

ENS HO MIREM?

GUIA D'AUTODIAGNOSI DE GÈNERE PER A GRUPS I ASSOCIACIONS UNIVERSITÀRIES



Universitat de Lleida
Centre d'Igualtat
d'Oportunitats i Promoció
de les Dones Dolors Piera

Col·labora:



ÍNDEX

PRESENTACIÓ	pàg. 3
AUTODIAGNOSI DE GÈNERE	4
Apartat 1. Membres	4
Apartat 2. Organització	5
Apartat 3. Feminismes	6
Apartat 4. Comunicació	6
Apartat 5. Violències	7
Resultats finals i valoració	7
RECOMANACIONS PRÀCTIQUES	8
Perspectiva de gènere	9
Llenguatge i comunicació inclusiva	9
Festes universitàries	10
Violències a les entitats?	12
RECURSOS A LA UdL	13
PER SABER-NE MÉS	14

PRESENTACIÓ

La participació en grups estudiantils i festes universitàries podem dir que caracteritzen el pas per la Universitat de la majoria del nostre estudiantat; ambients d'oci i festa que complementen la vida estrictament acadèmica de l'estudiantat. Com qualsevol altre espai de socialització, no s'escapen d'ésser travessats pel gènere. La participació, el reconeixement, les experiències resulten diferents per motiu d'identitat i expressió de gènere, i orientació sexual. Això vol dir que s'hi poden reproduir discursos i pràctiques fruits del sistema heteropatriarcal i masclista on vivim, és a dir, discriminacions, desigualtats i violències.

El compromís de la UdL amb la igualtat efectiva entre dones i homes i el respecte a la diversitat sexual s'ha traduït en els darrers anys en el desplegament de dos Plans d'Igualtat, un "Reglament d'actuació davant supòsits de violència de gènere, per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere", altres normatives i nombroses activitats per eradicar els estereotips i rols que afecten directament en la trajectòria acadèmica i professional de les persones, per promoure continguts amb perspectiva de gènere i per prevenir les violències.

Perquè no entenem un espai universitari si no és un espai lliure, segur i igualitari, i perquè és responsabilitat de tota la comunitat universitària acabar amb aquestes situacions masclistes i LGBTIfòbiques, hem dissenyat aquest document dirigit a les associacions i col·lectius estudiantils de la UdL.

Les associacions i col·lectius estudiantils de la UdL organitzen activitats festives tant dins com fora de la universitat. Les més destacades són la Festa Major de la UdL, l'AgroCastanyada,

l'Agrònom de Ferro i l'InterCampus. El context de festa i el consum popular d'alcohol no pot ser mai justificació d'actituds o comportaments que atemptin contra la dignitat i llibertat de la persona, ja sigui entre assistents o entre integrants dels col·lectius o grups organitzadors i en qualsevol moment abans, durant o després de la festa.

Aquesta Guia forma part d'un projecte més ampli que busca garantir unes festes lliures de masclisme i LGBTIfòbies, on es comptarà amb un Protocol específic d'actuació que permetrà donar resposta immediata a qualsevol agressió produïda en contextos festius i que complementaria (no substituiria) al Protocol marc de la UdL.

En una primera part, s'ofereix una eina d'auto-diagnosi per als col·lectius, amb la qual podran revisar el seu dia a dia, com s'organitzen des de la perspectiva de gènere i feminista i si estan normalitzant certes conductes o actituds. S'han utilitzat alguns elements de la Guia RE-GENEREM-NOS, del Consell de la Joventut de Barcelona¹ (CJB, 2016). I en una segona part es donen orientacions pràctiques per tal de superar els biaixos que es puguin haver detectat en l'auto-diagnosi, i per a planificar, gestionar i avaluar les activitats i festes que duguin a terme en el si de la universitat.

¹ Disponible a: <https://www.cjb.cat/regenerem-nos/2016/03/15/re-generem-nos-guia-dautodiagnosi-de-genere-per-a-entitats/>

AUTODIAGNOSI DE GÈNERE

Apartat 1. Membres

1. Qui integra el col·lectiu? a) >60% dones b) >60% homes c) Entre 40 i 60% dones i homes (equilibrat) d) Som entitat no mixta
2. Qui assisteix amb freqüència a les assemblees o reunions? a) >60% dones b) >60% homes c) Entre 40 i 60% dones i homes (equilibrat) d) Som entitat no mixta
3. Qui ocupa els càrrecs de decisió? a) >60 dones% b) >60% homes c) Entre 40 i 60% dones i homes (equilibrat) d) Som entitat no mixta
4. Quins rols desenvolupen les dones en òrgans de decisió? a) Participació habitual b) Mínima participació c) Són líders d) Depèn de qui
5. Quins rols desenvolupen els homes en òrgans de decisió? a) Participació habitual b) Mínima participació c) Són líders d) Som entitat no mixta
6. Observeu alguna barrera interna o externa per a que les dones accedeixin i participin en òrgans de decisió? a) Sí. Penseu en quines. b) No
7. Teniu algun mecanisme que garanteixi una participació equilibrada? a) Sí b) No
8. En espais plenaris o assemblees, les intervencions que feu són proporcionals a les dones i homes que hi assistiu? a) Sí b) No. Proporcionalment, parlen més homes c) No. Proporcionalment, parlen més dones d) Som entitat no mixta
9. Qui ocupa més temps d'intervenció? a) Els homes b) Les dones c) Ambdós per igual d) Som entitat no mixta

Resultats del bloc. Sumeu els punts de cada pregunta d'aquest bloc.

0	1+	0	1-	6
0	1+	1-	2+	8
-	-	0	2+	7
-	-	0	2+	6
0	1+	1-	1+	5
0	2+	1-	1+	4
1+	1+	1-	2+	3
1+	2+	1-	2+	2
1+	2+	1-	2+	1
p	c	q	a	

Total punts bloc 1 Membres: ____

Apartat 2. Organització

10. Els llocs on us reuniu estan adaptats? a) Sí b) No

11. Qui s'encarrega de les següents tasques? (marqueu *H=home, D=dona, N=destaca cap gènere*)
Els resultats tenen relació amb els rols i estereotips de gènere? a) Sí, la majoria b) Sí, algunes c) No, gens d) No creiem que això tingui relació directa amb els rols de gènere

<input type="checkbox"/> Moderació assemblees	<input type="checkbox"/> Organització, decisions
<input type="checkbox"/> Actes	<input type="checkbox"/> Acollida noves membres
<input type="checkbox"/> Ordre i neteja	<input type="checkbox"/> Relacions institucionals
<input type="checkbox"/> Manteniment	<input type="checkbox"/> Comunicació i xarxes
<input type="checkbox"/> Menjars	<input type="checkbox"/> Economia

Resultats del bloc. Sumeu els punts de cada pregunta d'aquest bloc.

1-	1+	0	1-	11
-	-	0	1+	10
p	c	b	a	

Total punts bloc 2 Organització: ____

Rols de... què?

El fet de que ens vegin com a dones o homes determina les expectatives que tenen de nosaltres, com ens mostrem, com ens pensem... i les tasques que se'ns assigna o ens autoassignem: a les dones, tasques de cura, poc visibles, de la llar; i, als homes, tasques més públiques, racionals i de força física.



Apartat 3. Feminismes

12. Què és per a vosaltres el feminisme? a) No tenim cap posicionament al respecte b) Moviment social i polític que pretén l'equitat i la no discriminació de gènere c) Moviment social i polític que pretén la superioritat de les dones
13. Teniu la igualtat de gènere o el feminisme o la no discriminació com a objectiu explícit del col·lectiu? a) Sí b) No, però ho tenim en ment c) No, no ho considerem
14. Feu alguna activitat al marge del 8M o 25N? a) Sí b) No c) No en fem ni pel 8M ni pel 25N
15. Teniu algun projecte/grup de treball sobre igualtat, feminisme, masculinitats alternatives, LGBTI? a) Sí b) No
16. Nombre anual de formacions que heu rebut sobre igualtat, perspectiva de gènere o comunicació inclusiva en els últims dos anys. a) Cap b) Entre 1 i 5 c) Més de 5
17. Col·laboreu amb alguna associació feminista? a) Sí b) No

Resultats del bloc. Sumeu els punts de cada pregunta d'aquest bloc.

-	-	0	1+	17
-	2+	1+	-1	16
-	-	0	+2	15
-	-1	0	+2	14
-	-1	0	+2	13
-	-1	+1	0	12
d	c	b	a	

Total punts bloc 3 Feminismes: ____

Apartat 4. Comunicació

18. Verbalment, us comuniquéu utilitzant el masculí genèric i/o comentaris sexistes? a) Habitualment b) En poques ocasions c) Mai
19. En cartells, flyers, fotografies, si hi apareixen persones, com són? a) Noies com a reclam b) Cossos normatius c) Cossos diversos d) No hi mostrem persones
20. Seguiu indicacions d'una guia de comunicació no sexista o segons la formació rebuda? a) Sí b) No C) Una què? No cal

Resultats del bloc. Sumeu els punts de cada pregunta d'aquest bloc.

-	-1	0	1+	20
1+	1+	0	-1	19
-	1+	0	-1	18
d	c	b	a	

Total punts bloc 4 Comunicació: ____

Cossos... què?

Els cossos normatius són aquells occidentalitzats, que responen al cànon generalitzat de bellesa, sense discapacitats, cishetero. I els cossos diversos són els de persones racialitzades, que no entrarien dins el cànon de bellesa, amb diversitat funcional, o LGBTI.

Apartat 5. Violències

21. Nombre de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe detectats en els últims dos anys. a) Cap b) Entre 1 i 5 c) Més de 5
*Alerta, que no hagueu detectat casos no vol dir que no hagin succeït!
22. Nombre anual de formacions sobre prevenció d'assetjament o violències en els últims dos anys. a) Cap b) Entre 1 i 5 c) Més de 5
23. Teniu algun protocol de prevenció i intervenció en casos d'assetjament? a) Sí b) No

Resultats del bloc. Sumeu els punts de cada pregunta d'aquest bloc.

-	-	0	2+	23
-	2+	1+	0	22
-	1-	1-	0	21
p	c	b	a	

Total punts bloc 5 Violències: ____

Resultats finals i valoració

Sumeu els punts de tots els blocs: ____ de 35 possibles.

Si teniu menys de 5 punts: Alerta!

Encara no ho veieu, però el vostre col·lectiu està obsolet, pateix de ceguera de gènere i té formes de fer contràries a la igualtat. Us assegurem que si hi treballeu, de seguida notareu els beneficis: satisfacció, menys conflictes, major activitat... Repenseu-vos!

Si teniu entre 6 i 15 punts: Poseu-vos les piles!

Mai és tard. Segurament haureu notat resistències (més conscients o inconscients) a canviar la forma com funcionem habitualment, plena de masclisme i generadora de (micro)violències. Comenceu informant-vos, aquesta guia us pot ser d'allò més útil!

Si teniu entre 16 i 25 punts: Seguiu així!

Teniu algun aspecte present, però encara us queda posar-vos les ulleres violeta a totes les àrees. Si encara no la teniu, creeu una comissió, o dediqueu un any intensament a rebre formació i repensar les vostres formes de fer... Contacteu-nos i us ajudarem!

Si teniu més de 26 punts: Sou cracks!

Teniu ben incorporada la perspectiva de gènere. Assegureu-vos mantenir el nivell, és un valor afegit. Necessitem a persones com vosaltres, compromeses i actives, per tenir una universitat segura i igualitària. No formeu part de la Xarxa Lila de la UdL? Us hi esperem!

Vistos els resultats, reflexioneu i considereu globalment:

Els vostres punts forts en matèria d'igualtat:

Els vostres punts a millorar en matèria d'igualtat:



RECOMANACIONS PRÀCTIQUES

Us haureu adonat que les diferents respostes al test que acabeu de fer puntuaven diferent. La veritat és que les mateixes preguntes us poden servir com a indicadors de gènere per saber què heu de tenir previst, com heu de funcionar... A banda d'aquestes "pistes" que us dona el mateix test, a continuació trobareu recomanacions essencials per tal que sigueu una entitat compromesa amb la igualtat.

Indi... què?

Els indicadors de gènere són dades que descriuen realitats i permeten veure desigualtats, alhora que ens serveixen per mesurar els canvis al llarg del temps. (Per ex, el fet de desagregar per sexe.) I és que ja se sap, si no es mesura, no existeix...

Perspectiva de gènere

En totes les esferes de la vida se'ns pensa diferents i desiguals. Per això és urgent posar en marxa accions que neutralitzin aquesta tendència i possibilitar que cadascú se senti lliure i estimada tal com és, en igualtat d'oportunitats.

Tothom ha hagut de fer un esforç per adoptar el que se'n diu la perspectiva de gènere. En el cas de les entitats, associacions, col·lectius, representa un canvi a diferents nivells: **implica un replantejament (en tots els nivells de decisió i àmbits de treball) de les prioritats, les accions i projectes per incorporar les necessitats i interessos diferenciats de les dones i per a que afavoreixin la igualtat real.**

Com ho fem? Per exemple:

- **Estratègicament:** en la missió, la visió global i la cultura organitzativa, feu explícit el compromís en la igualtat i la no tolerància de cap violència, feu protocols d'actuació.
- **Estructuralment:** recolliu dades desagregades per sexe (dona, home, no binari), rebeu formació, penseu accions positives, gestioneu els temps igualtàriament...
- **En l'impacte:** feu una comunicació inclusiva, projectes amb enfocament feminista (que no només cap a dones, sinó per transformar les relacions desiguals).

Perspectiva de què?

Solem veure la realitat segons ens l'han explicat i segur hem normalitzat situacions de desigualtat o violència. Per això sovint s'utilitza l'expressió de "posar-se les ulleres violeta" amb les què sabrem identificar-les i donar-hi resposta.

Llenguatge i comunicació inclusiva

El nostre llenguatge és producte del sistema patriarcal: invisibilitza les dones, degrada tot allò femení, ridiculitza ètnies i el col·lectiu LGBTI... i reforça estereotips.

Com ho fem? Procureu:

1. Evitar el masculí genèric, evitar anomenar les dones en relació als homes o com a complementàries.
2. Reconèixer veus expertes de dones, i referir-s'hi amb el càrrec i nom complet.
3. Promoure i naturalitzar que les persones tenim expressions de gènere no tradicionals.

Per a més recomanacions i alternatives concretes, consulteu la **Guia** sobre llenguatge no sexista del Centre Dolors Piera!

La realitat crea el llenguatge, però el llenguatge també crea realitat!



Festes universitàries

Heu decidit que voleu tenir unes festes universitàries lliures de sexisme i LGBTIfòbies. Felicitats! Però no sabeu per on començar... Tingueu en compte els següents aspectes en l'organització i la posada en marxa de les activitats i festes:



	QUÈ SOL PASSAR?	QUÈ PODEU FER?
TASQUES	Els homes acostumen a desenvolupar les tasques més tècniques i físiques, mentre que les dones s'ocupen de la logística, ordre, neteja... tasques infravalorades.	Revisar qui fa què de forma desagregada per sexe i com es decideix. Crear comissions paritàries per a preparar i executar cadascun dels aspectes de la festa. Ensenyar a qui calgui.
ACTIVITATS	Se solen fer dinars o sopars. Les barres són sol·licitades per obtenir ingressos. Se solen organitzar jocs o activitats lúdiques (sense criteris de gènere). Distribució de les despeses de forma desigual. Si es paga entrada, es deixa entrar gratis a les noies.	Revisar qui fa què de forma desagregada per sexe i com es decideix. Procurar paritat a les barres. Analitzar l'impacte de gènere de les activitats del programa (són sexistes?). Realitzar activitats amb continguts feministes, apoderadors i de visibilitació. Revisar a qui estem pagant amb dades desagregades i d'on ens venen els diners. Evitar especificar entrades gratuïtes (per ser noia, per ex).
COMUNICACIÓ	En cartells i xxss: S'usa el masculí genèric. S'usen expressions denigrants. S'usen imatges estereotipades i no diverses de l'alumnat.	Seguir les indicacions d'una Guia de llenguatge no sexista i comunicació inclusiva. (Veure apartat anterior) Difondre-la i fer-ne formació interna, sobretot a persones amb càrrecs de decisió i amb responsabilitats de comunicació.
MÚSICA	Solen actuar grups o dj's joves amb manca de representació femenina. No es tenen en compte les lletres de les cançons. Molta música comercial que es posa de fons sol ser masculista.	Tenir en compte com a criteri d'elecció la presència de dones en el grup o contractar grups o artistes feministes. Revisar si té continguts masculistes, LGBTIfòbies o xenòfobs en les lletres i establir-ho com a criteri d'exclusió.

ALIANCES	<p>Es desconeixen entitats feministes o no s'hi col·labora.</p> <p>No es preveuen mecanismes de participació de gent de fora l'entitat.</p>	<p>Informar-se dels col·lectius feministes del territori.</p> <p>Proposar-los que participin fent-vos assessorament, o en l'organització de les festes, o facilitant-los un espai dins el programa per a realitzar-hi alguna activitat feminista. Així omplirien de contingut les festes, aprendríeu i us donarien un cop demà!</p>
PREVENCIÓ de VIOLÈNCIES	<p>S'espera que no hi haurà cap agressió.</p> <p>No hi ha consciència d'una responsabilitat col·lectiva.</p> <p>Se solen justificar agressions o se sol culpabilitzar a qui ho pateix (sobretot per l'alcohol).</p> <p>No es té ni es coneix cap protocol d'agressions.</p> <p>Si se'n disposa, no sol estar coordinat ni s'ha fet cap formació al respecte.</p>	<p>Fer un protocol intern a la vostra entitat.</p> <p>Difondre i utilitzar-ne un (de la Universitat o municipi en les festes) mitjançant material infogràfic.</p> <p>Coordinar-vos amb els serveis de la Universitat responsables.</p> <p>Fer màrqueting amb idees clau de prevenció i apoderament (gots, polseres...).</p> <p>Designar unes persones referents del protocol per a cada àmbit de la festa: barres, activitats, menjars, seguretat, muntatge...</p> <p>Com a part del protocol, posar un punt lila, fer un clip o una falca que informés quan hi ha hagut una agressió, s'insisteixi en la no tolerància i recordar el punt lila.</p>

Recordeu: totes les persones som responsables de que la festa sigui un èxit i es visqui amb llibertat i seguretat!



Violències a les entitats?

De ben segur que el vostre grup està fermament en contra de cap violència. Però seria innocent pensar que realment sigui un espai immune, més si no ho abordem.

Assumim-les. En som responsables. No siguem còmplices!

Segons la Llei catalana (5/2008), les violències masclistes dins l'associacionisme juvenil entrarien dins les del tipus social o comunitària. Ens podem trobar que una companya estigui patint violència en altres espais (parella, família, aula...) o bé que es doni en el si del col·lectiu.

Exemples de violències que es poden donar dins l'associació (sovint es poden donar a la vegada o ser una mescla, el que importa és detectar-la i intervenir):

TIPUS	EXEMPLES
V.Física	Emprar la força física contra algú, tocar el cabell de persones racialitzades sense el seu permís...
V.Psicològica	Insults, "calladeta estàs més mona", "marieta", jutjar el cos, tractar-la com "la friki de les dones" o "feminazi", difamar, amenaçar, no anomenar amb el nom sentit a una persona trans*...
V.Sexual	Fregaments, mirades obscenes, rumors sexuals, "t'has posat guapa per mi?", sexpredding, drogar per tenir accés sexual, violar...
V.Ambiental	Fer malbé material seu, amagar-li coses...
V.Social	Coaccions, intents d'aïllar-la de grups o projectes, treure-la o no posar-la en un grup tipus whatsapp...
V.Econòmica	No assignar pressupost al grup d'igualtat, paga menys a les noies...
V.Simbòlica	Micromasclismes, "deixa-la, deu tenir la regla...", utilitzar com a reclam la seva imatge, passar al davant de les companyes en concentracions feministes, parlar per elles, mansplaining, manspredding, ser paternalistes, mostrar només relacions hetero...
V.Institucional	Recórrer només a homes experts, "tu fes de moderadora", no preveure mesures per afavorir la paritat...
V.Estructural	Assignar tasques en funció del gènere, que el bany o el local no estigui adaptat, encobrir o justificar violències, qüestionar les referents del protocol, no respectar les seves indicacions, reincidir en la conducta...
V.Cultural	Parlar en masculí, nombrar-les amb diminutius, fer acudits sexistes o LGBTI-fòbics o xenòfobs, riure's d'homes fent tasques de dones, menysprear o no valorar la feina feta, interrompre-la quan té la paraula, posar música amb lletres vexatòries...

OK. No volem que passi. Com prevenim?

- Fent arribar a tothom un missatge clar de tolerància zero.
- Organitzant un debat, demanant formacions...
- Col·laborar amb entitats feministes.
- Informant-vos sobre els recursos d'atenció al vostre municipi o a la mateixa Universitat.

Ja ha passat. Com responem?

- Podeu acordar un **circuit intern** per a que la persona agredida o algun testimoni sàpiga a qui comunicar-ho i com. Aquestes persones referents haurien d'estar mínimament formades per fer una bona primera atenció i no revictimitzar.
- Podeu pensar si la o les referents intervindran amb la **persona agressora** i com ho faran. Algunes opcions:
 - a) conversa d'avís i que es comprometi a canviar d'actitud o comportament. Es tracta de fer-li saber la importància i conseqüències del que ha dit o fet.
 - b) si ha estat entre membres, podeu establir que eviti coincidir en espais o activitats amb la persona que hagi patit l'agressió o preveure altres mesures de precaució.
 - c) conversa contundent, comunicació als òrgans de decisió, període de vigilància, retirada de privilegis/càrrec, sanció.
 - d) expulsió definitiva, activació del circuit extern (municipal o de la universitat).

RECURSOS A LA UdL







La **Xarxa Lila** som un grup d'agents per a l'orientació i la prevenció de les violències masclistes i LGBTIfòbiques, creada a finals de 2019. En podem ser membres mentre siguem estudiants de la UdL. A partir d'una formació, som capaços de detectar situacions de masclisme o LGBTIfòbia, de donar una primera atenció i ser referents per a campanyes a favor de la igualtat i dels drets humans. Per exemple, a les festes universitàries muntem els Punts Lila, etc.

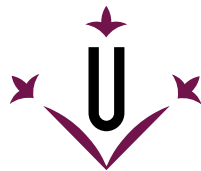
El **Centre d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones Dolors Piera** és la unitat d'igualtat de la UdL, encarregada de les polítiques d'igualtat, de fer cursos, jornades... Gestiona un centre de documentació especialitzat en gènere. I també és l'oficina on us podeu adreçar en cas d'assetjament o violència per motius d'identitat o expressió de gènere i/o d'orientació sexual. Seguiu-nos a les xxss o visiteu la nostra web! www.cdp.udl.cat



PER SABER-NE MÉS

Per a més informació, teniu:

el " Manual sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i mesures d'igualtat per a entitats" (Ajuntament de Barcelona, Centre d'Informació i Recursos per a les Dones, 2017).	
el " Protocol d'actuació en casos de violències masclistes en les entitats juvenils" (Consell de la Joventut de Barcelona, CJB).	
Guia sobre Llenguatge i comunicació inclusiva (UdL). Col·lecció Genuïnes núm.5 (i la resta de temàtiques) disponibles a:	
La Guia d'aplicació del "Reglament d'actuació davant supòsits de violència de gènere, per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere a la UdL".	
Marc legal sobre igualtat.	
Glossari de termes sobre igualtat.	



Universitat de Lleida
Centre d'Igualtat
d'Oportunitats i Promoció
de les Dones Dolors Piera

Campus de Cappont
C. de Jaume II, 71
Edifici Polivalent (despatx 0.20)
25001 Lleida (Catalunya)
Tel. +34 973 70 27 57 - 973 70 33 96 - 973 70 66 23

cdp@udl.cat
www.cdp.udl.cat

Segueix-nos!

 [centredolorspiera](https://www.facebook.com/centredolorspiera)

 [@centrecdp](https://twitter.com/centrecdp)

 [dolorspiera](https://www.youtube.com/dolorspiera)



MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES