

Finestra del Cau

Fitxa d'activitats



Finestra del Cau

Lideratges feministes

Nom de l'activitat

Diversos títols

Durada

Variable

Etape educativa

Activitat adaptada per a cada unitat

Nombre de participants

Variable; amb tota la unitat o Consell

Introducció

L'educació cap a infants i joves esdevé transformadora, entre d'altres, en el moment en què aconseguim que aquesta ens porti a qüestionar allò que tenim integrat com a normal i natural. Això, però, en realitat ho hem après a través de la nostra socialització, com qualsevol altra cosa.

Les relacions socials es construeixen a partir de pautes i estructures apreses, i és important ser-ne conscients per tal de veure com afecten la nostra tasca educativa (tant en els espais de treball com de cara als infants i joves).

Les nostres relacions inevitablement s'estructuren en funció dels rols que existeixen en cada grup, però això no és intrínsecament negatiu. El problema apareix quan aquests rols i les seves actituds estan lligades a una valoració social desigual que fa que uns s'imposin sobre uns altres i exerceixin poder en la relació social. Aquests rols han estat històricament els vinculats a figures masculines, blanques i cis-heteronormatives (podeu trobar més informació sobre aquest tema en aquest altre [Recurs](#)).

A Escoltes Catalans, a partir de la Diagnosi de Gènere realitzada el 2020 (resum disponible [aquí](#)), vam poder identificar com moltes de les qualitats que acostumen a tenir les persones que compten amb el lideratge dels nostres espais estan molt relacionades encara amb formes de fer masculinitzades, vinculades al coneixement i la formació (l'experiència), la capacitat discursiva i d'intervenir en públic i/o l'edat.

Tots aquests factors indicaven la reproducció en les estructures associatives d'una cultura participativa clàssica i desemmascaraven com teníem una entitat principalment encarada als resultats i la productivitat, on valors feministes com l'empatia, el benestar col·lectiu o la racionalització dels usos del temps segons les cures, quedaven en el pla discursiu, però no hi eren presents de forma efectiva. Per tot el que es va desprendre de la Diagnosi de gènere, vam posar en marxa el Pla de Transició Organitzacional.

El treball, però, no es pot quedar aquí, com a educadores tenim la responsabilitat identificar aquestes dinàmiques nocives que es deriven del sistema patriarcal en el qual vivim per poder-les revertir. Aquesta mirada també l'hem d'integrar en els espais quotidians, com quan fem una anàlisi de grup, a l'hora d'interaccionar amb els infants i joves, en les intervencions de consell, en equip de caps, comissions i càrrecs...

En aquest recurs pretenem fer valdre noves formes de lideratge basades en valors feministes, tot desarticulant els sistemes encarregats de donar valor i importància a unes determinades característiques personals o col·lectives en detriment d'altres, a més d'oferir eines per treballar sobre la capacitat opressiva, en diferent mesura, que poden arribar a tenir aquests lideratges, sense renunciar al fet positiu que pot aportar aquesta figura.

ACTIVITAT 1: REVISEM ELS NOSTRES LIDERATGES

Consells, equips, Clan

Objectius

- Crear una radiografia dels lideratges al nostre espai de treball.
- Revisar els perfils de lideratge que tenim.
- Definir els patrons de conducta que volem promoure.
- Pensar en els tipus de lideratge que necessita cada àmbit i posició.

Material necessari

- Fulls de paper
- Lapis o retoladors de colors

Descripció de l'activitat

Apuntem en fulls separats cada un dels càrrecs i unitats que tingueu al cau. N'hi haurà un específic per consell. Ex:

Descripció de l'activitat

Considerem molt important que cadascú puguem reflexionar al voltant de si considerem que es té un rol de poder en els espais de treball i en quines situacions l'exercim, essent d'alguna manera o altra líder. A partir dels càrrecs, la unitat en la qual estem, i el consell, ens fixarem en les actituds i pensaments que és possible que calgui revisar per tal que aquesta figura de poder i líder que tenim sigui tan positiva com sigui possible, tant per un mateix com pel grup.

1

Aquest treball tindrà tres fases, la primera, individual, en la qual apuntarem les reflexions que fem individualment, sobre cada un dels espais (càrrecs, unitat, consell) responnent aquestes preguntes:

- Com hi participo? Quantes intervencions acostumo a fer? Sobre quins temes o en quin sentit són les intervencions (d'opinió, d'idea, de crítica, de proposta, de context...)?
- Com se m'escolta en cada un d'aquests espais? A què ho atribueixo?
- Habitualment les decisions que es prenen en aquests espais són acord amb la meua opinió?
- Amb quines persones acostumo a treballar més? La resta de les persones se senten còmodes treballant amb mi?
- Recordo o m'han dit que he tallat o infravalorat la intervenció d'algú altre?
- Quantes vegades al dia penso en el cau i en les coses que s'han de fer? La gent espera que sigui jo qui faci recordatoris pel grup?
- Soc de les persones que assumeix més càrrega de tasques en aquests espais?

A partir de les respostes a aquestes preguntes, generarem un recull de punts forts i punts a millorar dels nostres lideratges.

La segona fase d'aquest treball consisteix a passar a les REFEs de l'agrupament el nostre recull, perquè aquestes persones ens puguin acompanyar en aquest procés de revisió i treball personal. Si qualsevol de les parts ho considera adient podem quedar presencialment per comentar-ho conjuntament. L'objectiu d'aquesta part és oferir perspectiva a la nostra visió. És a dir, que puguem rebre un retorn dels nostres reculls gràcies a la mirada externa d'algú que ens ha vist participar d'aquests espais.

Un cop realitzats els retorns, la tercera fase del treball consisteix a redactar tres compromisos, referents a la nostra participació en cada un dels espais [per elaborar-los, també podem demanar suport a la REFE]. Un cop els tinguem decidits, escollirem un dia per compartir-los amb les companyes de consell, de càrrec, i les cocaps.



Recorda!

La tasca de les REFEs en aquests acompanyaments és estrictament confidencial per garantir un espai segur. Les respostes compartides han de servir per ajudar les persones en el seu treball personal, però no per fiscalitzar el seu rol. Per tant, les reflexions derivades d'aquesta activitat es mantindran en confidencialitat, tret que la persona decideixi compartir-les amb el Consell.

2

Valorarem com creiem que hauria de ser un lideratge feminista a partir de debatre com d'acord esteu amb les següents frases:

Podem assignar un Molt-Bastant-Poc-Gens a cada frase i si tenim temps apuntem les opinions de la gent o l'argumentació de consens de per què creiem que és així.

1. Ser líder suposa sacrificis.
2. És important que totes les persones assumeixin el lideratge en algun aspecte.
3. Qui lidera sovint no n'és conscient.
4. Ser líder vol dir prendre decisions.
5. L'eficàcia i l'eficiència han de ser prioritàries.
6. A vegades cal tirar pel dret, si no la feina no s'acaba fent.
7. Ser líder té a veure amb actuar com a exemple per la resta.
8. Que una feina es faci o no depèn que hi hagi algú que la lideri.
9. Tots els càrrecs o comissions del cau requereixen el mateix tipus de lideratge.
10. Liderar té a veure amb exercir un rol de poder.

Siguem conscients que nosaltres, al final, també hem estat educats i educades segons unes pautes de valoració dels rols i una manera de pensar que s'alineen amb algunes d'aquestes idees de lideratge. Fem un esforç per ser-ne crítiques!

3

Ara sí, en relació amb el que hagi sortit, comparem com és actualment el lideratge al nostre agrupament (la part de l'activitat) amb com pensem que hauria de ser un bon lideratge (2a part). Coincideix la idea general? En què divergim més?

4

Com s'ha comentat en la introducció, del projecte Gènere i Feminismes en vam extreure uns aprenentatges, entre aquests, les característiques i actituds a treballar i promocionar per a tenir lideratges feministes, igualitaris o positius. Aquests es caracteritzen per:

- Repartir la responsabilitat de les tasques, encarregar-se col·lectivament de tirar endavant els projectes
- Escoltar les propostes de tothom de forma activa i tenir en compte les propostes de les altres,
- Ser transparents
- Ser properes i treballar en un clima còmode i cohesionat de confiança
- Comunicar-se de forma assertiva
- Aprendre fent i saber rebre i elaborar crítiques constructives
- No tolerar les situacions de discriminació ni violència
- Ser humils i honestes
- Valorar la centralitat dels processos a banda dels resultats
- I amb tot això, destruir les nocions habitualment presents en altres lideratges com la necessitat de sacrifici i desatenció del benestar personal, l'heroïcitat, la sobrecàrrega física i mental, l'individualisme o el personalisme.

Dividiu-vos en grups i, a la part de darrere dels fulls que heu omplert a l'inici, apunteu-hi eines o mecanismes que teniu o podeu crear per posar en pràctica aquests lideratges feministes. Aquests han de donar resposta al vessant negatiu dels lideratges en aquests espais de treball (càrrecs, unitats i consell) que han sorgit en la primera part de la dinàmica i poder-los revertir.

Un cop fet això, seria bo que cada càrrec i unitat s'endugui el full per a tractar-ho en una reunió i posar en pràctica aquests mecanismes, així com proposar-ne d'altres. Pel que fa a consell seria interessant que se n'encarreguessin les persones REFEs.

Cal ser honestes i veure que a la realitat hi ha moltes circumstàncies personals que dificulten aquestes propostes, així i tot, cal fer l'esforç de tenir aquesta perspectiva feminista i també plantejar escenaris en què, sí, en últim terme, no es poguessin assumir les responsabilitats, la feina imprescindible es tiri endavant amb el mínim perjudici possible per la resta de companyes.

Recomanem i encoratgem que si teniu la convicció de treballar aquesta temàtica amb consell, pugueu donar un cop d'ull i realitzar les dinàmiques que l'Equip Gènere va proposar en el marc del 8M del 2023 sobre repartiment de tasques.

ACTIVITAT 2: PRACTIQUEM ELS LIDERATGES

Consells, equips, Clan

amb una adaptació dels objectius i les preguntes de debat

Objectius

- Valorar diferents tipus de lideratges, saber què posem en valor i què treballem amb infants i joves
- Assenyalar les característiques negatives i positives de cada tipus de lideratge i saber-los interseccionar amb el gènere, l'edat, l'experiència...
- Tenir en compte quins patrons de conducta volem promoure i quins no

Material necessari

- Fulls de paper
- Bolis
- Material reciclat divers

Descripció de l'activitat

1 Cada grup tindrà 15 minuts per construir una estructura que pugui aguantar un objecte més o menys pesant amb els materials que tingueu al vostre voltant. Se li atorgarà un rol de lideratge diferent (estan descrits més avall!) a una persona de cada grup, i haurà d'actuar conseqüentment durant aquesta activitat. La resta promoueu que sigui així, l'objectiu és actuar i observar.

2 Un cop superada la primera ronda, els grups posaran en comú com s'ha desenvolupat l'activitat. Cada grup haurà d'identificar quins punts forts i quins punts febles o amenaces tenia el lideratge amb què comptaven al seu grup i apuntar-los en un paper amb dues columnes.

3

Amb la llista feta, s'intercanviaran els fulls entre els grups i caldrà que en 10 minuts per cada punt en negatiu que l'altre grup hagi apuntat sobre el lideratge, plantegin una forma de revertir-lo o fer-li front col·lectivament.

4

Passat aquest temps, els fulls es tornaran a intercanviar amb el grup que el tenia en un inici, i disposarem de 15 minuts per construir un objecte que pugui competir en una cursa contra la resta de grups. En aquesta segona fase pot canviar la persona que tenia el rol de lideratge. És important que aquesta persona no hagi vist els mecanismes que l'altre grup ha proposat per fer front a les debilitats del personatge. Aquestes s'hauran de posar en pràctica durant la construcció del segon objecte.

Un cop finalitzat, podeu dur a terme la cursa.

Quan estigueu poseu en comú l'experiència i els canvis que heu experimentat i recolliu-ho. Us proposem algunes preguntes per al debat:

- Heu vist similituds en aquest joc simbòlic i algunes dinàmiques presents a consell?
- Considereu que hi ha jerarquies al vostre consell? En quins àmbits?
- Quins són els estils i formes de lideratge que valorem positivament en els projectes col·lectius?
- Quines figures acostumen a situar-se en càrrecs de més responsabilitat?
- Fem habitualment la reflexió d'assignar una tasca a qui "hi té més facilitat" sense més ni més? Quins perills pot tenir això?
- Tenim mecanismes al nostre agrupament per evitar la concentració de feina en mans d'una persona o d'un grupet? Quins dels que han aparegut a la dinàmica podem incorporar?
- Com podem evitar que repartint la responsabilitat de les tasques aquestes no quedin desateses?
- Tots els càrrecs són compartits?
- Tenim un pla de relleu a consell de cara als nous caps o cloners? Com s'introdueixen a la dinàmica de treball?

Models de lideratges: Goleman (2000)

a) Autoritari (fes el que et dic!)

Pretén que la resta del grup compleixi les tasques que ordena la líder de forma immediata i per això aquest dona ordres concretes i precises. És un lideratge coercitiu que, al mateix temps, ofereix seguretat perquè les directrius solen ser clares. La clau és completar les tasques de forma eficaç, encara que això impliqui decisions arbitràries i no consensuades.

b) Afiliatiu (les persones primer)

Es basa en l'establiment d'un bon clima de relació mitjançant la construcció de llaços emocionals entre els membres de l'organització i potenciant un ambient agradable i harmònic. Els processos i els mitjans amb els quals s'arriba als objectius són importants, si el camí no es fa de forma positiva, els objectius no s'assoliran, per això és important aprendre a renunciar als objectius quan el seu acompliment implicarà perjudicis en els membres del grup. Busca empoderar-los, que siguin capaces de dur a terme les tasques per si mateixes i que coneguin els seus límits i capacitats.

c) Democràtic (i tu què en penses?)

Se sustenta en la idea que les decisions de l'organització han de ser preses de forma conjunta. Per tant, consisteix a fer participar el conjunt de l'organització en les seves pròpies decisions. Divideix molt les responsabilitats i confia plenament en la resta de membres, els deixa fer molt i prendre decisions, delega tasques i responsabilitza la resta del que s'ha de fer. Sobretot coordina, però des de l'horitzontalitat i formar part del grup. Es basa en la confiança, promou l'originalitat i la innovació, però sempre mitjançant el consens o la comunicació en cada fase del projecte.

d) Timoner (fes com jo)

La líder fixa uns objectius desafiadors i estimulants sobre el que s'ha de fer i com s'ha de dur a terme, pretén que el seu grup el segueixi. Tot i això, no ho imposa, és un lideratge de caràcter exemplificatiu, en què el líder s'utilitza a ell mateix com a exemple a seguir. És molt perseverant i malgrat escolta la resta, té clar que la seva opinió és la millor o més correcta, deixa poc marge d'equivocació. Sovint un rol que adopten persones amb experiència.

Continuïtat de l'activitat per equips de caps

Pot resultar útil incorporar el que hem extret d'aquesta activitat a l'hora de fer les pròximes anàlisis d'unitat, fins i tot, a les valoracions dels caus. En aquestes, acostumem a identificar figures de lideratge a les nostres unitats, habitualment en termes de si són positives o negatives. Donem-li la volta a aquesta concepció, identifiquem els tipus de lideratge que tenen infants i joves (no cal que sigui en els termes de l'activitat que acabem de fer, hi pot haver altres tipus de lideratges, per exemple: líder relacional, líder en les activitats, líder en els temps lliures, líder en l'estat anímic del grup...). Aquesta informació ens ajudarà a acompanyar encara millor als infants i joves, així com al global del grup, establint mecanismes perquè repercutixin positivament al conjunt de la unitat.

Objectius

- Millorar les anàlisis de grup per poder fer activitats més concretes a les necessitats de la unitat.
- Valorar diferents tipologies de lideratges, saber què posem en valor i com ho treballem amb infants i joves.

ACTIVITAT 3 : TREBALLEM EN EQUIP

Follets

Objectius

- Fomentar el treball en equip per aconseguir un objectiu col·lectiu.
- Iniciar-se en la distribució de tasques.
- Responsabilitzar-se d'una tasca.

Material necessari

- Cartolina gran
- Llapis, retoladors o colors
- Fulls amb els dibuixets de les tasques si ho preferiu

Descripció de l'activitat

- 1** Hem de fer un dibuix tota la unitat junta sobre alguna cosa (podem escollir-ho en funció de l'ambientació que estiguem fent). Tenim 15 minuts per fer el dibuix.
- 2** Mentre es desenvolupa l'activitat, l'equip de caps, procurem mantenir una actitud observadora per identificar rols en el nostre grup d'infants.
- 3** Un cop hagin completat el dibuix, toca fer la valoració. Ens dividim en petit grup i fem una roda on cadascú explica quina feina ha fet (ex: jo he pintat els peus del personatge) i si li agrada el dibuix que ha sortit.

Previsiblement, hauran aparegut conflictes en la primera activitat. Així doncs, duem a terme una segona ronda on les caps podem participar en la gestió de conflictes i la repartició de tasques, fent petits grups dins la unitat (2-3 follets) i assignant-los una feina específica (fem una llista prèvia de les tasques i ens assegurem que la càrrega de feina en cada una d'elles és equitativa).

Un cop finalitzada aquesta darrera fase, valorem conjuntament les diferències entre la primera i la segona ronda.

Propostes de dinamització de la valoració:

- Quin dibuix us agrada més?
- Amb quin us ho heu passat millor/us heu divertit més?
- Creieu que haguéssiu pogut fer el dibuix sols/es?
- Què us agrada més de treballar amb la resta de follets? I la que menys?

ACTIVITAT 4: TREBALLEM EN EQUIP I IDENTIFIQUEM ROLS

Llops

Objectius

- Fomentar el treball en equip per aconseguir un objectiu col·lectiu.
- Distribuir tasques equitativament.
- Responsabilitzar-se d'una tasca.
- Identificar rols/papers que apareixen en un grup durant el treball.

Material necessari

- Paperets amb diferents rols
- Material a escollir segons el producte final de l'activitat

Descripció de l'activitat

L'activitat base és la mateixa que la de follets, tot i que si ho considereu més atractiu podeu modificar la producció final per tal que sigui un producte més elaborat que un dibuix. Constarà d'una sola ronda.

Inicialment, repartim rols amb paperets entre els llops que hauran de representar durant l'activitat. Rols possibles: dibuixants, pintors, esborradors, anar a buscar el material, algú que mani, recollir el material...

Podeu ser imaginatius amb els rols segons l'activitat final que trieu que han de dur a terme (el producte), però perquè funcioni l'activitat cal que quedi clar que uns tenen més poder que uns altres.

A l'espai de valoració, a banda de la llista d'ítems de l'activitat per a follets, podem introduir els següents aspectes:

- Quines feines ha fet cadascú.
- Com s'han sentit cada una d'elles.
- Quins papers creuen que s'han desenvolupat
(assegureu-vos que entenen què és un paper o un rol!)
- Té alguna cosa a veure el paper que he tingut amb com m'he sentit?
- Què haguessin canviat perquè l'activitat, no només tingués un resultat positiu sinó que en la manera de fer-la tothom s'ho passés bé?
- Quins papers hi hauria d'haver o s'haurien de treure?

ACTIVITAT 5: EL RESULTAT A COSTA DE TOT?

Raiers

Objectius

- Reflexionar sobre la importància dels processos en la consecució d'objectius.
- Fomentar el treball en equip per assolir un objectiu col·lectiu.
- Pensar sobre les dinàmiques de treball que hi ha a la unitat.

Material necessari

- Cartolina amb una diana
- Post-its
- Bolígrafs
- Material propi de la vostra ambientació

Descripció de l'activitat

Aquesta activitat segueix la mateixa lògica de les activitats anteriors. Dividim la unitat en petits grups de 4 o 5 llops. Tots els grups han d'assolir el mateix objectiu. Com abans, fem que aquest objectiu estigui relacionat amb l'ambientació que tenim en curs.

Durant la consecució d'aquest, demaneu-los que escriguin els diferents passos que duen a terme, qui serà responsable de què i com s'organitzen, en diferents post-its. Els utilitzarem més tard. A la meitat dels grups els afegim unes consignes més (sense que l'altra meitat ho pugui escoltar), tothom haurà de:

- Participar per igual (per exemple, tothom haurà d'expressar la seva opinió respecte a cada pas)
- Encarregar-se d'alguna tasca
- Ser escoltat/da
- Ningú pot manar als altres

Un cop acabin l'activitat, la valorarem a partir del joc de la diana. Al centre de la diana situem l'objectiu i caldrà que situin els post-its que han emplenat a l'inici de l'activitat més a prop o més lluny del centre de la diana segons considerin que són passos que serveixen o treballen activament per la consecució de l'objectiu o, per contra, que treballen en un altre sentit.

Per animar a la participació, podeu proposar diferents aspectes sobre els quals cal reflexionar en la consecució de l'objectiu:

Organització interna

Com ens hem organitzat? Ens hem repartit adequadament les tasques? Hi ha algú que ha assumit més tasques de les que li tocaven?

Comunicació

Hem mantingut una comunicació fluida entre nosaltres? Ens hem escoltat? S'han tingut més en compte algunes veus que altres?

Implicació

Ens hem implicat totes en l'activitat? Quins han estat els diferents graus d'implicació? Si ha estat així, com de còmodes hem estat amb aquests graus de participació?

Temporització

N'hem plantejat? Ens ha faltat o sobrat temps per alguna cosa?

Revisió

Hem renunciat a alguna part del procés? Si és així, quin tipus de tasques han estat les secundàries? Hi hem renunciat per manca de temps o realment hi havia un altre motiu?

Assoliment dels objectius

L'hem aconseguit? Ens hem hagut de replantejar l'objectiu final? Per quin motiu? Què n'hem extret de bo i què de dolent d'això?

Un cop finalitzada la valoració, presenteu la dicotomia de les dues formes de funcionar:

- 1) Focalitzar-se en el resultat, centrant-se únicament a assolir l'objectiu final de la manera que sigui.
- 2) Tenir en compte els processos, funcionament que contempla com la manera en què s'arriba a un resultat també influeix en com és de sostenible, i valora la revisió, reflexió i replantejament dels fins i els mitjans.

ACTIVITAT 6: INTERSECCIONEM EL LIDERATGE

Pioners

Objectius

- Analitzar com la masculinitat, l'edat i l'experiència poden influir en la percepció i execució del lideratge.
- Conèixer i promoure formes de lideratge feministes, inclusivament i compartits.
- Prendre consciència de les fonts de poder, reconèixer a partir d'aquí les dinàmiques que es creen de poder i discriminació.

Material necessari

- Fulls de paper
- Llapis o bolígrafs

Descripció de l'activitat

Cada membre de la unitat haurà d'escollir una persona que li vingui al cap en sentir la paraula LÍDER. Un cop la tinguin, han de redactar les característiques amb les quals han pensat que han fet veure aquest personatge com un/a líder. Cal que a més apunten l'edat que té, el seu gènere, i el camp en el qual exerceix aquest lideratge.

Presentarem diverses situacions, i cada una de les persones haurà d'actuar com si fos el/la líder que ha escollit i representar com aquesta persona podria reaccionar davant cada cas:

- Una persona del grup es desenten de la seva feina i provoca que s'enredereixi moltíssim un projecte que havíeu tirat endavant.
- Porteu 7 hores de reunió i no arribeu a un consens perquè hi ha una persona que no es mou gens de la seva postura i boicoteja la decisió.
- Us arriba una oportunitat molt bona d'iniciar un projecte, però esteu a mig curs i ja teniu molta feina entre les mans. Et preocupa que us satureu si escolliu tirar-lo endavant perquè saps que hi ha gent del grup que està passant per un moment complicat.
- En una reunió algú fa una fa un comentari racista en to de broma.
- Sobre un noi que fa poc que ha arribat al país.

Un cop realitzats els teatrets, reflexioneu:

- Quan diem “lideratge feminista” quines característiques us venen al cap?
 - Un cop hàgiu parlat de la pregunta, llegiu de què es tracta el lideratge feminista (també disponible a l'Activitat 1)

Alguns lideratges són feministes perquè s'allunyen d'aquestes nocions vinculades a la masculinitat hegemònica com l'autoritat, l'individualisme i l'heroïcitat, el “martiri” o la fermesa, i requereixen habilitats enteses prototípicament com a femenines, com la solidaritat, l'empatia, l'escolta activa, la cooperació, la cura, la coresponsabilitat...

- Hi ha algun dels personatges que tingui algun tret d'aquest tipus de lideratge?
- En aquestes situacions, què haguessin pogut aportar positivament els lideratges feministes davant els tipus de lideratges que han sortit?
- Quin tipus de figures acostumen a tenir formes de liderar “hegemòniques”? Podeu pensar per què?
- Quines accions concretes podem fer nosaltres per evitar dinàmiques de subordinació i exclusió dels grups en què participem?

Finalment, si ho considereu adient, podeu concloure l'activitat elaborant un compromís amb el conjunt de la unitat que ens ajudi a treballar per fomentar l'erradicació de lideratges hegemònics i la substitució per lideratges feministes en els espais que tenim com a unitat.

Annex i altres recursos

Per què parlem de lideratges feministes?

Aquests models de lideratges són feministes perquè s'allunyen d'aquestes nocions vinculades a la masculinitat hegemònica i requereixen habilitats enteses prototípicament com a femenines, com la generositat. Aquests models confronten l'autoritat, l'individualisme i l'heroïcitat o el "martiri".

Algunes de les dones que assumeixen rols de lideratge acostumen a exercir de "superdones", ja que no es desenten de les tasques de cures. A més a vegades aquestes figures també poden reproduir actituds i formes de pensar i fer masculinitzades, per la seva posició.

Cal que construïm nous lideratges que ens permetin valorar diferents capacitats i posar al centre la sostenibilitat de la vida, procurant que també ocupin aquestes posicions aquelles persones amb més reticències per exercir-los, especialment entre les persones socialitzades com a dones.

En aquest cas, León considera que hem de cercar el motiu pel qual la persona no vol liderar i treballar-ho: "És la por de prendre decisions? D'equivocar-se? D'emocionar-se? D'argumentar en contextos desfavorables?". En aquesta línia, cal incorporar no només una mirada de gènere, també intergeneracional i interseccional.

A més, cal que les persones amb poder renunciïn parcialment al seu lideratge per donar espai. L'aferrament té veure amb la necessitat legítima i humana de rebre reconeixement, validació o atenció. Sovint fem servir el nostre lideratge per nodrir el nostre ego, i per això ens aferrem a aquelles posicions que ens donen centralitat.

Cal revertir aquesta idea, desarticular sistemes centrats a donar valor i importància a unes determinades persones, col·lectius, experiències i formes de vida en detriment d'altres, les quals que queden relegades a una situació de subordinació, alteritat i discriminació. Hem d'organitzar-nos des del bé comú.

Marcela Lagarde (Lagarde, M (2000) [Claves feministas para liderazgos entrañables](#). Managua, Punto de Encuentro) defineix algunes característiques pròpies d'estils no autoritaris i amb sentit de cura: confiança en una mateixa, sororitat contra el masclisme i la misogínia, la solidaritat i l'empatia, i el reconeixement de la diferència i la pràctica dels principis d'equitat i igualtat.

Capacitats a potenciar cap a persones que no acostumen a prendre rols de lideratge dins les nostres organitzacions:

- Aprendre a representar els propis interessos, sent alhora empàtiques i adaptatives a les perspectives dels altres.
- Desenvolupar capacitat argumentativa, aprenent a anomenar, defensar i raonar les nostres idees, necessitats i perspectives.
- Hem d'aprendre i formar-nos per tenir -i socialitzar la capacitat de tenir discurs, coneixements i arguments sòlids.

- Ser creatives, atrevint-nos a experimentar i inventar per vèncer les inèrcies de les pràctiques tradicionals i desenvolupar noves estratègies, propostes i perspectives.
- Expressar emocions, acollir i incorporar en la quotidianitat la diversitat de llenguatges, sabers i capacitats d'expressió presents als nostres col·lectius.
- Aprendre a dissentir i negociar, superant la lògica de l'adversari. Desenvolupar la capacitat d'escoltar els diferents punts de vista, acollir els malestars i neguits, acostumar-se a incomodar i anomenar allò que és difícil. Aprendre, també a arribar a acords parcials, sense cercar afinitats totals.
- Posar límits, aprenent a dir que no, assumint les nostres limitacions i posant les nostres condicions.

Recursos externs

- Lideratges col·lectius i feministes - Coòpolis
- Els nous lideratges que vindran – Fil a l'agulla
- Dinàmiques, eines i materials per treballar la gestió del vostre grup i projecte - CRAJ
- Les dinàmiques de poder dins les entitats - CRAJ
- La construcció i la cura dels grups - Sostre Cívica