

RE-

GENEREM-

NOS!



GUIA D'AUTODIAGNOSI
DE GÈNERE PER A ENTITATS



GUIA DE RECURSOS
DE GÈNERE DEL CONSELL
DE LA JOVENTUT DE BARCELONA

cJb
CONSELL DE LA JOVENTUT
DE BARCELONA



INTRODUCCIÓ

Aquesta guia vol promoure 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 les diferències entre dones i homes no esdevinguin desigualtats socials.

Pretén facilitar que les entitats juvenils s'adonin de les diferents desigualtats, discriminacions i/o violències que es poden estar donant en el seu dia a dia i que convida a seguir aprofundint en el tema un cop conegut el resultat del qüestionari.

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 heteropatriarcal en la que vivim.

Voleu conèixer si la vostra entitat treballa des d'una perspectiva de gènere? Us convidem a omplir el qüestionari següent amb el que podreu fer una petita diagnosi o anàlisi de la situació en la que us trobeu. Per a cadascun dels blocs de preguntes que trobareu a continuació, podeu anar encerclant les respostes que més s'adeqüen a la vostra entitat i després obtindreu la vostra puntuació!

Aquí contemplem només homes i dones, tot i que som conscients que hi ha més gèneres que estan invisibilitzats dins el binarisme (home/dona). Seguim treballant i procurarem incorporar-ho en properes edicions.

A. ASPECTES GENERALS DE L'ENTITAT

Nombre de
persones
voluntàries:

..... 

Proporció de
dones i homes a
l'entitat (%D |%H):

..... 

Edat mitjana
aproximada dels
homes:

..... 

Edat mitjana
aproximada de
les dones:

..... 



A.1 La relació entre aquestes edats és...

- a. Edat D < Edat H.
- b. Edat D > Edat H.
- c. Edat D = Edat H.



A.2 Què és el feminisme segons la teva entitat?

- a. Moviment social i polític que va aconseguir la igualtat de gènere.
- b. Moviment social i polític que lluita per l'eradicació de tota discriminació per motius de gènere.
- c. Moviment de dones que, un cop aconseguida la igualtat, pretenen justificar la manca d'èxit en l'àmbit professional.
- d. Moviment social i polític que no busca la igualtat sinó la superioritat de les dones.
- e. No tenim posicionament al respecte.



A.3. A l'entitat es donen situacions de rumorologia amb discriminació de gènere? Comentaris pels passadissos sobre temes com el físic de les dones o del tipus "això és cosa de noies" o "què complicades que sou les ties", per exemple...

- a. Sí, molt sovint.
- b. Sí, però només puntualment.
- c. No, gens.

Què és el feminisme?

Moviment social i polític que promou i defensa la igualtat de drets i deures entre dones i homes, lluitant per l'eradicació de qualsevol tipus de discriminació social per raó de gènere.

Què són els micromasclismes?

Pràctiques de dominació i abús que els homes exerceixen en la vida quotidiana i de manera permanent i reiterada sobre les dones i que solen ser invisibles / invisibilitzades. Considerats un tipus de microviolències, podem dir que es tracta de masclismes quotidians que dificulten la capacitat femenina de canvi de l'ordre social establert. La seva detecció en el dia a dia d'una entitat és clau per a prevenir casos més greus de discriminació i violències.

RESULTAT DEL BLOC A



sjund	-	-	4	1	0	A.3
sjund	0	0	0	2	0	A.2
sjund	-	-	3	2	1	A.1
	E	D	C	B	A	

Puntuació
Bloc A

.....

B. ORGANITZACIÓ



B.1 Proporció d'homes i dones en llocs de decisió o responsabilitat de l'entitat (%H/%D):

- a. %D < %H.
- b. %D > %H.
- c. %D = %H.

A dia d'avui, encara es dóna una tendència clara en el repartiment de tasques; les tasques associades a neteja o acollida solen ser atorgades a les dones, mentre que les tasques d'organització i decisió solen ser atorgades als homes.



B.2 Qui s'encarrega de realitzar les següents tasques a l'entitat? (Homes -H- / Dones -D- / No es distingeix gènere -N-)

- | | |
|--|--|
| Secretaria / Prendre acta. | Moderació assemblees. |
| Tresoreria / Economia. | Acollida a noves persones membres. |
| Ordre / Neteja de l'espai o local. | Relacions institucionals (representativitat, Consells...). |
| Manteniment de l'espai o local. | Dinamització de grups. |
| Organització, decisions quotidianes. | Comunicació de l'entitat a xarxes socials 2.0. |

Considerem que aquest repartiment de tasques té relació directa amb els rols de gènere marcats per la societat?

- a. Sí, coincideixen majoritàriament .
- b. En algunes tasques coincideixen, en altres no.
- c. No, no coincideixen gens.
- d. No creiem que el repartiment de tasques tingui res a veure amb els rols de gènere.



B.3 Es compta amb un protocol amb mesures de prevenció i actuació en qualsevol cas d'assetjament / violència masculinista?

- a. Sí, i es té compte.
- b. Sí, però no s'aplica.
- c. No, però es vol desenvolupar a l'entitat.
- d. No.



B.4 La vostra entitat té contacte amb col·lectius feministes?

- a. Sí, i hi col·laborem activament.
- b. Sí, però només en ocasions puntuals.
- c. No, però creiem que pot ser interessant.
- d. No.



B.5 Es treballa el gènere a banda de les dates assenyalades (8 març, 25 novembre)?

- a. Sí, amb projectes de participació anual.
- b. Sí, de manera transversal en tots els projectes.
- c. Sí, però només ocasionalment.
- d. No, només s'aprofiten aquestes dates, ja que és quan els actes tenen més repercussió.
- e. No es treballa el gènere, tampoc en aquestes dates.

RESULTAT DEL BLOC B



5	5	3	2	0	B.5
4	3	1	0	-	B.4
4	2	1	0	-	B.3
1	2	4	0	-	B.2
1	2	3	-	-	B.1
A	B	C	D	E	

Puntuació
Bloc B



C. PARTICIPACIÓ



C.1 A la teva entitat es treballa en un Grup de Treball específic de Dones/Gènere?

- a. Sí.
- b. No.

En cas afirmatiu, passar a la pregunta C.1.1

En cas negatiu, anar directament a la pregunta C.2



C.1.1 En Grups de Treball, comissions o accions per a la igualtat que són de participació mixta, quina és la proporció d'homes (%H) i dones (%D) que hi participen?

- a. si $\%H=0$.
- b. $\%D > \%H$.
- c. $\%D < \%H$.
- d. $\%D = \%H$.

C.1.2 Com són denominats els espais de participació a la teva entitat sobre aquest tema? Comissió/Grup de Treball de...

- a. Dona.
- b. Dones.
- c. Gènere.
- d. N'hi ha més d'un amb diferents definicions de les citades anteriorment.

C.1.3 A banda de la comissió o grup de treball de gènere, existeix un espai de debat per parlar de noves masculinitats?

- a. Sí.
- b. No, però ens ho estem plantejant.
- c. No.

Què suposa la participació mixta?

La implicació tant de dones com d'homes en Grups de Treball permet contrastar diferents perspectives alhora que possibilita que les diverses accions que sorgeixin siguin més representatives de la realitat de la pròpia entitat. Normalment els Grups de Treball en aquest àmbit solen estar formats majoritàriament per dones, ja que els homes solen considerar que no és un tema que va amb ells.

Què suposen un Grup de Gènere i un Grup de Dones?

Un Grup de Dones permet que les dones tinguin un espai propi i exclusiu per a elles en el qual poden intercanviar i compartir les seves experiències i opinions sense sentir-se cohibides, podent qüestionar els rols de gènere que imposa la societat des de la seva posició de gènere oprimida.

Què suposa un espai de debat de masculinitats o noves masculinitats?

Un Grup de Noves Masculinitats permet que els homes es puguin trobar en un espai exclusivament per a ells en el qual poden compartir lliurement les seves opinions i qüestionar des de la seva posició de gènere dominant els rols de gènere que la societat imposa.



C.2 En espais de participació plenària, el nombre d'intervencions s'adequa a la proporció d'homes/dones assistents a l'acte?

- a. El nombre d'intervencions dels homes respecte al total és superior proporcionalment al nombre d'homes presents respecte al total de persones assistents.
- b. El nombre d'intervencions de les dones respecte al total és superior proporcionalment al nombre de dones presents respecte al total de persones assistents.
- c. El nombre d'intervencions per sexes s'adequa a la proporció de persones assistents.



C.3 I pel que fa a la durada d'aquestes intervencions, qui ocupa més temps tenint en compte la proporció de sexes en les persones assistents?

- a. Homes.
- b. Dones.
- c. Ambdós per igual.

Us animem a mesurar-ho en alguns dels actes de la vostra entitat, com assemblees o grups de treball. Avui en dia trobareu fins i tot Apps que us ho faran fàcil i us donaran resultats de manera visual.



C.4 A les dones de l'entitat els costa més prendre la iniciativa que els homes per assumir tasques de responsabilitat?

- a. No, la majoria assumeixen tasques de responsabilitat tant o més que els homes.
- b. Creiem que és quelcom que depèn de la disponibilitat de la persona.
- c. A la majoria els costa prendre la iniciativa per assumir tasques de responsabilitat a l'entitat.

RESULTAT DEL BLOC C



spund	-	-	1	1	4	C.4
spund	-	-	3	2	1	C.3
spund	-	-	3	2	1	C.2
spund	-	-	0	1	2	C.1.3
spund	-	4	3	3	1	C.1.2
spund	-	3	2	1	0	C.1.1
E	D	C	B	A		

Puntuació
Bloc C

D. ÒRGANS DE DECISIÓ



D.1 Quina valoració es fa de la Comissió o el Grup de Treball de Dones/Gènere des dels òrgans de presa de decisió?

- a. És un espai participatiu que està infravalorat.
- b. És un espai recolzat, però només de manera simbòlica.
- c. És un espai recolzat àmpliament, de rellevància dins l'entitat.
- d. No hi ha comissió o grup de treball de gènere.



D.2 L'entitat treballa el gènere de manera interna? Per exemple: regular el nombre de dones i homes als òrgans de decisió (quotes), ús de llenguatge no sexista, etc.

- a. Sí, ja s'apliquen mesures concretes.
- b. No, però s'està valorant desenvolupar-ho.
- c. No.



D.3 Els estatuts de l'entitat contempnen una visió de gènere? Com per exemple, referències a l'estructura de l'entitat, el llenguatge, etc.

- a. Sí.
- b. No, però ho incorporarem a la propera revisió dels estatuts.
- c. Sembla interessant, però no sabem ben bé a què us referiu.
- d. No es contempla.



D.4 Als estatuts i/o altres normatives internes es parla de no discriminació?

- a. Sí, és un tema present a l'entitat.
- b. Sí, però en el dia a dia no es té en compte.
- c. No, però tenim previst incorporar-ho a la propera revisió.
- d. No es contempla.



D.5 Els pressupostos de l'entitat s'elaboren amb visió de gènere?

- a. Sí.
- b. No, però ho tindrem en compte en el proper exercici econòmic.
- c. Sembla interessant, però no sabem ben bé a què us referiu.
- d. No es contempla ni es preveu tenir-ho en compte en un futur.

Què és un pressupost amb visió de gènere?

En quin àmbit i com es destinen els recursos econòmics de l'entitat tenint en compte les condicions de desigualtat existents entre dones i homes.



D.6 Quin paper tenen els homes quan entren a formar part dels òrgans de decisió de la teva entitat?

- a. Participació habitual, com la resta de persones.
- b. Presència simbòlica, sense una participació remarcable.
- c. Paper de lideratge en les tasques organitzatives i de decisió.



D.7 Quin paper tenen les dones quan entren a formar part dels òrgans de decisió de la teva entitat?

- a. Participació habitual, com la resta de persones.
- b. Presència simbòlica, sense una participació remarcable.
- c. Paper de lideratge en les tasques organitzatives i de decisió.



D.8 Quan una dona considerada «guapa» passa a formar part dels òrgans de decisió, la resta de persones membres de l'entitat consideren que se l'ha seleccionat per...

- a. Tenir les capacitats necessàries per a desenvolupar el seu càrrec.
- b. Ser «guapa» i atractiva als ulls de qui l'ha seleccionat.
- c. Ambdues coses: tenir les capacitats necessàries i alhora ser «guapa».



D.9 Quan una dona és la imatge pública de l'entitat, realitzant tasques d'interlocució o representació, quines capacitats ha de transmetre la seva imatge?

- a. Tant és el que transmeti, sempre i quan segueixi uns determinats cànons de bellesa.
- b. Les capacitats necessàries per a desenvolupar amb garanties la seva tasca.
- c. Confiança, sensibilitat, empatia.
- d. Seguretat, lideratge, fortalesa.

Què són els cànons de bellesa?

Són el conjunt de normes estètiques que la societat imposa per tal de considerar que una persona té un cos i una imatge ideal.

Què és un cos normatiu?

Una persona té un cos normatiu quan segueix els estàndards corporals que la societat atribueix a una persona amb la seva identitat de gènere.

Què és la pressió estètica?

El conjunt d'estereotips que la societat imposa sobre les dones per tal d'esdevenir una «dona ideal», impossibles d'assolir i que acaben produint efectes negatius en la salut emocional de totes. Recentment també està augmentant la pressió estètica cap als homes.



D.10 Quan un home és la imatge pública de l'entitat, realitzant tasques d'interlocució o representació, quines capacitats ha de transmetre la seva imatge?

- a. Tant és el que transmeti, sempre i quan segueixi uns determinats cànons de bellesa.
- b. Les capacitats necessàries per a desenvolupar amb garanties la seva tasca.
- c. Confiança, sensibilitat, empatia.
- d. Seguretat, lideratge, fortalesa.

RESULTAT DEL BLOC D



punts	-	1	1	3	0	D.10
punts	-	1	1	3	0	D.9
punts	-	-	1	0	3	D.8
punts	-	-	3	0	3	D.7
punts	-	-	1	0	3	D.6
punts	-	0	1	2	4	D.5
punts	-	0	1	2	3	D.4
punts	-	0	1	2	3	D.3
punts	-	-	0	1	3	D.2
punts	-	0	3	2	1	D.1
	E	D	C	B	A	

Puntuació
Bloc D

E. COMUNICACIÓ



E.1 En converses a la vostra entitat, el plural s'utilitza en format:

- a. Masculí genèric (ex: els alumnes).
- b. Masculí i femení al principi, però al cap d'una estona es passa inconscientment a parlar en masculí genèric.
- c. Masculí i femení (ex: els i les alumnes).
- d. Femení genèric (ex: les alumnes).
- e. Neutre, sempre que sigui possible (ex: l'alumnat).



E.2 En els comunicats oficials emesos per l'entitat, el plural s'utilitza en format:

- a. Masculí genèric (ex: els alumnes)
- b. Masculí i femení (ex: els i les alumnes).
- c. Femení genèric (ex: les alumnes).
- d. Neutre, sempre que sigui possible (ex: l'alumnat).



E.3 Als cartells i imatge gràfica utilitzada per a fer difusió d'actes de l'entitat, hi ha una presència equitativa d'homes i dones?

- a. Hi ha més presència d'homes.
- b. Hi ha més presència de dones.
- c. Hi ha una presència equitativa d'homes i dones.



E.4 En aquests materials de difusió, s'utilitza més el cos femení com a reclam (cosificació) que el masculí?

- a. Hi ha més presència de cossos femenins que masculins.
- b. Hi ha més presència de cossos masculins que femenins.
- c. Utilitzem equitativament cossos masculins i femenins per als nostres materials.
- d. No utilitzem els cossos com a reclam.

Què és la cosificació?

Fa referència a fer ús de la dona o de la seva imatge per a finalitats que no la dignifiquen, considerant-la com una cosa i no com un ésser humà. La cosificació sexual és el tipus més freqüent, convertint a la dona en un objecte sexual a disposició de l'home.

RESULTAT DEL BLOC E



punts	-	3	1	1	0	E.4
punts	-	-	3	2	0	E.3
punts	-	4	3	3	1	E.2
punts	3	3	3	2	1	E.1
	E	D	C	B	A	

Puntuació
Bloc E

.....

F. SEXUALITAT



F.1 A la vostra entitat es parla sobre sexualitat? Com per exemple sobre les relacions afectives i sexuals entre les persones de l'entitat, l'ús del preservatiu i d'altres mètodes anticonceptius i de prevenció d'Infeccions de Transmissió Sexual, la prevenció de relacions afectives i sexuals abusives o assetjaments sexuals, etc.

a. Sí.

b. No.

En cas afirmatiu, passar a la pregunta F.1.1

En cas negatiu, anar directament a la pregunta F.2



F.1.1 Es parla de sexualitat a l'entitat tenint en compte la diversitat sexual i afectiva?

a. Sí.

b. No.



F.2 Es realitzen tallers i/o xerrades sobre sexualitat, prevenció d'Infeccions de Transmissió Sexual i prevenció d'embaràs?

a. No.

b. Només es reparteixen preservatius en algunes festes de l'entitat.

c. Es reparteixen preservatius i es parla de prevenció d'Infeccions de Transmissió Sexual.



F.1.2 Es tracta la sexualitat obertament, sense tòpics o bromes pesades?

a. Sí.

b. No.

**F.3 Qui reparteix preservatius a l'entitat?**

- a. Homes.
- b. Dones.
- c. Homes i dones, indistintament.
- d. Ningú.

**F.4 Quan una nova persona arriba a l'entitat, 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.

Què és l'assetjament sexual?

Forma de violència que respon a un conjunt d'actituds i comportaments que ataquen a la llibertat i la salut d'una persona. Inclou des de bromes o comentaris fins a atacs i agressions sexuals.

**F.4.1 En cas de resposta afirmativa a la qüestió anterior, l'entitat n'és realment conscient i ha fet quelcom al respecte?**

- a. Sí.
- b. No.

RESULTAT DEL BLOC F

punts	-	-	-	0	1	F4.1
punts	-	-	0	2	1	F4
punts	-	0	3	2	1	F3
punts	-	-	4	2	0	F2
punts	-	-	-	1	4	F1.2
punts	-	-	-	1	4	F1.1
	E	D	C	B	A	

Puntuació
Bloc F

.....

G. DIVERSITAT

Perquè es relaciona la diversitat amb el gènere? La discriminació cap a altres col·lectius deriva també del model patriarcal, amb actituds masculistes dominants. És, per tant, una conseqüència directament relacionada amb el manteniment d'una societat no igualitària.

Què vol dir contemplar la diversitat sexual i afectiva?

Tenir en compte les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans, etc, de la mateixa manera que les persones heterosexuales, respectant que cadascú pugui tenir preferència afectiva i sexual per persones de qualsevol sexe i/o gènere, lluitant contra la discriminació i incorporant aquesta visió més àmplia de l'afectivitat i la sexualitat en el nostre dia a dia.



G.1 A la vostra entitat es contempla la diversitat des de diferents àmbits? Diversitat afectivosexual, diversitat intercultural, diversitat funcional...

- a. Sí, totalment.
- b. Sí, però només en algun dels àmbits esmentats. Quin?
- c. No.



G.2 Es té en compte la perspectiva LGBT a l'entitat?

- a. Sí, de manera transversal.
- b. Sí, desenvolupant projectes concrets sobre aquesta temàtica.
- c. Sí, tant transversalment com amb el desenvolupament de projectes concrets sobre aquesta temàtica.
- d. No es contempla l'àmbit LGBT a l'entitat.
- e. No sabem què volen dir les sigles LGBT.



G.3 Existeix un Grup de Treball LGBT?

- a. Sí, un espai actiu i recolzat pels òrgans de decisió de l'entitat.
- b. Sí, però és un espai informal i sense gaire participació.
- c. Ens ho hem plantejat, però encara no s'ha desenvolupat.
- d. No contemplem disposar d'espais participatius en aquest àmbit.



G.4 Hi ha visibilitat de les persones LGBT en espais de relació interns?

- a. Sí, hi ha visibilitat i plena "normalitat" en els espais de relació interns, sigui quina sigui la orientació sexual de cadascú.
- b. A vegades, és quelcom que fa que hi hagi persones que se sentin incòmodes.
- c. No, l'entitat no és un lloc on visualitzar la orientació sexual de cadascú.
- d. No hi ha persones LGBT a la nostra entitat.

RESULTAT DEL BLOC G



4	4	0	0	4	G.4
4	2	1	0	4	G.3
3	3	4	1	3	G.2
4	2	0	-	4	G.1
A	B	C	D	E	punts

Puntuació
Bloc G

QUIN ÉS EL VOSTRE RESULTAT?

Un cop resoltes totes les qüestions plantejades, és el torn de sumar els resultats numèrics i valorar en quin d'aquests rangs es troba la puntuació final obtinguda:

Puntuació
Bloc A

.....

Puntuació
Bloc B

.....

Puntuació
Bloc C

.....

Puntuació
Bloc D

.....

Puntuació
Bloc E

.....

Puntuació
Bloc F

.....

Puntuació
Bloc G

.....

TOTAL

.....

Tenint en compte el vostre resultat, us proposem el següent:



Menys de 40

Encara us queda molt per treballar!

Un parell de recomanacions:

- La creació d'un Grup de Treball de Dones, per aconseguir un major apoderament de les dones en el dia a dia de l'entitat.
- Fer algun taller per promoure la utilització del llenguatge no sexista, per anar introduint un canvi de perspectiva.



Entre 40 i 70

Potser no esteu tant bé com us pensàveu!

Un parell de recomanacions:

- En cas que no el tingueu, la creació d'un Grup de Treball de Gènere us ajudarà a treballar conjuntament, dones i homes, per una entitat més igualitària.
- Establir mecanismes perquè els espais de decisió siguin paritaris (estatuts, normatives internes).



Entre 70 i 100

Encara podeu seguir millorant!

Teniu en compte la perspectiva de gènere a la vostra entitat, però no en totes les seves vessants.

Un parell de recomanacions:

- Si encara no ho heu fet, us recomanem promoció la creació d'un Grup de Treball de Noves Masculinitats.
- També podeu donar voltes al vostre pressupost, per ser una entitat plenament igualitària.



Més de 100

Enhorabona! Sou una entitat amb una perspectiva de gènere incorporada i que treballa la prevenció de violències i discriminacions. Us convidem a participar al Grup de Treball de Gènere del CJB, on podreu ser un referent per a la resta d'entitats juvenils de la ciutat.

Des del CJB 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.cjb.cat/publicacions i us convidem a totes les entitats a participar del Grup de Treball de Gènere que es reuneix periòdicament per a desenvolupar aquells projectes sorgits de les pròpies entitats juvenils.



GUIA D'AUTODIAGNOSI DE GÈNERE PER A ENTITATS



GUIA DE RECURSOS
DE GÈNERE DEL CONSELL
DE LA JOVENTUT DE BARCELONA

