

GUIA D'AUTODIAGNOSI DE GÈNERE

per a entitats de Lleure Educatiu



Voleu conèixer si la vostra entitat treballa des d'una perspectiva de gènere?



Us convidem a omplir el qüestionari següent amb el qual podreu fer una petita diagnosi o anàlisi de la situació en la que us trobeu.



El qüestionari es divideix en **7 categories**, cada una de les quals conforma un bloc de preguntes. **Marqueu les respostes** que més s'adeqüin a la realitat de la vostra entitat.

èsplac
Esplais Catalans

L'objectiu és promoure que les entitats de lleure desenvolupin la seva activitat tenint en compte la **perspectiva de gènere**.



QUÈ VOLEM AMB AQUESTA GUIA?



Que les entitats juvenils tinguin en compte la **perspectiva de gènere en tots els àmbits de la seva activitat**, tenint en compte les diferències de gènere existents a la societat, i amb l'objectiu que aquestes diferències no esdevinguin desigualtats socials.

Facilitar que les entitats siguin **conscients de les diferents desigualtats, discriminacions i/o violències** que es poden estar donant en el seu dia a dia, convidant a seguir aprofundint en el tema un cop conegut el resultat del qüestionari.

1

En el procés de diagnosi trobareu **referències a la diversitat des d'un punt de vista ampli**, ja que les discriminacions que es donen actualment en aquest àmbit deriven també dels rols socials establerts en la societat cisheteropatriarcal en la que vivim.

2

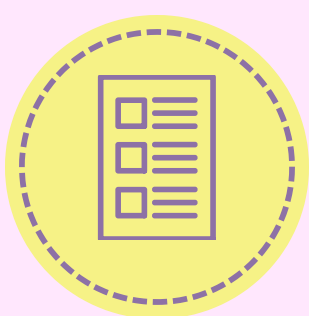
Aquesta guia **analitza el gènere com a eix d'opressió, però no és l'únic que existeix a la nostra societat**. N'hi ha molts més, tots interseccionen i ens afecten com a monitores d'esplai en la nostra tasca educativa.



COM FER UN BON ÚS DE LA GUIA?

A continuació teniu un petit recull d'orientacions a tenir en compte a l'hora de fer ús de la guia. La voluntat que hi ha darrere és la de no oferir resultats esbiaixats per la subjectivitat i judicis personals.

Us animen a seguir els següents passos:



1. OMLIR LA GUIA DURANT LES ASSEMBLEES

La podeu **omplir paral·lelament totes les monitores** que vulgueu per tal de **veure i debatre sobre els diferents punts de vista** que puguin sorgir.



2. COMPARTIR ELS RESULTATS

Els resultats que surtin dels diferents qüestionaris es poden compartir amb l'equip, **amb la voluntat de reflexionar-hi** i de proposar exercicis de millora.



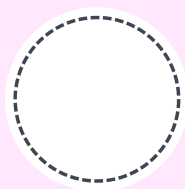
3. NO CAURE EN TRAMPES

Per tal que aquesta guia esdevingui una eina útil d'autoavaluació en termes de gènere de la vostra entitat, us recomanem que **respongueu rigorosament les respostes**, sense enganyar-vos. La guia és una eina per a vosaltres. Manipular les respostes i els resultats és ja per si mateixa una conclusió... Tingueu-ho en compte!

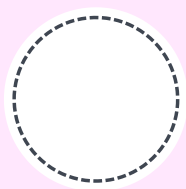
INTRODUCCIÓ I DADES GENERALS

1.1. Nombre de persones voluntàries

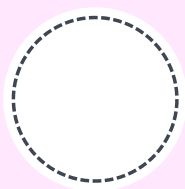
Dones:



Homes:



NB*:

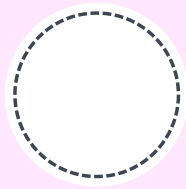


*NO BINÀRIES (NB)

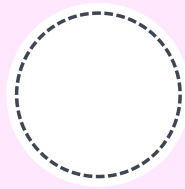
Els gèneres no binaris són totes aquelles identitats que no encaixen dins el binarisme de gènere home-dona.

1.2. Càlcul del percentatge per gèneres

% Dones i NB:



% Homes:



*COM FEM EL PERCENTATGE?

1. Multipliquem el nombre de persones del gènere del qual volem obtenir el percentatge per 100.
2. Dividim el resultat de l'operació anterior entre el nombre de persones totals.

1.3. Què són els feminisme(s) per a la teva entitat?

- A) Moviments socials i polítics que van aconseguir la igualtat de gènere.
- B) Moviments socials i polítics que lluiten per l'erradicació de tota discriminació per motius de gènere.
- C) Moviments de dones que, un cop aconseguida la igualtat, pretenen justificar la manca d'èxit en l'àmbit professional.
- D) Moviments socials i polítics que no busquen la igualtat, sinó la superioritat de les dones.
- E) No tenim posicionament al respecte.



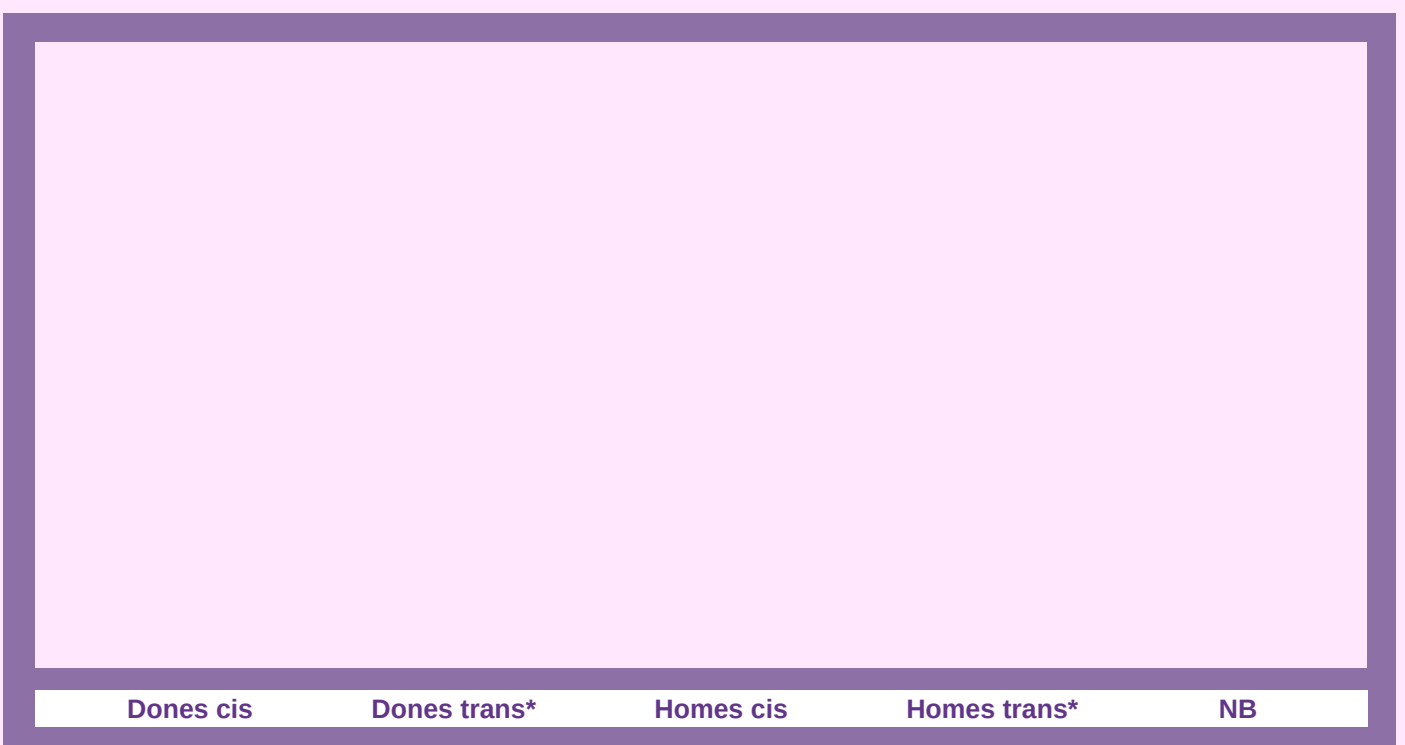
ORGANITZACIÓ

2.1.a) Qui se sol encarregar habitualment de realitzar les següents tasques?

TASQUES VISIBLES	Dones cis	Dones trans*	Homes cis	Homes Trans*	NB
Socialitzar-se amb els infants.					
Socialitzar-se amb les famílies.					
Relacions institucionals i d'incidència política.					
Tasques de portaveu: entrevistes amb mitjans de comunicació, lectura de manifestos, etc.					
Impartir formacions externes a altres entitats o públic en general.					
Dinamitzar debats, grups de discussió, tallers, etc.					
Cuinar en actes públics: calçotades, paelles populars, etc.					
Muntar i desmuntar en actes públics: recollir cadires, muntar equips de so, carregar begudes, etc.					
Jugar a esports de pilota.					
Qui explica les activitats?					
Durant una ruta, qui va davant?					
Durant una ruta, qui porta el mapa?					
Qui fa les tasques que requereixen força física?					

En aquest punt fem la diferència entre dones cis i dones trans i entre homes cis i homes trans* perquè, tot i ser persones del mateix gènere, han pogut tenir una construcció de la identitat diferent i això també és una cosa a tenir en compte.*

A continuació, podeu plasmar els resultats en una gràfica:



Dones cis

Dones trans*

Homes cis

Homes trans*

NB

2.1.b) Qui se sol encarregar habitualment de realitzar les següents tasques?

TASQUES INVISIBLES	Dones cis	Dones trans*	Homes cis	Homes Trans*	NB
Llegir l'acta anterior i preparar les reunions.					
Gestionar l'economia i la tresoreria del dia a dia.					
Convocar a l'equip per netejar el local.					
Fer tasques de manteniment de la seu o del local (llum, electricitat, mobiliari, etc.)					
Netejar la seu o el local.					
Prendre acta a les reunions /assemblees.					
Prendre decisions quotidianes.					
Preparar la logística i coordinació per a actes externs.					
Demanar i justificar subvencions.					
Cuinar per a actes interns: assemblees, reunions o tancades.					
Dur a terme tasques de cures: acollida, converses personals i resolució de conflictes.					
Impartir formacions de caràcter intern.					
Preparar les dinàmiques per a reunions internes.					
Preparar reunions organitzatives: llegir actes anteriors, fer l'ordre del dia, convocar, etc.					
Tasques administratives.					
Gestionar la comunicació i les xarxes socials.					
Redactar els discursos públics.					

A continuació, podeu plasmar els resultats en una gràfica:

Dones cis
Dones trans*
Homes cis
Homes trans*
NB

2.2. Som conscients d'aquesta repartició de tasques i què implica?

- A) Sí, tot l'equip
- B) Sí, una part significativa de l'equip
- C) Sí, una minoria de l'equip
- D) No

2.3. Actuem per canviar aquest repartiment?

- A) Sí, actuem in situ
- B) Sí, ho parlem a la valoració i ho rectifiquem
- C) Ho parlem a la reunió però no s'acaba resolent
- D) No n'èrem conscients fins ara

2.4. Es treballa el gènere en dates assenyalades?

- A) Sí, a nivell de tot l'esplai (infants, joves, monis, xarxes socials, etc.)
- B) Sí, però només alguns grups d'edat
- C) Sí, únicament a través de les xarxes socials
- D) No es treballa

2.5. Es treballa el gènere fora de les dates assenyalades?

- A) Sí, és un eix que es treballa de forma transversal a l'entitat
- B) Sí, es treballa únicament a partir d'activitats concretes (un dissabte, una excursió, etc.)
- C) Sí, es treballa de manera transversal a l'entitat i es fan activitats específiques sobre qüestions relacionades amb el gènere
- D) No es treballa

2.6. Hi ha una comissió que tracti qüestions relacionades amb el gènere?

- A) Sí
- B) No, però és un projecte que s'està tirant endavant
- C) No

2.6.1. En cas afirmatiu, qui en forma part?

- A) Només dones (D) i NB
- B) Només homes (H)
- C) $D + NB < H$
- D) $D + NB > H$
- E) $D + NB = H$

2.7. Hi ha espais destinats a les cures entre les persones de l'entitat?

- A) Sí, són espais marcats de manera rutinària
- B) Sí, però no són espais rutinaris
- C) No
- D) No, però és un projecte que es vol tirar endavant

2.7.1. En cas afirmatiu qui els sol proposar?

- A) Homes cis
- B) Homes trans*
- C) Dones cis
- D) Dones trans*
- E) NB
- D) Indistintament

**De nou, torna a ser interessant analitzar si en aquest punt hi ha diferències entre dones cis i dones trans* i entre homes cis i homes trans*.*

2.7.2. En cas afirmatiu, qui en sol formar part?

- A) Homes cis
- B) Homes trans*
- C) Dones cis
- D) Dones trans*
- E) NB
- D) Indistintament

2.8. Majoritàriament els espais de cures es consideren necessaris?

- A) Sí, indistintament
- B) Sí, només per les dones i NB
- C) Sí, només per els homes
- D) No

2.9. Les iniciatives de l'entitat contempnen la perspectiva de gènere?

- A) Sí
- B) No, però s'està treballant per incorporar-la
- C) No



3

PARTICIPACIÓ I FUNCIONAMENT DE L'ASSEMBLEA

Al llarg de 5 assemblees diferents, us proposem que una persona (diferent a cada assemblea), s'encarregui de respondre totes les preguntes d'aquest eix.

3.1. En espais de participació plenària, el nombre d'intervencions de les persones amb **més d'un any d'experiència**, s'adequa a la proporció d'homes/dones/NB assistents a l'acte?

A) El nombre d'intervencions dels homes respecte del total, és superior proporcionalment al nombre d'homes presents respecte el total de persones assistents.



% INTERVENCIONS HOMES > % HOMES ASSISTENTS

B) El nombre d'intervencions de les dones i NB respecte del total, és superior proporcionalment al nombre de dones i NB presents respecte el total de persones assistents.



% INTERVENCIONS DONES i NB > % DONES i NB ASSISTENTS

C) El nombre d'intervencions per gèneres, s'adequa a la proporció de persones assistents.



% INTERVENCIONS DONES i NB = % DONES i NB ASSISTENTS



3.2. En espais de participació plenària, el nombre d'intervencions de les persones amb menys d'un any d'experiència, s'adequa a la proporció d'homes/dones/NB assistents a l'acte?

A) El nombre d'intervencions dels homes respecte del total, és superior proporcionalment al nombre d'homes presents respecte el total de persones assistents.



% INTERVENCIONS HOMES > % HOMES ASSISTENTS

B) El nombre d'intervencions de les dones i NB respecte del total, és superior proporcionalment al nombre de dones i NB presents respecte el total de persones assistents.



% INTERVENCIONS DONES i NB > % DONES i NB ASSISTENTS

C) El nombre d'intervencions per gèneres, s'adequa a la proporció de persones assistents.



% INTERVENCIONS DONES i NB = % DONES i NB ASSISTENTS

3.3. Pel què fa a la durada d'aquestes intervencions, qui ocupa més temps tenint en compte la proporció de gèneres en les persones assistents?

- A) Dones cis
- B) Dones trans*
- C) Homes cis
- D) Homes trans*
- E) NB
- F) Indistintament

De nou, torna a ser interessant analitzar si en aquest punt hi ha diferències entre dones cis i dones trans i entre homes cis i homes trans*.*

	Número d'intervencions	Temps parlat
DONES CIS		
DONES TRANS*		
HOMES CIS		
HOMES TRANS*		
NB		

3.4. Hi sol haver interrupcions d'homes a dones o NB?

- A) Sí, sovint
- B) Sí, però poques vegades
- C) No, mai

3.5. Quin to acostumen a tenir les intervencions de les dones i NB? (múltiple resposta)

- Agressiu
- Autoritari
- Assertiu
- Tímid
- Empàtic
- Sec
- Burlata
- Altres, quins?

3.6. Quin to acostumen a tenir les intervencions dels homes? (múltiple resposta)

- Agressiu
- Autoritari
- Assertiu
- Tímid
- Empàtic
- Sec
- Burlata
- Altres, quins?

3.7. Qui sol renunciar més al torn de paraula? (número de renúncies de torns de paraula)

- A) **Dones i NB**
Núm. renúncies:
- B) **Homes**
Núm. renúncies:
- C) **Indistintament**
Núm. renúncies:

3.8. A qui es mostra més respecte quan exerceix la moderació de l'assemblea? (les seves aportacions són escoltades sense interrupcions, se la tracta amb respecte, es fa cas de les seves recomanacions, no se la qüestiona, etc.)

- A) Dones cis
- B) Dones trans*
- C) Homes cis
- D) Homes trans*
- E) NB
- C) Indistintament

4 ÒRGANS DE DECISIÓ FORMALS

4.1. L'entitat treballa el gènere de manera interna? Per exemple: regular el nombre d'homes, dones i NB als òrgans de decisió.

- A) Sí, ja s'apliquen mesures concretes
- B) No, però s'està valorant desenvolupar-ho
- C) No

4.2. L'ideari de l'entitat contempla la perspectiva de gènere?

- A) Sí
- B) No, però s'està treballant per incorporar-la
- C) No

4.3. El projecte educatiu de l'entitat contempla la perspectiva de gènere?

- A) Sí
- B) No, però s'està treballant per incorporar-la
- C) No



5 COMUNICACIÓ INTERNA I EXTERNA

5.1. L'entitat fa un ús del llenguatge no sexista? Per exemple: femení genèric, llenguatge neutre, etc.

- A) Sí, ja s'apliquen mesures concretes
- B) No, però s'està valorant desenvolupar-ho
- C) No

5.2. Quan una dona o NB és la imatge pública de l'entitat realitzant tasques d'interlocució o representació, quines capacitats ha de transmetre la seva imatge? (múltiple resposta)

- A) Que segueixi uns determinats cànons de bellesa i tingui una bona presència
- B) Confiança, sensibilitat i empatia
- C) Seguretat, lideratge i fortalesa

5.2. Quan un home és la imatge pública de l'entitat realitzant tasques d'interlocució o representació, quines capacitats ha de transmetre la seva imatge? (múltiple resposta)

- A) Que segueixi uns determinats cànons de bellesa i tingui una bona presència
- B) Confiança, sensibilitat i empatia
- C) Seguretat, lideratge i fortalesa

5.4. Es reconeix i s'agraeix la feina a les persones que porten les xarxes socials?

- A) Sí
- B) No
- C) A vegades

5.5. Qui gestiona les xarxes socials?

- A) Dona cis
- B) Dona trans*
- C) Home cis
- D) Home trans*
- E) NB
- D) Indistintament

6 DIVERSITAT

6.1. Es parla de sexualitat a l'esplai? (diversitat sexual, etc.)

- A) Sí, habitualment i sense tabús
- B) No
- C) Només en dates assenyalades i/o moments puntuals

6.2. L'equip de monitores facilita que una persona no cisheterosexual mostri la seva orientació i/o condició de gènere a l'assemblea?

- A) Sí
- B) No
- C) No sempre

6.3. Quan hi ha una monitora obertament no cisheterosexual, aquesta situació es converteix en tabú de cara a infants i famílies?

- A) Sí
- B) No
- C) Depèn del cas

6.4. L'assemblea és un espai segur que permet que cadascú pugui viure la seva identitat i sexualitat de forma còmode?

- A) Sí
- B) No
- C) No sempre

6.5. Heu tingut mai un infant o jove amb una expressió de gènere no normativa?

- A) Sí
- B) Depèn de l'espai i/o moment
- C) No

6.5.1 En cas negatiu, creieu que l'esplai no ha estat un lloc prou còmode per expressar-se?

- A) Sí, creiem que l'esplai no ha estat un lloc prou còmode
- B) No, creiem que l'esplai és un lloc prou còmode per expressar-se

6.6. Les monitores som diverses i trenquem estereotips de gènere davant els infants?

- A) Sí
- B) No
- C) A vegades

6.7. Es tracta la sexualitat obertament, sense tòpics o bromes pedades?

- A) Sí
- B) No

7 RELACIONS INTERPERSONALS

7.1. A l'esplai es donen situacions de rumorologia amb discriminació de gènere? Per exemple: comentaris sobre temes com el físic de les dones o del tipus "això és cosa de noies" o "que complicades que sou les ties".

- A) Sí, molt sovint
- B) Sí, però només puntualment
- C) No, gens

7.2. Com es gestiona una agressió masclista o LGTBfòbica?

- A) Tenim un protocol
- B) Tenim un protocol, però no l'apliquem
- C) Gestionem cada cas de forma puntual
- D) Es gestiona fora de l'assemblea
- E) No es gestiona dins l'esplai

7.3. Quan entra una nova persona a l'equip de monitores a l'esplai, es pot sentir cosificada per l'immediat interès sexual d'altres persones de l'entitat?

- A) Sí
- B) No
- C) No ens hi hem fixat mai abans



GLOSSARI

Sistema binari: Forma en la qual s'estructura la nostra societat establint com a norma a seguir dos gèneres (home - dona) relacionats amb dos sexes (mascle - femella). És una divisió que classifica els infants i els socialitza, segons els seus genitals, per ser homes i dones: responent així a la divisió masculí - femení, generant rebuig social a qualsevol persona que no compleixi aquesta norma.

Socialització: Procés en el qual s'ensenyen a una persona les normes i valors de la cultura i societat en la qual viu.

Sexe: Categoria mèdica que s'estableix en funció de característiques biològiques, segons el qual existeixen per l'espècie humana: mascles, femelles i intersexuals.

Gènere: Construcció social que determina quines normes, valors i atributs són adequats per les dones i quins ho són pels homes: idea, expectativa i norma social i cultural de com és, com no és, com ha de ser i com no ha de ser (rols, valors, expectatives, sentiments, actituds, gustos, desitjos...) a cada moment i lloc determinat.

Identitat de gènere: Auto-percepció que es basa en la construcció social del gènere, construcció que a Occident tenim tant apresada i incorporada que ens permet autoidentificar-nos i tenir la sensació íntima i tangible de ser home, dona o persona no binària.

Expressió de gènere: Com una persona es mostra al món: manera de vestir, de comportar-se, actituds... Es classifica amb els estereotips i rols de gènere establerts per la societat: determinant que algunes expressions de gènere són masculines i d'altres femenines.

Persona trans*: Persona que NO s'identifica amb la identitat de gènere que se li ha imposat al néixer en funció del seu sexe. L'asterisc fa referència a tota la diversitat que no se sol visibilitzar, ja que quan es llegeix la paraula trans s'associa a la realitat transsexual i binària.

Persona cis: Persona que s'identifica amb la identitat de gènere que se li ha imposat al néixer en funció del seu sexe.

Algunes de les definicions estan extretes de:

Gènere, sexe, sexualitat i altres espècies per catalogar. Mariona Zamora. Ulleres per esquerrans. (2015).

GUIA D'AUTODIAGNOSI DE GÈNERE

per a entitats de Lleure Educatiu



Si heu arribat en aquest punt significa que ja heu respost tot el qüestionari de l'autodiagnosi, però abans d'acabar del tot us llancem alguna pregunta més!



COM HEU VISCUT EL PROCÉS D'AUTODIAGNOSI A LA VOSTRA ENTITAT?



US HA ESTAT FÀCIL REALITZAR AQUESTA AVALUACIÓ?



ÉREU CONSCIENTS DE TOT EL QUE HEU RESPOST?



US HEU MENTIT?

- A) Sí
- B) Sí, però no ho volem admetre...
- C) No



ÉL PROCÉS DE RESPOSTA D'AQUESTA AUTODIAGNOSI HA SIGUT...

- A) Matar algú
- B) Molt fluid
- C) Poc productiu
- D) Hi ha hagut discussions
- E) Part de l'equip no s'ho ha pres seriosament
- E) Altres:

Esplais Catalans oferim periòdicament formacions de gènere que us dotaran de coneixements i recursos necessaris per a construir una entitat més igualitària i lliure de discriminacions. **També disposem de recursos de gènere**, que us poden ser d'utilitat, al web www.esplac.cat. Us convidem a totes les entitats a participar de la comissió de Gèneres i Sexualitats Diverses i Dissidents (GSDD) que es reuneix periòdicament per a desenvolupar aquells projectes sorgits dels propis esplais que conformen l'associació.

*La idea original d'aquesta guia ha sorgit a partir del projecte Regenerem-nos impulsat pel Consell de Joventut de Barcelona (CJB).