



L'escala de provenció

Guia pràctica per abordar el conflicte amb perspectiva de gènere a l'aula universitària

Aquesta guia ha estat finalitzada el novembre de 2021.
Autores: Cécile Barbeito, Eugènia Boada i Marina Caireta
Edició: Escola de Cultura de Pau de la Universitat Autònoma de Barcelona. En col.laboració amb l'Associació Matriu.
Disseny i maquetació: Lucas Wainer
Revisió i traducció: Paul Zalduendo
Fotografia de portada: Maria Sansolí

“Per tal de respectar totes les diversitats de gènere en aquest document parlem de persones com a genèric, i per això utilitzem el femení.”

Com citar aquest document:

Cécile Barbeito, Eugènia Boada i Marina Caireta. L'escala de provenció. Guia pràctica per abordar el conflicte amb perspectiva de gènere a l'aula universitària. Bellaterra: Escola de Cultura de Pau.

Les imatges i els fragments de text que s'han utilitzat per a aquesta publicació s'inscriuen a la legalitat establerta per l'article 32 del Reial Decret Legislatiu 1/1996, de 12 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de propietat intel·lectual.



Els continguts d'aquesta guia poden ser lliurement reproduïts i difosos, sempre que se citi adequadament la font, amb referència al títol i a l'entitat editora.

Escola de Cultura de Pau

Parc de Recerca, Edifici MRA,
Plaça del Coneixement,
Universitat Autònoma de Barcelona,
08193 Bellaterra (Espanya)
Tel: +34 93 586 88 48
Web: <http://escolapau.cat>

Índex

1. Introducció	4
1.1. Superar violències a i des de les aules	4
1.2. Per què l'abordatge del conflicte?	4
1.3. Per què amb perspectiva de gènere?	4
1.4. Per què a la universitat?	5
1.5. Per què integrem l'educació per la pau i la perspectiva de gènere a la universitat?	5
2. L'escala de provenció amb perspectiva de gènere	7
2.1. Què és la provenció?	7
2.2. Conseqüències d'aplicar o no l'escala de provenció	7
3. Els 7 esglaons de la provenció	9
3.1. La presentació	9
3.2. La coneixença	11
3.3. La confiança	12
3.4. L'apreci	15
3.5. La comunicació	18
3.6. La presa de decisions i participació en els diàlegs col·lectius	24
3.7. La cooperació	28
4. Com utilitzar la guia	32
5. Bibliografia	33

1. Introducció

Aquesta guia ofereix orientacions per introduir la metodologia de l'**Escala de Provenció** a l'aula universitària. Aquesta és una eina procedent de l'educació per la pau que, a través de 7 passos consecutius, facilita la creació d'un clima de convivència positiu i participatiu, alhora que prepara al grup i docents per a la transformació positiva del conflicte i la construcció de relacions saludables.

1.1. Superar violències a i des de les aules

Tot i els esforços per millorar la convivència a les aules com a estratègia per educar en i per a la cultura de pau, l'existència de violències en l'espai educatiu encara és un fet habitual. Segons un informe d'Amnistia Internacional sobre assetjament escolar a Espanya de maig de 2019, “les estimacions oficials, quan existeixen, no capten l'assetjament escolar en tota la seva extensió i no ofereixen dades desglossades per orientació sexual, identitat de gènere, ètnia, posició socioeconòmica o altres motius potencials de discriminació (...) Les formes no físiques d'assetjament, com els insults, la fustigació i l'exclusió social, solen passar desapercebudes i no es documenten en les lleres oficials” (Amnistia Internacional, 2019:36).

Tot i que aquestes violències i discriminacions s'atravesen unes a les altres, observem que, tan les teories i pràctiques de promoció de la convivència i resolució de conflictes en l'àmbit educatiu com l'anàlisi de les violències que s'hi donen, disten molt d'haver incorporat una mirada de gènere significativa. És per això que enfoquem aquest material des de la interseccionalitat de gènere i el plantejament com una **eina per enfortir la perspectiva de gènere a través de la promoció de la convivència i la resolució de conflictes en l'àmbit educatiu universitari**. Entenem que aquesta és una manera rellevant de contribuir a esmenar els dèficits identificats i promoure l'educació en relacions pacífiques i igualitàries, la coeducació i el foment de la igualtat d'oportunitats arreu.

En paral·lel, aquesta guia busca col·laborar en la implementació de l'Agenda 2030 sobre el Desenvolupament Sostenible, en els seus Objectius (ODS) número quatre, “garantir una educació inclusiva, equitativa i de qualitat i promoure les oportunitats d'aprenentatge durant tota la vida per a tots” i cinc “aconseguir la igualtat entre els gèneres i donar poder a totes les dones i les nenes”.

1.2. Per què l'abordatge del conflicte?

Els conflictes i les desigualtats de gènere són dos dels problemes als quals la comunitat educativa ha de fer front en l'actualitat i davant dels que ha de dissenyar respostes. L'escola, així com la universitat, són clau en la construcció de valors i el desenvolupament d'habilitats per a la convivència i la construcció de relacions igualitàries, ja que constitueixen el principal espai de socialització on menors i joves es relacionen amb iguals, i probablement l'únic on hi ha una finalitat educativa explícita i socialment reconeguda. Per això, és rellevant que una cosa tan quotidiana, i al mateix temps tan significativa, com la qualitat de les relacions que es viuen en el dia a dia, no siguin des d'un currículum ocult incoherent amb el currículum explícit, sino que siguin abordades de manera formal, educativa i conscient sobre la base de valors i criteris de pau i igualtat.

Sorprenentment sovint el professorat expressa no sentir-se amb les eines i capacitació adequada per a això, tal com recull el document *Bullying i cyberbullying en l'educació primària a Catalunya* quan indica que: “El 76% del professorat no se sent prou preparat per afrontar les situacions d'assetjament escolar” (Sidrera et al., 2019:27). Amb aquesta guia volem ajudar a subsanar aquesta mancança aportant eines al professorat, en aquest cas universitari. Constatem que l'educació per la pau, a través de la provenció, és una de les eines més útils per poder abordar els conflictes de forma constructiva en totes les etapes educatives.

1.3. Per què amb perspectiva de gènere?

Com esmenta Montserrat Rifà Valls (2018:5), la perspectiva de gènere aplicada en el món universitari “és una política integral per promoure la igualtat de gènere i la diversitat en la recerca, la docència i la gestió de les universitats, tots els àmbits afectats per diferents biaixos de gènere. Com a estratègia transversal, implica que totes les polítiques tinguin en compte les característiques, necessitats i interessos tant de les dones com dels homes, tot distingint els aspectes biològics (sexe) de les representacions socials (normes, rols, estereotips) que es construeixen culturalment i històricament de la feminitat i la masculinitat (gènere) a partir de la diferència sexual”.

Les activitats docents són una part molt important de l'activitat universitària de l'alumnat, és rellevant, per tal de que la universitat avanci en aquest sentit, promoure estratègies per incorporar-hi la perspectiva de gènere. Aquest material va en aquesta direcció.

1.4. Per què a la universitat?

La universitat té per missió la formació de persones joves com a futures professionals d'excel·lència. Per aconseguir-ho, té el repte de formar-les en **competències transversals**, ja que aquestes són clau per al seu èxit professional i també personal. Les competències transversals són un conjunt de capacitats essencials i bàsiques per desenvolupar-se eficaçment en el lloc de treball, obtenir un treball de qualitat i poder reciclar-se seguint els canvis (Universitat Autònoma de Barcelona [UAB], 2017). Algunes poden variar segons l'àmbit professional¹, altres són comunes en tots ells, donat que es requereixen en qualsevol entorn social. Aquest material posa el focus en com desenvolupar en l'alumnat aquelles competències comunes vinculades a la convivència pacífica i potenciadora de les persones. Alhora, això ens permet promoure un clima pacífic, participatiu i motivador a l'aula que facilita el bon desenvolupament de les nostres assignatures.

Per altra banda, els estatuts de les universitats sovint recullen el valor i compromís amb la cultura de pau. Per exemple, els estatuts de la UAB plantegen “**l'orientació de la docència, la recerca i l'activitat universitària vers la cultura de la pau** i el respecte dels drets humans” (article 3.4d) i “l'educació en els valors cívics i socials propis d'una societat democràtica” (article 4.g). Aquesta universitat també es proposa “la promoció de la igualtat entre homes i dones” (article 8) abordant “**la promoció de la perspectiva de gènere en els continguts dels ensenyaments i de la recerca**” (article 8.2d) (Universitat Autònoma de Barcelona [UAB], 2017).

Figura 1. Competències transversals

Competències transversals i universitàries vinculades a la transformació de conflictes:

- Iniciativa, implicació i responsabilitat.
- Presa de decisions i resolució de problemes.
- Treball en equip i relacions interpersonals.
- Comunicació i autoregulació de les emocions.
- Adaptació i flexibilitat.
- Pensament crític i compromís ètic.

Font: Les competències transversals en els entorns de Pràcticum, UAB. <https://serveis.uab.cat/canalce/node/663>

Fer realitat aquests compromisos té a veure amb oferir oportunitats a l'alumnat per conèixer i reflexionar sobre QUÈ signifiquen i, sobretot, amb mostrar-los COM portar-los a la pràctica a través de la vida al campus, dins i fora de l'aula. Amb aquest material volem facilitar al professorat universitari estratègies per introduir de forma transversal la cultura de pau i la perspectiva de gènere a l'aula.

1.5. Per què integrem l'educació per la pau i la perspectiva de gènere a la universitat?

Plantegem fer explícita la connexió entre l'educació per la pau, marc per a l'abordatge del conflicte a l'aula, i la perspectiva de gènere, perquè són paradigmes que posen el focus en la cura de les relacions i el desenvolupament de qualitats humanes que enllacen, com hem vist, amb les competències transversals a què les universitats volen donar resposta i amb les polítiques amb les que sovint estan compromeses. Alhora facilita la creació d'un clima de convivència positiu i participatiu i la transformació constructiva del conflicte, cosa que millora la qualitat de la docència.

El fet que tingui perspectiva de gènere significa que té en compte l'impacte de la socialització de gènere en les persones, i pretén contrarestar visions patriarcal amb d'altres aportades des del feminisme. De manera genèrica, alguns aspectes de la relació estreta entre l'educació per la pau i l'aportació dels feminismes són els següents:

- Tant l'educació per la pau com la perspectiva de gènere posen el focus, l'atenció, l'energia i la cura en les relacions i les estructures que es creen en els grups. No dirigir amb consciència i responsabilitat el “com estem mentre fem” i el “com ho fem per fer” ens pot dur a reproduir fàcilment dinàmiques competitives, individualistes, sexistes i discriminadores, sovint naturalitzades en el nostre entorn sociocultural.
- Des d'aquestes dues òptiques es dona valor a la comunicació des d'una concepció àmplia, tenint en compte el llenguatge no verbal i totes aquelles dimensions comunicatives associades tradicionalment al món femení: vulnerabilitat, ajuda mútua, cura, emocions, sensibilitat, delicadesa, llenguatge corporal, empatia, assertivitat, horitzontalitat, entre d'altres.
- Aquests dos paradigmes aposten per canvis sistèmics. La perspectiva de l'educació per la pau posa èmfasi en educar en una cultura positiva del conflicte,

1. Posem per exemple el model de competències professionals de recerca de la UAB, on se n'identifiquen algunes d'específiques i altres de generals <https://www.uab.cat/web/investigador/informacio/la-recerca/carrera-professional/model-competencies-professionals-investigadors-uab-1345718565787.html>

que entén que els conflictes són connaturals a les interaccions humanes i palanques de transformació, tant per a forjar relacions més sanes, sostenibles i alegres com per aprendre i evolucionar a partir de buscar solucions creatives als problemes que originen conflictes. En coherència amb aquest plantejament, els feminismes aposten també per un canvi estructural, ja que la cultura patriarcal promou lògiques de dominació i discriminació que, tot i impactar de manera molt diferent entre homes i dones i altres identitats dissidents, en última instància no fan bé al comú de la humanitat ni de la vida.

- La reflexió sobre el poder, els privilegis i les opressions és comuna tant en l'educació per la pau com en la perspectiva de gènere. L'interès, doncs, és la presa de consciència dels privilegis desiguals que vivim per fer-ne un ús responsable. Dit altrament, per tal de reflexionar i assajar sobre usos de les fortaleeses i capacitats basades en el suport mutu, la solidaritat, la confiança, que apreciïn la diversitat i que beneficiïn el bé comú. Tant l'educació per la pau com els feminismes volen subvertir les dinàmiques de dominació i els abusos de poder.
- Per últim, el foment de la cultura de pau amb perspectiva de gènere serà efectiu com més es dugui a la pràctica de manera transversal i coherent en totes les facetes, en aquest cas, del món universitari. Per tant, cal coherència entre els objectius, els resultats d'aprenentatge, els continguts, els exemples i llenguatge utilitzats, les fonts seleccionades, els mètodes docents i d'avaluació i la gestió de l'entorn d'aprenentatge.

Figura 2. Per què aprendre a abordar el conflicte en l'àmbit universitari. Idees clau.

- La universitat forma persones multiplicadores i amb possibilitat de lideratge i influència social.
- Les persones professionals necessiten formar-se en competències transversals.
- Formar persones multiplicadores en competències transversals per a la pau i l'equitat de gènere és estratègic per a la millora social.
- Les universitats tenen una responsabilitat social en la promoció de la cultura de pau i l'equitat de gènere.
- Fomentar relacions més igualitàries i curoses millora les condicions d'aprenentatge de l'alumnat i de docència del professorat.
- L'educació per la pau i la perspectiva de gènere conjuntament enforteixen un enfocament de relacions pacífiques i potenciadores de les persones, des de la comunicació no violenta i la perspectiva positiva del conflicte, posant consciència als privilegis i les relacions de poder, i proposant eines transversals per integrar en el quotidià de com fem les coses a l'aula, per tal d'acabar naturalitzant-les.



Font: Freepik

2. L'escala de provenció amb perspectiva de gènere

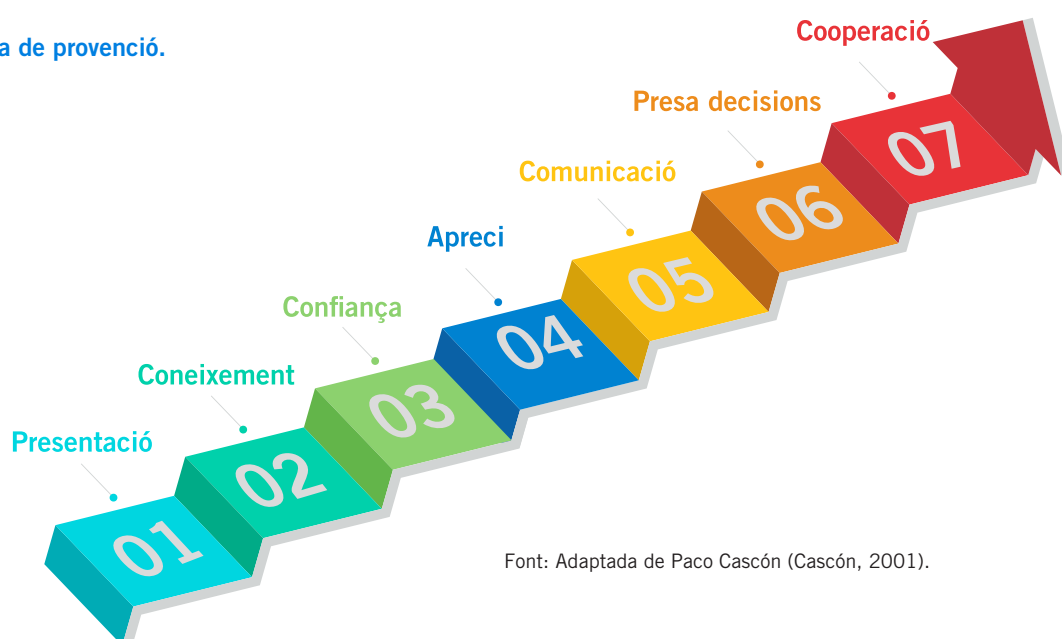
2.1. Què és la provenció?

La provenció² es defineix com allò que podem fer per preparar-nos per abordar un conflicte, abans de desencadenar-se una crisi que ens desbordi. Concretant més, segons Paco Cascón (Juny, 2021), “la idea de **la provenció és proveir a tota la comunitat educativa d'un conjunt d'habilitats, eines i estructures que facin front als conflictes abans que siguin una crisi**. És a dir, promoure les actituds i valors que creïn unes relacions saludables i facilitin que quan comencin a sorgir conflictes es puguin resoldre de la millor manera per totes les parts involucrades”. En les

activitats educatives el concretem en desenvolupar **l'escala de provenció** (Cascón, 2001). Això fa que, més enllà d'evitar molts conflictes innecessaris fruits de malentesos, els que emergeixen esdevinguin font de creixement personal i grupal.

L'escala de provenció busca actuar de rel. Donat que l'arrel dels conflictes és la satisfacció de les necessitats bàsiques, la provenció es planteja com respondre a necessitats emocionals individuals i col·lectives d'un grup, principalment la seguretat, el reconeixement, la pertinença i la connexió.

Figura 3. Escala de provenció.



Font: Adaptada de Paco Cascón (Cascón, 2001).

2. El terme 'provenció' va ser encunyat per John Burton en *Conflict: Resolution and Provention* (1990)

Com indica la figura 1, l'escala de provenció consta de set esglaons: presentació, coneixement, confiança, estima, comunicació, presa de decisions i cooperació. Cadascun d'ells respon a les necessitats esmentades: presentació, coneixement i confiança treballen la seguretat; coneixement i aprecí cuiden del reconeixement i la pertinença; comunicació i presa de decisions respon sobretot a la connexió i la seguretat; cooperació les inclou totes.

És recomanable treballar els diversos esglaons progressivament i de forma conscient. D'una banda a l'inici del curs amb algunes activitats específiques d'acollida i generació de grup, de l'altra, al llarg del curs a través de la cura en la manera de comunicar-nos i relacionar-nos a classe a partir de l'actitud docent i la metodologia d'aula.

La provenció parteix dels **valors de la cura, el respecte i l'empatia, tan envers altres com cap a una mateixa**. Això en fa un recurs pedagògic molt adequat per treballar amb perspectiva de gènere. Alhora la provenció busca crear condicions de treball que afavoreixin l'aprenentatge personal amb exigència i responsabilitat. Per això busca crear un marc de referència clar i compartit respecte a com organitzar-nos i un ambient de treball des del suport mutu.

2.2. Conseqüències d'aplicar o no l'escala de provenció

La provenció no és l'únic instrument per abordar els conflictes, però és el que permet treballar amb anticipació les condicions per a una convivència pacífica. No necessàriament la convivència i la cooperació es donen de manera espontània en un grup educatiu. Cal dirigir, convidar i fomentar, amb consciència i de manera explícita i formal, unes relacions i un espai participatiu igualitari i segur.

L'objectiu de la provenció no és evitar que es donin situacions de conflicte, sinó que les persones i grups tinguin habilitats i estratègies per afrontar-los de forma constructiva i no violenta, perquè siguin oportunitat d'aprenentatge i creixement personal i col·lectiu. Com mostra la Figura 4, es poden identificar conseqüències positives pel fet de fomentar cada esglau de l'escala de provenció, però també de negatives pel fet de no desenvolupar-los suficientment.

Per tal de minimitzar els riscos de no aplicar l'escala de provenció, s'explica, a continuació, quins són els resultats esperats de cadascun dels seus esglaons.

Figura 4. L'escala de provenció. Conseqüències d'aplicar-la i de no aplicar-la.



Font: Barrientos i Caireta (2021:60).



Font: Freepik

3. Els 7 esglaons de la provenció

3.1. La presentació

La presentació és el primer esglaó de l'escala de provenció. La presentació permet crear un clima de cordialitat des del primer moment, cosa que, a part de fomentar la participació, sobretot de les persones més reservades, facilita construir un bon acord d'objectius i funcionament de l'assignatura, i crear així les bases per a un bon clima i ritme de treball i unes relacions saludables. Fer-ho d'entrada brinda l'oportunitat de crear des del primer moment un espai segur i igualitari per a totes.

El fet de dedicar un temps de qualitat inicial a la presentació, a més, dona un valor real a l'atenció i l'èmfasi que volem donar a les persones i les relacions en el grup i l'esdevenir de l'assignatura. Una bona presentació inclou:

- Donar la benvinguda a totes les persones per convidar i facilitar que ens sentim part del grup.
- Poder mirar-nos les cares i dedicar un temps a cada una per dir el nom i allò que s'hagi acordat per presentar-nos.
- Establir unes primeres normes de funcionament que incloguin parlar des del "jo" evitant generalitzacions, apreciament sense judici totes les presències, noms i maneres d'estar³.
- Oferir una primera experiència de participació del grup, en què es dona espai a tothom.

En el primer contacte amb un nou grup, sovint les persones ens sentim vulnerables, tenim necessitat de

ser ateses i reconegudes pel col·lectiu i saber amb qui estem. Sentir-nos vistes i reconegudes com a membres del grup, i que aquest mostri interès en conèixer-nos i anomenar-nos pel nom, així com reconèixer les altres persones que en formen part i escoltar com volen ser anomenades és significatiu i genera connexió. També facilita el coneixement i connexió amb la docent. Al seu torn, una bona presentació cuida el procés d'incorporació i acollida de persones noves al grup.

Estratègies per a la presentació.

La principal estratègia per una bona presentació és planificar un bon **pla d'acollida** que incorpori, més enllà de les informacions necessàries acadèmiques, logístiques i d'orientació professional, alguna sessió per promoure la cohesió de grup i el coneixença entre l'alumnat i amb el seu professorat. Això es pot fer des de la facultat, o des de les assignatures, incorporant en la planificació de les 2-3 primeres setmanes l'objectiu de presentació i coneixença (veure l'esglaó 2) entre les persones que conformaran el grup, conjuntament amb la creació d'un bon acord inicial d'objectius i funcionament al llarg de l'assignatura corresponent.

3. Veure activitat 16. Acords inicials per a la convivència.

Algunes activitats per portar a l'aula



ACTIVITAT 1. Gest exclusiu

OBJECTIU

- . Identificar les persones que componen el grup.
- . Conèixer les companyes i companys pel nom i memoritzar alguns noms.
- . Trencar el gel.

DESENVOLUPAMENT

- . Ens col·loquem en cercle per tal de crear una estructura espacial inclusiva on ens veiem totes les cares.
- . Fem una primera ronda de noms, una per una cadascuna diu el seu, fa un pas endavant i saluda amb un gest exclusiu seu i tot el grup repeteix el nom i el gest de la persona.
- . Quan acaba tota la ronda es demana a algú que digui els noms d'altres persones que recorda.

ALTRES INDICACIONS

- . Trobareu una variant complementària d'aquets joc a https://escolapau.uab.cat/img/programas/educacion/dinamicas/cat/07_GestExclusiu.pdf

Font: Escola de Cultura de Pau (ECP).



ACTIVITAT 2. D'on ve el teu nom?

OBJECTIU

- . Identificar les persones que componen el grup pel nom i memoritzar alguns noms.
- . Conèixer les persones del grup.
- . Trencar el gel
- . Fer visible la diversitat.

DESENVOLUPAMENT

- . Ens col·loquem en cercle per tal de crear una estructura espacial inclusiva on ens veiem totes les cares.
- . Llencem la consigna "Digues el teu nom i explica'ns d'on ve que et diguin així".
- . Comença qui planteja l'activitat i passa la paraula a dreta o esquerra, cadascú explica el seu nom fins donar tota la volta al cercle.

Font: Desconeguda.



ACTIVITAT 3. Tresos i noms

OBJECTIU

- . Conèixer els noms i alguna cosa més de la resta de grup.
- . Trencar el gel.
- . Promoure la concentració.

DESENVOLUPAMENT

- . Ens col·loquem en cercle per tal de crear una estructura espacial inclusiva on ens veiem totes les cares.
- . El joc consisteix en aconseguir comptar fins al número més alt que el grup pugui. Algú comença a comptar dient el número 1, el segueix qui té a la dreta dient el 2 i així consecutivament en sentit dret. Cada cop que toqui un número on hi hagi un 3 o sigui múltiple de 3, la persona enlloc de dir el número dirà el seu nom (Exemple: un, dos, Pau, quatre...; onze, Maria, Ricard, catorze...; etc.).
- . Si algú a qui li toca dir el seu nom falla se li pot demanar que pagui penyora explicant alguna cosa seva (així el grup el va coneixent) o indicant els noms que recorda d'altres persones del grup.

Font: ECP. (adaptada de Jean Schmitz).



Font: Freepik

l'altra⁴, alhora que busca maneres específiques per a cada grup perquè totes ens en sentim part. La coneixença ajuda, al seu torn, a aprendre a reaccionar davant les pròpies dificultats i a trencar amb les etiquetes i estereotips envers les altres. En aquest sentit, sovint, el coneixement que tenim de l'altra (persona o grup) és poc i esbiaixat, la coneixem només en alguns aspectes, per experiència pròpia o per informació de tercers, i l'etiquetem condicionant la nostra actitud i expectatives, i perdent part del potencial que pot tenir aquesta relació. Quan apareixen situacions de conflicte o de tensió, si no hi ha una coneixença mútua i apreciativa, magnifiquem aquells aspectes que ens distancien de l'altra fent més gran la discrepància i dificultant la transformació del conflicte.

3.2. La coneixença

La coneixença és el segon esglaó de l'escala de provenció. La coneixença té per objectiu anar més enllà dels noms i donar espai, intencionadament, a conèixer-nos millor. És a dir, a treballar l'autoconeixement i el coneixement mutu per identificar afinitats, diferències, habilitats i característiques pròpies i de la resta del grup. És important promoure-ho de manera formal i conscient, i tenir present que no tothom té la mateixa facilitat obrint-se a les altres persones, ni tampoc tothom sent la mateixa seguretat en el grup.

Una de les aportacions dels feminismes és el reconeixement de la diferència, de la diversitat i de

Estratègies per a la coneixença

- . Les **activitats i dinàmiques** de coneixement tenen l'objectiu de buscar afinitats i cohesió entre persones per no deixar-ho tot en l'espontaneïtat dels grups naturals, és bo fer-ne algunes a inicis de curs.
- . Provocar situacions on calgui corresponsabilitzar-se de tasques i projectes junts, o **l'aprenentatge des de la interacció social i cooperativa** són fonts importants de coneixença.

Algunes activitats per portar a l'aula

ACTIVITAT 4. Cercles de coneixença

OBJECTIU

- . Fomentar la coneixença entre les persones del grup.

DESENVOLUPAMENT

- . Es llança una pregunta o tema al grup. Alguns exemples poden ser “explica un somni que fa anys que tens”, “una situació en què vagis fer una cosa de la qual et sents orgullosa”, “la teva música preferida”, “una situació ridícula que t'hagi passat i que cada cop que recordes rius”, “un record entranyable”, “un llibre que recomanaries llegir”, etc.
- . Un objecte significatiu fa de pal de la paraula, té la paraula qui el sosté, la resta escolta amb atenció. L'objecte va passant de persona a persona fins que tothom ha parlat.

ALTRES INDICACIONS

- . És bo que inici la ronda la persona que dinamitza l'activitat, com a manera de modelar com aquesta funciona.

Font: ECP.



4. “L'altra”, entesa com la persona que percebem com a diferent a nosaltres.



ACTIVITAT 5. Pati de veïnat

OBJECTIU

- . Fomentar el coneixement entre les persones del grup.
- . Promoure la interacció entre membres del grup.

DESENVOLUPAMENT

- . Es fan dos cercles concèntrics. Les persones de dins miren les de fora i a l'inrevés, de manera que el grup queda organitzat en parelles.
- . Es dona una consigna sobre la que parlar amb la parella (presentar-se, expectatives de l'assignatura, aficions preferides, etc.). Es deixa un temps perquè les diverses parelles conversin (1-3 minuts).
- . A la indicació canvien de parella. Cal que aquesta sigui clara (per exemple: "el cercle exterior es desplaça 3 persones a la dreta, l'interior queda quiet"). Al canviar de parella es pot mantenir la consigna sobre què conversar o donar-ne una de nova.
- . Al final cada persona haurà compartir conversa amb 3-5 companyes.

Font: Beristain y Cascón (2000/1986:34)



ACTIVITAT 6. Presentació entre parelles

OBJECTIU

- . Fomentar el coneixement entre les persones del grup.
- . Promoure la interacció entre membres del grup.

DESENVOLUPAMENT

- . Es col·loquen en parelles.
- . S'indica quatre coses que cadascú ha d'explicar a la parella per tal de presentar-se (d'on ets, on vius, quina edat tens, quin batxillerat vas fer, on somnies treballar quan acabis d'estudiar, on han estat les teves millors vacances, amb qui vius, una característica del teu caràcter, etc.).
- . En acabar cada parella s'ajunta amb una altra parella formant grups de 4. Cadascú presenta a la persona amb qui ha treballat explicant el que ha descobert d'ella en la primera part de l'exercici. Posteriorment es fan grups de 8 i es repeteix.
- . S'acaba l'exercici compartint, en gran grup, sensacions de l'exercici i algunes curiositats originals dels companys i companyes.

Font: ECP.

3.3 La confiança

La confiança és el tercer esglaó de l'escala de provenció. La confiança és la sensació, el sentiment que es compliran les expectatives i els acords establerts, amb mi mateixa, amb una altra persona o amb un grup. La confiança en nosaltres mateixes, en els i les companyes i en el grup és necessària per sentir-nos part de l'aula, créixer a través del grup i, alhora, fer-lo créixer i evolucionar.

És la confiança la que ens permet, en conflicte, exposar les parts vulnerables i mostrar-nos des de l'honestetat. Permet explorar pors, sentiments i angoixes. Aquestes emocions formen part de la vida humana, i afluïren en els conflictes, i també en els reptes importants -com pot ser el fet de superar una assignatura-. La confiança és un ingredient imprescindible per transformar el conflicte constructivament.

El treball entorn la confiança i la mirada feminista van lligades, els motius són diversos. En primer lloc, per confiar hem de sentir que el grup és un context segur. Així doncs, la confiança no es dona per si sola; es construeix a partir d'experiències. És un procés. Si des de l'inici de l'assignatura en tenim cura tot plantejant reptes petits -individuals i col·lectius- que vagin progressivament de menys a més dificultat, i les complicacions que sorgeixin es van entomant pacíficament, la confiança creixerà paral·lelament al progrés dels reptes i del grup.

Com ja hem apuntat, la percepció de seguretat a l'aula és diferent per a cada persona i ve condicionada per diversos factors que ens faciliten o dificulten la configuració del poder, les habilitats o el benestar en un grup. Alguns d'aquests factors són: el gènere, l'edat, el lloc de procedència, l'estat de salut física i mental,



Font: Freepik

l'orientació sexual, la classe socioeconòmica, el fet de conèixer amb profunditat les persones del grup, la fluïdesa amb l'idioma i el llenguatge, la facilitat per les relacions socials, o el grau de comoditat en l'aprenentatge, entre d'altres.

En segon lloc, afavorir la confiança fomenta l'espai per viure i expressar emocions, per augmentar-ne el vocabulari i la precisió, i per mostrar aspectes de la vulnerabilitat de les persones. Com planteja Patricia Garcia Lepetit (2021):

La socialització de gènere és un factor important que marca quin tipus de sentiments són “adequats” per als models de masculinitat i feminitat normatius: a les persones socialitzades com a homes no se'ls permet tan fàcilment mostrar la vulnerabilitat mentre que sí que tenen més permís a nivell social per mostrar ràbia o marcar límits. (p.3)

Un espai on es dóna el permís de sentir i expressar emocions facilita enormement la transformació de conflictes. Alhora, la confiança és cosa de totes, implica responsabilitat i coresponsabilitat: respondre i esperar que responguin. Suposa també cuidar-se mútuament. Encarar aspectes de la vulnerabilitat i les emocions humanes en un grup ens permet assajar maneres de viure-les de forma col·lectiva, transformant els mandats de gènere que associen la vulnerabilitat amb la debilitat i respostes individuals.

Per últim, la confiança no es pensa, se sent. Fomentar la confiança té més a veure amb el món de les emocions i sensacions (habitualment associat al món femení) que al de la raó (habitualment associat al món masculí, i que alhora i probablement, en conseqüència, domina en el món acadèmic). Això fa que promoure la confiança sigui una de les maneres més ràpides d'enfortir el vincle i de

cohesionar el grup, fet que facilita molt la col·laboració, en el dia a dia i en cas de conflicte.

Així, doncs, treballar la confiança a les assignatures universitàries facilita aconseguir:

- Cuidar que l'alumnat se senti segur, tant amb el procés de l'assignatura (per més difícil que aquesta sigui percebuda), com amb el professorat i amb el grup. Això facilita no tenir por a l'error i a expressar dubtes. També fa més fàcil implicar-se amb motivació i creativitat en el procés d'indagació i aprenentatge que la matèria suposa.
- Crear les condicions perquè els conflictes es puguin abordar des del respecte, l'empatia, l'honestetat i la cooperació.
- Promoure l'autoconfiança de l'alumnat. Això és clau per desenvolupar les competències transversals vinculades a saber solucionar problemes complexos i a adaptar-se a situacions laborals diverses.

Estratègies per a la confiança

Què fer com a docent per generar confiança?

Aquesta s'associa a poder **predir la conducta del professorat**, establir **límits clars** i coherents, mostrar **bones dots de comunicació** i saber **generar empatia i respecte**. Per tant:

. Tenir claredat al definir i negociar les condicions de l'assignatura, tot fent una bona aliança inicial amb l'alumnat.

. Mostrar una actitud constant de diàleg i escolta.

. Marcar límits clars, i essent congruent durant tot el curs amb les condicions i acords pactats.

. Desenvolupar un clima de cultura de l'error, on ningú s'hagi d'avergonyar per dir coses equivocades. Reconèixer els errors del professorat amb humilitat i voluntat de millora.

Tot plegat aporta un marc de referència per al treball i les relacions que dóna seguretat i fomenta la responsabilitat. Recorda, la confiança és un procés, s'aconsegueix progressivament a mesura que demostrem que en som persones mereixedores, persones coherents amb allò acordat.

Finalment, confiar profundament en les possibilitats de cada alumne i comunicar-s'hi des d'aquest convenciment.



ACTIVITAT 7. Mirall invisible

OBJECTIU

- . Fomentar la confiança en el grup.
- . Promoure la interacció entre membres del grup.

DESENVOLUPAMENT

- . En parelles. S'asseuen una davant de l'altre. Es demana que s'observin un moment en silenci i amb atenció (20-30 segons).
- . Seguidament una de les dues persones ha de dir 3 coses que s'imagini intuïtivament de l'altra. Un cop aquesta acaba l'altra confirma o no si son certes i explica com són en realitat.
- . S'intercanvien els rols i tornen a fer l'exercici.
- . Es deixa un moment perquè valorin com els ha anat (els ha estat fàcil? Els ha sorprès? Com l'han viscut?)
- . S'acaba l'exercici compartint, en gran grup, algunes sensacions de l'exercici i aquells comentaris que sorgeixin.

Font: ECP.



ACTIVITAT 8. Petit cercle.

OBJECTIU

- . Fomentar la confiança en el grup.
- . Identificar temors i dificultats entorn l'assignatura.
- . Escoltar com viu l'alumnat l'assignatura.
- . Facilitar el bon progrés de l'assignatura.

DESENVOLUPAMENT

- . En grups de 6 es col·loquen en cercle, se'ls llença una pregunta i responen una darrera l'altra fent una roda de paraula a cada petit grup, cadascú té 1 minut per respondre. En acabar la roda tenen uns 3-5 minuts per conversar sobre la pregunta.

Possibles preguntes:

- Quines expectatives tens de l'assignatura?
- Què és allò que et fa més respecte, que et costa més? (identificar temors respecte l'assignatura).
- Què t'ajudaria? Què et facilitaria encarar allò que més et costa? (identificar possibles estratègies de millora).
- Què pots aportar tu al grup per ajudar la resta en allò que costi? (identificar possibles estratègies d'ajuda mútua).
- Què és allò de l'assignatura que t'està servint més, que et sembla de major utilitat? (identificar interessos envers l'assignatura).
- Què demanaries canviar de l'assignatura per millorar-la o fer-la més interessant? (revisar coses a millorar).
- ...
- . Es fa posada en comú demanant a cada grup que sintetitzi les idees més rellevants de la seva conversa. Si s'escau dialogueu a partir de les seves aportacions.

ALTRES INDICACIONS

- . És important valorar en quin moment fer aquesta activitat, pot ser a l'inici en el marc de l'acollida i presentació, o a mig camí per valorar si cal reorientar alguna cosa. Segons el moment podeu escollir o adaptar unes o altres preguntes.
- . Fer màxim 4 preguntes per sessió.
- . Segons el número de persones i preguntes es poden fer els grups més grans o fer un sol grup que inclogui la persona docent.

Font: ECP.



ACTIVITAT 9. Cuidem-nos a través de les nostres vulnerabilitats.

OBJECTIU

- . Fomentar la confiança en el grup.
- . Identificar i compartir temors i dificultats entorn l'assignatura i el grup.
- . Facilitar el bon progrés de l'assignatura a través del suport mutu.

DESENVOLUPAMENT

- . Iniciem l'activitat mostrant-nos amb una mà amagada a l'esquena i preguntem "Què veieu de mi?", si algú respon "la mà amagada" introduïrem la idea de que "el que volem amagar sovint és el que més es veu".
- . A partir d'aquí introduïm el concepte de vulnerabilitat iniciant una conversa a partir de la pregunta "¿Què significa per tu vulnerabilitat?" i d'algun text suggerent, un vídeo, una definició (per exemple, segons la wikipedia la vulnerabilitat és "la qualitat de Ser vulnerable, que és susceptible de ser danyat o ferit ja sigui física o moralment".

El concepte pot aplicar-se a una persona o a un grup social segons la seva capacitat per prevenir, resistir i sobreposar-se d'un impacte").

. Iniciem un cercle de paraula. Aquesta és una activitat on posem al grup en cercle, introduïm un objecte de la paraula (objecte simbòlic que marca qui té la paraula mentre la resta escolta activament), qui dinamitza planteja el tema de conversa i inicia la conversa per tal de fer de model de l'activitat, quan acaba passa el pal a dreta o esquerra i aquest circula ordenadament fins retornar al punt de partida. Parlar és voluntari, si algú no vol fer ús del seu temps de paraula pot passar-lo, al final del cercle se li torna a oferir si vol intervenir. Ningú pot interrompre a qui parla, només qui dinamitza i per alguna raó concreta i en benefici de tot el grup.

. Es fa la primera ronda: "Què et fa sentir vulnerable en aquest grup?" Quan acaba la ronda deixem quiet el pal de la paraula i llencem la pregunta "Què passa ara? Està canviant alguna cosa en el grup?". Si hi ha algun comentari es recull, si "no es continua amb l'activitat".

. Segona ronda: Què demano al grup per ajudar-me a sostenir la meua vulnerabilitat? Què demano al grup per ajudar-me a sostenir la meua vulnerabilitat? En acabar el cercle tornem a recollir el pal de la paraula i preguntar "Què passa ara? Està canviant alguna cosa en el grup?"

. Tercera ronda: Què em demano a mi per sostenir la meua vulnerabilitat en aquest grup? A què em comprometo?

. Parem l'objecte de la paraula i llencem la pregunta "Ha canviat alguna cosa en el grup amb aquest exercici? Ha canviat el meu concepte de vulnerabilitat?"

. Conversem sobre els aprenentatges que extraïem de l'exercici.

Font: Desconeguda

3.4. L'apreci

L'apreci és el quart esglaó de l'escala de provenció. L'esglaó de l'apreci busca **fomentar el reconeixement i la valoració positiva pròpia i mútua**. L'objectiu és promoure l'autoestima i l'apoderament personal, d'una banda perquè una persona pugui desenvolupar el seu projecte professional i vital amb èxit. De l'altra, perquè pugui establir relacions positives i abordar els conflictes constructivament sense viure'ls com una amenaça ni respondre-hi amb violència.

Al seu torn, **saber conviure en la diversitat** és una competència transversal important per formar professionals i ciutadans competents en el món actual, complex i globalitzat. En aquest sentit, l'esglaó de l'apreci treballa la capacitat de reconeixement i inclusió de l'altra", persona percebuda com a diferent, cosa necessària per la convivència pacífica, i per aprofitar el potencial de la diversitat per la recerca de solucions òptimes i creatives als problemes complexos.

L'apreci, en aquest sentit, posa l'accent en la importància de veure i valorar la diversitat, tant la pròpia com la de les altres persones. Com explica Sara Carro (2021), partim de la base que les persones som diverses, i que les diferències que som i tenim estan jerarquitzades, de manera que hi ha característiques que estan més valorades socialment i d'altres que ho estan menys o gens. Aquesta valoració jerarquitzada de les diferències, sovint, a les aules, està representada per persones concretes. Així, doncs, hi ha persones que en un grup representen allò que està més valorat, i d'altres que encarnen aquelles facetes que ho estan menys o gens.



Font: Freepik

Hi ha uns valors atribuïts a expressar la masculinitat i uns d'altres a expressar la feminitat. Per exemple, a les aules de secundària acostumen a ser més valorats els alumnes socialitzats com a nois que segueixen els patrons relacionats amb una masculinitat normativa dels que no hi encaixen, que queden als marges.

Estirant del fil del relat de Sara Carro, no és dolent ni evitable que hi hagi marges. Allò que causa la discriminació és que les persones que conformen el marge i el centre es mantinguin estàtiques en aquestes posicions. Sovint, una de les actituds habituals és que les persones del centre projecten en les persones que conformen el marge "allò que no volen ser" i, des del seu privilegi d'estar al centre, ho expressin en comportaments excloents. La provenció i els feminismes, doncs, busquen potenciar diàlegs entre aquestes diferències i valoracions per tal d'adquirir més consciència de les persones que som i donar permís per ser qui som, amb tot el repertori d'aspectes que ens conformen, més enllà de la valoració que en fa el patriarcat i altres discursos excloents.

L'aposta de l'esglaó de l'apreci, doncs, és posar atenció i promoure els diàlegs en els punts "calents", espais de discrepància excloent entre centre i marge dels grups, per poder avançar cap a allò diferent. El procés d'apreciar la diversitat pròpia i de les altres persones comporta tocar les nostres vulnerabilitats. Té a veure amb posar més al centre les parts de nosaltres mateixes que més tendim a marginar per por de passar del centre al marge i caure en l'exclusió. És a dir, posar-hi consciència i reconèixer-les, i d'aquesta manera activar la sensibilitat envers els marges, la curiositat per saber qui hi ha "a l'altre costat". Tot plegat des de la cura, tan de l'altra com d'una mateixa.

Una manera de nodrir el treball de l'apreci és cuidar una mirada apreciativa envers "l'altra", vetllar per valorar-la positivament. En conseqüència, l'apreci ajuda a crear les condicions en l'alumnat per reconèixer els errors, criticar i acceptar la crítica constructiva (i també l'autocrítica), cosa que facilita l'aprenentatge i la correcció d'error, elements imprescindibles per assolir l'excel·lència. Aquestes crítiques, tot i ser constructives, sense una base d'autoestima i reconeixement positiu on recolzar-les, poden viure's com atacs personals. Això té conseqüències en les relacions i en l'assoliment dels objectius acadèmics o professionals.

En resum, l'apreci vol vetllar perquè les persones tinguem les necessitats de pertinença i reconeixement cobertes per evitar les violències que genera la discriminació i l'exclusió. L'apreci vol promoure pràctiques d'aula basades en accions de reconeixement, en la cura explícita del benestar de totes, donant espai a la vulnerabilitat i enfortint les estratègies col·lectives d'ajuda mútua.

El nivell de l'apreci en l'escala de provenció treballa l'autoestima a través de tres aspectes:

- Conrear un **autoconcepte constructiu**, és a dir, que aquelles creences d'identitat que es tenen sobre una mateixa siguin potenciadores de la persona.
- Promoure l'**apoderament**, és a dir enfortir les pròpies bases de poder i la confiança en que s'és capaç d'assolir els objectius que una es proposa.
- Valorar l'**afecte** entès com la relació d'estimació, reconeixement i cura mútua que uneix les persones. Això facilita establir vincles, enfortir les relacions saludables i mostrar una actitud de consideració envers l'altra persona i les seves necessitats en cas de conflicte.

Estratègies per a l'apreci

En qualsevol classe es donen situacions on es pot mostrar una actitud d'apreci fent reconeixements, reforçant o donant suport segons les situacions:

- **Reconèixer**: és donar visibilitat al que es fa bé, amb la condició que sigui cert (evitem afalagar). Es tracta d'elogiar de forma ràpida, directa i curta quan algú fa una cosa bé. El reconeixement pot ser individual o en públic.

- **Reforçar**: consisteix a reconèixer el progrés i l'esforç, encara que no hi hagi èxit, amb això ajudem a estimular-lo i facilitem el seu assoliment. Aquí animar és fonamental, donant valor explícitament a allò que s'ha fet bé, encara que el resultat en conjunt no hagi estat el desitjable.

- **Donar suport**: es fa servir en cas de dubte, bloqueig o dificultat de l'alumnat i consisteix en empatitzar, animar i orientar l'estudiant corresponent per ajudar-lo a sostenir la frustració, evitar l'abandonament i reorientar cap a la cerca de solucions. Es tracta de tenir cura de la persona quan les coses no van bé. A vegades respon només a expressar frases senzilles que treballen l'autoestima en la dificultat ("Confio en tu", "Intenta-ho de nou", "Sé que pots", "M'agradaria que no et rendissis", etc.).

- Aprendre a **gestionar les emocions** que emergeixen en mi en la interacció amb l'alumnat. No respondre impulsivament a aquestes perdent la mirada apreciativa i alhora exigent envers l'estudiant.

- Sabem que les idees (creences o opinions) anticipen les actituds i aquestes els comportaments, per tant, per promoure el respecte a la diversitat és interessant ajudar a canviar les opinions i creences a través de **lluitar contra estereotips i prejudicis excloents** i prendre consciència de com els biaixos de percepció condicionen la nostra mirada envers "l'altra".

- Donar **reconeixement, valor i espai a les diversitats** que puguin emergir a l'aula (de gènere, origen cultural, color de pell, diversitat afectivosexual, edat, etc.) amb accions com no deixar passar cap comentari excloent dins l'aula, distribuir equitativament els torns de paraula, incorporant en el temari aspectes que facin visibles aquestes diversitats (per exemple reconeixent els personatges rellevants influents en la nostra matèria que hi responen, etc.).

- Finalment, posar **consciència a les dinàmiques intergrupals** que fomenten la polarització, i promoure el diàleg i la inclusió a classe.⁵

5. Si tens interès en dinàmiques per treballar temes controvertits a l'aula consulta Barbeito, C; Caieta, M (2018) "Discrepància Benvinguda. Guia pedagògica per el diàleg controvertit a l'aula". Cerdanyola del Vallès: ECP



ACTIVITAT 10. Paquets d'apreci

OBJECTIUS

- . Fomentar el coneixement i el reconeixement entre les persones del grup.
- . Tenir una radiografia visual de les diversitats del grup.
- . Donar espai i reconeixement a la vulnerabilitat.

DESENVOLUPAMENT

- . Es posa el grup en cercle perquè ens veiem i reconeguem unes a les altres.
- . S'explica que es llençaran varies consignes i les persones han de trencar el cercle per agrupar-se responnent a aquestes: ens ajuntem segons lloc de naixement; poble/barri on vivim; afició a la que dediquem més temps; matèria preferida en l'educació secundària; horòscop; número de germans i si som germans petits, mitjans, grans o únics; per edats; etc.
- . És interessant complementar amb comentaris segons els resultats (si algú queda sol reflexionar sobre què ens passa quan quedem en un grup sols, com ens sentim -sobretot si és una pertinença poc valorada socialment-; com ens condiciona ser d'un lloc o un altre, ser germà gran o petit, etc.). Aquest comentaris ens facilitaran passar progressivament de comentaris més superficials a altres de més profunds.
- . A mesura que avança la dinàmica, i seguint el ritme que ens marqui el grup, podem introduir consignes més suggerents per al diàleg: ens agrupem segons quina diversitat funcional sentim que tenim (algunes -les etiquetades- molt evidents, però tothom té alguna característica que la fa vulnerable -tenir poca memòria, ser poc àgil en el càlcul, etc.); -per tendència afectivosexual; per si en algun moment de la vida escolar m'han fet/he fet/he estat còmplice/he lluitat contra l'assetjament o la discriminació en el meu grup classe; com és la família on m'he criat monoparental/divorciada/tradicional/no m'he criat amb els progenitors/ etc.

ALTRES INDICACIONS

Podeu complementar l'activitat amb [aquest vídeo](#)

Font: ECP. (adaptat del joc tradicional "Els Paquets").



ACTIVITAT 11. El vent bufa i s'emporta...

OBJECTIUS

- . Fomentar el coneixement i el reconeixement entre les persones del grup.
- . Tenir una radiografia visual de les diversitats del grup.
- . Donar espai i reconeixement a la vulnerabilitat.

DESENVOLUPAMENT

- . Es posa el grup en cercle perquè ens veiem i reconeguem unes a les altres. Es col·loquen tantes cadires com persones menys una, és a dir, una persona queda al mig.
- . Quan la persona que dinamitza indica una consigna seguint l'estructura de frase "el vent bufa i s'emporta aquelles persones que...". Aquelles persones que s'hi senten identificades han d'aixecar-se i canviar de lloc. Una persona quedarà al mig sense cadira i és ella qui llençarà la següent consigna buscant poder seure quan altres persones s'aixequin.
- . Entrem a la dinàmica progressivament, fins aquí segurament serà una dinàmica de coneixement, si hi volem aprofundir i entrar en apreciació podem proposar consignes que ens facin aprofundir progressivament:
 - Donar una temàtica específica sobre la que han de llençar les consignes les persones del mig (per exemple: sobre aficions; sobre els seus estudis; sobre la família -el vent bufa i s'emporta aquelles persones que tenen 2 germans, que tenen els pares separats, etc.-; sobre temes que els preocupin; etc.
 - A mesura que la profunditat va avançant és fàcil que deixin de córrer i tot vagi més pausat, aleshores, segons el tema, es pot proposar a la gent que surt al mig que faci un cercle i es miri en silenci, se'ls dona uns segons perquè hi hagi un moment de reconeixement i connexió entre iguals.
- . Es tanca l'exercici quan la persona que dinamitza ho consideri oportú. Aleshores és interessant un moment de diàleg per valorar en conjunt com han viscut l'exercici i quins aprenentatges en podem treure. És interessant observar i dialogar sobre coses com:
 - Com ens hem sentit a mesura que ha anat evolucionant l'exercici.
 - Si les consignes que han sortit eren molt variades.
 - Si es referien a temes fàcils o difícils de compartir: què ens ha passat quan han estat coses fàcils? I quan han estat difícils?
 - Si sempre sortien les mateixes persones o anava canviant segons les consignes, cosa que ens mostra la pròpia diversitat i com totes tenim aspectes sobre els que ens és fàcil que ens identifiquin (aspectes segurament vinculats "al centre") i altres amb les que ens sentim més vulnerables (ens identifiquen amb "els marges"). Això ens mostra

si totes les persones en algun moment podem estar al centre del grup o hi ha qui sempre queda al marge, cosa interessant de reequilibrar.

. És interessant tancar la reflexió dialogant sobre com volen viure la diversitat en el grup: quines conseqüències pot tenir o no això en els resultats de l'assignatura; si compartir vulnerabilitats ens pot facilitar la cura, reconeixement i ajuda mútua al llarg de l'assignatura o no; etc.

ALTRES INDICACIONS

Si volem focalitzar l'exercici a treballar aspectes vinculats al gènere i treballar experiències i sensacions que poden ésser comunes pel fet d'haver estat socialitzades com a dones, suggerim enunciats com "que es canviï de lloc qui s'ha sentit algun cop..." o "que es canviï de lloc qui s'ha trobat...".

Font: Carro (2021).



ACTIVITAT 12. Jo també m' equivoco, i què?

OBJECTIUS

- . Validar l'error com a oportunitat d'aprenentatge.
- . Fomentar el reconeixement de l'error en el vostre grup.
- . Donar espai i reconeixement a la vulnerabilitat.
- . Crear bases per a l'ajuda mútua.

DESENVOLUPAMENT

- . Es posa el grup en cercle perquè ens veiem i reconeguem les unes a les altres.
- . Es llença una consigna, ens serveix qualsevol activitat o joc de cercle on hagin d'assolir algun petit objectiu cada participant. Quan algú s'equivoca, en lloc de que s'elimini, el grup celebrarà l'error com a manera de reconèixer-lo com a oportunitat d'aprenentatge. Això es farà aplaudint tot el grup l'error i demanant a la persona afectada que surti al mig a saludar.

Alguns exemples d'activitats de cercle a proposar:

- L'activitat 3 (tresos i noms) d'aquest document.
- Llançar una pregunta sobre la resta de companys i companyes que han de respondre amb el mínim temps possible. Per exemple: "digues el nom de les 6 companyes que tens a la dreta"; "indica quines persones tenen tal característica" (compartida una estona abans). Aquesta activitat és molt útil per tancar una sessió de presentació/coneixença.
- Fer preguntes sobre la matèria que esteu treballant, qui respongui més ràpid té un punt en el joc, qui falli ho celebren i corregiu l'error.
- Un joc de cercle, per exemple: passar una pilota d'una persona a l'altra fins que hagi passat per tothom sense que caigui cap vegada, es pot fer diverses vegades cada vegada més ràpid o afegir el nom de la persona a qui es llença la pilota; paraules encadenades on una diu una paraula i la persona del costat ha de seguir la cadena amb un mot que comenci amb la síl·laba que ha acabat l'anterior (per exemple: casa-sabata-Tarragona- etc. fins acabar el cercle); preguntes sobre la matèria d'estudi on cada persona ha de respondre amb una paraula vinculada a un tema que estigueu treballant (per exemple: anomenem capitals d'estats del món; noms d'espècies de tal gènere; etc.).
- . És interessant tancar l'activitat amb una reflexió sobre les causes i conseqüències de l'error. Algunes idees interessants per reflexionar juntes poden ser:
- Ningú neix après, per aprendre a fer una cosa cal provar-la i equivocar-se moltes vegades.
- Què causa que l'error estigui tan mal vist.
- Els errors tenen conseqüències, com mesurar-les i buscar-hi solucions.
- I sobretot, com us proposeu viure l'error en el vostre grup i assignatura.

ALTRES INDICACIONS

Activitat interessant per fer durant les 2-3 primeres setmanes, en el marc de l'acollida.

Font: ECP.

3.5. La comunicació

La comunicació és el cinquè esglaó de l'escala de provenció. Aquest esglaó és fonamental, ja que la comunicació és la principal eina de relació. Les persones comuniquem constantment (verbal o no verbalment) i a través d'això interactuem amb les altres persones. Garantir una comunicació respectuosa i no violenta és clau per a la convivència pacífica. Cuidar una comunicació efectiva, activa i empàtica

ens ajudarà molt a fer arribar els nostres continguts a l'alumnat.

Des del paradigma de la comunicació no-violenta, la creació d'un món pacífic implica eliminar totes unes inèrcies del llenguatge i unes formes de pensar que generen culpa, vergonya, judici, crítica i exigències. Això és imprescindible per facilitar que les persones i

els grups connectem amb la cooperació, l'empatia i la compassió.

Aquestes inèrcies, que sovint ens venen heretades i tenim profundament integrades, responen als mandats patriarcal, els quals promouen relacions basades en el control, la dominació i la separació, tant amb una mateixa com envers les altres. És important, doncs, prendre consciència de quan fem servir aquesta manera de comunicar-nos (jutjar, ordenar, diagnosticar, comparar, culpar, negar la responsabilitat pròpia) per començar-la a subvertir.

Per treballar la comunicació a l'aula proposem 3 estratègies fonamentals: escoltar activament i amb empatia; parlar des del Jo-missatge; i fer servir sense prejudicis i posant-hi intenció les paraules curatives perdó, gràcies i per favor.

- **Escoltar activament** consisteix en observar i escoltar amb atenció per captar el significat d'allò que la persona vol expressar, encara que la forma de dir-ho no sigui prou clara o acurada. Consisteix també, a actuar de manera que la persona que parla es pugui sentir escoltada. Per aconseguir-ho ens ajuda tenir una actitud d'estar presents, observar el gest no verbal, parafrasejar, assentir i confirmar ("el que vols dir és que ...").

- **Parlar des del Jo-missatge** permet comunicar-nos de forma assertiva, expressant la pròpia opinió amb



Font: Freepik

consciència de que es tan important i legítima com la de les altres persones, percepcions diverses amb les que probablement hi haurà divergència. L'element clau del Jo-missatge és que evita el judici cap a l'altra persona, cosa que fa que aquesta no se senti atacada mentre jo defenso legítimament els meus interessos.

L'estructura en el jo-missatge consisteix en: 1) observar els fets, 2) expressar les emocions, 3) identificar les necessitats, i finalment, després d'aquesta anàlisi del que passa, 4) plantejar una petició del que m'agradaria que passés. A la figura 5 detallem un exemple: "Quan veig que no entregues a temps la teva part del treball, em sento molesta, perquè vull treure bona nota i m'agradaria saber què és allò que fa que no puguis entregar-ho a temps, així com buscar-hi conjuntament solució".

Figura 5. Algunes tècniques per a l'escolta activa.

Tècnica	Què	Com	Exemple
Clarificar	Assegurar-me que entenc el que vol expressar-me.	Amb preguntes aclaridores o que portin a més detall.	Exactament, què va passar? Quin significat té això per a tu?
Mostrar interès	Mostra a l'altre que estic escoltant amb atenció.	Actitud no verbal (mirada, posició de el cos ...).	Utilitza "Aja .." "si ..." (gestos assentiment).
Parafrasejar	Comprovar que s'ha entès. Facilitar que l'altra escolti el seu propi discurs amb altres paraules.	Repetir amb les meves paraules el que he escoltat.	"Si ho he entès bé, sembla que tu vols ..."
Reflexar	Mostrar que s'entén l'estat emocional de l'altra persona. Facilitar a l'altra més consciència del seu estat.	Anomenar les emocions i sentiments que observem en l'altra persona.	"Sembles enfadat...", "T'entristeix que ella reaccioni així?"
Sintetitzar	Recapitular el que s'ha dit per reorientar si qui parla es perd en les dissertacions, per recentrar la reflexió si es despista.	Resumir idees clau.	"Et resumeixo el que he entès"

Font: ECP

Figura 6. Estructura del jo-missatge.

Continguts	Com ho expressem	Exemple
FETS	<i>Quan veig....</i>	<i>...que no entregues la teva part del treball</i>
EMOCIÓ	<i>Em sento....</i>	<i>...molesta</i>
NECESSITAT	<i>Perquè...</i>	<i>...per mi és important treure bona nota</i>
PETICIÓ	<i>I m'agradaria que...</i>	<i>...m'expliquis amb claredat què fa que no ho puguis entregar a temps i buscar-hi conjuntament solució</i>

Font: ECP, adaptat de la metodologia CNV (Comunicació no-violenta) (Rosenberg, 2000).

Insistim en què el judici (sovint inconscient) deteriora molt les relacions. La comunicació no verbal arriba amb molta més intensitat que la verbal, això fa que sovint, tot i dir les paraules correctes (responent amb cortesia o allò que considerem políticament correcte), el to de veu o l'actitud no verbal emeti judici (expressant el que realment sentim), aleshores fàcilment l'altra persona capti primer el missatge no-verbal i respongui amb bel·ligerància, mentre que a nosaltres ens sorprendrà aquesta resposta i ens costarà entendre el perquè. A més, si és un comportament reiterat i des d'una posició de poder, pot incidir negativament en l'autoconcepte i l'autoestima de qui està per sota.

El judici sovint és autojudici. Si això es dona, pot generar culpa i deteriorar l'autoestima i l'autoconfiança (veiem així com els esglaons de la provenció s'interrelacionen i retroalimenten). Tot plegat fa evident la importància i profunditat de l'apreci: des d'una actitud profunda d'apreci, amb una percepció positiva de l'altra persona, és molt més difícil entrar en el judici.

- Fer servir sense prejudicis les **paraules curatives** “perdó”, “gràcies” i “per favor” ajuda molt a cuidar les relacions. Aquestes són paraules que sanen moltes situacions de petits conflictes, en què un malentès ens pot portar a sentir-nos agredides. El bon ús d'aquestes paraules fa que ens canviï el sentir respecte la intenció de l'altra persona, passem del pensament “ho ha fet expressament per molestar-me”, que sovint apareix automàtic i acompanyat d'una conseqüent actitud de defensa i un comportament de contraatac, a comprendre que “li sap greu haver-me molestat, ho ha fet sense intenció d'agredir-me” i obrir-nos al diàleg. El rerefons està en que aquest tipus de comunicació ens cobreix les necessitats de reconeixement, connexió i contribució.

Des d'una perspectiva de gènere, aquest tipus de comunicació promou una expressió més curosa amb totes les persones. En les persones socialitzades com a

dones pot ajudar a fomentar l'auto-empatia, a reduir la culpa i a incrementar l'assertivitat. En les socialitzades com a homes els afavoreix expressar la vulnerabilitat. Alhora, la forma de comunicar-nos ens estructura el pensament, ens orienta la mirada des d'on interpretem la relació, ens ajuda a canviar culturalment la percepció respecte les relacions de gènere. Promoure una comunicació igualitària i no violenta facilita relacions més equitatives i saludables.

Estratègies per a la comunicació a l'aula

- Utilitza l'escolta activa en la interacció amb l'alumnat.
- Inclou l'escolta activa sempre que puguis en les pautes d'activitats per a l'alumnat.
- Expressa't en jo-missatge a l'aula i en relacionar-te amb l'alumnat.
- Promou que l'alumnat entengui el valor del jo-missatge i l'utilitzi.
- Parafraseja l'alumnat en format de comunicació no-violenta (CNV) sempre que observis situacions de comunicació difícil. Per exemple, davant el comentari “no vull fer equip amb aquestes impresentables! o “els dono idees per fer-ho millor i m'ignoren!”, pots parafrasejar: “Així que et molesta que no tinguin en compte les teves propostes”.
- Reforça l'ús de les paraules “si us plau”, “perdó” i “gràcies” a l'aula. Sigues-ne un model.
- En acordar les pautes de funcionament de l'assignatura, planteja't incorporar la comunicació no-violenta com a element d'avaluació de les competències transversals que tindràs en compte.

Algunes activitats per portar a l'aula

ACTIVITAT 13. El jo-missatge

OBJECTIUS

- Presentar la Comunicació no-violenta.

DESENVOLUPAMENT

- Introdueix una activitat de presentació de la Comunicació no-violenta com el vídeo “Mapa mental de la CNV” o qualsevol altre vídeo que et sembli pertinent.
- Presentar el jo-missatge (fitxa jo-missatge) i convidar a l'alumnat a practicar a partir de la fitxa proposada.
- Valoreu com ha anat la pràctica.
- Exemplifiqueu una conversa en CNV a través d'una dramatització o un vídeo (“La CNV es para robots” o qualsevol altre que us sembli convenient).

ALTRES INDICACIONS

Possibles vídeos de suport:

- [Vídeo](#) Mapa mental de la CNV per Dani Muxi (3'07 min) / [Vídeo](#) La CNV es para robots” per Dani Muxi (2'16 min)
- Recull de [vídeos](#) sobre CNV:

Font: ECP(adaptada de Paco Cascón).



Fitxa EL JO-MISSATGE

1. Davant les situacions plantejades, escriu allò què respondries espontàniament.

A. Aquest company et diu que un dels teus millors amic està estenent rumors sobre tu. Has vist que el teu amic està al vestíbul de l'edifici i t'acostes a parlar amb ell.

.....

B. La teva germana sempre agafa el teu ordinador sense demanar-te permís. Avui ha arribat a la teva habitació quan tu estaves llegint un llibre i davant teu l'ha agafat sense dir-te res.

.....

2. Ara respon a les mateixes situacions, però construint les frases en primera persona, d'acord amb l'estructura següent:

Jo em sento (planteja les teves emocions)

Quan (planteja el fet concret que t'afecta)

Perquè.... (planteja l'efecte que aquesta fet té en la teva vida)

I m'agradaria què (planteja el canvi desitjat)

Exemple de construcció en jo missatge:

1. La teva professora et crida l'atenció contínuament per fer silenci tot i que tu no ets qui parla. Ella no sembla cridar a ningú tan com a tu.

Jo em sento dolguda, quan tu em demanes continuadament que faci silenci sense comprovar qui està parlant, perquè m'esforço en estar atenta des que em vas avisar, sóc conscient que necessito aprendre i confiança per aprovar, i m'agradaria demanar-te una mica de confiança i que abans de cridar-me l'atenció comprovis si he estat jo.

A. Aquest company et diu que un dels teus millors amic està estenent rumors sobre tu. Has vist que el teu amic està al vestíbul i t'acostes a parlar amb ell.

.....

B. La teva germana sempre agafa el teu ordinador sense demanar-te permís. Avui ha arribat a la teva habitació quan tu estaves llegint un llibre i davant teu l'ha agafat sense dir-te res.

.....

ACTIVITAT 14. Escolta activa



OBJECTIUS

- . Identificar els elements afavoridors i els que dificulten l'escolta activa.
- . Valorar la pròpia capacitat d'escoltar activament.

DESENVOLUPAMENT

Es formen grups de 4 persones i es reparteixen els rols entre elles. Cadascú sap només el seu rol, ningú pot conèixer les pautes dels rols de la resta.

. Primer torn: la persona amb el rol A escolta, seguint les indicacions del seu rol (veure indicacions rol A), mentre la persona B parla d'alguna tema que li preocupi mínimament (no cal que sigui un tema profund però es rellevant que sigui una preocupació real perquè influeix en la participació i actitud de la persona que parla, i per tant en el resultat de l'experiència). La persona C observa qui escolta (A) i anota el que creu rellevant a la pauta d'observació corresponent. La persona D observa qui parla (B) seguint la pauta d'observació D.

. Segon torn: la persona A parla i la B escolta. La C i la D segueixen observant seguint la pauta, en aquest torn C observa a B (ara és qui escolta) i D observa a A (parla).

. Valoració: El petit grup comparteix l'experiència. Primer parlen A i B sobre com han viscut l'experiència, com s'han sentit, què els ha cridat l'atenció. Segon C i D comparteixen el resultat de la seva observació.

. Conclusió: el petit grup dialoga sobre com entenen l'escolta activa i a quins comportaments l'associen.

. Posta en comú en gran grup.

. Qui dinamitza l'activitat la tanca recapitulant els elements clau de l'escolta activa.

Font: ECP.

Indicacions dels rols:

Rol A: en la primera volta escoltes i en la segona parles.

. Quan et toqui escoltar procuraràs fer-ho amb molta atenció i intentant que la persona amb qui fas l'exercici se senti escoltada.

. Quan et toqui parlar, parla d'algun tema de la teva vida que et preocupi mínimament, no ha de ser un problema profund però si real. El teu desig és poder-ho expressar i sentir que t'escolten.

Rol B: en la primera volta parles i en la segona escoltes.

. Quan et toqui parlar, parla d'algun tema de la teva vida que et preocupi mínimament, no ha de ser un problema profund però si real. El teu desig és poder-ho expressar i sentir que t'escolten.

. Quan et toqui escoltar, tot i mostrar intenció de fer-ho escolta sense massa interès (desvia la mirada, minimitza la importància del tema, etc.).

Rol C (Observa qui escolta)

Observa les persones A i B. Primer parlarà B d'alguna cosa que li afecta i A ho escoltarà, en el primer torn tu observaràs a A. Després d'uns minuts intercanviaran els rols i tu passaràs a observar a B.

La teva missió és observar a qui escolta i anotar aquelles coses que la pauta d'observació indica. Pots marcant amb una ratlleta vertical a la casella pertinent cada cop que es dona un dels comportaments indicats a la pauta i/o afegir comentaris sobre allò que més et cridi l'atenció. Pots afegir coses que observes i no estan a la pauta.

QUI ESCOLTA	Torn 1	Torn 2
Gest de SI amb el cap		
Imitar la postura de l'altre		
Parafraseja		
Demana aclaracions		
Resumeix		
Reflexa, li fa de mirall		
Contacte amb les mans		
Mostra interès preguntant		
Fa preguntes que l'ajuden a pensar		
Interromp		
Aconsella		
Treu importància al que l'altre diu		
Canvia de tema		
Emet judici		
Compara		
Treu responsabilitat		
Crida		
Suspira		
Ataca		
Mira als ulls		
Està connectat/da a la conversa		
...		
Comentaris:		

Rol D (Observa qui parla)

Observa les persones A i B. Primer parlarà B d'alguna cosa que li afecta i A ho escoltarà, en el primer torn tu observaràs a B. Després d'uns minuts intercanviaran els rols i tu passaràs a observar a A.

La teva missió és observar a qui parla i anotar aquelles coses que la pauta d'observació indica. Pots marcant amb una ratlla a la casella pertinent cada cop que es dona un dels comportaments indicats a la pauta i/o afegir comentaris sobre allò que més et cridi l'atenció. Pots afegir coses que observes i no estan a la pauta.

QUI PARLA	Torn 1	Torn 2
Mira als ulls		
Parla amb serenitat		
Imita la postura de l'altre		
Fa silenci amb comoditat		
Fa silenci amb incomoditat		
Sembla relaxat/da		
Contacte amb les mans		
Sembla sorprès/a		
Sembla incòmode		
Perd el fil del que explica		
Se'n va per les branques		
Somriu		
Canvia d'actitud corporal de sobte		
Mostra ràbia		
Mostra tristesa		
Mostra por		
Canvia el to de veu		
Critica o insulta		
Incoherència entre l'actitud corporal i el que diu		
...		
Comentaris:		

ACTIVITAT 15. Cercle socràtic



OBJECTIUS:

- Reflexionar sobre les competències d'escolta, expressió no-violenta, argumentació, raonament, etc.
- Promoure la cultura de l'avaluació entre iguals.

DESENVOLUPAMENT

Activitat de debat en cercles, on un grup participa en un debat, i l'altre grup observa el procés de debat.

- En un primer moment, es divideix el grup en dos i es col·loca formant dos cercles concèntrics, amb la meitat de participants, que protagonitzaran el debat en el cercle de dins, i l'altra meitat de participants, que farà observació seguint una pauta des del cercle de fora. Cada participant de fora n'observa una de dintre.

La pauta pot incloure preguntes sobre el tema tractat, però també és important que inclogui preguntes sobre el procés del debat: Com ha estat l'escolta? Quins comportaments l'han dificultat/facilitat? Què s'hagués pogut millorar en l'escolta? Com ha estat l'expressió i l'argumentació? Es parla de forma assertiva i respectuosa? Es raona en base a informació contrastada? S'ha caigut en generalitzacions i estereotips o s'utilitza el jo-missatge?

- En un segon moment, es formen parelles entre una persona de dins del cercle i qui l'ha observada. Les observadores comparteixen el resultat de l'observació amb la seva parella i reflexionen juntes sobre la comunicació. Algunes preguntes a fer-se son: Què heu après de vosaltres mateixes gràcies al retorn de la vostra parella? Què heu après de l'observació de la persona que argumentava? Què creieu que podeu millorar en les properes activitats de diàleg?

- Si hi ha oportunitat, repetir l'activitat invertint els rols.

- Per acabar, s'ajunta tot el grup per fer la valoració i les conclusions conjuntament.

ALTRES INDICACIONS

Promoure l'observació mútua de tant en tant com a manera d'avaluació entre iguals i també de reforçar l'aprenentatge de competències per al diàleg.

. Per més informació podeu veure el [vídeo](#) ("Debat Socràtic - Edulab: descodificant el Deeper Learning a l'aula", on el 2017 la Fundació Bofill n'explica el procediment).

Font: Desconeguda.

3.6. La presa de decisions i participació en els diàlegs col·lectius

La presa de decisions és el sisè esglaó de l'escala de provenció. Participar, tal i com la paraula suggereix, implica ser part d'un grup. I com diu Mireia Parera (2021:8), "per això hem de voler-ho, tenir una motivació, una necessitat, un sentit". En el procés de construcció i de cohesió de grups, la participació i la presa de decisions és molt important, perquè és un dels elements que ajuda a construir identitat de grup i a sentir-se'n part. Això passa perquè una presa de decisions participada fa sentir que la meua opinió és valorada, que se'm té en compte, respon a la necessitat de pertinença i reconeixement que tota persona té. En paraules de Parera (2021):

Participar no vol dir només parlar, també vol dir saber callar perquè altres parlin i el que és més important saber escoltar i aprendre dels altres. Per tant és interessant conèixer en cada grup què entenem per participació i com facilitar els canals i els mitjans necessaris per afavorir el flux d'informació necessari per participar i com podem cuidar els processos i les relacions per a que les persones se sentin part.(p.9)

Així doncs, el poder, la participació i la presa de decisions són tres elements que s'interrelacionen i són claus en la construcció de grups i cultures no violentes. Per tant és interessant preguntar-nos:

- Quina cultura de la participació observem que hi ha en el nostre grup? Quina ens agradaria promoure-hi? Coincideixen?
- Quines són les dinàmiques de poder en cada moment i com interfereixen en la participació i en la presa de decisions?

Perquè la presa de decisions pugui ser un procés de participació democràtic i inclueixi cal que tingui en compte les dinàmiques de poder existents. Aquest és



Font: Freepik

un repte important en un context patriarcal i capitalista que fomenta lògiques de dominació en les relacions i estructures. Tenir en compte les dinàmiques de poder vol dir mirar de ser conscients de com afecten a l'aula totes aquelles característiques que ens situen amb més o menys privilegi en un context i moment determinats, tant pel que fa al gènere, l'edat o el lloc de procedència.

En el cas de la socialització de gènere, és important tenir present que tradicionalment (Parera, 2021:10) "els espais de participació, els rols de lideratge i els rols de visibilitat pública han estat ocupats principalment per homes cis", i que "varis estudis⁶ mostren, com en espais mixtes, la veu majoritària segueix sent predominantment masculina, els estils més valorats són lineals i més teòrics, les veus que més s'escolten són aquelles que ostenten més poder". És interessant reflexionar sobre com això és trasllada a les activitats universitàries.

En una activitat formativa hi ha moltes situacions en una activitat formativa en què toca prendre decisions que afecten tot el grup. Aquestes les pot decidir la persona docent sola, o poden compartir-les amb l'alumnat. Compartir la presa de decisions, lluny de ser una debilitat del professorat, és una estratègia clau per

6. La Comissió d'Economies Feministes de la Xarxa d'Economia Solidària de Catalunya va fer un estudi de les assemblees de participació en base a un qüestionari que es pot veure al document "Eines per la gestió col·lectiva". <https://xes.cat/comissions/economies-feministes>

Figura 7. Avantatges i inconvenients de les possibles maneres de prendre decisions.

Forma de decidir	Avantatges	Inconvenients	Idees per compensar els inconvenients
Una persona decideix	. Decisions ràpides i suaus. . Eficaç . Pràctica quan hi ha una distribució clara i prèvia de tasques. També quan ningú més vol aquesta responsabilitat. . Pot respondre a una distribució clara de rols o reconeixement de capacitats de les persones.	. Qui decideix pot no tenir tota la informació o capacitat tècnica. . És important que el grup reconegui l'autoritat d'aquesta persona per prendre decisions. . Persones no consultades poden no sentir-se implicades en la decisió i no col·laborar. . Si qui decideix té posició de poder en pot abusar.	. Consultar a una minoria (delegades, líders, capitans, etc.). . Sondejar al grup. . Ampliar la decisió a unes poques persones (departament, delegats, equip directiu, etc.).
Votació	. Molts membres participen aportant informacions i opinions. . Permet debatre i escoltar veus diverses. . És una decisió col·lectiva . És relativament ràpida i eficaç.	. Polaritza al grup. Promou una dinàmica "guanyo-perds". . Pot anar d'1 sol vot (es pot viure com a poc just i representatiu). . Sentiment de vençudes i vencedores. . Pot generar discussions i enfrontaments. . Pot haver-hi persones que no participin gens. . Si qui perd no col·labora al final no s'aconseguirà el resultat esperat. . Per dedicar poc temps a decidir es pot acabar perdent molt temps per aconseguir resultats perquè la gent no està convençuda dels acords i no els aplica.	. Cuidar les condicions perquè hi hagi un debat ric i respectuós. . Consensuar la votació com la millor manera de decidir i comprometre-s'hi. . Valorar les conseqüències si algú no compleix els acords i pactar com abordar-ho i reparar-ho en cas que passi. . Tenir en compte les minories (avaluació al cap d'un temps, buscar compensar les opinions en altres temes,...).
Consens	. Busca que tothom se senti mínimament representat. . Tothom participa y sent que pot influir en la decisió. . Es tenen en consideració les opinions, experiències i informacions de totes les diversitats presents, també de les minories. . No hi ha perdedores. . Tothom té la voluntat de guanyar totes. . El compromís amb els acords és major. Al final pot ser una inversió de temps per aconseguir el resultat previst.	. No permet decisions ràpides. . Requereix d'unes condicions d'espai, temps, claredat en el procediment i actituds. Si no es donen pot ser millor aplaçar. . Requereix competències en interacció grupal per part de les persones implicades. . No és útil per tot (no funciona per compartir valors o experiències). . És lent.	. Assegurar-se que es donen les condicions. . Preveure una bona facilitació. . Afavorir el desenvolupament d'habilitats d'interacció grupal.

generar implicació, confiança, compromís i potenciar la comunicació assertiva dins del grup. És a dir, el criteri que proposem és decidir individualment i amb fermesa només allò que la persona docent vegi clar que li correspon decidir-ho, i escoltar i donar veu a l'alumnat en tot allò que hi hagi oportunitat que aquest opini. Alhora, en el treball en petits grups és una competència de gran utilitat. Facilitar a l'alumnat que s'entreni en prendre decisions i donar-li eines per fer-ho és formar-lo en competències transversals.

Identifiquem 3 maneres possibles de prendre decisions:

- Decideix la persona docent.

- Decisió per majoria simple (votació).
- Decisió per consens.

Aquesta és una mirada que ens convida a promoure una presa de decisions amb perspectiva de gènere, en el sentit que fa èmfasi en l'escolta, trenca amb donar més valor a parlar, intervenir i agafar la paraula, que escoltar, recollir i sumar, ambdues coses son igual d'importantes per captar allò fonamental que expressa cada part i poder fusionar-ho tot, buscant extreure el màxim potencial que té el grup per assolir els objectius previstos, tan d'aprenentatge acadèmic com de competències transversals de tot l'alumnat.

Estratègies per a la presa de decisions i participació

Què podem fer si.... algú no participa:

- Preguntar-nos què volem dir amb que no participa: què és el que no està fent? I què és el que ens preocupa d'això?
- Preguntar-nos si té la informació, coneixements i mitjans necessaris per fer-ho? Hi ha un espai segur i respectuós per a fer-ho.
- Poder preguntar-li amb curiositat i a soles: com està en el grup, si està participant com vol fer-ho, si necessitaria alguna cosa per estar participant més o d'una altra manera...

- Ser conscient que no tothom se sent igual i que les dinàmiques de rang i les experiències personals fan que a vegades sigui més difícil per algunes persones parlar en públic, callar, expressar una emoció o moure's, etc.

- Nombrar des del principi diferents maneres de (no) participar i estar per donar llibertat als diferents estats.

- Que el grup es doni temps i espais per reflexionar sobre com es comunica i quines són les dinàmiques de participació que tenen, quin és el seu ideal i què podrien fer per caminar cap allà.

Font: Parera (2021:9)

Algunes activitats per portar a l'aula



ACTIVITAT 16. Acords inicials per a la convivència

OBJECTIUS

. Compartir el marc normatiu de l'assignatura, seminari o activitat.

DESENVOLUPAMENT

. Situar al grup en cercle.

. Plantejar a l'alumnat el marc normatiu de convivència que com a docent preveig per tal que estiguem totes còmodes a classe amb concreció i amb la voluntat de clarificar quin sentit té per a mi. Alhora, és interessant informar amb honestat que potser hi ha algun aspecte que es podran modificar a partir del diàleg i altres que no.

. Fer una roda de paraula per donar espai a que cadascú pugui comentar/preguntar allò que li generi dubtes o comentaris. Si el grup és molt gran es pot fer en petits grups.

. Recollir les aportacions i quan acaba la roda es comenten una per una, ja sigui per valorar i consensuar aquelles que no es puguin modificar, com per explicar el sentit d'aquelles que el docent veu més difícil modificar.

. S'escolten les propostes de canvi que si es poden modificar, es valoren i quan hi ha una nova formulació proposada com a norma, es valora amb tot el grup a mà alçada.

. Si s'acorda un canvi es comprova amb tot el grup que comprèn el canvi, qui l'accepta i qui s'hi compromet, indicant cada pas (comprensió, acceptació i compromís) a mà alçada de forma visible per a tothom. Si algú es mostra en desacord toca tornar a parlar-ne fins trobar el consens.

ALTRES INDICACIONS

. Sovint invertir temps a fer un acord inicial de com funcionarem junts és temps que es recupera al llarg del curs evitant malentesos.

Exemple dels acords presos en un curs virtual amb professorat de primària i secundària (Escola d'Estiu de Rosa Sensat, juliol 2021). A partir dels comentaris de l'alumnat es matisen algunes normes i se'n incorpora una a la proposta inicial (en blau, la proposta inicial, en groc les modificacions introduïdes).

Nous acords a partir del diàleg:

ACORDS

- ✓ Escotar per comprendre i no per respondre
- ✓ Substituir "Sí, però..." per "Sí, i..."
- ✓ Parlar des del jo
- ✓ Ningú té el monopoli de la veritat, la diversitat és benvinguda
- ✓ Aprendre divertint-nos

Tothom entén.

Tothom accepta.

Tothom es compromet.

ACORDS

- ✓ Escotar per comprendre i no per respondre
- ✓ Substituir "Sí, però..." per "Sí, i..."
- ✓ Parlar des del jo
- ✓ Ningú té el monopoli de la veritat, la diversitat és benvinguda
- ✓ Aprendre des de l'interès i la curiositat, amb humor i divertint-nos.
- ✓ Fer l'esforç d'utilitzar un llenguatge inclusiu.



ACTIVITAT 17. Construïm torres

OBJECTIUS

- . Crear les bases per un bon treball en equip en petits grups.
- . Construir una base d'orientacions amb l'alumnat que ajudi a l'avaluació del treball en equip.

DESENVOLUPAMENT

- . Es fan grups de 5-8 persones.
- . Se'ls dona papers reutilitzats i celo.
- . Se'ls dona la consigna que “amb 10 minuts cada grup ha de fer tres torres el més altes, estètiques i estables possibles”. Guanya qui assoleixi millor aquests 3 objectius.
- . En acabar el temps s'observen les torres i qui dinamitza decideix quines son les guanyadores.
- . Es donen 5-10 minuts a cada grup perquè avaluï com li ha anat: ¿Com ens hem sentit durant l'exercici? ¿Què ho ha provocat? ¿Com hem pres les decisions? ¿Què ens ha funcionat? ¿Què haguéssim pogut fer diferent? És important indicar que és important que totes les persones del petit grup participin de la valoració compartint les seves sensacions i reflexions.
- . A partir de les conclusions dels petits grups, es dialoga en gran grup de quina manera volen treballar en equip, quines pautes de funcionament consideren i acorden com a bàsiques per a un bon treball en equip i fins a quin punt es comprometen a preservar-les.

ALTRES INDICACIONS

- . És important observar bé durant l'exercici quines dinàmiques de comunicació i presa de decisions es donen en els grups per enriquir el diàleg posterior.
- . És interessant utilitzar les pautes acordades com a bases d'orientació perquè els petits grups incorporin en l'avaluació dels treballs i el professorat ho integri com a indicadors a avaluar. Això els ajuda a desenvolupar la competència transversal de treballar en equip.

Font: Parera (2021).



ACTIVITAT 18. Quant he parlat?

OBJECTIUS

- . Reflexionar sobre la presa de paraula i els temps d'intervenció de cada participant en una discussió.
- . Fer visibles dinàmiques destructives de comunicació.
- . Valorar dinàmiques de poder dins d'un grup. Valorar si tenen relació amb el gènere.

DESENVOLUPAMENT

- . S'aprofita una activitat de debat i es designen algunes persones (de 2 a 8 segons el número de membres del grup i la distribució de tasques que considereu oportuna) per fer d'observadores.
- . En un full en blanc, les persones que faran l'observació escriuen el nom de cada persona que intervindrà en el debat, distribuint-les en el full de paper tal i com estan situades en l'espai real.
- . Les observadores es dividiran les pautes d'observació, la meitat faran la d'“Actituds” i l'altre meitat la de “Continguts de la intervenció”. Si el grup és gran poden dividir-se també les persones a observar.
- . Per cada intervenció que hi hagi les observadores corresponents faran un cercle al voltant del nom de la persona que hagi intervingut segons indiquen les pautes d'observació (veure més avall).
- . En acabar el debat, observeu en gran grup la representació gràfica de les intervencions.
- . Reflexioneu sobre els resultats: Es fa un ús equilibrat del temps d'intervenció? Hi ha persones que parlen massa o massa poc? Sou conscients que parreu més o menys que les altres? Es pot trobar alguna variable de gènere o intercultural en l'ús de la paraula? S'observen patrons que permetin dir que els nois/noies parlen més? Què podem fer per compensar els diferents usos de la paraula?
- . En general, considereu que ha estat un debat respectuós? Quantes persones han fet intervencions irrespectuoses o interrupcions? Responen majoritàriament a nois? A noies? Què podríem millorar en el grup per aconseguir una comunicació més respectuosa i equitativa?
- . Les intervencions tendeixen a ser informatives? Emocionals? Propositives? Polèmiques? Observem alguna variable de gènere en el tipus d'intervencions?

ALTRES INDICACIONS

Després d'identificar les actituds en les discussions podeu identificar si hi ha alguna competència que caldria treballar més (escolta activa, acceptació de les opinions diferents, etc.) i comprometre-us a fer activitats per treballar-les. Per fer un anàlisi més qualitatiu de la forma com es comuniquen les idees també podeu utilitzar plantilles d'observació individualitzades.

Font: Barbeito i Caireta (2018)

Fitxa pauta d'observació 1. ACTITUDS.

Pauta d'observació 1. Actituds.

- Intervenció breu: una línia fina voltant el nom.
- Intervenció llarga: una línia gruixuda al voltant del nom.
- Intervencions irrespectuoses, insults, pujada de to de veu... : línia en ziga-zaga.
- Interrupcions: espiral al voltant del nom.
- Distraccions: ratlla vertical al costat del nom.

Pauta d'observació 2. Continguts de la intervenció

- Intervenció informativa: una ratlla sota el nom subratllant-lo.
- Intervenció propositiva: una ratlla sobre del nom.
- Intervenció mediadora o que posa èmfasi en l'acord: una ratlla a la dreta del nom.
- Intervenció polèmica o que posa èmfasi en el desacord: una ratlla a l'esquerra del nom.
- Expressió de sentiments: cercle al voltant del nom.

3.7. La cooperació

La cooperació és el setè i últim esglaió de l'escala de provenció. Sovint el món laboral es preveu competitiu: l'objectiu és guanyar i ens esforcem i preparem per a això. És possible conviure amb la contradicció de treballar la provenció quan l'interès és guanyar competitivament? La competició ben entesa ofereix l'oportunitat de potenciar la superació personal, d'aprendre a guanyar de forma honesta, amb esforç, des del treball en equip i el respecte a l'adversari. També ajuda a aprendre a gestionar la frustració de perdre, i a controlar l'agressivitat respectant a l'adversari.

Al mateix temps reconeixem que la competició és en general excloent, i quan és un model únic sovint genera discriminació, inhibició, desconexió, conflictes i violència, ja que hi ha gent que queda desplaçada, sovint la que té menys recursos i oportunitats. D'altra banda, hi ha gent que no admet perdre perquè el seu èxit i reconeixement personal està supeditat a guanyar, cosa que fàcilment pot desencadenar respostes violentes. Recordem, l'estructura en que estem immerses condiciona el comportament de les persones.

La competició està molt arrelada a la nostra societat de manera estructural i cultural. La cultura patriarcal promou l'individualisme i l'èxit personal i productivista. Aquest èxit està basat en quedar "per sobre de l'altra", en aconseguir les fites sense tenir en compte ni les altres persones, ni el context, ni els mitjans per aconseguir-lo. Els feminismes qüestionen la competitivitat i l'individualisme, d'una banda remarquen la importància de donar valor a una concepció del poder i del lideratge que tingui en compte la cura de les persones i de l'entorn i que estigui encarat a sumar per al bé comú o un bé més gran.

Per altra banda, una aportació important del feminisme és la dimensió col·lectiva i interdependent de l'èxit: fer visibles que perquè una persona brilli en el món



Font: Freepik

professional, acadèmic o activista, cal que tingui resoltes un seguit de necessitats (emocionals, de reconeixement, de seguretat, de suport, d'alimentació, de cura de l'espai on viu, d'higiene, etc.), que sovint té cobertes gràcies a una xarxa de suport. Negar que les persones som interdependents es convertir en invisibles totes les tasques de cura i suport que han permès l'èxit d'aquesta persona, tasques vinculades històricament al món femení, invisibilitzades, delimitades a l'àmbit privat i no reconegudes socialment, tot i ser indispensables per al sosteniment de la vida. El feminisme reivindica la necessitat de reconèixer la interdependència i promoure la cooperació.

La cooperació busca treballar conjuntament per assolir objectius comuns. Això té sentit a nivell personal i comunitari, i també macrosocial. És evident que el món global i la complexitat de les nostres societats requereix donar resposta col·lectiva a molts reptes que ens afecten a totes les persones (canvi climàtic, equitat social, cura del sistema socio-sanitari i educatiu, etc.). Per això la universitat ha de formar persones competents tècnicament i també ètica i socialment.

La nostra proposta és formar persones competents, no competitives. És a dir, persones amb capacitat de lluita i d'esforç, de gestió de la frustració i control

de l'agressivitat, i alhora amb capacitat de cooperar i treballar en equip, de reconèixer totes les tasques necessàries perquè un col·lectiu amb objectius funcioni, de tenir una actitud de cura i respecte envers totes les persones, de saber transformar els conflictes constructivament i amb interès per contribuir a la comunitat.

La cooperació s'aprèn des de l'experiència, vivint i treballant en estructures cooperatives (en equips, empreses, aules, etc.). És a dir, propostes de funcionament on hi hagi objectius comuns explícits, interdependència positiva entre professionals, responsabilitat individual i diversitat entre les persones (tan disciplinar com de gènere, edat, etc.).

Les persones que saben estar i promoure aquestes estructures de forma exitosa, són persones amb habilitats com la comunicació no violenta, bons nivells d'autoconfiança i autoestima, empatia, assertivitat, perseverança i creativitat, habilitats fomentades en l'escala de provenció i els feminismes. És per això que defensem que l'escala de provenció amb mirada de gènere és un mètode concret i eficaç per formar en competències transversals l'alumnat de la UAB.

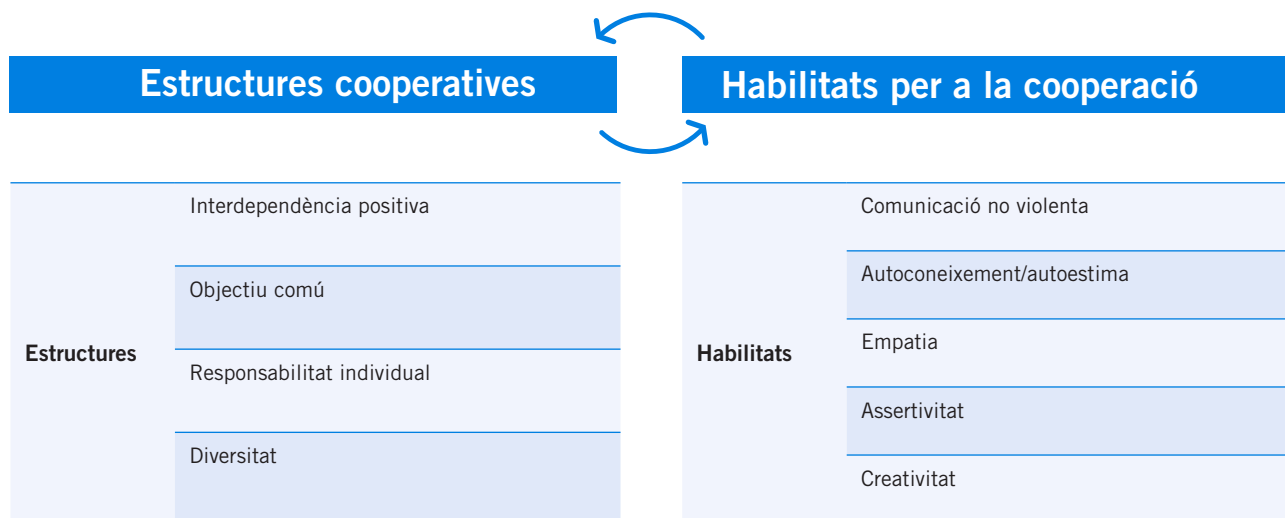
Estratègies per a la cooperació

La principal estratègia és incloure el treball cooperatiu com a metodologia habitual d'aula i projectes. Recordem que la metodologia d'aprenentatge de treball cooperatiu va molt més enllà del treball col·laboratiu (el tradicional treball en grups), suposa estructurar el contingut acadèmic i al mateix temps la metodologia de treball en equip, incorporant indicadors d'avaluació d'aquest.

Pot ser útil proposar que l'alumnat prengui acords sobre com treballaran en equip. Els ajudarà especificar:

- Els punts forts i els punts febles de cadascú (coneixement i estima),
- La distribució de tasques, vetllant per que hi hagi una interdependència positiva (cooperació). Rotar els rols i/o assegurar-se de que la seva distribució no segueixi rols estereotipats de gènere (qui fa les tasques més visibles/invisibles). (veure activitat 20)
- Preveure mètodes de resolució de conflictes.

Figura 8. Components de la cooperació



Font: ECP.

Algunes activitats per portar a l'aula

ACTIVITAT 19. Les quatre característiques clau d'una estructura cooperativa.

OBJECTIUS

- Entendre els quatre elements que conformen una estructura cooperativa.
- Preparar al grup pel treball cooperatiu.

DESENVOLUPAMENT

- Observa detingudament el vídeo (1'50'')



. Identifica els elements de l'estructura cooperativa en l'exemple que presenta el vídeo:

On és la interdependència positiva?

On l'objectiu comú?

La responsabilitat individual?

I la diversitat?

. Pensa en una estructura cooperativa on participis. Identifica aquests 4 elements en ella.

. Pensa en el treball cooperatiu en el marc on es proposa aquesta activitat, ¿com imagines organitzar el treball considerant els quatre elements de l'estructura cooperativa?

Font: ECP.



ACTIVITAT 20. El pla de treball cooperatiu

OBJECTIUS

. Orientar l'alumnat en com organitzar-se cooperativament.

DESENVOLUPAMENT

. Quan hi hagi un treball en petits grups se'ls proposa fer-lo de forma cooperativa. Cada grup ha d'incloure, al pla de treball acadèmic, quin serà el pla de treball com a equip. Adjuntem una possible fitxa de pla d'equip.

. Els demanem que treballin aquest pla en tres moments: al planificar el treball, a meitat de procés, per reorientar si alguna cosa no va prou bé, i al final com a autoavaluació. És interessant que incorporin l'entrega d'aquest pla al treball final com a part de l'avaluació. Amb això podeu recollir el treball de competències transversals a l'avaluació.

. El grup defineix el seu pla de treball, d'acord amb el docent.

ALTRES INDICACIONS

Algun exemple d'objectius de l'equip pot ser:

- Expressar els malestars si en sorgeixen
- Utilitzar comunicació no violenta
- Distribuir equitativament les tasques
- Treballar amb responsabilitat
- Valorar les habilitats de cadascú i aprofitar-les
- Reconèixer les dificultats de cadascú i ajudar-nos a superar-les
- Intercanviar rotativament rols i tasques per aprendre totes a fer-les

Alguns exemples de descripció de rols pot ser:

- Coordinació: Assegurar que totes les tasques estan repartides i es realitzen
- Secretaria: Recull acta de tot el que es va parlant i treballant.
- Assistència: Té cura de les necessitats de les persones (espai còmode, descans...)

Font: ECP.

FITXA de Pla d'equip:

PLA D'EQUIP

Assignatura:

treball/tema:

Grup:

Calendari:

COMPONENTS DE L'ESTRUCTURA COOPERATIVA

Identificar els 4 components que fan que l'organització del vostre treball sigui cooperativa

Objectiu comú:

Interdependència positiva:

Diversitat:

Responsabilitat individual:

OBJECTIUS DE L'EQUIP

Indicar amb claredat quins aspectes es proposen cuidar o millorar. Escollir-ne 2-4.

Valoració*

1.

2.

3.

4.

CÀRRECS D'EQUIP

Es tracta d'explicitar i distribuir aquelles tasques que ajudaran a que l'equip funcioni

Nom	Càrrec	Funcions	Valoració
	Coordinació		
	Secretaria		
	Assistència		
	Portaveu	...	
	...	...	

OBJECTIU PERSONAL

Compromís que cadascú es proposa per la tasca d'equip que li toca.

Nom	Compromís personal	Valoració

Valoració. Aspectes positius.

Valoració. Aspectes a millorar.

*Una valoració numèrica (de l'1 al 5). Afegir comentaris en els dos apartats finals.

Font: ECP.

4. Com utilitzar la guia

Aquest material neix del seminari intern de formació de professorat de la UAB “L’escala de provenció amb perspectiva de gènere” realitzat el 17 i 18 de juny de 2021, adreçat a donar eines per treballar l’abordatge constructiu del conflicte i la creació de relacions segures i saludables a les universitats.

Amb aquest guia esperem facilitar al professorat universitari incorporar aquesta metodologia, tan al seu treball investigador en equip, com com a recurs per treballar amb l’alumnat. Per això, hem intentat recollir, de manera breu i pedagògica, les indicacions concretes de com treballar cada esglaió de l’escala de provenció, i hem incorporat 20 activitats com a recurs per portar-ho a la pràctica.

Si us animeu a aplicar-la i necessiteu suport trobareu el nostre contacte a <https://escolapau.cat/> o a escolapau@uab.cat.

5. Bibliografia

- Amnistia Internacional (2019) Hacer la vista...¡Gorda! El acoso escolar en España: Un asunto de Derechos Humanos. Amnistia Internacional. Accés: <https://www.es.amnesty.org/acoso-escolar/descargas-informe>
- Barrientos, A. i Caireta, M. (2021). Cultura de paz desde el deporte. Guia pràctica para transformar conflictos en oportunidades. Inde eds.
- Barbeito, C. y Caireta, M. (2018). Discrepància Benvinguda. Guia per al diàleg controvertit a l'aula. Escola de Cultura de Pau [ECP]-Universitat Autònoma de Barcelona [UAB]. Accés: <http://nova.edualter.org/ca/recursos/discrepancia-benvinguda-guia-pedagogica-per-al-dialeg-controvertit-a-laula/@@display-file/fitxer>
- Beristain, C. i Cascón, P. (2000) Alternativa del juego (1). Juegos y dinámicas de educación para la paz. La Catarata eds. (año de publicación del libro original; 1986).
- Brandsma, B. (2020). Polarització. Una mirada a la dinàmica del pensament “nosaltres contra ells”. Institut Català Internacional per la Pau. Líniazero eds. Accés: http://www.icip.cat/wp-content/uploads/2021/01/EINES26_PDF_CAT-1.pdf
- Burton, J. (1990) Conflict: Resolution and Provention. Palgrave Macmillian eds.
- Cascón, P. (juny 17-18, 2021). El concepte de Provenció [ponencia].I Seminari l'escala de provenció amb perspectiva de gènere. Universitat Autònoma de Barcelona [UAB], Barcelona, Espanya.
- Cascón, P. (2001). Educar en y para el conflicto. Cátedra UNESCO de paz y Derechos Humanos. Universitat Autònoma de Barcelona (UAB). Accés: <http://escolapau.uab.cat/img/programas/educacion/publicacion005e.pdf>
- Carro, S. (juny 17-18, 2021) El nivell de l'apreci [ponencia]. Seminari l'escala de provenció amb perspectiva de gènere. Universitat Autònoma de Barcelona [UAB], Barcelona, Espanya.
- Garcia Lepetit P. (juny 17-18, 2021). La comunicació no violenta amb perspectiva de gènere [ponencia]. Seminari l'escala de provenció amb perspectiva de gènere. Universitat Autònoma de Barcelona [UAB], Barcelona, Espanya.
- Parera, Mireia (juny 17-18, 2021). Presa de decisions, participació, dinàmiques de poder i cohesió de grup [ponencia]. Seminari de formació en l'escala de provenció amb perspectiva de gènere. Universitat Autònoma de Barcelona [UAB], Barcelona, Espanya.
- Rifà Valls, M (2018) Educació i Pedagogia: Guies per a una docència universitària amb perspectiva de gènere. Xarxa Vives d'Universitats eds. Accés: http://repositori.uvic.cat/bitstream/handle/10854/5784/altres_a2018_rifa_montserrat_educacio_pedagogia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rosenberg, M (2017). Comunicación no violenta: Un lenguaje de vida. Acanto eds. (3ra edición ampliada).
- Seminario de Educación para la paz (1990). La alternativa del juego II: Juegos y dinámicas de educación para la paz. La Catarata eds.
- Sidera, F.; Rostan, C.; Agell, S.; Serrat, E.; Perpiñà, G.; Collell, J.; Ortiz, R.; Móra, I.; Amadó, A. (2019) Bulling i cyberbullying a l'educació primària a Catalunya. Fundació Barça. Accés: <https://fundacio.fcbarcelona.cat/documents/30157/0/Bullying+i+Ciberbullying+a+l%27Educacio+Primaria+a+Catalunya.pdf/4cf45134-4302-a915-aa0c-1244002934a3?t=1588083178701>

Model de competències professionals de la UAB (2017). Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) [documento de trabajo]. Parteix del document Ariño, X.; Díaz, A. y Miñarro, B. (2018) Programa de Desenvolupament de Professionals Investigadors. UAB . Accés: <https://ddd.uab.cat/record/203083>

Universitat Autònoma de Barcelona [UAB] (2017). Material docent per a la millora de les competències transversals en els entorns de pràcticum. Facultat de Ciències de l'Educació. Cerdanyola del Vallès: UAB. <https://www.uab.cat/web/practicum/material-docent-per-millorar-les-competencies-transversals-en-els-entorns-de-practicum-1345747178016.html>

Escola de Cultura de Pau

L'Escola de Cultura de Pau (ECP) és una institució acadèmica d'investigació per a la pau ubicada a la Universitat Autònoma de Barcelona. Va ser creada el 1999 amb l'objectiu de promoure la cultura de pau a través d'activitats d'investigació, diplomàcia paral·lela, formació i sensibilització.

Els àmbits d'acció de l'Escola de Cultura de Pau són:

- Recerca. Les àrees d'investigació de l'ECP inclouen els conflictes armats i les crisis sociopolítiques, els processos de pau, els drets humans i la justícia transicional, la dimensió de gènere i l'educació per a la pau.
- Diplomàcia paral·lela. L'ECP promou el diàleg i la transformació de conflictes a través d'iniciatives de diplomàcia paral·lela, incloent tasques de facilitació amb actors armats.
- Serveis de consultoria. L'ECP porta a terme serveis de consultoria per a institucions locals i internacionals.
- Educació i formació. El personal investigador de l'ECP imparteix classes en cursos de grau i postgrau en universitats catalanes, incloent la Diplomatura en Cultura de Pau, el títol de postgrau que la pròpia ECP ofereix a la Universitat Autònoma de Barcelona. Així mateix, s'ofereixen classes i tallers en temes específics, entre ells l'educació en i per al conflicte i la sensibilitat al conflicte.
- Sensibilització. Les iniciatives de l'ECP en matèria de sensibilització inclouen activitats dirigides a la societat catalana i espanyola, entre elles col·laboracions amb mitjans de comunicació.

<https://escolapau.cat>

Associació Matriu

Matriu es defineix com un laboratori de democràcia viva, ofereix formacions, acompanyament, recerca i creació de materials, amb la finalitat d'afavorir que persones i grups esdevinguin agents actius en la construcció de relacions i formes d'organització conscients i respectuoses.

Treballa des d'una mirada feminista per l'apoderament de grups i de persones, i per la cerca de nous imaginaris polítics.

Els seus àmbits d'acció són:

- La formació.
- La facilitació de grups.
- L'impuls de grups d'apoderament de dones
- L'acompanyament a grups d'habitatge cooperatiu.

<https://matriu.org/>