

Anàlisi de grup amb perspectiva de gènere

Aquest recurs és una proposta per construir, com el titulem, un anàlisi de grup amb perspectiva de gènere. Com a tal, està enfocat a generar un anàlisi de grup inclusiu i conscient **en raó de gènere i amb una actitud feminista**. Pot ser també un recurs interessant a l'hora de preparar els marxants pels campaments d'aquest estiu!

En la nostra societat coexisteixen un seguit d'opressions per raó de gènere, ètnia, orientació sexual, diversitat funcional, classe social i un llarg etcètera. Aquestes opressions es retroalimenten i travessen de mil maneres a les diferents comunitats, col·lectius i persones.

Anticipem aquí la necessitat d'ampliar aquesta proposta d'anàlisi per fer-la més interseccional, que inclogui d'altres opressions, amb la col·laboració de persones que comprenguin i treballin les diferents lluites socials.

A continuació trobareu diferents blocs temàtics de preguntes que contribuiran al vostre anàlisi de grup amb perspectiva de gènere. L'índex de preguntes que us proposem seguir és aquest:

- Quantes membres té la unitat? Com és la divisió per edats i com afecta a la relació entre les membres?
- Com és la realitat sexe-gènere de la unitat? Com influeix en les relacions entre les membres de la unitat?
- Com és l'entorn de les membres de la unitat?
- Problematitzem els punts forts i els punts febles?
- Quins són els interessos de la unitat?
- Revisem la participació i lideratges?
- Com és el repartiment de tasques?
- Repensem la gestió del temps, cures i conciliació?
- Com és la relació entre les membres de la unitat?
- Com és la relació amb les caps?
- Com són les activitats?
- Gestionem conflictes i emocions?
- Tenim mecanismes de gestió d'agressions?

Som-hi!

Quantes membres té la unitat? Com és la divisió per edats i com afecta a la relació entre les membres?

- Es genera algun tipus de lideratge o rol de poder en algunes membres de la unitat a causa de la "diferència" d'edat?
- La diferència d'edat afecta la relació amb la sexualitat d'una mateixa i envers la de les altres?

Com és la realitat sexe-gènere de la unitat? Com influeix en les relacions entre les membres de la unitat?

Cal que treballem per a eliminar el binarisme i prendre consciència de la necessitat de visibilitzar totes les realitats sexe-gènere que podem trobar a les unitats.

- Sabem com es senten les persones de les nostres unitats?
- Sabem si s'identifiquen o no amb alguna identitat de gènere o es troben en procés de descobrir-ho?
- El cau és un espai obert i de seguretat per tal que les infants i joves es coneguin més a si mateixes sense por ni prejudicis?
- Com afecta la realitat sexe-gènere de la unitat a la relació entre les membres? Es generen resistències, o bé es tracta la diversitat amb total naturalitat? El tema ha implicat algun debat? En cas afirmatiu, com s'ha desenvolupat?
- Com ho gestionen les caps?
- S'ha treballat el sistema sexe-gènere i són coneixedores de realitats no-binàries? Com s'ha treballat i per què? Com s'ha desenvolupat, amb quins posicionaments i actituds de les infants i joves?

Com és l'entorn de les membres de la unitat?

Entenem que al cau es fa un treball per no perpetuar valors hegemònics i culturals que generen un repartiment de tasques i rols desiguals, basat en el gènere de les persones. Tanmateix, tan important és ser conscients de l'edat de les membres de la unitat per adaptar el treball i la generació de discurs, com saber quin és el seu entorn familiar i escolar, ja que no totes les infants i joves parteixen de la mateixa base ni inputs, i la diferència entre aquests entorns i el cau pot generar resistències a fer cert tipus de treball. Això pot afectar les dinàmiques del grup i les relacions entre les membres de la unitat.

- Com són els discursos de les nostres infants i joves envers el sistema cisheteropatriarcal i capitalista? (rols imposats, repartiment de tasques, privilegis i opresions, desigualtat a l'hora d'establir relacions afectives... sumat a les altres opresions del sistema capitalista com són l'edat, la classe social, les nostres arrels...)
- Trobem discursos diferents entre les membres de la unitat? (poden donar-

se diferències en els nivells de discurs, interessos, hores dedicades al tema, experiències, posicions...).

- Com s'han format aquests discursos en cadascú?
- Com són els entorns familiars de les nostres infants i joves?
- Com són els entorns escolars de les nostres infants i joves?
- Trobem diferències culturals i de valors hegemònics en els entorns fora del cau de les nostres infants i joves?
- Com afecten aquestes diferències a la unitat? (en la seva relació del dia a dia o a l'hora de debatre)
- Com ho gestionen les caps?

Problematitzem els punts forts i els punts febles?

Molt sovint, els valors hegemònics i culturals en els quals hem estat educades ens marquen a l'hora de fer un anàlisi de les característiques del grup.

- Com decidim quins són els punts forts i els punts febles? Per què etiquetem cada característica?
- Com a caps hi ha maneres de fer/ser i estar que valorem més que altres?
- Aquestes maneres de fer estan condicionades o vinculades als rols de gènere? (per exemple: persones participatives, extrovertides, crítiques, amb rols de lideratge clars, motivades...)
- Aquestes etiquetes es posen segons si la característica del grup és "productiva" o no?
- Invisibilitzem les característiques reproductives del grup? Fem que es considerin punts febles o no desitjables?
- Com "colisiona" el punt anterior de l'entorn de les infants i joves extern al cau amb l'espai que es crea al cau?

Exemples de valors categoritzats com a típicament masculins o típicament femenins:

Valors típicament masculins: independència, no-emocionalitat, competitivitat, força, dominació, autoconfiança, rebel·lia, lògica, anàlisi, ambició, coratge, valentia, innovació, senzillesa, arrogància, agressivitat, atletisme, contundència, individualitat, auto-suficiència, focus en allò exterior, focus en una part, jerarquia, acció, focus en la intenció, impaciència, parla, direcció, estructura, linealitat, autonomia, efectivitat, heroisme, orgull, originalitat, racionalitat o coneixement des de la raó, extraversió, intel·ligència, popularitat, paternalisme, salvació.

Valors típicament femenins: dependència, emocionalitat, col·laboració, vulnerabilitat, nodrir, auto-crítica, acceptació, empatia, creativitat, cura, generositat, encoratjar, humilitat,

passivitat, afecte, alegria, compassió, ser fraternal, gentilesa, credulitat, lleialtat, complexitat, sensibilitat, vergonya, tendresa, comprensió, calidesa, cèssió, integració, col·lectivitat, focus en allò interior, focus en el tot, horitzontalitat, interdependència, paciència, intuïció, escolta, acomodar, adaptabilitat, circularitat, gratitud, llibertat, lideratge, modèstia, altruisme, amor, experiencialitat o coneixement des de l'experiència, introversió, privacitat, suport, diàleg, sostenibilitat.

Quins són els interessos de la unitat?

Cal analitzar si (o de quina manera) els interessos de la unitat es troben influenciats pels valors hegemònics i culturals amb els quals són educades segons el gènere les membres de la unitat.

- Quins interessos hi ha a la nostra unitat?
- Aquests interessos són compartits per totes les membres de la unitat?
- Trobem una divisió en el tipus d'interès segons el gènere?
- Com treballem per tal que surtin aquests interessos? Sabem si són «reals» o simplement reproduïxen allò que creuen que els ha d'interessar?
- Trobem resistències a treballar algun tema si no va d'acord amb allò que se suposa que interessa al seu gènere?

Revisem la participació i lideratges?

En aquest tema, al cau, el gènere sovint queda molt difuminat, tot i que hi és molt present. L'estil de lideratge (democràtic o d'altre) i el tipus de participació estan directament relacionades amb els valors hegemònics i els rols, el repartiment de tasques, i també són qüestions molt influenciades per la relació de les membres de la unitat entre elles i amb les caps. Parlem de «rols masculinitzats» en la manera de participar o en el tipus de lideratge? Aquests també els poden tenir no-homes però per supervivència en l'espai...

- Hi ha lideratges a la unitat?
- Quin rol tenen aquestes persones, com participen?
- Hem incentivat diferents maneres de participar?
- Valorem totes les maneres de participar? (no sempre totes les membres tenen els mateixos 'tempos' ni se senten còmodes participant de la mateixa manera; el domini d'un tema també influeix en ser més llançades a parlar o no)
- Trobem lideratges democràtics? Quins estils de lideratge identifiquem?
- Fem reforç positiu?
- Adaptem els espais a les necessitats participatives de les infants i joves?
- Som conscients de com l'entorn de cada participant afecta o pot afectar en el seu discurs?
- Tenim en compte els diferents discursos a la unitat, així com les potencials

resistències i conflictes?

- Tenim en compte la participació en el temps lliure?
- Fem activitats variades que incentiven diverses maneres de participar?
- Com fem les posades en comú? Generem espais segurs i còmodes per a totes, o són espais on es perpetuen els rols productius i l'ocupació d'espai per part d'aquelles persones més 'apoderades'?

Com és el repartiment de tasques?

Cal que analitzem les tasques duen a terme les membres de la unitat, saber el per què i com se senten al respecte.

- Qui fa què (tant a nivell de caps com d'unitat)?
- Com s'ha arribat a aquest repartiment de tasques?
- Les tasques que fem estan condicionades pel gènere?
- Sabem com se senten les membres de la unitat respecte el repartiment de tasques? Han estat imposades perquè ningú les assumia...? Se senten còmodes?
- Hi ha tasques més visibles i d'altres, invisibles?
- Les caps perpetuem aquesta invisibilització, o bé s'ha treballat?
- S'utilitzen les tasques reproductives com a càstig? (A vegades les caps caiem en aquests tipus de càstigs i perpetuem aquesta divisió entre tasques que són acceptades i tasques que no es volen realitzar, generant una jerarquia on les tasques reproductives s'associen a les que mai es volen fer)
- Hem pensat mecanismes per visibilitar-les i valorar-les totes per igual?
- Hem tingut en compte com podem transmetre això a infants i joves?
- Hi ha alguna relació entre els valors hegemònics i culturals que travessen la nostra unitat amb el repartiment de tasques?

Exemples de tasques i rols reproductius: preocupar-se per les persones de la unitat quan no estan bé (sigui qui sigui), anar a buscar voluntàriament el material, ser conciliadora en moments de conflicte, cedir pel benestar col·lectiu, empatitzar amb caps en situacions de malestar, animar el grup a realitzar el que toqui fer tot i que faci mandra, arribar puntual al cau, fer cas a la primera, recollir el material, rentar, ordenar la tenda, tenir cura de l'espai, reciclar, preocupar-se per la natura, generar un ambient còmode, ser cohesionadora.

Exemples de tasques i rols productius: totes aquelles que tenen a veure amb les activitats que fem al cau, com jugar, participar dels projectes, propostes o activitats, ser bromista, activa, líder...

Repensem la gestió del temps, cures i conciliació?

Cal que analitzem si sabem trobar un equilibri entre les cures i la productivitat, parant atenció a qui desenvolupa cada tasca.

- Com gestionem el temps dels campaments?
- Ens limitem a fer el màxim d'activitats possibles?
- Deixem espais emocionals diaris perquè totes ens puguem expressar?
- Deixem el temps necessari per tal que infants i joves realitzin les seves tasques (dutxar-se, menjar, fer-se la motxilla, descansar...)?
- Valorem aquests temps?
- Les necessitats de les persones menstruants es troben contemplades en l'horari, l'espai, la farmaciola i el menú? Hem contemplat la necessitat de modificacions si una persona menstruante ho passa malament o es troba aquell dia en mala condició per a realitzar una activitat?
- Qui sol tenir en compte aquests temps i aquestes necessitats (tant a nivell d'unitat com de caps)?
- Contemplem la possibilitat de no realitzar alguna activitat planificada si es genera la necessitat de tractar algun conflicte o inquietud de la unitat? (és a dir, la possibilitat de generar un espai de cures)
- Ens resulta fàcil canviar una activitat planificada per un espai de cures improvisat?
- Tenim eines preparades per a dinamitzar espais de cures?
- Les membres de la unitat entenen la necessitat dels espais de cures?
- Trobem resistències als espais de cures a la unitat?
- Les membres de la unitat senten la confiança per a demanar aquestes espais?
- Qui gestiona aquestes espais de cures (tant a nivell d'unitat com de caps)?

Com és la relació entre les membres de la unitat?

Cal analitzar i ser conscients de com es relacionen les membres de la unitat, i de quins són els diferents eixos d'opressió que les travessen.

- S'estableixen relacions de jerarquia? Com, o per què?
- Què fem les caps al respecte?
- Com és la demostració afectiva entre les membres de la unitat? Es parlen amb respecte o amb insults? Si són persones amigues, per què no ho demostren verbalment? Són conscients de com afecta en l'autoestima i la percepció de les relacions el fet que les persones que t'estimen no tinguin bones paraules per a tu?
- Com es relacionen les persones que no són amigues? Es parlen amb

respecte o es menyspreen? Per què hi ha aquesta necessitat de fer mal al 'diferent'?

- Quin paper adoptem les caps al respecte?
- I si enlloc de preguntar si hi ha parelles dins la unitat, comencem a preguntar com són els vincles de la unitat (afectius, sexo-afectius, xarxa afectiva...)?
- Com són aquests vincles i com afecten al funcionament de la unitat? Cal que detectem relacions i vincles desiguals, i tractem tant de manera directa com indirecta com els entenen, com desenvolupar-los de manera horitzontal, amb empatia i respecte, per tal de no deixar 'cadàvers emocionals' pel camí.

Com és la relació amb les caps?

Els tipus de vincle que es genera amb les caps influeix a l'hora de tractar certs temes amb més o menys confiança. També la repartició de rols i tasques dins l'equip de caps serveix com a referent per la unitat, a l'hora de reproduir rols, o de saber a qui dirigir-se segons la necessitat.

- Com és l'equip de caps? (Cal fer una anàlisi de l'equip de caps amb les mateixes línies i profunditat que es faria amb la unitat)
- La relació entre la unitat i les caps es basa en el respecte o en la por?
- Per què? Què fem les caps al respecte?
- Trobem grups diferenciats per gèneres, o tasques que es dirigeixen a una cap o a un altre? Detectem que els aspectes de cures recauen en les caps amb rols feminitzats, mentre que els aspectes més productius arriben a les caps amb rols masculinitzats?
- Es reproduïen els rols que veuen a l'equip de caps?
- La relació de unitat amb l'equip de caps és amb totes igual, o hi ha alguna cap que destaca? Per què passa?
- Sabríem diferenciar entre admiració i idealització?
- Com actua l'equip de caps en aquesta qüestió?
(per a la prevenció d'abusos sexuals de caps a infants i joves)

Com són les activitats?

Cal que valorem, entre d'altres qüestions: com són les activitats que proposem, com les pensem, si tenen en compte totes les membres de la unitat en la seva diversitat, que se sentin còmodes, si perpetuem algun tipus de violència o si es pot generar algun tipus de conflicte.

- Tenim en compte les diferents maneres de participar? Les estimem?
- Valorem que hi hagi maneres diferents de participar en cada moment?

- Tenim en compte i posem en valor la diversitat d'opinions?
- Som conscients de quan s'està tenint un debat sa i quan s'està generant una desigualtat o violència?
- Tenim mecanismes per a afrontar-ho?
- Hi ha activitats que són susceptibles de requerir mecanismes clars de reducció de riscos d'abusos sexuals a infants i joves (ASI)?
- Què cal tenir en compte en l'organització per prevenir els ASI? Què cal canviar de l'activitat per reduir-ne els riscos?

Recordem que, per tal que tothom sàpiga quan hi ha aquest risc, s'ha de tenir en compte si l'activitat conté o implica:

- o Corporalitat
- o Exposició de la intimitat
- o Foment de relacions de poder
- o Qualsevol esfera sexoafectiva (activitats amb petons, bústia de l'amor...)
- o Caps que es queden a soles amb infants
- o Infants que es queden soles (per exemple, passejant per poble)

Important! No es tracta de prohibir certes activitats, sinó de pensar bé per què les fem i en quines condicions, i si per la nostra unitat està ben pensada i té un sentit.

Gestionem conflictes i emocions?

Cal analitzar com són els conflictes que travessen la nostra unitat, com es produeixen i com es gestionen, quins papers que s'adopten a l'hora de tractar els conflictes i si (o de quina manera) els punts tractats anteriorment hi influeixen (és a dir: valors hegemònics i culturals, rols, repartiment de tasques, tipus de relacions entre les membres de la unitat).

- Hem tingut algun conflicte durant el curs?
- Com s'ha produït?
- Com l'hem gestionat?
- Gestionem diferent els conflictes segons el gènere? I segons el tipus de rol que es desenvolupa a la unitat?
- Què hem fet o què podríem fer en cas que ens passés durant els campaments?
- Parlem d'emocions amb les infants i joves? En cas afirmatiu, com ho fem?
- Deixem espai per tal que els conflictes es puguin parlar i solucionar?
- Apostem per una gestió de conflictes basada en la comunicació no-violenta? Ho hem aplicat?

Tenim mecanismes de gestió d'agressions?

- Hem fet front a alguna agressió durant el curs?
- Com està la persona agredida o supervivent? I l'agressor? I la resta de la unitat?
- Com s'ha gestionat la situació?
- Què ha mancat?
- Com es gestionaria en cas que passés durant els campaments?
- Hem pensat si podem necessitar ajuda externa?