

# Les dinàmiques de poder dins les entitats

27 abril 2020



Aquest article ha estat elaborat a partir dels continguts treballats a la formació per [Fil a l'Agulla](#) organitzada pel CRAJ.

## 1. Algunes consideracions per abordar el poder

La democràcia interna i l'horitzontalitat formen part dels principis de moltes associacions i col·lectius de joves. Tot i així, **les relacions de poder més informals i implícites són presents a les nostres entitats** i afecten en les dinàmiques del dia a dia. La falta de consciència i pràctica pot provocar abusos de poder que generen tensions i malestars entre les persones que en formen part.

En aquest article us convidem a **reconciliar-nos amb el poder** i adoptar una perspectiva que proposa **prendre consciència dels seus impactes a la resta del grup** per poder fer-ne així un bon ús.

## Què entenem per poder? Quines característiques té?

Existeixen múltiples definicions de poder. Nosaltres ens acollim a entendre'l com la **capacitat d'impactar, incidir, influir, afectar en el nostre entorn**. Per tant, tothom té poder en algun moment o altre, té la capacitat de tenir un impacte d'una manera o altra. Allò que et dóna poder és tenir una sèrie de privilegis (és a dir tenir certs avantatges i comoditats).

Per la falta de referents de bon ús de poder, **acostumem a associar poder amb abús i opressió**. Ens fa por el poder i no en parlem en les nostres organitzacions. Quan se'ns assenyala que tenim poder, connectem amb sentiments de culpabilitat, de negació... No volem tenir poder, ja que no volem ser persones opressores.

El poder, però, és quelcom que existeix. Si neguem la seva existència, serà llavors quan el risc que es produeixin abusos de poder sigui molt elevat. El problema doncs no rau en el poder en sí, sinó en la manca de consciència i, en conseqüència, en el seu mal ús. **Es tracta de posar el focus en com exercim el poder en lloc de voler-lo eliminar.**

Cal tenir present que **el poder no és quelcom estàtic**, sinó que és fluid i canviant. No hi ha ningú que sempre tingui el poder ni algú que mai en tingui.

Per exemple, **portar menys temps participant a l'entitat** pot comportar certs **privilegis** com tenir una visió més fresca i poder-se desmarcar més dels conflictes interns i, a la vegada, pot ser que en alguns moments aquesta veu no tingui tant pes com la resta.

O bé, pot ser que tenir una **llarga trajectòria a l'entitat** comporti el **privilegi** d'estar més còmode, que s'escolti més aquesta veu... però també pot ser que aquesta persona estigui més cremada, hagi d'assumir més volum de feina, etc.

# Tipus de poder: com interactuen dins l'entitat?

Hi ha diverses maneres de categoritzar els diferents tipus de poder. Nosaltres distingirem en dues grans tipologies: el **poder extern** (aquell que ve donat pel context) i el **poder intern** (relacionat amb com m'he construït a mi mateixa).

Dins dels **poders externs** trobem:

- **Poder sociopolític:** fa referència a les estructures socials de poder. En la nostra societat ve marcat per la cultura blanca occidental i té a veure amb aspectes com: gènere, identitat, desig, salut, edat, origen, idioma, religió, etc. Per tant, ens ve donat per la nostra posició social i que canviï aquest poder requereix que canviï la societat on vivim.
- **Poder contextual:** fa referència a la capacitat d'incidir dins d'un col·lectiu en concret. Està relacionat amb l'estructura formal i informal, les creences i valors establerts dins del context en qüestió. Inclou també tot allò que es valora en un nivell més invisible (expertesa, antiguitat...).

Tot això configura la **cultura del grup** i atorga més poder o menys a les persones que en formen part. Per exemple, si a la nostra entitat es valora aquella gent que té alts coneixements musicals, aquestes persones tindran més poder en aquest aspecte que la resta.

Aquesta cultura del grup **pot coincidir o no amb la cultura hegemònica** (blanca occidental). Per exemple, un home [cisgènere](#) en un col·lectiu feminista, tot i que seguirà tenint poder sociopolític per la seva condició d'home, a nivell contextual no tindrà tanta capacitat d'incidir.

D'altra banda, dins dels **poders interns** trobem:

- **Poder psicològic:** es deriva de certes qualitats del propi caràcter i psicologia. Té a veure, per exemple, amb: habilitats socials i de relació i comunicació, capacitat de [resiliència](#), capacitat de visió global, empatia, sensibilitat, autoestima, estar en contacte amb les pròpies necessitats, gestió emocional...
- **Poder espiritual:** relacionat amb estar connectada amb alguna cosa que va més enllà d'una mateixa, amb el sentit que li donem a la vida, hi ha qui ho viu com estar connectada a una mena d'energia o a una religió. És un

poder poc desenvolupat a la cultura blanca occidental, però existeixen altres cultures que donen molt valor a cultivar-lo.

Si bé és cert que el **poder intern sovint va de la mà del poder extern** que es tingui (és a dir, tenir poder extern facilita tenir poder intern), **no és una condició necessària**. Per exemple, ens podem trobar amb persones amb poc poder sociopolític, però amb molt poder intern cultivat. O bé, persones amb molt poder extern, però, en canvi, que se sentin molt desapoderades internament.

Dins les organitzacions interactuen tots aquests tipus de poder i és important saber reconèixer-los. El sistema de creences i valors del nostre grup genera una sèrie de **característiques desitjables i tingudes en més consideració**.

Aquelles persones que responguin a aquestes característiques tindran una posició més cèntrica dins del grup, mentre que les que no responguin a aquestes se situarien més en els marges. És doncs necessari **identificar si hi ha persones que acostumen a situar-se més al centre i d'altres més al marge**, i si es tracta d'unes posicions estàtiques o bé fluides i canviants segons el moment.

Treballar en aquesta línia ens permetrà fer un **ús més responsable del poder** per evitar els seus possibles efectes negatius com el seu abús i, en definitiva, esdevenir una **entitat més democràtica**, no només sobre el paper, sinó en les seves bases més profundes.

## 2. Eines i recursos per treballar el poder

Així doncs, el **poder existeix i està present** als nostres col·lectius i associacions. Tothom té la capacitat d'impactar en el seu entorn d'una manera o altra. No es tracta de rebutjar doncs la seva existència, sinó de posar el focus en la manera com l'utilitzem.

A les nostres entitats trobem **dues estructures de poder**: aquella **formal**, consensuada i explícitada entre les membres de l'entitat (el model de governança: quan i on fem les nostres reunions, en quins espais es prenen les diferents decisions...) i aquella més **informal**, implícita, que es fa menys visible, però que cal també tenir present en el nostre dia a dia.

És important **tenir estratègies per gestionar el poder** dins de qualsevol tipus d'entitat. Ara bé, cal tenir en compte que aquelles que es declaren formalment

horitzontals tenen un treball més complicat a l'hora d'abordar el poder, ja que tot queda en un pla més invisible i es fa més difícil identificar qui té el poder i demanar responsabilitats pel seu impacte en la resta.

A continuació exposem algunes idees sobre com es pot treballar dins l'entitat.

## A nivell col·lectiu

Un primer pas per treballar el poder dins l'entitat és **parlar-ne**. Començar a preguntar-se **quines creences tenim al voltant del poder** i com ens relacionem amb ell.

A partir d'aquí, cal començar a **reconèixer quines són les estructures informals de poder** dins l'entitat, de quina manera interactuen els diferents poders, quina és la subcultura del nostre grup, quines característiques es valoren i són més desitjables. Paral·lelament, també és important **tenir clar el model de governança** de l'entitat, és a dir, de quina manera es prenen les decisions (qui, quan, on, com).

## A nivell relacional

D'altra banda, hem de vetllar per crear **espais de seguretat** per poder prendre responsabilitat pel nostre impacte en les altres persones (que no culpar-nos), poder **escoltar les crítiques** que rebem i acceptar-ne almenys l'1% i estar obertes a rebre "zascas" que ens ajuden a despertar de la ceguesa dels nostres privilegis.

## A nivell individual

Paral·lelament, és necessari un **treball individual al voltant del poder**. El poder existeix i no el podem negar, però el que sí que podem fer és fer-ne un bon ús. Per fer-ho hem de **prendre consciència cadascuna de nosaltres del propi poder** i quin ús fem de la nostra capacitat d'impactar.

Si identifiquem que tenim un **alt rang de poder dins l'entitat**, caldrà treballar per utilitzar aquest poder en benefici del grup. Cal tenir present que, com més poder tinguem, més desconexió tenim de la realitat i més capacitat d'impactar-la sense adonar-nos i és que, **tenir poder no fa mal.**

Cal doncs un treball personal de consciència i, a la vegada, **estar obertes al feedback** que la resta ens pugui donar. Cal intentar que el sentiment de culpabilitat no ens eclipsi (la culpa no ajudarà a reparar el dany) quan ens assenyalin que tenim poder i adoptem una actitud de curiositat. Obrim-nos a escoltar i indagar de quina manera hem impactat a l'altre i com podem reparar el dany causat.

## Tres claus per fer un bon ús del poder

- **Ser conscient del dinamisme del poder en les relacions:** a vegades ens fixem només en la nostra condició d'oprimides i no ens adonem que tenim altres privilegis en altres camps. Això ens mostra que tenim dolor obert. Cal, però, ser més conscients dels nostres privilegis, assumir-los amb responsabilitat.
- **Tenir present que normalment ens veiem més petites del que la gent ens veu:** la nostra capacitat d'impactar a la gent va molt més enllà del que una mateixa percep. Cal escoltar la resta, completar l'autoimatge amb el feedback de la resta de la gent.
- **Desenvolupar l'autoregulació:** també és important fer un treball personal en relació als traumes i experiències que vivim. Conèixer quines són els nostres activadors emocionals sense jutjar-los per poder així cuidar-ho i reparar el dany. Els abusos de poder poden estar relacionats amb una sensació interna de desapoderament.

Per la falta de referents de bon ús de poder, **acostumem a associar poder amb abús i opressió**. Ens fa por el poder i no en parlem en les nostres associacions i col·lectius. No estem acostumades a tractar-lo i ens poden sorgir situacions realment complicades que no sabem com abordar. Per exemple:

- Com facilitar que hi hagi **espais on es reflexioni sobre el poder** i on tothom es senti segur i amb llibertat d'expressar-se?
- Com se li comunica a una persona que està fent un **mal ús del seu poder**?
- Què puc fer jo des de la meva posició de poder? Com puc usar-lo en **benefici del grup**?
- Són necessàries les **figures de lideratge** dins l'entitat?

- Com podem apoderar a les **persones que se senten més desapoderades** dins l'entitat?
- És compatible ser democràtiques i tenir un **model de governança** jeràrquic?

### 3. Altres recursos d'interès

- [Eines per a la gestió col·lectiva](#) (Cooperativa Fil a l'Agulla)
- [La construcció i la cura dels grups](#) (Sostre Cívic)
- [Guia per la gestió de conflictes](#) (Cooperativa Fil a l'Agulla)

Si esteu interessades en rebre **[acompanyament](#)** en el procés de revisió de les dinàmiques de poder o en realitzar una càpsula formativa a mida sobre la temàtica, podeu contactar-nos a través del correu electrònic **[acompanyaments@crajbcn.cat](mailto:acompanyaments@crajbcn.cat)**, el telèfon **93 265 52 17** o per **[Telegram](#)** o **[Whatsapp](#)** al 652 87 81 22.