

Ferramenta de auto avaliação de igualdade de gênero

PROVEDORES DE ATIVIDADE FÍSICA, E ESPORTE COMUNITÁRIA

Esta ferramenta de Autoavaliação é projetada para uso por provedores de esportes comunitários e atividades físicas (departamentos municipais de recreação, clubes de meninos e meninas, etc.) para avaliar se seus programas, serviços e instalações atendem a um padrão aceitável de igualdade de gênero. Os resultados ajudarão as organizações a engajar ativamente mulheres e meninas como participantes e líderes.

Áreas de Autoavaliação

Esta ferramenta está dividida em quatro áreas:

• PROGRAMAS DE QUALIDADE

Avalia até que ponto as mulheres e meninas têm uma variedade de oportunidades de desenvolvimento de participação, habilidade e conhecimento em um ambiente divertido, seguro e inclusivo.

• POLÍTICAS

Identifica políticas formais e práticas arraigadas que podem melhorar ou criar barreiras para o envolvimento ativo de mulheres e meninas. Criar políticas não é o fim, mas o começo é importante ter implementação também.

• LIDERANÇA

Apoia o recrutamento, retenção e reengajamento de mulheres e meninas como ativos para sua organização e importantes modelos para todos, desde o envolvimento no planejamento e tomada de decisões do programa até papéis formais de liderança como membros do conselho, líderes de programa, treinadores e funcionários.

• AMBIENTE

Examina os ambientes sociais e físicos, incluindo instalações e equipamentos.

A ferramenta integra conceitos do Esporte Canadense para a Vida e Desenvolvimento de Atletas de Longo Prazo (CS4L / LTAD). Como um movimento para melhorar a qualidade do esporte e da atividade física no Canadá, a CS4L apoia a criação de condições e sistemas ideais que apoiarão mulheres e meninas em todos os estágios de participação, competição e liderança, contribuindo para resultados relacionados à saúde e excelência atlética.

Instruções:

1. Reúna pessoas em sua organização que estejam familiarizadas com as áreas da lista de verificação.
2. Revise os padrões e use o esquema de pontuação para avaliar até que ponto sua organização atende a cada padrão.

3. Some sua pontuação e analise as próximas etapas no final desta ferramenta.

4. Integre as descobertas no planejamento de curto e longo prazo da sua organização. Defina metas específicas com planos de ação para 6, 12 e 18 meses. Entre em contato com o CAAWS para obter ideias ou suporte.

5. Faça uma declaração pública sobre o que você está fazendo para envolver ativamente mulheres e meninas.

ESQUEMA DE PONTUAÇÃO:

Existem cinco classificações para a ferramenta.

Como organização, nós:

- (1) NUNCA PENSOU NISSO
- (2) PENSOU SOBRE ISSO, MAS NÃO TEM CAPACIDADE PARA ABORDAR ISSO
- (3) PENSOU E COMEÇOU A FAZER ISSO
- (4) FAZ ISSO OCASIONALMENTE
- (5) FAZ ISSO REGULARMENTE / CONSISTENTEMENTE

Programação de qualidade

1. Consultamos mulheres e meninas em nossa comunidade para desenvolver programas que atendam às suas necessidades, interesses e experiências, incluindo atividades, dia da semana, hora do dia e frequência das sessões.

Nota _____

2. Oferecemos ideias e sugestões sobre a programação, pois as mulheres e meninas podem não estar familiarizadas com as oportunidades disponíveis.

Nota _____

3. Oferecemos programas exclusivos para mulheres que oferecem uma oportunidade para mulheres e meninas participarem, que podem exigir ou preferir uma programação segregada por gênero.

Nota _____

4. Consideramos o estágio dos participantes e nos concentramos nas habilidades de movimentos fundamentais, ciente da importância e experiência de mulheres e meninas.

Nota _____

5. Nós individualizamos o aprendizado e encorajamos e reconhecemos a melhoria e o esforço (além da habilidade).

Nota _____

6. Usamos métodos de ensino para ensinar, avaliar e motivar mulheres e meninas que enfatizam a diversão, o prazer e o desafio da participação.

Nota _____

7. Nós acomodamos as necessidades únicas de mulheres e meninas com base em crenças culturais e religiosas.

Nota _____

8. Realizamos discussões sobre tópicos relevantes, que fornecem oportunidades para mulheres e meninas se conectarem e compartilhem suas experiências e seus conhecimentos e desenvolverem suas habilidades e competências.

Nota _____

9. Encorajamos mulheres e meninas a refletirem sobre todos os resultados de sua participação, incluindo novas habilidades e aumento da autoestima, aumento do apoio social, diminuição do estresse, sono melhor, etc., e valorizar o que seus corpos podem "fazer" em vez de "Como eles se parecem".

Nota _____

10. Usamos algumas ferramentas para avaliar o sucesso do programa, como o desenvolvimento de habilidades, a satisfação do participante e / ou dos pais, o registro subsequente em outros programas e os benefícios do participante e da comunidade.

Nota _____

TOTAL DE PONTOS: _____

Políticas:

11. Temos uma política de igualdade de gênero e um plano de implementação.

Nota _____

12. Reconhecemos que mulheres e meninas que estão em grupos vulneráveis requer tempo maior para se envolver de forma eficaz, valorizando sua participação e contribuição especialmente em funções de liderança.

Nota _____

13. Temos uma política que apoia o acesso e investimento equitativos para mulheres e meninas com relação lideranças de programas de qualidade, oportunidade de liderança.

Nota _____

14. Temos políticas de recursos humanos para flexibilidade de horários, divisão de trabalho / função, arranjos de cuidadores e ausências prolongadas por motivos pessoais ou familiares.

Nota _____

15. Avaliamos programas e serviços para melhorar a programação futura por identificar os fatores de sucesso e as possíveis barreiras à participação, como parte do nosso compromisso com a melhoria contínua.

Nota _____

16. Temos políticas que permitem trajes diversos e privacidade, como roupas completas nas piscinas, prática específica para gênero / horários de treinamento.

Nota _____

TOTAL DE PONTOS: _____

Liderança

17. Temos uma estratégia para recrutar, reter e treinar mulheres líderes de programa entre os participantes e implementá-la de forma proativa, para maximizar o tempo investido pelos participantes. Nós fornecemos "rampas" para reengajar as mulheres, enquanto elas fazem a transição entre diferentes tipos de envolvimento.

Nota _____

18. Nossa política de igualdade de gênero e plano de implementação identificam metas e estratégias específicas para envolver um número específico de mulheres líderes em todos os níveis (por exemplo, no mínimo 50% de representação feminina em nossos conselhos de administração, como presidentes de programa, como palestrantes de conferências, etc.).

Nota _____

20. Reconhecemos as contribuições, habilidades e experiências de mulheres em programas de liderança.

Nota _____

21. Oferecemos oportunidades de desenvolvimento profissional e orientação para todas as funcionárias, educadoras e voluntárias para aumentar suas habilidades, confiança e contatos.

Nota _____

22. Recrutamos funcionários que refletem a diversidade de nossa comunidade, em termos de habilidade, cultura, orientação sexual, etc.

Nota _____

23. Treinamos todos os líderes do programa sobre como envolver as participantes do sexo feminino e garantir eles entendem as variações na motivação, dinâmica social, nível de habilidade, maturação e demandas em suas vidas pessoais.

Nota _____

24. Nós encorajamos os homens a serem aliados para alcançar a igualdade de gênero e engajar ativamente mulheres e meninas como participantes e líderes, reconhecendo que abordar essas questões não é apenas um "problema das mulheres" - todos nós temos um papel a desempenhar.

Nota _____

TOTAL DE PONTOS: _____

Ambiente (social e físico)

25. Temos políticas e planos de ação para abordar a equidade de gênero em relação a:

- Criar um ambiente acolhedor

Nota _____

- Preocupações de segurança

Nota _____

- Problemas de transporte

Nota _____

- Alocação de instalações

Nota _____

- Adquirimos e compramos equipamentos, por exemplo, levamos em consideração os interesses das mulheres e meninas e o tamanho do corpo ao adquirir equipamentos, por exemplo, todos os pesos ou degraus, equipamentos para jogos femininos, programas, etc.

Nota _____

- Alocação de recursos financeiros

Nota _____

- Alocação de recursos humanos

Nota _____

26. Usamos linguagem e imagens inclusivas e evitamos linguagem e imagens discriminatórias em todas as nossas comunicações e materiais

promocionais.

Nota _____

27. Criamos um ambiente inclusivo que respeita a diversidade de gênero, raça, etnia, cultura, habilidade, tamanho do corpo e preferência sexual em nossos programas e dentro de nossas instalações.

Nota _____

28. Abordamos dinâmicas negativas de forma proativa, como panelinhas ou culturas organizacionais tóxicas, dentro de programas ou equipes de liderança que desencorajam o envolvimento e tem outras consequências potencialmente prejudiciais para os participantes, funcionários, voluntários e outros.

Nota _____

29. Traçamos o perfil de participantes e líderes femininas como modelos para todos e nos concentramos em suas habilidades, realizações e contribuições.

Nota _____

TOTAL DE PONTOS: _____

Qual é a sua pontuação?

SOMA A PONTUAÇÃO: _____

PONTUAÇÃO: ANÁLISE:

35–69 • O fato de você estar respondendo a este questionário é um sinal positivo.

70–99 • A capacidade limitada pode ser um desafio; mas também pode ser um motivo para ficar motivado e ser criativo.

100–129 • Passos sérios foram dados e você está indo na direção certa.

130–159 • Notícias fantásticas - você está mais à frente do que a maioria das outras organizações de esporte e atividade física.

160-175 • Você é um modelo para outros esportes e organizações de atividade física.

Próximos passos

É provável que todas as organizações tenham algum trabalho a fazer. Aqui estão algumas ações a serem consideradas pela sua organização: escolha ou priorize 2 a 3 itens de cada área de avaliação, estabeleça metas apropriadas para esses padrões, identifique quem será responsável pela implementação e dentro de que prazo. Abaixo estão algumas etapas específicas que você pode seguir:

PARA OS PADRÕES ONDE VOCÊ PONTUOU:

(1) CONSIDERE ISTO:

- Identifique as etapas para agir neste mês, este ano, 18 meses e dois anos a partir de agora. Integre essas ações em seu plano estratégico ou operacional.

(2) CONSIDERE ISTO:

- escolha um padrão de cada área (Programas, Política, Liderança, Meio Ambiente) e identifique alguém em sua organização para conduzir o planejamento e a ação.

(3) CONSIDERE ISTO:

- Ação é boa. Depois de dar os passos neste padrão, você está no caminho certo para desenvolver uma abordagem de modelo para outros padrões.
- Use o modelo para projetar abordagens para pelo menos um outro padrão dentro de cada área, onde você pode trabalhar nos próximos seis meses.

(4) CONSIDERE ISTO:

- Reúna sua equipe de liderança (funcionários e voluntários) e identifique as barreiras para fazer isso mais do que ocasionalmente.
- Pode “ocasionalmente” ser aumentado para “regularmente / consistentemente” nos próximos seis meses? O que precisa acontecer para que isso aconteça?

(5) CONSIDERE ISTO:

- Reúna sua equipe de liderança (funcionários e voluntários) e identifique quais barreiras existem para fazer isso mais do que regular ou consistentemente e também intencionalmente.
- Pode-se mover “regularmente / consistentemente” para “sempre” nos próximos seis meses? O que precisaria acontecer para que isso acontecesse, intencionalmente?

Sobre CAAWS

CAAWS é uma organização nacional sem fins lucrativos dedicada a criar um sistema equitativo de esporte e atividade física no qual meninas e mulheres são ativamente engajadas como participantes e líderes.

Para obter mais informações sobre serviços de consultoria, workshops e publicações, visite www.caaws.ca ou envie um e-mail para caaws@caaws.ca.

Recursos Recomendados

- Para obter mais informações sobre a igualdade de gênero e os fatores psicossociais que impactam a participação e liderança de mulheres e meninas, baixe a publicação do CAAWS 'Actively Engaging Women and Girls', um suplemento aos documentos da fundação CS4L - www.caaws.ca/CS4L.
- Para obter mais informações sobre o Canadian Sport for Life e Long-Term Athlete Development, visite www.canadiansportfo

Este instrumental foi traduzido e adaptado pela equipe da ACER Brasil – www.acerbrasil.org.br para corresponder à realidade local e brasileira.

