- **20 de noviembre:** Día de la Memoria Trans*

La segunda forma, una apuesta más profunda, sería incluir el valor de la Diversidad como transversal en la organización y diseño de cualquier proyecto.



¿Cómo se puede conseguir tener la Diversidad como valor transversal en la organización y diseño de un proyecto? ¿Cuáles son las estrategias a poner en marcha para ello? ¡He aquí algunas ideas!

- **Que toda la documentación del proyecto tenga un lenguaje inclusivo:**
 - o Los informes de presentación del proyecto.
 - o Las noticias, los boletines y otros medios que den noticia del proyecto.
 - o Las hojas para participar o inscribirse en el mismo.

- **Valorar si se tienen que poner medidas de acción positiva para promover la participación del colectivo LGTBI+, así como para la defensa específica del colectivo. Por ejemplo:**
 - o Subrayar que en la selección y el uso de los espacios se tendrán en cuenta las necesidades específicas de las personas jóvenes (baños, vestuarios, etc.).
 - o Asegurar que se protegerá siempre la intimidad de cada persona.
 - o Establecer un protocolo para responder a actitudes LGTBI+fóbicas a modo de prevención.

- **Incluir la mirada de la Diversidad en los temas y los ejemplos trabajados por el proyecto, haciendo visible la situación del colectivo LGTBI+ o el efecto de la LGTBI+fobia. Por ejemplo:**
 - o Supongamos que queremos hacer un análisis sobre los derechos y las dificultades para pedir asilo político. En este, queremos incluir las experiencias y las dificultades vividas por las personas.
 - o En un proyecto que apoye la Diversidad, inevitablemente se plantearán las siguientes dudas: ¿las mujeres y los hombres viven igual la situación? ¿Qué consecuencias tiene para cada tipo de mujer y hombre? Todas ellas permitirán una perspectiva más completa de los hechos, y ayudarán a construir un análisis que tenga en cuenta todas las formas de identidad, formas de ser y orientaciones.

Este segundo reto de incluir la Diversidad muestra nuevas necesidades. Siendo la principal tener cierto nivel formativo mínimo sobre la Diversidad. Sin embargo, hoy en día hay varios recursos para hacer frente a este reto. De todas las opciones que puede haber, he aquí dos de ellas:

- Acudir a espacios de atención donde pueden dar formación y orientación sobre Diversidad.
- Construir puentes en colaboración con diferentes agentes del mundo asociativo.

Estos dos pasos no son sólo para proyectos concretos, sino para estructurar y desarrollar la filosofía Gune Anitza a largo plazo. Por tanto, en caso de necesitar recursos que estén más allá de nuestro espacio, tendremos que tener en cuenta que el reto entre manos será uno a diseñar a nivel estratégico. Es decir, que más que darle respuesta a un proyecto concreto, es una apuesta para trabajar e incluir de forma profunda la filosofía Gune Anitza.

3. GESTIÓN DE PROYECTOS

En cada proyecto, actividad y evento que desarrolle cada espacio habrá que poner en marcha todos los pasos que se han tenido en cuenta con anterioridad.

De esta forma, a continuación, se mencionan varias medidas que habría que poner en marcha a la hora de desarrollar un proyecto:

- Toda búsqueda de información debe incluir la mirada sobre la Diversidad.
- Si se recogiese información de cada persona, el anonimato y la intimidad deben estar totalmente asegurados.
- Seguir los protocolos para enfrentar la LGTBI+fobia.

Finalmente, y de cara a asegurar que el valor de la Diversidad se ha incluido de forma transversal, será imprescindible tener en cuenta la Diversidad también en la evaluación del proyecto. Para ello, se pueden evaluar las medidas puestas en marcha de varias formas:

- Recogiendo la opinión de las personas participantes.
- Mediante la evaluación técnica de las medidas diseñadas.

4. TRABAJANDO DESDE LA EQUIDAD

La equidad es un valor que está presente de forma continua en todas las fases del proyecto. Los derechos y las libertades son iguales, pero el colectivo LGTBI+ ha señalado varias veces la necesidad de establecer medidas concretas, específicas, para poder hablar de una situación de igualdad real.

Sin este tipo de equidad, la Igualdad de derechos y libertades no puede asegurarse, puesto que se permite que persistan obstáculos ligados a la falta de igualdad.

Además, se debe tener en cuenta el efecto que puede tener una medida que parece neutral en cada proyecto sobre el colectivo LGTBI+. Por ejemplo:

- Entendemos la Identidad como un tema sin mucha complejidad. Sin embargo, la forma de trabajarlo será seguramente diferente si sabemos que hay personas Trans* en el grupo.
- La visibilidad de todas las orientaciones se puede entender como algo positivo. Sin embargo, provocar la visibilidad en lugar de fomentar que pueda aparecer de forma autónoma, puede traer graves consecuencias si en realidad no hay un contexto de aceptación.

Esto indica que los objetivos que persigamos serán diferentes dependiendo de la realidad que cada cual tenga de base. Por ello, si queremos alcanzar determinados objetivos, tendremos que diseñar nuestros proyectos actuales teniendo siempre en cuenta esta realidad y adaptándonos a la misma.

5. AFRONTANDO LA LGTBI+FOBIA

A continuación se ofrece un servicio otorgado por el Consejo de la Juventud de Euskadi (EGK) a cambio de la adhesión al sello Gune Anitza.

Hay que aclarar que este servicio puede pedirlo cualquier persona usuaria de un Gune Anitza, así como los mismos espacios, siendo siempre el papel del Consejo de la Juventud de Euskadi el de mediador.

Por tanto, si se diera una situación de Violencia LGTBI+fóbica o algún otro tipo de delito, **la recomendación del Consejo de la Juventud de Euskadi es realizar la denuncia jurídica pertinente.**

Cuando la LGTBI+fobia genere una situación que no es denunciable pero sí genera conflictos, se procederá de la siguiente manera:

- Las personas o los espacios se pondrán en contacto con el Consejo de la Juventud de Euskadi haciendo llegar su queja al siguiente correo electrónico:

egk@egk.org

***El asunto del correo deberá ser
“GUNE ANITZA MEDIACIÓN”***

- Una vez recibido el correo, se realizará la gestión interna y pasará al área de trabajo correspondiente. Será la persona técnica del área de trabajo la responsable de la gestión del caso y, de necesitarlo, realizará varias reuniones con todas las partes implicadas.
- El objetivo de esta mediación es entablar una conversación que permita la reparación del daño causado. A su vez, tiene como finalidad, cómo no, crear propuestas conjuntas para evitar situaciones similares en un futuro.

DICCIONARIO

Teniendo en cuenta que en la guía *Los Colores de la Sexualidad* se puede encontrar un diccionario bastante extenso, a continuación sólo se explicarán los conceptos básicos para entender la filosofía Gune Anitza:

- **Diversidad**

Situación que se da al ser diferentes entre sí y, especialmente, cuando ello sucede con frecuencia. Valor imprescindible para la aceptación del colectivo LGTBI+.

- **Equidad**

Valor que permite diseñar medidas que estén adaptadas a cada colectivo. Su objetivo es fomentar la Igualdad real.

- **Forma de ser**

Conjunto de características físicas como psicológicas que se pueden catalogar como femeninas y masculinas según estándares sociales.

- **Identidad**

La identidad expresada por cada persona, que no siempre es la misma que la asignada al nacer.

- **Igualdad**

La fórmula resumida que utiliza EGK al hablar de Igualdad entre mujeres y hombres. La aceptación del colectivo LGTBI+ y el desarrollo de sus derechos es uno de los retos en esta materia.

- **LGTBI+**

Colectivo que incluso a día de hoy es discriminado por pensar históricamente que sólo hay un modelo de ser mujer u hombre.

- **LGTBI+fobia.**

Odio hacia el colectivo LGTBI+ y las actitudes y los comportamientos vinculados al mismo.

- **Orientación**

La 'dirección' del deseo de las personas. Es decir, categoría según la persona objetivo de los deseos de cada persona.

Si crees que en este documento están las bases para el funcionamiento interno y la organización que van de la mano o pueden ir de la mano con tu espacio,

¡anímate y adhiérete al sello Gune Anitza!

Más información:

www.egk.eus



**GUNE
ANITZA**

HA DESARROLLADO EL PROYECTO



Euskadiko
Gazteriaren
Kontseilua

Consejo de
la Juventud
de Euskadi

HAN COLABORADO EN EL PROYECTO



Ayuntamiento
de Vitoria-Gasteiz
Vitoria-Gasteizko
Udala

Gipuzkoako
Foru Aldundia
Kultura, Turismo, Gazteria
eta Kirol Departamentua



ORAIN
GIPUZKOA



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

ENPLEGU ETA GIZARTE
POLITIKETAKO SAILA

DEPARTAMENTO DE EMPLEO
Y POLÍTICAS SOCIALES