



# **Treball Final de Màster**

## **“Una proposta per a l’acompanyament de grups d’homes en la seva creació”**

*Màster Autolideratge y Conducció de  
Grups, Facultat de Psicologia,  
Universitat de Barcelona*

Albert Rivas Grau

*Tutora: Almudena Batlle  
Data d’entrega: 28-06-2021*

# ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ.....	6
2. JUSTIFICACIÓ DEL PROJECTE.....	7
3. ANTECEDENTS .....	9
4. EL MARC TEÒRIC .....	11
4.1. ELS GRUPS .....	11
4.1.1. EL FENÒMEN GRUPAL DES D’UNA PERSPECTIVA BIOPSIKOSOCIAL .....	11
4.1.2. ESTRUCTURES GRUPALS.....	11
4.1.3. PROCESSOS GRUPALS .....	14
4.1.4. EL CANVI PERSONAL A TRAVÉS DE L’ACTIVITAT GRUPAL .....	15
4.2. ELS GRUPS PROMOTORS DE SUPORT SOCIAL.....	18
4.2.1. EL SUPORT SOCIAL .....	18
4.2.2. LES INTERVENCIIONS A NIVELL GRUPAL.....	18
4.2.3. ELS GRUPS PROMOTORS DE SUPORT SOCIAL.....	19
4.2.4. TIPUS DE GRUPS PROMOTORS DE SUPORT SOCIAL .....	20
4.2.5. DELS GRUPS DE SUPORT ALS GRUPS D’AUTOAJUDA COM A PROCÉS .....	22
4.3. ELS GRUPS D’HOMES .....	24
4.3.1. QUÈ SÓN? .....	24
4.3.2. LA NECESSITAT DE FER FRONT A LA MASCULINITAT HEGEMÒNICA .....	24
4.3.3. CORRENTS I MOVIMENTS DE GRUPS D’HOMES .....	26
4.3.4. LA RELACIÓ AMB EL FEMINISME .....	28
4.3.5. OBJECTIUS DELS GRUPS D’HOMES .....	29

4.3.6. CARACTERÍSTIQUES I PAUTES DE FUNCIONAMENT DELS GRUPS D’HOMES .....	29
5. OBJECTIUS .....	32
6. METODOLOGIA.....	33
6.1. DESCRIPCIÓ DE LA MOSTRA .....	33
6.2. PROCEDIMENT.....	35
6.2.1. DEFINICIÓ I PLANIFICACIÓ DEL PROJECTE .....	35
6.2.2. RECERCA I CONFORMACIÓ DELS GRUPS MOSTRA .....	35
6.2.3. DOCUMENTACIÓ I RECERCA TEÒRICA.....	36
6.2.4. REDACCIÓ DEL MARC TEÒRIC.....	36
6.2.5. DISSENY DE LA INVESTIGACIÓ I INSTRUMENTS .....	36
6.2.6. OBSERVACIÓ DELS GRUPS MOSTRA .....	37
6.2.7. RECOLLIDA DE DADES A TRAVÉS DELS QÜESTIONARIS .....	38
6.2.8. EXTRACCIÓ I ANÀLISI DE RESULTATS .....	38
6.2.9. REDACCIÓ DE LA DISCUSSIÓ DELS RESULTATS.....	39
6.2.10. REDACCIÓ DEL TFM.....	39
6.2.11. DISSENY DEL PROGRAMA PROPOSTA .....	39
6.3. CRONOGRAMA DE LA INTERVENCIÓ.....	40
6.4. INSTRUMENTS I FASES D’AVALUACIÓ .....	41
6.4.1. ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA .....	41
6.4.2. TÈCNiques D’AUTOINFORMACIÓ, ELS QÜESTIONARIS .....	41
6.4.3. GRAELLA D’OBSERVACIÓ DIRECTA-NO PARTICIPANT .....	42
7. RESULTATS .....	44
7.1. ESTRUCTURA GRUPAL .....	44
7.1.1. COMPOSICIÓ I MIDA DEL GRUP .....	44

7.1.2. DURADA I FREQUÈNCIA DE LES SESSIONS .....	45
7.2. L’ACTIVITAT DEL GRUP.....	48
7.2.1. ESTRUCTURA DE LES SESSIONS .....	48
7.2.2. ELS OBJECTIUS.....	49
7.2.3. L’ESTIL COMUNICATIU. ELS NIVELLS D’INTERACCIÓ.....	50
7.2.4. NIVELL D’ACTIVITAT GRUPAL (Munné, 1985).....	51
7.3. PROCESSOS GRUPALS .....	55
7.3.1. LA CONFIANÇA .....	55
7.3.2. LA MOTIVACIÓ I EL COMPROMÍS.....	56
7.4. LA CONDUCCIÓ.....	59
7.4.1. VALORACIÓ CONDUCCIÓ EXTERNA .....	59
7.4.2. NÚMERO DE SESSIONS AMB CONDUCCIÓ EXTERNA .....	60
7.4.3. FASES GRUPALS ON ES PRIORITZA LA CONDUCCIÓ EXTERNA.....	60
7.4.4. OBJECTIUS DE LA CONDUCCIÓ.....	60
7.4.5. ELEMENTS QUE FACILITEN EL RELLEU CAP A L’AUTOGESTIÓ .....	61
8. DISCUSSIÓ DE RESULTATS I CONCLUSIONS .....	62
8.1. ESTRUCTURA GRUPAL.....	62
8.1.1. COMPOSICIÓ I MIDA DEL GRUP .....	62
8.1.2. DURADA I FREQUÈNCIA DE LES SESSIONS: .....	63
8.2. L’ACTIVITAT DEL GRUP.....	64
8.2.1. ESTRUCTURA DE LES SESSIONS .....	64
8.2.2. ELS OBJECTIUS.....	64
8.2.3. L’ESTIL COMUNICATIU .....	65
8.2.4. NIVELL D’ACTIVITAT GRUPAL .....	66

8.3. PROCESSOS GRUPALS .....	67
8.3.1. LA CONFIANÇA .....	67
8.3.2. LA MOTIVACIÓ I EL COMPROMÍS.....	68
8.4. LA CONDUCCIÓ.....	69
8.4.1. NÚMERO DE SESSIONS .....	69
8.4.2. ELS OBJECTIUS DE LA CONDUCCIÓ EN LES DIFERENTS FASES GRUPALS .....	70
8.4.3. ELEMENTS QUE FACILITEN EL RELLEU CAP A L’AUTOGESTIÓ .....	71
9. LA PROPOSTA D’ACOMPANYAMENT DE GRUPS D’HOMES EN LA SEVA CREACIÓ.....	73
9.1. PROPOSTA DE PROGRAMA PER ACOMPANYAR ALS GRUPS D’HOMES EN LA SEVA CREACIÓ.....	73
9.2. PROPOSTA D’ESTRUCTURA DE LES SESSIONS O RUTINA DE GRUP .....	77
10. LIMITACIONS DEL TREBALL .....	79
11. VALORACIONS I CONSIDERACIONS .....	80
11.1. APRENENTATGES .....	80
11.2. AGRAÏMENTS .....	82
12. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES.....	84
13. ANNEXOS .....	90

# 1. INTRODUCCIÓ

Des del 2003 cada setmana s’ha produït un assassinat masclista, només tenint en compte els registres de femicidis en les relacions de parella (Riart, 2020).

Davant d’aquesta xifra descomunal, la qual amaga molts altres factors i actes de violència masclista, és urgent i de vital importància que els homes comencem a responsabilitzar-nos dels impactes que causem en el nostre entorn. Cal que comencem a prendre consciència de la posició de poder en la que ens situa el sistema patriarcal, i des de la responsabilitat dels nostre actes, comencem a treballar per tal d’acceptar el dolor que provoquem, reparar el dany, i assegurar la no repetició d’aquest. Per tal de provocar aquest canvi, cal que també generem espais d’autoconeixement, i espais on poder repensar el model de masculinitat hegemònica.

Una de les estratègies per a acompanyar aquest treball són els grups d’homes, grups de suport o d’autoajuda que persegueixen l’objectiu de desmuntar el model de masculinitat hegemònica. Què ens porta a pensar que aquesta estratègia és vàlida? Per a donar resposta a aquesta pregunta portarem la vivència personal d’un membre d’un dels grups d’homes analitzat:

*“Participar en aquell grup em va permetre adonar-me d’alguns privilegis i buscar formes de poder-los viure amb més consciència. Em va permetre viure amb menys culpa alguns d’aquests i trobar vies de utilitzar-los per un bon fi. M’ha permès trobar el meu lloc (secundari) en el feminisme. També m’ha apropat als homes i m’ha permès relacionar-n’hi d’una forma més autèntica i sana. I finalment m’ha permès fer les paus, en part, amb els grups i el sentiment de pertinença i amb la meva forma poc hegemònica de ser home.”*

Malgrat tot, durant la realització d’aquest treball s’ha constatat que aquest tipus de grups són una excepció. N’hi ha pocs, i la majoria es queden a mig camí.

Davant d’aquest fet, el present treball pretén, a través de la investigació i el seguiment de sis grups d’homes, generar una proposta d’acompanyament en la creació d’aquests grups. Aquesta proposta busca assegurar que els grups puguin establir unes bases fermes per tal que, d’una banda perdurin en el temps, i d’altra banda, assoleixin els seus objectius de forma autogestionada.

## 2. JUSTIFICACIÓ DEL PROJECTE

Aquest projecte neix de la necessitat personal, social i col·lectiva de prendre partit en la lluita feminista. I és que fins ara, els homes hem observat el moviment feminista, i alguns ens hi hem situat, a prop, aportant el nostre granet de sorra, però, què hem fet? Quin paper hem tingut? A nivell personal, fins fa no gaire m’he sentit a remolc de la lluita feminista, esperant a trobar el meu lloc, el meu espai. Llegint, formant-me, reflexionant, però sempre sense saber quin és el meu lloc, sempre precabut, no volent tornar a caure en rols i actituds masclistes, ocupant un espai i lideratge que no ens pertoca als homes.

Després de tot, però, sí que tenim un paper important, sí que tenim una missió. I és que per desmuntar el sistema heteropatriarcal, aquest sistema estructural injust, pervers i violent, com a homes hem d’assumir la part de responsabilitat que ens pertoca. I de forma humil i conscient, una de les tasques que ens interpel·la és la necessitat moral de desmuntar aquest model de masculinitat hegemònica, dominant i patriarcal. Un model que actualment està en crisi i cal repensar-lo per 7 motius (Molero i Zamora, 2017):

- En no poder arribar a assolir al 100% el model d’home patriarcal establert provoca una crisi de gènere i d’identitat traumàtica.
- La virilitat i la demostració d’aquesta masculinitat ens transporta a un munt de fracassos, autoexigències i costos varis de la masculinitat a un mateix.
- El model de masculinitat actual porta inherent una estreta relació amb l’agressivitat, el risc i la violència. Aquestes, no només atempten sobre un mateix, sinó també vers els altres (violència domèstica, homofòbia, violència laboral, violència familiar, violència masclista...).
- La masculinitat hegemònica manté l’ordre jeràrquic patriarcal de poder. Això provoca que altres persones quedin excloses de poder accedir al poder i a certs privilegis.
- La masculinitat hegemònica fomenta i és còmplice de moltes de les desigualtats, injustícies i discriminacions que existeixen actualment en la nostra cultura masclista i patriarcal.
- L’existència d’una masculinitat hegemònica i patriarcal com a model dificulta que es puguin donar canvis cap a una societat més lliure, justa i igualitària.
- El món que coneixem ha estat creat en base a patrons masculins patriarcals. Això provoca que en totes les esferes socials, econòmiques i laborals es mantinguin els

patrons i pilars de la masculinitat hegemònica, dominant i patriarcal com a normes úniques i necessàries. (Íbid.,p.1)

Així que ja tenim un objectiu: repensar les pròpies masculinitats. Aquest, però és un camí complex i costós, sobretot, perquè està ple de resistències personals, de pors, d’actituds, de privilegis i de creences molt arraigades i apreses durant molts anys. Així doncs, crec que una bona manera d’entomar aquest procés de transformació, és acompanyat d’altres homes en format de petits grups de suport o d’ajuda mútua. I és que el grup, com a instrument de treball, afavoreix i facilita els següents aspectes (Moscovici, 1991):

- **Afavoreix canvis d’actituds i conductes:** s’ha demostrat que la participació activa en un grup és molt més influent que la recepció passiva d’informació.
- **Afavoreix la presa de decisions no convencionals:** el grup permet prendre decisions més originals gràcies a la diversitat d’opinions i visions, i decisions més arriscades, ja que el grup transmet una sensació de seguretat que empeny als seus participants a assumir més riscos.
- **Afavoreix la creativitat:** la confrontació d’idees que es produeix en un grup, juntament amb l’heterogeneïtat d’aquest, permet arribar a solucions més originals.

Dit això, de grups d’homes n’hi ha varis i de molts tipus, però... Tots tenen èxit? Tots arriben a bon port? No. Aleshores, sembla que tenim una eina incompleta, una eina que, en la idea és potent, però que en molts casos no sabem dur a terme. I és que molts dels grups que conec, en algun moment han deixat de reunir-se, o se senten estancats, sense saber cap a on anar. I d’aquí és d’on neix la necessitat de parar un moment, observar, analitzar i escoltar què passa amb els grups d’homes. Què els cal? Què els predisposa a l’èxit? Què els permet assolir els seus objectius? Què facilita que tinguin certa continuïtat?

A dia d’avui, hi ha moltes preguntes i poques respostes, i és que sobre l’estudi de grups d’homes hi ha molt poca bibliografia. Així doncs, a través d’aquest treball es pretén donar resposta a les preguntes plantejades, a través de l’observació i l’anàlisi de diferents grups d’homes. A partir d’aquesta investigació es pretén generar una proposta d’acompanyament als grups, que els permeti assegurar la sostenibilitat i l’èxit en la consecució dels seus objectius de forma autogestionada.



### 3. ANTECEDENTES

Pel que fa a l’estudi i les propostes de dinamització i creació de grups d’homes, trobem les següents propostes anteriors a la pròpia:

Pel que fa a l’estudi sobre **grups d’homes**:

**Pinilla Muñoz, D., Boira Sarto, S., & Tomás Aragonés, L.(2014). Nacimiento y Desarrollo de los Grupos de Hombres por la Igualdad en España. Multidisciplinary Journal of Gender Studies,3(2), 393-422.**

En aquest article s’analitza el sorgiment dels grups d’homes a l’estat espanyol, incidint en aspectes relacionats amb el seu desenvolupament, la seva acció sociopolítica, les seves relacions amb el moviment feminista i la seva concepció de la masculinitat.

**Durán, A. (s. f.). Hombres en el feminismo. Los grupos de hombres. Scribd. Recuperado 5 de mayo de 2021, de <https://www.scribd.com/document/465971770/INFO-Grupos-de-Hombres-Alejo-Duran>**

En aquesta publicació es contextualitza els grups d’homes, les seves característiques i es realitza un seguit de propostes per tal de constituir nous grups d’homes (estructura, metodologia, facilitadors del canvi, tips per a les reunions...).

**Pinilla, D. (2012, junio). Masculinidades: un acercamiento a los grupos de hombres por la igualdad en el estado Español (TFM). [https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/gizonduz\\_dokumentuak/es\\_def/adjuntos/masculinidades\\_estado\\_esp\\_es.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/gizonduz_dokumentuak/es_def/adjuntos/masculinidades_estado_esp_es.pdf)**

Fa un recorregut històric sobre els diferents tipus de grups d’homes durant els últims 30 anys. Alhora, també s’analitza la relació que aquests grups d’homes han tingut amb els moviments i col·lectius feministes de l’entorn.

**Azpiazu, J. (s. f.). Grupos de hombres y discursos sobre la masculinidad: ¿Nuevas configuraciones? EMAKUNDE (Instituto Vasco de la Mujer). Recuperado 5 de mayo de 2021, de [https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/gizonduz\\_dokumentuak/es\\_def/adjuntos/jokin.azpizu.grupos.hombres.discursos.masculinidad.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/gizonduz_dokumentuak/es_def/adjuntos/jokin.azpizu.grupos.hombres.discursos.masculinidad.pdf)**

Aquest article analitza com ha evolucionat el discurs sobre noves masculinitats, així com l’interès per aquesta temàtica a partir de l’anàlisi de textos produïts per grups i iniciatives sobre masculinitats al País Basc.

Pel que fa a la proposta concreta de generar una **guia per a la conducció de grups d’homes**, s’han identificat algunes propostes anteriors, com per exemple:

**Odriozola, X., & Pizar, M. (Eds.). (2012). Guia pràctica para la intervenció con grupos de hombres: una herramienta para promover la implicación de los hombres en la igualdad. [https://www.joaquimmontaner.net/Saco/GUIA\\_xabi.pdf](https://www.joaquimmontaner.net/Saco/GUIA_xabi.pdf)**

Aquesta guia recull el treball realitzat en una prova pilot que es va dur a terme a Àlava entre 2005 i 2008, que perseguia l’objectiu de contribuir a la prevenció de la violència de gènere i el masclisme, a través de la formació d’homes sobre masculinitats i el sistema sexe-gènere. Així doncs, aquesta proposta teòrico-pràctica va dirigida a conductors de grups d’homes.

**Martínez, C., & Fernández, A. (2016, mayo). Guia per a la conducció de grups d’homes per una paternitat responsable, activa i conscient (Àmbit d’Atenció Primària Barcelona de l’Institut Català de la Salut & Àrea de Drets Socials de l’Ajuntament de Barcelona, Eds.).**

**[https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documents/guiapares\\_2016\\_definitiva.pdf](https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documents/guiapares_2016_definitiva.pdf)**

Es tracta d’una proposta per a la conducció de grups de pares fruit de la col·laboració entre el projecte “Canviem-ho” del Servei d’Atenció a Homes per a la promoció de relacions no violentes (SAH) de l’Ajuntament de Barcelona i el Programa d’Atenció a la Salut Sexual i Reproductiva (PASSIR) de l’Institut Català de la Salut a la ciutat de Barcelona.

## **4. EL MARC TEÒRIC**

### **4.1. ELS GRUPS**

#### **4.1.1. EL FENÒMEN GRUPAL DES D’UNA PERSPECTIVA BIOPSIOSOCIAL**

Aquest treball s’emmarca dins l’àrea de la Psicologia dels Grups, a partir d’un Model Biopsicosocial (González y Cornejo 1993; González, Barrull y Marteles, 2000; González, Barrull, Pons y Marteles, 1998a; González, Barrull, Pons y Marteles, 1998b, Palacín 2004; Palacín i Aiger, 2006).

El model Biopsicosocial percep el grup com una unitat o sistema no segmentat, en el que s’integren diferents nivells i perspectives (Gonzalez y Cornejo, 1993):

- Un primer nivell físic-químic present en la matèria
- Un segon nivell biològic present en la coordinació orgànica i funcional de les cèl·lules de les persones
- Un tercer nivell psicològic
- Un quart nivell que engloba els sistemes socio-culturals

Tots aquests nivells aglutinen elements dels nivells anteriors per integrar-se en un nivell superior (Rueff, 1968), a través de les interaccions intra-interpersonals i intra-intergrupals (González, 1997b).

Així doncs, segons la perspectiva biopsicosocial, els grups són sistemes interdependents que, a través de relacions multidireccionals promouen la autoregulació i autodesenvolupament dels individus (Gonzalez y Cornejo, 1993).

La sinergia grupal (Palacín y Aiger, 2006) s’articula través de 3 accions grupals: la interacció, l’intercanvi i la interdependència les quals conformen els aspectes socioculturals i de procés del propi grup.

#### **4.1.2. ESTRUCTURES GRUPALS**

L’estructura d’un grup és “el conjunt de propietats grupals que sorgeixen en el transcurs de la interacció i de normes que regulen les relacions recíproques” (Sherif y Sherif, 1956:81).

Els elements de l’estructura grupal són:

### *Composició del grup*

En funció de les similituds o les diferències entre els membres del grup, la composició del grup pot ser més o menys homogènia o heterogènia.

Les composicions grupals més homogènies tendeixen a generar cohesió més ràpidament, ja que s’observa un major interès pel grup, menys conflictes i més suport entre els membres. Tot i això, és més probable que es mantinguin en un nivell d’activitat més superficial i menys efectiu a l’hora de produir canvis (Hansen et al., 1981).

En canvi, les composicions grupals més heterogènies faciliten les possibilitats d’aprenentatge, ja que és més probable que es generin conflictes i dificultats en la comunicació i el lideratge (Stock, 1975).

### *Posició estatus i rol*

Malgrat un grup pugui ser més homogeni o heterogeni, les diferències individuals dins el grup provoquen que aquests s’estructurin mitjançant posicions, estatus i rols:

- **Posició:** és fruit de les diferències individuals situades en comparació amb les característiques dels altres membres del grup.
- **Estatus:** és fruit de l’avaluació de la posició de cada membre del grup. Es valora el prestigi la importància o el valor que té un membre per al grup (Shaw, 1986).
- **Rol:** “És el conjunt de conductes esperades que es vinculen amb una determinada posició al grup” (Shaw, 1986:272).

### *La mida del grup*

La mida ideal d’un grup està entre els 5 o 6 membres, ja que és suficientment gran per estimular la participació, i un grup prou petit per promoure la participació. Quant més gran sigui el grup, més augmenten les dificultats per organitzar-se, així com l’agressivitat i la competitivitat. En canvi, en grup més petits de 5 persones apareixen certes inhibicions en la comunicació. (Slater, 1968)

A més a més, en grups a partir de 12 persones augmenta la probabilitat de la formació de subgrups (A. Brown, 1988).

### *El lideratge*

El lideratge són les accions per part dels membres que ajuden a fixar els objectius, així com predisposar al grup cap a la consecució d’aquests objectius, millorant la qualitat de les interaccions entre els seus membres, promovent la cohesió del grup i facilitant-ne recursos (Cartwright i Zander, 1927). També podem entendre el lideratge com el procés d’influència entre un líder i els seus seguidors (Morales et al., 1996).

### *Les normes grupals*

Una norma és una escala de valors a través de la qual es classifiquen les conductes i actituds en acceptables i inacceptables per a tots aquells membres d’una unitat social (Sherif i Sherif, 1969). Aquesta classificació marca la manera de comportar-se, les actituds i els valors d’un grup. És per això que les normes d’un grup provoquen canvis en les percepcions i comportaments individuals (Sherif, 1936; Ash, 1956). Aquest poder de canviar els comportaments individuals s’anomena poder normatiu del grup en l’individu (Deutsch y Gerard, 1955; Brown, 1988; Terry i Hogg, 1996) i es produeix per diverses raons:

- Per mantenir la uniformitat del grup i reduir la incertesa que provoquen les situacions socials (Festinger, 1950).
- Per sumar esforços en la consecució dels objectius grupals (Festinger, 1950).
- Agradar i sentir-se inclòs en el grup, evitant, així, les conseqüències negatives que suposaria anar en contra les normes d’aquest (Deutsch i Gerard, 1955).
- Minimitzar les diferències de dintre el grup i maximitzar les diferències intergrupals en la construcció de la identitat social (Terry i Hogg, 1996).

Les normes s’estableixen al llarg de la vida del grup a través de tres processos d'emergència de normes (Opp, 1982):

- Normes institucionals que venen establertes pel líder del grup o autoritats externes.
- Normes voluntàries negociades entre els membres del grup.
- Normes evolucionàries que apareixen gradualment al llarg de la trajectòria grupal.

A més, cal afegir que les normes que tenen més probabilitat d’arrelar en el grup són aquelles que es conformen a partir dels patrons inicials de conducta en el grup (Feldman, 1984).

### 4.1.3. PROCESSOS GRUPALS

El grup al llarg de la seva consecució d'objectius i de la seva evolució viu cinc processos seqüencials: confiança, conflicte, cohesió, cooperació i comiat. Aquests processos es desenvolupen en tres etapes temporals: inici, desenvolupament i tancament (Palacín i Aiger, 2014) tal i com es mostra a la Figura 1 (on es pot observar un resum gràfic de la descripció dels processos grupals).

Durant l’etapa d’inici es desenvolupen els processos de confiança a partir del promoure el coneixement i la interacció de les participants. Durant aquest procés els membres del grup identifiquen l’estructura, les relacions interpersonals i els processos de la tasca. El grup necessita temps i espai compartit per anar-se coneixent i generar confiança, la qual segons Fukuyama (1998) és la base perquè hi hagi interdependència grupal.

En l’etapa de desenvolupament, apareixen els processos de conflicte relacionats amb aspectes intra-inter grupals i intra-inter personals. Per tal que es produeixi el conflicte, cal que el grup hagi assolit un grau de confiança suficient (Ayesterán, 1999). Així doncs, cal entendre el conflicte com un procés inherent i inevitable de l’evolució del grup (González, 1999).

A mesura que augmenta la interacció i la interdependència, i una vegada els membres del grup ja es coneixen, es generen un seguit de forces que mantenen el grup unit (French, 1941). Aquest procés d’atracció grupal és la cohesió. L’augment d’aquesta cohesió permet resoldre els conflictes grupals, reestructurant el grup amb nous rols i normes que permeten augmentar el rendiment i la productivitat del grup.

Aquest augment del rendiment i la productivitat grupal, juntament amb el fet d’haver superat el conflicte porta el grup cap a un procés de cooperació, en el qual el grup se centra en la resolució de problemes estructurals i en el desenvolupament de la tasca i l’assoliment dels objectius. La cooperació suposa deixar de banda els interessos individuals en pro dels interessos grupals (Taberneró, Arenas, Cuadrado y Luque, 2014).

Finalment, durant l’etapa de tancament, es generen processos de comiat i tancament grupal a través de l’avaluació de l’activitat de grup, revisant els objectius assolits, les experiències viscudes i avaluant les relacions inter-intrapersonals i intra-intergrupals.

A partir d’aquestes tres fases i aquests cinc processos, s’han desenvolupat varis models de desenvolupament grupal definits per varis autors, com per exemple Tuckman (1965) o Bennis i Shepart (1967), entre d’altres exemples que es mostren a la Figura 1.

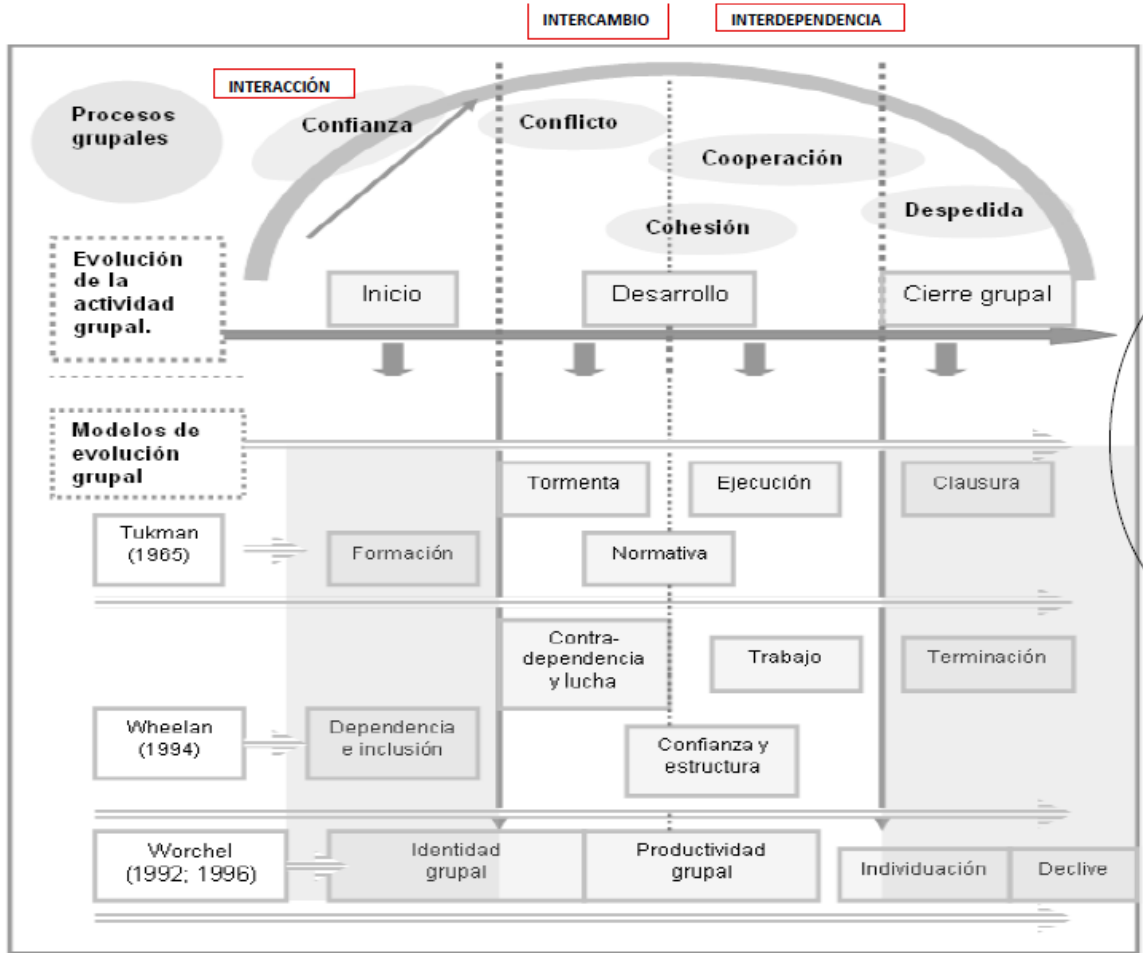


Figura 1. Model integrat d'evolució grupal (Aiger, Palacín, y Hernández, 2018; Aiger, 2013; Palacín y Aiger, 2014, 2017)

#### 4.1.4. EL CANVI PERSONAL A TRAVÉS DE L'ACTIVITAT GRUPAL

A més a més del desenvolupament personal que proporcionen les intervencions grupals, el grup també és un instrument que afavoreix i facilita els següents aspectes (Moscovici, 1991):

- **Afavoreix canvis actitudinals i de conductes:** El canvi d'actituds és més eficient si es realitza en un grup interactiu que si es realitza a nivell individual (Lewin 1965). És important remarcar que aquest canvi serà més efectiu en quan major sigui la participació i l'intercanvi de feedback entre els membres del grup.

- **Afavoreix la presa de decisions no convencionals:** el treball en grup permet arribar a alternatives més originals i més arriscades. Així doncs, afavoreix que els membres del grup triïn eleccions més complexes, promovent un major canvi.
- **Afavoreix la creativitat:** la diversitat i heterogeneïtat del grup promou que les idees, aportacions i solucions siguin més originals del que ho serien les dels individus per separat.

Tot i això, segons Pérez (2004), per tal que l’aportació del grup en els seus membres sigui positiva, caldrà que els participants:

- Tinguin unes habilitats o coneixements mínims que els permetin entendre i participar del grup
- Siguin conscients que hauran d’exposar i compartir amb el grup les seves habilitats i coneixements.
- Que la persona que condueix o lidera el grup sigui una persona significativa per a aquest.

Per a Lewin (1951), el canvi és la modificació de les forces que mantenen el comportament d’un sistema estable. Lewin (1951) determina dos tipus de forces que motiven o limiten el canvi: forces impulsores, que són les que ajuden a que es doni el canvi, i forces restrictives que són les que mantenen l’Statu Quo. Per tal que es produeixi un canvi cal trencar l’equilibri o bé augmentant les forces del canvi o bé disminuint les forces que mantenen l’Statu Quo.

Lewin (1951) defineix tres fases per tal de realitzar aquests canvis actitudinals i de comportament:

- **Descongelament:** es promou el reconeixement de la necessitat de canvi, i es conclou que les creences i pràctiques inicials dificulten el canvi. Així doncs, es comencen a reduir les forces que mantenen l’Statu Quo.
- **Desplaçament:** s’introdueix una nova manera de fer per a generar un canvi. És a dir es desplaça al grup cap a uns nous patrons de comportament i hàbits que els permetin desenvolupar nous valors, hàbits, conductes i actituds. EN definitiva, es potencien les forces del canvi.
- **Congelament:** s’estabilitza aquesta nova manera de fer, visibilitzant i reforçant el canvi produït.

Tot aquest procés s’aconsegueix seguint els següents passos:

1. Identificar el problema.
2. Identificar la situació actual.
3. Identificar la fita a assolir.



4. Identificar les forces positives i negatives que incideixen sobre aquest.
5. Desenvolupar una estratègia per a aconseguir el canvi de la situació actual, avançant cap a la fita establerta.

Huici (1981) defineix una sèrie de factors que faciliten el canvi en el grup:

- **Èmfasi en “aquí i ara”:** es basa en el concepte de contemporaneïtat de (Lewin, 1944) que afirma que “una conducta o un canvi en un camp psicològic depèn, únicament del camp psicològic en un moment determinat”.
- **Falta d’estructura de la situació:** l’ambigüïtat de la situació inicial del grup genera certa ansietat en els membres d’aquest, promovent que es “descongelin” actituds i comportaments habituals en la persona (Bradford, 1964).
- **Creació d’un clima de confiança:** cal un clima de seguretat psicològica on sigui possible cedir a les resistències pel canvi i possibilitar la posada en pràctica de nous comportaments. Un ingredient important per tal de generar aquest clima és establir la norma d’autoexpressió dels participants (explicitar les seves motivacions, sentiments i reaccions a allò que passa al grup) (Fink, 1969).
- **Intercanvi de Feedback:** entenem per feedback la informació que retorna un membre del grup a un altre sobre l’impacte que tenen els seus comportaments dins el grup. Aquest intercanvi pot ser tant individual, com del funcionament del propi grup. El feedback afavoreix el descongelament d’actituds i comportaments (Miles, 1958) ja que genera certa ansietat a través del qüestionament de les actituds i comportaments inicials (Nadler, 1969).
- **Desenvolupament de normes:** les normes són font d’influència en el manteniment i canvi d’actituds (Lewin, 1943; Newcomb, 1943; Coch i French 1963), gràcies al poder normatiu del grup en l’individu (Deutsh y Gerard, 1955; Brown, 1988; Terry i Hogg, 1996).
- **Intervenció del monitor en el procés de canvi:** el monitor del grup té la funció de facilitar l’aprenentatge, promovent que els factors anteriors estiguin presents en el grup.

## 4.2. ELS GRUPS PROMOTORS DE SUPORT SOCIAL

### 4.2.1. EL SUPORT SOCIAL

Per Lin i cols. (1986), el suport social són les provisions instrumentals i/o expressives, reals o percebudes, aportades per la comunitat, xarxes socials i amics íntims.

Per a concretar-ho més, Vaux (1988) fa una definició integradora en la que defineix el suport social com un metaconstructe amb tres elements conceptuals que es relacionen de forma dinàmica entre l’individu i el seu entorn:

- **Recursos de la xarxa de suport**, entenent la xarxa de suport com la xarxa social a la que la persona acudeix a la cerca d’ajuda per a fer front a les seves necessitats o per a assolir diferents objectius.
- **Conductes de suport**: són els diferents intents d’ajudar a les persones. Poden ser de tipus materials, emocionals o altres. Poden sorgir espontàniament o sota demanda. La seva utilitat dependrà del moment, la quantitat...
- **Avaluacions de suport**: són les valoracions subjectives de l’ajuda rebuda.

Les intervencions basades en el suport social, es poden desenvolupar en tres nivells diferents (Barrón i cols., 1988):

- **Nivell individual**: la intervenció es centra en un sol individu amb l’objectiu de millorar, crear o ampliar la seva xarxa social.
- **Nivell grupal**: la intervenció es realitza amb varis individus alhora amb l’objectiu de crear noves relacions i ampliar la xarxa de suport. Aquest grup d’individus acostumen a generar-se amb individus que comparteixen una necessitat o motivació comuna. El millor exemple d’aquests grups són els grups de suport o els d’autoajuda que veurem més endavant.
- **Nivell comunitari**: l’objectiu d’aquest nivell és el d’incrementar el suport social a nivell comunitari.

### 4.2.2. LES INTERVENCIONS A NIVELL GRUPAL

Les intervencions a nivell grupal tenen l’objectiu d’optimitzar el suport social, ja sigui ampliant els repertoris de conductes de suport en els membres que en formen part, o bé modificant les relacions que tenen les persones amb els altres membres de la xarxa de suport (Gracia, 1995).

Palacín (2004) fa una categorització dels mecanismes per al canvi que permeten que un grup esdevingui agent de canvi, i per tant de suport social. Aquesta categorització, la fa a partir de les propostes de Villegas (1997) i Yaloom (1958). Així doncs, els mecanismes són els següents:

- Generar un espai de **confiança i confidencialitat**.
- **Universalitat**: Reduir el sentiment de soledat i singularitat.
- El conductor ofereix **informació**, instruccions sobre temes d’interès per a les participants quan ho necessiten.
- **Altruisme i suport**: oferir suport i feedback als altres promou el canvi en ells i en un mateix (permet augmentar l’autoestima, aprendre i descobrir-se un mateix).
- **Reconstitució de l’experiència familiar** a partir del feedback en el grup secundari, amb l’objectiu de reaprendre la manera de relacionar-se adquirida en el grup primari.
- **Aprenentatge social** a partir de les relacions interpersonals que es donen en el grup.
- **Conducta imitativa** o aprenentatge a través de models anant més enllà dels mimetismes superficials.
- **Autoconeixement a partir de la retroalimentació**: l’aprenentatge sobre un mateix a partir de la informació aportada per la resta de membres del grup amb l’objectiu d’obtenir una visió més àmplia i objectiva de la pròpia imatge.
- **Cohesió**: permet que hi hagi una major confiança, i per tant facilita que hi hagi expressió emocional. Quanta més cohesió grupal més eficàcia en la tasca grupal.
- **Catarsis**: és l’expressió oberta de sentiments i emocions. Aquesta obertura permet augmentar la cohesió.
- **Supòsits existencials**: apareixen espontàniament. El fluir grupal permet abordar expectatives del tot impossibles (Yaloom, 2000).

#### 4.2.3. ELS GRUPS PROMOTORS DE SUPORT SOCIAL

Els grups promotors de suport són petits grups formats per persones que de forma voluntària es reuneixen amb l’objectiu d’ajudar-se mútuament per aconseguir una fita comuna. Són grups centrats en una necessitat, dificultat o problema compartit, el qual busquen superar a partir de l’intercanvi de recursos i altres tipus de suports. Són grups que es reuneixen periòdicament, per a compartir experiències, estratègies, habilitats i recursos comunitaris així com proporcionar-se ajuda mútua i feedback. Aquests grups a vegades es desenvolupen sota la supervisió d’un professional (Katz i Bender, 1976). Així doncs, d’aquesta definició i de

L’aportació de Barrón (1996) podem concloure que les característiques dels grups de suport i d’ajuda mútua són els següents:

- Són grups petits formats per persones voluntàries
- Es reuneixen periòdicament, a vegades sota la supervisió d’un professional
- Comparteixen experiències, estratègies, habilitats i recursos comunitaris
- El seu objectiu és el de proporcionar-se ajuda mútua per a assolir una fita determinada

Aquest tipus de grups, segons Levine i Perkins (1987) compleixen 6 funcions principals:

- Promouen el sentiment psicològic de comunitat.
- Proporcionen una ideologia que dota de significat a les circumstàncies particulars de la vida diària a les persones que no s’ajusten a la norma ideal.
- Proporcionen una oportunitat per a l’autorevelació i la crítica mútua.
- Proporcionen models de conducta.
- Proporcionen una xarxa de relacions socials.
- Ensenyen estratègies efectives per fer front a situacions, necessitats i problemes quotidians.

#### **4.2.4. TIPUS DE GRUPS PROMOTORS DE SUPORT SOCIAL**

##### *Grup d’acollida:*

L’objectiu del grup és proporcionar suport immediat a través de la contenció i l’expressió de l’ansietat en moments de màxima crisi. La mida del grup acostuma a ser d’entre dues i vuit persones. Els principals sentiments i emocions són l’ansietat i la por. Les funcions bàsiques del grup són escoltar, guiar i contenir (Martínez-Taboada i Palacçin, 1997).

##### *Grup de suport:*

El grup de suport està format per persones que comparteixen un problema, una carència o una experiència determinada. El fet de pertànyer a aquest tipus de grup, proporciona noves relacions i interaccions a partir de les quals s’obtenen nous recursos per fer front a aquesta situació compartida (Barrón, 1996). En la interacció social, el feedbacks dels membres del grup ajuden a la persona a identificar símptomes i actuar amb rapidesa davant de qualsevol desajust (Rodríguez Marín, Pastor i López Roig, 1993).

Aquest tipus de grup són conduïts per un professional amb l’objectiu de crear un clima de cooperació que faciliti la gestió dels recursos dels membres del grup.

Aquests grups es poden classificar segons el tipus de persones i segons el tipus de problemàtica (Barrón, Lozano y Chacón, 1988):

- Segons el **tipus de persones** trobem:
  - Grups de persones relacionades directament amb el problema
  - Grups de persones relacionades directament amb les persones que pateixen el problema
- Segons la **problemàtica** trobem:
  - Grups de persones que travessen situacions problemàtiques similars (cròniques o puntuals)
  - Grups d’acció social que persegueixen l’objectiu de provocar un canvi legislatiu o en les actituds públiques

### *Grups d’ajuda mútua:*

Els grups d’autoajuda són “grups de persones que comparteixen unes idees, unes situacions de vida o unes malalties que s’agrupen per oferir-se mútuament suport emocional i altres tipus de suport a través de l’acció de compartir experiències personals viscudes i d’intercanviar altres recursos” (Borkman, 1991). Katz i Bender (1976) entenen aquest tipus de grups com “estructures grupals voluntàries i petites d’ajuda mútua que tenen com a finalitat aconseguir un determinat objectiu” el qual pot ser:

- Satisfer una necessitat comuna
- Superar un obstacle comú o un problema que pertorba seriosament la vida
- Aconseguir canvis socials o personals desitjats

Són grups que funcionen de forma autònoma, sense limitació personal i sense cap professional. Els recursos sorgeixen de les fortes relacions socials establertes entre els seus membres. A vegades aquest tipus de grup deriven en associacions que ofereixen suport emocional, informació i suport a altres persones. Moltes d’aquestes associacions acaben tenint implicacions institucionals (Martínez-Taboada i Palacín, 1997).

### *Grups de resocialització (Martínez-Taboada y Palacín, 1997):*

Aquests grups impliquen l’aprenentatge d’un nou estil de vida, y per això ofereixen, en primer lloc un espai (centres de rehabilitació...) i estratègies cognitives i conductuals de readaptació, i en segon lloc, l’experiència d’altres membres que han passat per

circumstàncies similars. Aquests grups persegueixen l’aprenentatge experiencial per tal d’adaptar-se a una nova situació vital.

*Grup psicoeducatiu (Palacín, 2004):*

És un tipus de grup indicat per a treballar en contextos socio-sanitaris i per abordar problemes i patologies normalment físiques. Aquests grups són conduïts per un o dos professionals que persegueixen l’objectiu d’ensenyar els hàbits saludables bàsics i necessaris en determinades patologies cròniques.

#### 4.2.5. DELS GRUPS DE SUPORT ALS GRUPS D’AUTOAJUDA COM A PROCÉS

Un grup pot començar sent un grup de suport i amb el temps convertir-se en un grup d’autoajuda funcionant de forma autònoma (malgrat en algun moment pugui requerir del suport del professional) (Villalba, 1996; Martínez-Taboada, 1996; Barrón, 1993). A més a més, Barrón (1996) considera que els grups de suport i els grups d’autoajuda poden entendre’s com a fases del procés grupal en el qual el grup comença amb un professional, el qual permet establir les bases del grup i a mesura que el grup i els seus membres maduren, aquest professional traspasa la responsabilitat i dota de major autonomia al grup, generant així una estructura d’ajuda mútua o d’autoajuda que permeti al grup continuar de manera autònoma (Martínez-Taboada, 1996; Villalba, 1996).

En el procés d’evolució d’un grup de suport a un grup d’ajuda mútua, les fases serien les següents (Martínez-Taboada, 1996; Palacín, 2004):

- **Fase d’acollida:** La funció del grup és d’acollir i normalitzar els sentiments, alhora que promoure aprenentatges de participació grupal. S’insisteix en la necessitat de seguir unes normes concretes i definir una rutina de funcionament. Així doncs, es pretén reforçar el clima grupal i el reconeixement de la realitat de cadascun dels membres del grup. En aquesta fase, els membres del grup tendeixen a evitar la confrontació respecte a la situació compartida, alhora que tenen una percepció molt reduïda de capacitats per afrontar el problema o situació. Durant aquesta fase és freqüent la despersonalització, el desinterès i un alt grau de vulnerabilitat. La figura de l’autoritat en aquesta fase és important. La comunicació tendeix a ser centralitzada.
- **Fase de suport:** la principal funció d’aquesta segona fase és la d’anar desvinculant progressivament del grup els seus conductors, promovent que sorgeixin facilitadors

d’entre els membres del grup. Així doncs, els objectius d’aquesta fase són el fet de promoure l’autogestió i el foment de les habilitats de participació grupal. Paral·lelament a aquests objectius grupals, durant aquesta fase es treballen aspectes relatius a les estratègies per fer front al conflicte, així com les conductes d’ajuda i suport mutu. Durant aquesta fase, el grup arriba a una certa maduresa en les relacions intragrupals i interpersonals així com en la comunicació. Tot i això, encara es manté l’evitació de la situació conflictiva, la percepció de poques capacitats personals per a fer-hi front, el sentiment de vulnerabilitat i la tendència per una comunicació centralitzada.

- **Fase de canvi:** en aquesta fase es reforcen els objectius assolits a la fase anterior. Els participants comencen a adquirir una percepció de responsabilitat personal en la problemàtica. També comença a emergir un sentiment d’eficàcia. La situació vers el problema o la situació conflictiva és d’acceptació, tot i que, encara, amb algunes limitacions. Tot això fa aparèixer la necessitat de redefinir i crear noves estratègies psicosocials. L’expert segueix sent necessari i l’objectiu principal d’aquest és buscar el canvi a través de l’elaboració personal. La comunicació en el grup segueix sent centralitzada.
- **Fase d’autogestió:** en aquesta última fase els membres del grup comencen a proposar iniciatives i accions independents al professional. Podem parlar que en aquesta etapa el grup esdevé un grup d’ajuda mútua, i per tant el professional passa a ser un assessor extern que apareixerà només en situacions crítiques. En aquesta fase s’accepta el conflicte i s’afronta. La percepció de les capacitats pròpies per fer front al problema són altes i hi ha poc sentiment de vulnerabilitat. Existeix un alt grau de compromís i motivació. La comunicació del grup és descentralitzada i contingent.

## **4.3. ELS GRUPS D’HOMES**

### **4.3.1. QUÈ SÓN?**

Els grups d’homes són grups que persegueixen l’objectiu de promoure i visualitzar models emergents i alternatius a la masculinitat hegemònica (Pinilla, Boira i Tomás, 2014).

Aquest tipus de masculinitat no tenen un caràcter fixe, sinó que és canviant, fruit del model establert en les relacions de gènere, el qual habitualment ha servit per legitimar el patriarcat (Connell 1995). I és que les identitats de gènere estan en la base de la vivència del sexe, els comportaments i les actituds. Aquestes identitats, són fruit de la construcció social, en contraposició de la feminitat. Així doncs, si la cultura no intentés diferenciar a homes i dones, no hi hauria conceptes com la masculinitat i la feminitat (Bourdieu, 2000; Pino, 2011).

### **4.3.2. LA NECESSITAT DE FER FRONT A LA MASCULINITAT HEGEMÒNICA**

Per tal d’entendre perquè cal repensar les masculinitats hem d’analitzar el sistema en què vivim. Posant el focus en l’organització i l’estructura social pel que fa al gènere, ens n’adonem que el món on vivim s’ha construït sobre un sistema binari, en el qual hi ha dues opcions per situar-hi les coses: home (gènere) i mascle (sexe) o bé dona (gènere) i femella (sexe). Segons aquest sistema, tot allò que ens envolta és classificat segons aquestes dues opcions. És d’aquesta manera com ens envoltem de joguines de nens i joguines de nenes, amb roba d’homes i roba de dones, accions d’homes i accions de dones, i així podríem seguir amb un llistat sense fi.

Des del feminisme occidental es considera que aquest sistema provoca que les diferències biològiques es tradueixin en diferències en l’organització social, les relacions i el sistema de valors. A més a més, aquest sistema ordena la distribució del poder entre homes i dones de forma no equitativa (Burin i Meler, 1998, 2000). Un exemple d’això, és que en la societat occidental, valors com l’heroïcitat, la raó, la força i el poder; valors tradicionalment masculins, reben un major reconeixement social, i situa el poder en aquelles persones que els ostenten (majoritàriament homes). Aquest fet d’atribuir més valor a allò considerat masculí, així com la construcció d’allò neutre en base d’aquests valors, se’n diu androcentrisme.



Així doncs, la necessitat de fer front a la masculinitat hegemònica neix del fet que aquesta masculinitat oprimeix a les dones i també als homes diferents del model acceptat (Connell, 1997; Kimmel, 1997; Kaufman, 1997).

### *Conseqüències individuals del sistema binari sexe-gènere*

El sistema sexe-gènere no només té conseqüències socials, de les que en parlarem més endavant, sinó que també té conseqüències individuals (Coll-Planas & Vidal, 2013):

- Escindeix la forma de ser, limitant les característiques de cadascú a les assignades a homes o a dones.
- Limita la singularitat i complexitat com a individus únics deguts a l’obligatorietat de cenyir-nos als models masculí o femení.
- Limita el desig, que sense pressions socials, es podria expandir reconeixent com a desitjables les persones al marge de si són homes o dones.
- No permet esdevenir responsables ni lliure de la pròpia forma de ser. Tampoc permet repensar les relacions que es mantenen amb altres.

### *Conseqüències socials i col·lectives del sistema sexe-gènere*

Com dèiem a l’inici, aquest sistema binari sexe-gènere crea relacions de desigualtat en tots els àmbits de la vida (social, laboral, política, educativa, sexual...). Aquestes relacions de desigualtat inherents a tota l’estructura social és el que socialment anomenem heteropatriarcat. Segons Zamora i Molero (2017) aquest sistema té repercussions reals per a homes i dones, exercint violències amb l’objectiu de mantenir les diferències i les desigualtats que provoca el sistema. Així doncs, per entendre la violència per raó de gènere cal que analitzem tres nivells (Zamora i Molero, 2017):

- **Violència Subjectiva:** es refereix a la violència física, psicològica o sexual que s’exerceix per i sobre la persona. En aquest nivell de violència hi trobem les bromes, els insults, les agressions físiques, les violacions i els feminicidis, entre d’altres.
- **Violència Simbòlica:** és aquella que defineix les coses, que posa normes que defineix els valors. Així doncs, estem parlant d’una capa invisible que “genera aquell mar per on els peixos es mouen amb tranquil·litat”. Dit d’una altra manera, és aquell nivell invisible que sustenta la resta de violències. Hi trobem les normes, els valors, les actituds...
- **Violència Estructural:** és aquell nivell de violència que genera el sistema econòmic i polític. En aquest nivell situem el sistema heteropatriarcal. Aquest nivell de

violència es concreta amb desigualtats estructurals en que s’afavoreix i es premia tot allò que pertany al “món masculí”.

### 4.3.3. CORRENTS I MOVIMENTS DE GRUPS D’HOMES

La motivació dels grups d’homes és doble. D’una banda es persegueix el creixement personal (caràcter terapèutic) i per altra banda l’activisme polític (canvi social) (Navarro, 1999). A més a més, històricament, en els moviments d’homes podem distingir diferents corrents, les quals, Flood (1996) i Bonino (2003) proposen classificar en:

- **Moviment espiritual o mitopoètic:** Es mou per la recuperació i enyorança de les arrels masculines, anteriors a la revolució industrial. Busca la reconciliació amb el propi home recuperant l’harmonia interior (Compairé, 2013). Es basa en la creença que el treball en el grup és un camí de creixement personal que es fa col·lectivament i que culmina amb la transformació social (Naranjo, 2010).
- **Moviment profeminista:** es mouen amb l’objectiu d’eliminar els elements hegemònics patriarcals, promovent accions que tendeixin cap a una paritat real (Amorós, 2000). Posen èmfasi en la presa de la pròpia responsabilitat de cara a superar el masclisme i el patriarcat.
- **Grups d’alliberament dels homes o grups de teràpia masculina:** es consideren víctimes del patriarcat. Denuncien la quantitat d’obstacles que la configuració de la identitat masculina suposa. Persegueixen el camí cap a la llibertat de l’home entès com un procés de creixement personal.
- **Moviment pels drets dels homes i dels pares:** es consideren marginats per l’avançament del feminisme. Es veuen víctimes del patriarcat i perceben el feminisme com un perill.

Abans de res, cal dir que es descarten clarament aquells corrents que superen la barrera de la misogínia, com per exemple els moviments pels drets dels homes i dels pares, que situen les dones com a culpables d’allò que passa als homes (Compairé, 2013).

Dit això, segons Compairé (2013) aquesta classificació ha quedat superada. A més a més, el mateix Flood (1996) expressa que aquesta classificació és molt permeable i que hi ha varis punts de trobada entre els diferents corrents. Més concretament, Zamora i Molero (2017) proposen un nou model (Model de responsabilització, apoderament i lluita feminista) que:

- Promou el treball interior i que aquest no es quedi en l’exclusivitat del treball intel·lectual i el sentiment de culpa dels pro-feministes.

- Fomenta la presa de consciència no només del patiment masculí (molt present en els grups d’alliberament dels homes) sinó d’altres tipus de patiment generats per l’heteropatriarcat i pels homes. A part de prendre’n consciència, també es persegueix un compromís per a generar canvis personals i socials.
- Treballa per tal que els homes es responsabilitzin, transformin i es transformin per tal de fer front a l’heteropatriarcat.

Aquest nou model té en compte tres eixos principals:

- **Responsabilització:** presa de compromís i responsabilitat per a la transformació feminista individual i social.
- **Apoderament:** prendre consciència dels privilegis socials dels que hom disposa, deixar enrere la culpabilitat i victimització i apoderar-se a nivell personal en aspectes clau com l’empatia radical, la consciència feminista i la intel·ligència emocional.
- **Feminista:** tot el treball que es realitzi des dels homes s’ha de realitzar des d’una perspectiva feminista i interseccional.

És important tenir en compte que la major part d’homes que van participar d’un grup d’homes durant els anys 80 i 90 a l’estat Espanyol, no van continuar amb el compromís, ja que, principalment, els grups d’homes els van servir per trobar-se a ells mateixos. Així doncs, els homes abandonaven els grups una vegada compartien el dolor, el malestar i milloraven la seva autoestima, auto-afirmant-se en una masculinitat no autoritària (Espada, 2005). És per això que és important entendre els grups d’homes com a grups de conscientització (Freire, 1974), el propòsit dels quals és examinar l’experiència de les participants a través de l’anàlisi de la relació entre allò personal i allò polític, promovent el canvi personal i social (Allen, 1972; Petchesky, 1980). Dit d’una altra manera, cal entendre els grups d’homes com una eina per tal que els homes es responsabilitzin, es comprometin i participin (individual i col·lectivament) a favor de la igualtat (Pizarro, Odriozola, Aritzeta, Arnoso i Otxotorena, 2012).

Per tal que això succeeixi, Allen (1972) proposa varis nivell de discussió:

- **Conèixer-se:** parlar sobre les pròpies experiències, necessitats, preocupacions, sentiments...
- **Compartir experiències** pròpies, solucions i alternatives
- **Analitzar:** identificar l’origen de les opressions, els privilegis, violències i la seva relació amb el patriarcat
- **Abstraure:** visualitzar alternatives socials d’acord amb les necessitats i potencialitats.

#### 4.3.4. LA RELACIÓ AMB EL FEMINISME

Des de l’inici de l’existència d’aquests grups d’homes sempre han mantingut una relació i un sentiment de pertinença amb el moviment feminista (Christian 1994; Wheleham 1995; Clatterbaugh 1997; Kahane, 1997; Brod 1998; Pleasants 2011; Holmgren 2011). Malgrat això, aquesta relació, sovint ha oscil·lat entre la desconfiança, l’exigència i la culpa, fruit de la necessitat constant de rendir comptes amb les companyes del moviment feminista (Pinilla, Boira i Tomás, 2014).

Segons Kaufman (1994) el suport dels homes al feminisme respon o pot respondre a les següents raons:

- Per indignació davant la desigualtat que pateixen les dones
- Per un sentiment d’injustícia davant les desigualtats de gènere
- Per un sentiment de culpabilitat en relació als privilegis de l’home
- Per horror davant les violències exercides entre homes
- Per simple decència

I més concretament, en quant a les raons per les quals hom hauria de repensar la seva masculinitat, en clau antisexista i no opressiva són, segons Flood (1995):

- **Altruisme:** Suposa una gran implicació, així com l’abandonament del poder i dels privilegis.
- Principis de **justícia** i equitat vers les dones.
- **Consideració de l’augment de la cura, l’amor, l’amistat...** respecte els altres i, en especial, vers altres homes.
- El benefici que suposa en termes de **creixement emocional**.
- **Millorar les relacions** amb el sexe oposat, les dones, generant un model de relacions més igualitari.
- Aconseguir un contacte i una **relació més positiva i saludable amb els infants**, esdevenint models alternatius als hegemònics.
- **Evitar la violència** a i dels homes.
- **Reducció del sistema de la violència** entre els grups humans i les nacions, entenent la vinculació existent entre patriarcat i violència.
- Donar resposta a les **demandes que des del feminisme s’exigeixen**.

#### 4.3.5. OBJECTIUS DELS GRUPS D’HOMES

La finalitat, doncs, dels grups d’homes és el de qüestionar el propi model de masculinitat i la lluita per una societat més igualitària. Els objectius que es plantegen són els següents (Pinilla, Boira i Tomás, 2014):

- Evidenciar la violència vers les dones
- Qüestionar el model hegemònic de masculinitat
- Fer visibles models masculins emergents i alternatius

La participació en aquest tipus de grups afavoreix un procés de reflexió interna fent visibles i desmantant certs rols i pràctiques adquirides relacionades amb els models patriarcals de ser home. Així doncs, els homes que hi participen experimenten un canvi personal positiu i una millora en les relacions que estableixen. Aquest canvi es produeix gràcies a la gestió, dins el propi grup, dels següents 3 conflictes (Pinilla, Boira i Tomás, 2014):

- Transformació emocional
- Aspectes intel·lectuals i cognitius que sustenten la pròpia visió de masculinitat
- La resocialització amb altres homes

#### 4.3.6. CARACTERÍSTIQUES I PAUTES DE FUNCIONAMENT DELS GRUPS D’HOMES

Per tal de donar resposta a aquests tres conflictes, i als objectius expressats a continuació, cal que els grups segueixin les següents pautes de funcionament (Durán, s.f.):

- **Respecte a les paraules i als silencis**, respectant també els ritmes, tempos i les maneres d’expressar-se de cadascun dels participants. A més, per als homes, especialment, els silencis poden ser incòmodes i ser percebuts com una pèrdua de temps. És important fer èmfasi en què els silencis també són comunicació i cal respectar-los.
- **Pensar i dir allò sentit, sentir allò fet, fer allò dit i pensat, sentir allò pensat, fer allò sentit...** Cal que al grup es treballi per trencar amb la fragmentació de la cognició, l’emoció, la ment i el cos. Aquesta fragmentació és fruit del sistema patriarcal binari i està present en el nostre comportament i pensament.
- **Acompanyar l’emoció i no reprimir-la.** Cal donar espai i cabuda a les emocions negatives, a la vulnerabilitat, a aquells sentiments “prohibits”.
- **Cal practicar l’escolta activa, empatia i cura mútua**, prenent el grup com un espai d’entrenament per a la vida quotidiana. És important remarcar que per tal que es

puguin produir espais de cura, caldrà donar espai a les vulnerabilitats dels membres del grup.

- **No competir, no teoritzar, no contraargumentar, no jutjar.** Cal treballar per tal que els grups d’homes siguin espais on cooperar, aportar, incloure i acompanyar entre homes, per tal de compensar aquelles actituds inherents a la masculinitat hegemònica.
- **Parlar en primera persona,** entenent que perquè hi hagi una transformació personal, cal que hi hagi una responsabilitat personal d’allò que s’expressa. Per tant cal evitar parlar en plural (“els homes”, “les dones”...) i optar per parlar des del “jo”.
- Cal **respectar el dret a que tots puguin expressar-se i callar**, tot i que cal treballar per trobar una participació equilibrada en el grup.
- **Autoescolta, autoconsciència, autocrítica, flexibilitat en les posicions.** Cal prendre consciència de com som, què fem i com ens comuniquem i ser-ne crítics per tal de poder desactivar la posició androcèntrica masculina.

Alhora, Duran (s.f.) exposa que la metodologia usada durant les sessions pot ser molt diversa, ja que dependrà dels membres que hi formin part, dels coneixements d’aquests i de la seva idiosincràsia. Així doncs, ens podem trobar amb grups més estructurats, grups que deixen més espai a la improvisació.... Tot i això, per tal d’assolir els objectius grupals, proposa que les sessions grupals tinguin tres parts:

1. **Presca de contacte personal amb un mateix i amb el grup:** aquest espai serveix per tal d’anar “escalfant” els pensaments i les emocions. Aquesta primera part es pot subdividir en tres moments:
  - A través de pensar “com venim”, fer una **valoració emocional i racional** de les experiències immediates anteriors. Es pot posar en comú.
  - Tècnica de trobada, contacte visual, emocional i corporal de forma progressiva.
  - Posada en comú de les **impressions de la reunió anterior**, així com de les necessitats personals i grupals. També es poden comentar aspectes que hagin sorgit entre sessions.
2. **Debat o treball sobre un tema** consensuat a la reunió anterior. El tema pot ser un tema més aviat genèric (sexualitat, joventut, gestió emocional, relacions masculines, relacions de parella, la infància...) o es pot centrar en l’experiència, necessitat o vivència d’un dels membres del grup. Aquesta segona part ha d’acabar amb un **resum i tancament** de la sessió (què m’emporto?) així com de l’acord de **tasques** per a realitzar entre sessions (observació de conductes, canvis experimentats, tasques per a trencar amb privilegis...).

3. **Gaudir, celebrar i comiat:** aquesta tercera part consta de gaudir col·lectivament de la feina feta, compartir un moment més informal, recollir, fixar la propera sessió i acomiadar-se.

## 5. OBJECTIUS

Els objectius generals i específics que es persegueixen amb el present treball, són els següents:

- Objectiu general:
  - OG1: Generar un recurs que faciliti una experiència d’èxit en la creació de grups d’homes autogestionats.
- Objectius específics:
  - OE.1: Identificar les variables que estimulen el bon funcionament d’aquests grups de forma autogestionada.
  - OE.2: Generar una proposta d’acompanyament, en les fases d’inici i desenvolupament, de grups d’homes per tal que aquests funcionin de forma autogestionada.
- Pregunta d’investigació:
  - Quines variables faciliten la continuïtat i l’assoliment d’objectius dels grups d’homes?



## 6. METODOLOGIA

L’enfocament metodològic de la investigació sobre la que se sustenta la proposta pràctica d’acompanyament de grups d’homes és, majoritàriament, de caràcter qualitatiu. Es considera que aquest enfoc és el més adequat, ja que permet conèixer la realitat de diferents grups d’homes, a través de la comparació per tal d’extreure’n conclusions. A través d’aquestes conclusions es genera una proposta d’acompanyament de grups d’homes en la seva transició de grups de suport en grups d’ajuda mútua. La metodologia qualitativa, alhora, permet observar detalls procedimentals, d’actitud, de rols de la facilitació, de relacions interpersonals i d’estructura, entre d’altres. Aquests aspectes són els que porten a prioritzar una metodologia qualitativa. Malgrat tot, aquesta investigació s’acompanya d’algunes dades quantitatives que persegueixen l’objectiu de recolzar les conclusions extretes a partir de la metodologia qualitativa.

### 6.1. DESCRIPCIÓ DE LA MOSTRA

La mostra estudiada consta de 6 grups d’homes en diferents moments i de diferents característiques. Les característiques que permeten diferenciar els diversos grups són:

- **Moment del grup:** s’identifiquen tres tipologies de grup:
  - **Grups en actiu:** grups que segueixen realitzant sessions en el moment de la investigació.
  - **Grups que no estan actius:** aquests grups s’han deixat de reunir de forma indefinida amb la sensació de no haver assolit els seus objectius.
  - **Grups tancats:** aquests grups s’han deixat de reunir en valorar haver assolit els seus objectius.
- **Tipus de conducció:** en base al tipus de conducció s’identifiquen tres tipologies de grup:
  - **Grups autoconduïts:** la conducció en aquests grups és realitzada per les pròpies participants. Es tracten de grups d’autoajuda. D’aquests grups, n’hi ha un, el grup 1, que, durant les sessions observades ningú ha assumit el rol de conducció (ha quedat diluïda entre tots els participants, els quals han generat una conversa en cercle).
  - **Grups amb una conducció externa:** la conducció d’aquests grups es realitza de forma completament externa amb un conductor expert contractat pel propi grup. Aquest tipus de grup són grups de suport.

- **Grups amb una conducció externa acompanyant l’autogestió:** la conducció d’aquests grups persegueix l’objectiu (a petició del propi grup) de fomentar l’autogestió del grup. Així doncs, tot i que aquests grups són acompanyats per un conductor extern i expert, aquest promou l’apoderament del grup per tal que transitin d’un grup de suport cap a un grup d’autoajuda (Villalba, 1996; Martínez-Taboada, 1996; Barrón, 1993).
  - **Número de participants:** es comptabilitzen els membres del grup. No hi consta el conductor del grup.
  - **Edat dels participants:** franja d’edat dels participants l’última vegada que van estar actius.

Totes les persones que han participat d’aquests grups són persones vinculades o en relació amb alguna entitat, associació o col·lectiu, majoritàriament de la ciutat de Barcelona. Alhora, les sessions de tots els grups analitzats s’han realitzat a la ciutat de Barcelona.

A la Taula 1 podem veure els 6 grups i les seves característiques principals:

*Taula 1. Característiques dels grups mostra*

<b>GRUP</b>	<b>MOMENT DEL GRUP</b>	<b>TIPUS DE CONDUCCIÓ</b>	<b>NÚMERO DE PARTICIPANTS</b>	<b>EDAT DELS PARTICIPANTS</b>
<b>Grup 1</b>	Actiu des de 09/2019	Autoconducció compartida	7 homes	32-37 anys
<b>Grup 2</b>	Actiu des de 11/2020	Conducció externa, acompanyant l’autogestió.	9 homes	17-23 anys
<b>Grup 3</b>	Actiu des de 03/2021	Conducció externa	8 homes	21-24 anys
<b>Grup 4</b>	No actiu des de 01/2020	Autoconducció	4 homes	27-30 anys
<b>Grup 5</b>	No actiu des de 03/2021	Conducció externa, acompanyant l’autogestió.	6 homes	24-33 anys
<b>Grup 6</b>	Tancat a data de 2018	Autoconducció	5 homes	25-33 anys

## 6.2. PROCEDIMENT

### 6.2.1. DEFINICIÓ I PLANIFICACIÓ DEL PROJECTE

Durant aquesta fase es defineix la temàtica del projecte i s’estableix la persona que el tutoritza. Es realitza una primera reunió amb la tutora amb l’objectiu de fixar els objectius del treball i calendaritzar les accions per a desenvolupar-lo (taula 3).

### 6.2.2. RECERCA I CONFORMACIÓ DELS GRUPS MOSTRA

La cerca de grups per tal de realitzar la investigació va ser un procés costós i difícil, ja que els grups d’homes són grups molt interns i íntims, els quals no es publiciten ni es donen a conèixer. Per tal de trobar-los es van utilitzar xarxes de confiança i contactes propis. S’arriba a trobar els grups d’homes a través dels següents mitjans:

- Es donen veus entre col·lectius i entitats socials vinculades amb espais on he participat (caus, esplais, escoles de formació i casals de joves).
- Recerca per internet de col·lectius, cooperatives i persones expertes en masculinitats alternatives. Es contacte amb elles a través del correu i de xarxes socials.
- Publicació a xarxes socials sobre la recerca de grups d’homes per a la investigació.

Finalment, malgrat les dificultats, es contacta amb tres grups en actiu i dos grups inactius. Entre març i abril del 2021, un grup actiu i un grup inactiu es fan enrere i decideixen no participar de la investigació per motius diferents (falta de temps i processos interns del grup). Aquest fet provoca que calgui buscar nous grups a última hora. Finalment se’n troben 1 d’actiu i 2 d’inactius a través dels conductors d’un dels grups observats (grup 2).

Una vegada identificats els grups se’ls explica el projecte d’investigació a través dels següents mitjans:

- Primer contacte i explicació a través d’un missatge de text on s’explica la temàtica i l’objectiu de la recerca.
- Segon contacte a través d’una trucada telefònica amb l’objectiu de valorar la possibilitat de participar o no de la investigació. També es plantegen opcions de màxims i de mínims a l’hora de participar-hi.
- Tercer contacte, una vegada definit el procés d’investigació i el grau de participació de cada grup. Aquest contacte es realitza a través d’un vídeo explicatiu que s’envia al grup de missatgeria intern de cada grup per tal que acceptin o no la seva participació.

### 6.2.3. DOCUMENTACIÓ I RECERCA TEÒRICA

Es fa una primera recerca i selecció d’antecedents entorn a la temàtica i una lectura de Treballs de Final de Màster d’Autolideratge i Conducció de Grups de companys de promocions anteriors. A través d’aquesta selecció i de la bibliografia proporcionada durant el màster, es fa un recull bibliogràfic. La majoria d’articles es troben per internet, malgrat alguns cal demanar-los a la direcció del màster o a les autores d’aquests. Pel que fa a llibres, es compren.

Una vegada recollida la bibliografia, es fa una primera lectura i recull d’informació rellevant classificat en quatre temàtiques:

- Perspectiva de gènere i feminismes
- Grups d’homes
- Teoria de Psicologia de Grups
- Grups de suport i grups d’ajuda mútua

Cal destacar la dificultat per trobar bibliografia sobre grups d’homes. N’hi ha poca, poc actualitzada i poc contextualitzada territorialment.

### 6.2.4. REDACCIÓ DEL MARC TEÒRIC

S’estructura la informació, es contrasta i es fa una primera proposta de redacció del marc teòric. Aquest apartat es va revisant i actualitzant durant les posteriors fases de la investigació per tal de donar resposta i sentit a les dades i resultats extrets.

### 6.2.5. DISSENY DE LA INVESTIGACIÓ I INSTRUMENTS

Després de definir amb tots els grups la seva predisposició de màxims i mínims a l’hora de participar de la investigació, es defineix el procediment de la investigació i els instruments que s’utilitzaran:

- **Entrevista:** es realitza una entrevista a un membre de cadascun dels grups actius per tal d’obtenir informació prèvia a l’observació (Annex 3).
- **Qüestionaris:** es realitza un qüestionari previ a l’observació de cada grup (Annex 4), un qüestionari posterior a l’observació de cada grup (Annex 5), un qüestionari de recollida de dades específic per als grups inactius (Annex 6) i un altre per al grup tancat (Annex 7).

- **Registre d’observació:** es genera una plantilla de registre per a les observacions (Annex 1).
- **AAG:** es genera un formulari d’Avaluació de l’Activitat Grupal (Vicente, Cornejo i Barbero, 2006) (Annex 8).

Es trasllada aquesta proposta als grups i l’accepten. A partir d’aleshores es defineix quina informació és necessària recopilar, s’inicia el disseny dels instruments i es defineix i consensua un calendari amb cadascun dels grups.

### 6.2.6. OBSERVACIÓ DELS GRUPS MOSTRA

S’observen un total de 3 grups actius, durant 4 sessions cadascun. Cada grup es reuneix amb una periodicitat diferent, el que provoca que alguns grups acabin de ser observats més tard que altres. A més a més, un d’aquests grups, a últim moment (març de 2021) decideix no participar de la investigació per processos interns. Davant d’aquest fet, s’inicia una nova recerca de grups i a través del conductor del grup 2 es localitza un nou grup. Malgrat inicialment la idea era observar 3 grups autogestionats, no és viable, ja que només es troben dos grups autogestionats (un dels quals és el que acaba decidint no participar de la investigació). Així doncs, finalment, s’observa un grup autogestionat, un grup que està sent acompanyat cap a l’autogestió i un grup conduït per un conductor extern.

La informació extreta de l’observació de les sessions es recull en els registres d’observació (annex 1).

Previ a l’observació dels grups mostra es fa una reunió amb tots els participants de cadascun dels 3 grups observats amb l’objectiu d’aclarir el paper de l’observador i acordar i firmar un contracte de col·laboració i confidencialitat (annex 2). S’ofereix a tots els grups la possibilitat de realitzar la conducció d’alguna sessió i de realitzar una devolució posterior a l’observació.

El grup autogestionat demana una devolució de l’observació la qual es realitza dues sessions posteriors a l’última sessió observada. Aquesta devolució s’acompanya d’un espai conduït per mi amb l’objectiu de compartir sensacions, opinions i idees posteriors a aquest feedback.

Després de cada sessió es passa un qüestionari d’Avaluació de l’Activitat Grupal (Vicente, Cornejo i Barbero, 2006) a tots els membres assistents a la sessió.

### 6.2.7. RECOLLIDA DE DADES A TRAVÉS DELS QÜESTIONARIS

La recollida de dades s’ha realitzat a través de formularis online. En els grups observats (grups en actiu) s’ha anat explicant i recordant que calia omplir els formularis al llarg de les 4 sessions. Tot i això, ha calgut fer recordatoris entre sessió i sessió a través de la persona de contacte. En els grups inactius, la comunicació s’ha realitzat, exclusivament a partir de la persona de contacte. En tots dos casos ha calgut recordar reiteradament que calia omplir els formularis, fet que ha provocat certa saturació de la persona de contacte i un endarreriment del calendari inicialment previst.

Pel que fa a les respostes obtingudes, tal i com s’observa a la Taula 2, no en tots els casos s’han pogut recollir el 100% de la mostra del grup. Tot i això, no hi ha cap grup que hagi estat inferior al 77,7% (grup 2).

*Taula 2. Percentatge de respostes obtingudes a través dels qüestionaris respecte el total de membres del grup*

<b>Grup</b>	<b>% de respostes obtingudes</b>
<b>Grup 1</b>	100%
<b>Grup 2</b>	77,7%
<b>Grup 3</b>	88%
<b>Grup 4</b>	100%
<b>Grup 5</b>	83,3%
<b>Grup 6</b>	80%

### 6.2.8. EXTRACCIÓ I ANÀLISI DE RESULTATS

S’ha iniciat l’anàlisi a través de les dades objectives, els resultats de les quals s’han anat complementant amb les dades subjectives extretes dels registres d’observació i dels qüestionaris.

Una vegada extretes i recollides les dades, s’han classificat a través de blocs de variables que posteriorment han permès analitzar quines d’aquestes variables faciliten que un grup tingui continuïtat i assoleixi els seus objectius. A partir doncs d’aquest anàlisi s’han extret conclusions.

### **6.2.9. REDACCIÓ DE LA DISCUSSIÓ DELS RESULTATS**

Les dades extretes, els resultats i el seu anàlisi s’han comparat amb el marc teòric. A partir d’aquesta comparació s’ha redactat la discussió de resultats.

### **6.2.10. REDACCIÓ DEL TFM**

Durant aquesta fase s’han redactat els següents blocs del treball: introducció, valoracions i consideracions i limitacions del treball. Alhora, s’han ajuntat totes les parts, s’ha realitzat una revisió de coherència i s’ha donat format al document.

També s’ha entregat una còpia a 2 persones i la tutora per tal que en fessin una revisió i feedback, a través del qual s’han realitzat canvis i millores d’aquest.

### **6.2.11. DISSENY DEL PROGRAMA PROPOSTA**

A partir de les dades i resultats extrets, així com de les conclusions, s’ha realitzat una proposta de programa per tal d’acompanyar la gestació de grups d’homes i facilitar la seva autogestió. Cal dir que finalment només s’ha pogut realitzar un esquelet de la proposta i, per tant, queda pendent desenvolupar el material per a poder-la dur a terme. Això és així, ja que finalment ha sigut més difícil obtenir les dades de les participants dels grups d’homes del que estava previst. A més a més, cal tenir en compte que, a última hora, s’han hagut de buscar dos grups nous. Aquests dos fets han endarrerit bastant el calendari inicial, restant temps a aquesta última fase.

### 6.3. CRONOGRAMA DE LA INTERVENCIÓ

A la Taula 3 es mostra el cronograma que ha guiat el següent treball:

*Taula 3. Cronograma de la intervenció*

	2020			2021					
	OCTUBRE	NOVEMBRE	DESEMBRE	GENER	FEBRER	MARÇ	ABRIL	MAIG	JUNY
<b>Definició del projecte</b>	X								
<b>Planificació del projecte</b>	X								
<b>Recerca i conformació de grups mostra</b>	X	X	X			X			
<b>Documentació i recerca teòrica</b>	X	X	X	X	X	X			
<b>Redacció del marc teòric</b>						X	X	X	
<b>Disseny de la investigació i dels instruments</b>			X	X					
<b>Observació dels grups mostra</b>				X	X	X	X	X	
<b>Recollida de dades a través dels qüestionaris</b>				X	X	X	X	X	
<b>Extracció i anàlisi de resultats</b>							X	X	
<b>Redacció de la discussió dels resultats</b>								X	
<b>Redacció del TFM</b>									X
<b>Disseny del programa proposta</b>									X



## 6.4. INSTRUMENTS I FASES D'AVALUACIÓ

Al llarg de la investigació s’han utilitzat diferents instruments de recollida d’informació. A continuació s’explicita cadascun d’ells, la justificació de la seva elecció i el moment en què s’han utilitzat.

### 6.4.1. ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

S’ha realitzat una entrevista estandarditzada no programada. Aquest tipus d’entrevista consta en l’elaboració d’un guió, malgrat la seqüència de les preguntes es determinarà alhora que es desenvolupa la conversa (Denzin, 1991).

L’entrevista s’ha utilitzat, tal i com s’observa en la Taula 4 en els grups 1, 2 i 3 per tal d’obtenir informació objectiva prèvia a l’observació del grup, com per exemple el número i l’edat de les participants, la història del grup, la conducció i la durada de les sessions. Les preguntes les podeu veure a l’annex 3.

S’ha utilitzat l’entrevista semiestructurada ja que permet obtenir un mínim d’informació, deixant la porta oberta a que l’entrevistat pugui aportar informació rellevant, particular de cada grup, que inicialment no estava planificada.

### 6.4.2. TÈCNiques D’AUTOINFORMACIÓ, ELS QÜESTIONARIS

S’han utilitzat qüestionaris com a instruments ja que permeten que siguin els individus els que ofereixen part de la informació necessària per a dur a terme la investigació. Un altre dels motius pel qual s’ha utilitzat aquest instrument és per la facilitat de la seva resposta, i la facilitat que aporten, sobretot, alhora de contactar amb membres dels grups inactius. Per últim, també han permès estandarditzar la informació extreta dels diferents grups per tal de poder-los comparar.

De qüestionaris se n’han utilitzat de dos tipus:

- **Qüestionari mixt de recollida d’informació a través dels membres del grup:** en aquests qüestionaris s’han alternat preguntes obertes qualitatives amb preguntes tancades de caire més quantitatiu.

- S’han realitzat un qüestionari inicial (annex 4) i un de final (annex 5) per als tres grups observats (grup 1, grup 2 i grup 3), tal i com es mostra a la taula 4. El primer formulari pretén obtenir la percepció individual dels objectius, motivació i funcionament del propi grup; mentre que el segon formulari és, d’una banda una eina per a valorar l’activitat grupal en tots els seus nivells, i per altra banda recull l’opinió i vivència dels participants en quan a la conducció externa i el format del recurs per acompanyar a nous grups en la seva gestació.
- Un qüestionari per als grups inactius (grup 3, grup 4 i grup 5), el qual es pot veure a l’annex 6.
- Un qüestionari per al grup tancat que es pot veure a l’annex 7.
- **Qüestionari tancat d’Avaluació de l’Activitat Grupal (AAG) (Vicente, Cornejo i Barbero, 2006):** aquest es tracta d’un qüestionari basat en una escala de diferencial semàntic que ha permès analitzar com els individus avaluen cadascuna de les sessions en base a diferents adjectius o conceptes agrupats segons el Nivell d’Activitat Grupal (Munné, 1985). Es pot veure aquest qüestionari a l’Annex 8.

### 6.4.3. GRAELLA D’OBSERVACIÓ DIRECTA-NO PARTICIPANT

La tècnica d’observació directa permet recopilar informació en primera persona per posteriorment valorar-la i interpretar-la. El fet de poder estudiar els grups en primera persona, i de forma directa, sense intermediaris, facilitant la comprensió dels fets, ha estat el motiu principal de la tria d’aquesta tècnica. Així doncs, aquesta tècnica no depèn dels subjectes d’estudi, fet que ha permès obtenir el màxim d’informació possible, sense que aquesta sigui filtrada per les persones observades. A més, aquesta tècnica (observació directa-no participant) ha permès recollir informació dels grups sense influenciar en el seu procés.

L’instrument que s’ha utilitzat per a recollir la informació ha sigut una graella d’observació (annex 1) que ha inclòs la descripció dels fets que s’observen de forma cronològica, informació temàtica (idees, hipòtesis, preguntes, conclusions...) i interpretacions o comentaris personals. A través d’aquest instrument s’ha recollit informació referent al context, l’estructura del grup, els processos grupals i la conducció.

La part més interessant d’aquest instrument és que és un instrument obert i que per tant, s’ha dissenyat amb l’objectiu de recollir la informació desitjada. Alhora, aquesta flexibilitat ha permès que la graella s’hagi anat reconfigurant al llarg de les observacions en base a les

necessitats i especificitats de cada grup, mantenint sempre una part estandarditzada que permetés comparar elements dels diferents grups.

S’han observat un total de 3 grups durant 4 sessions cadascun d’ells.

Com s’ha comentat amb anterioritat, els instruments i les fases utilitzades durant la investigació han sigut diferents segons la tipologia de grups. Els podem veure a la Taula 4.

*Taula 4. Instruments utilitzats per a l’anàlisi de cada grup*

	<b>Entrevista semi estructurada</b>	<b>Qüestionari mixt</b>	<b>Qüestionari tancat AAG</b>	<b>Graella d’observació directa</b>
<b>GRUP 1</b>	X	X	X	X
<b>GRUP 2</b>	X	X	X	X
<b>GRUP 3</b>	X	X	X	X
<b>GRUP 4</b>		X		
<b>GRUP 5</b>		X		
<b>GRUP 6</b>		X		

## 7. RESULTATS

A continuació es detallen els gràfics i les dades obtingudes dels qüestionaris, les entrevistes i dels registres d’observació. Els resultats de la investigació es classificaran en quatre grans blocs:

- **Estructura grupal:** on s’analitzen les dades referents a la composició i mida del grup, a la freqüència i durada de les sessions, i finalment a les normes grupals.
- **L’activitat del grup:** en aquest bloc s’analitzarà l’estructura de les sessions dels diferents grups observats, la consecució dels objectius grupals, el tipus de comunicació i el nivell d’activitat grupal (Munné, 1985).
- **Els processos grupals:** aquest bloc se centrarà en l’anàlisi de les dades referents a la confiança, la motivació i compromís grupal, i les dificultats en què s’han trobat els grups.
- **La conducció:** aquest bloc conté dades referents a la utilitzat de la conducció, els objectius d’aquesta, així com els elements que faciliten l’acompanyament del grup cap a l’autogestió.

### 7.1. ESTRUCTURA GRUPAL

#### 7.1.1. COMPOSICIÓ I MIDA DEL GRUP

##### *Número de participants per grup*

Tal i com s’observa a la Taula 5 el grup més petit està format per 5 persones, mentre que el grup més gran està format per 9 persones. En quant al gènere, tots són homes, ja que els grups són no mixts.

*Taula 5. Número de participants per grup*

GRUP	NÚMERO DE PARTICIPANTS
Grup 1	7 homes
Grup 2	9 homes
Grup 3	8 homes
Grup 4	4 homes
Grup 5	6 homes
Grup 6	5 homes

### *Edat dels participants*

Tal i com s’observa a la Figura 2, el grup amb una mitjana d’edat més elevada és el grup 1, mentre que els grups 2 i 3 són els grups amb una mitjana d’edat més baixa.

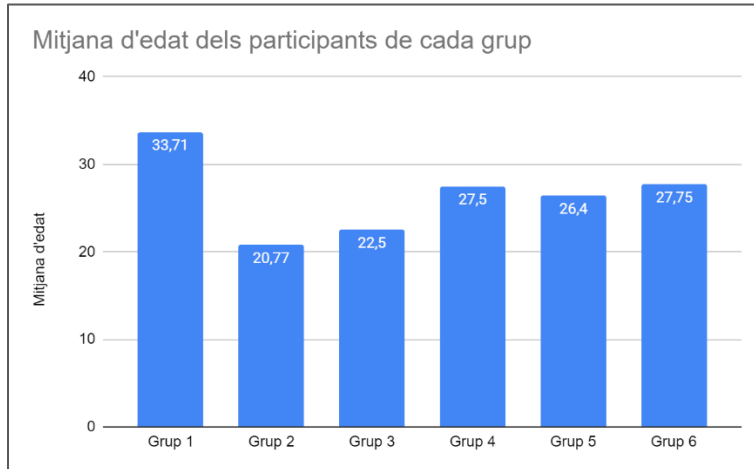


Figura 2. Gràfic de la mitjana d'edat dels participants de cada grup

### **7.1.2. DURADA I FREQUÈNCIA DE LES SESSIONS**

La durada de les sessions és de 2h en tots els grups. Pel que fa a la freqüència, la freqüència més alta és d’una sessió a la setmana del grup 1 i la mínima és d’una sessió al mes del grup 2, tal i com s’observa a la Taula 6.

Taula 6. Taula de freqüència i durada de les sessions dels 6 grups

<b>GRUP</b>	<b>FREQUÈNCIA DE LES SESSIONS</b>	<b>DURADA DE LES SESSIONS</b>
<b>Grup 1</b>	1/setmana	2h
<b>Grup 2</b>	1/mes	2h
<b>Grup 3</b>	1/15 dies	2h
<b>Grup 4</b>	1/15 dies	2h
<b>Grup 5</b>	Conducció externa (inici): 1/setmana Conducció Autònoma: 1/15 dies	2h
<b>Grup 6</b>	1/15 dies	2h

A la Figura 3 s’exposa la valoració que en fan els participants de la freqüència de les sessions. La valoració més alta correspon al grup 1, el qual realitza les sessions amb una

freqüència setmanal, i la valoració més baixa correspon al grup 4, el qual es reunia amb una freqüència quinzenal. No es disposen de dades del grup 6 en aquesta qüestió.

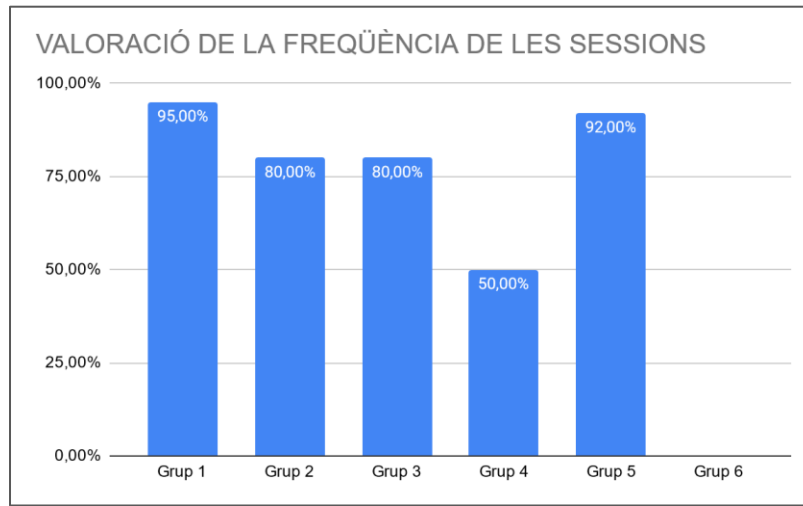


Figura 3. Valoració dels participants, en percentatge, de la freqüència de les sessions

Per tal de poder interpretar els resultats, cal tenir en compte algunes de les opinions que aporten els participants en quant a la valoració de la freqüència de les sessions:

- Grup 1:
  - “Un cop per setmana em sembla un gran encert, a part d’un gran compromís.”
  - “Està bé així, de vegades ens donaria un dia lliure al mes.”
- Grup 2:
  - “Crec que reunir-nos mensualment és ideal tenint en compte la nostra condició de membres de consell (un parell de reunions setmanals + cau el dissabte, com a mínim). Trobar-nos una vegada al mes ens ha permès seguir el fil sense despenjar-nos i a l’hora no saturar-nos pel temps que hi havíem d’invertir.”
  - “Seria ideal poder-se reunir més sovint, però amb la dinàmica del cau és complicat.”
- Grup 4:
  - “El fet que fos cada 15 dies feia que sovint a algú li apareguessin coses entre una setmana o l’altre o no recordés la sessió i haguéssim de canviar la data. Crec que tenia més a veure amb el compromís que amb la periodicitat.”
  - “L’ideal hagués estat 1 cop per setmana, tot i que era inviable tenint en compte les nostres agendes...”

- Grup 5:
  - *“Setmanals mentre hi havia dinamitzador. La freqüència setmanal ajudava a l’estabilitat però també augmentava el volum de coses a organitzar.”*

Pel que fa a la durada de les sessions, tal i com s’observa a la Figura 4 els cinc grups fan una valoració igual o superior al 80%. No es disposen de dades del grup 6 en aquesta qüestió.

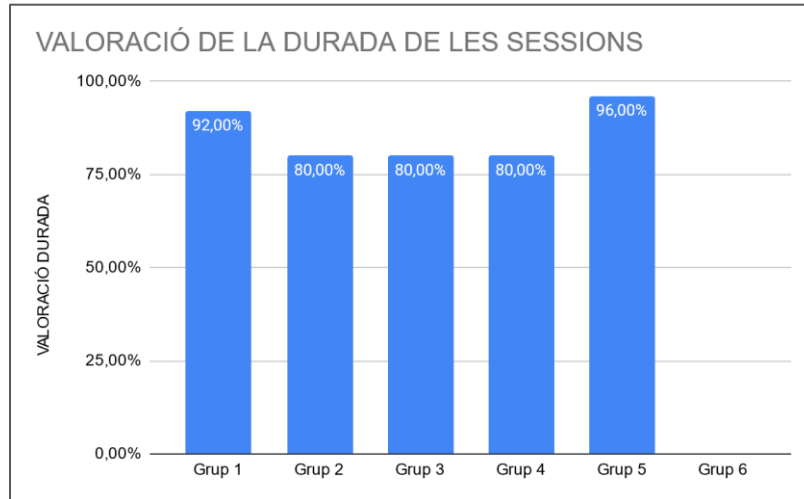


Figura 4. Valoració dels participants, en percentatge, de la durada de les sessions

De les opinions de les participants cal destacar la següent d’un membre del grup 2:

*“Trobo que algunes sessions es queden curtes i que no ens dóna temps a aprofundir realment el tema que volem.”*

A l’hora d’analitzar les dades cal tenir en compte que el grup 2, degut a l’estructura explicitada a la Taula 7, realitza 1,5h de sessió i 30 minuts de valoració i anàlisi de la sessió.

## 7.2. L’ACTIVITAT DEL GRUP

### 7.2.1. ESTRUCTURA DE LES SESSIONS

A la Taula 7 es presenta l’estructura de les sessions dels 3 grups observats. El grup 1 és el grup amb una estructura menys definida. Els grups 2 i 3 presenten una estructura similar. La diferència més substancial és que el grup 2 disposa d’un espai d’anàlisi i valoració de la sessió i la conducció.

Taula 7. Estructura de les sessions dels grups observats (1, 2 i 3 )

GRUP 1	GRUP 2	GRUP 3
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Espai informal</li> <li>2. Sessió grupal (sense estructura fixe)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Presentació de la sessió</li> <li>2. Roda emocional (com arriba cadascú?)</li> <li>3. Tècnica d’activació</li> <li>4. Tècnica grupal en relació a la temàtica de la sessió</li> <li>5. Cercle de paraula o posada en comú</li> <li>6. Tancament de la sessió (com marxem?)</li> <li>7. Anàlisi i valoració de la sessió i la conducció</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Presentació de la sessió i recordatori de normes</li> <li>2. Roda emocional (com arriba cadascú?)</li> <li>3. Tècnica d’activació</li> <li>4. Tècnica grupal en relació a la temàtica de la sessió</li> <li>5. Cercle de paraula o posada en comú</li> <li>6. Tancament de la sessió (com marxem?)</li> </ol>

En quant a l’estructura, alguns membres dels grups expressen dificultats:

- Participants del grup 1:
  - *“També situacions de percepció d’estancament circumstancial.”*
  - *“organitzacionals, no saber com mantenir el fil entre sessions...”*
  - *“Dificultat per mantenir un mètode que porti a aprofundir.”*
- Participants del grup 4:
  - *“Falta de lideratge i estructura”*



## 7.2.2. ELS OBJECTIUS

A la Figura 5 podem observar la valoració de l’assoliment dels objectius que en fan els participants.

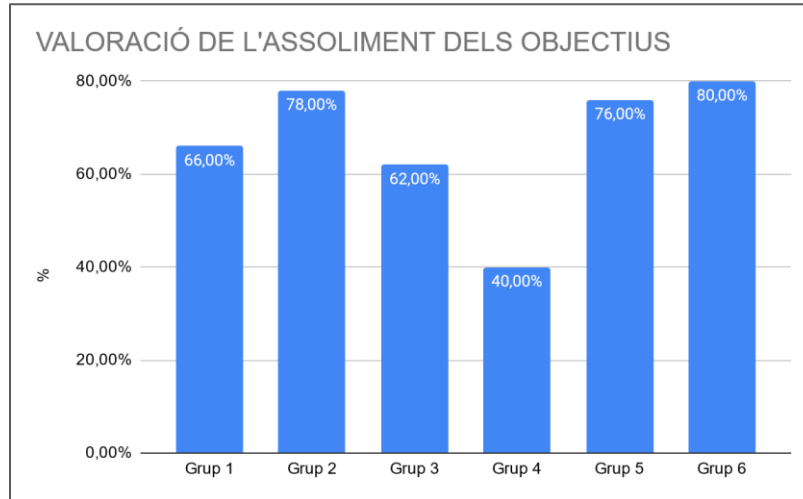


Figura 5. Gràfic de valoració de l’assoliment dels objectius per part dels participants (en percentatge)

El grup 4 és el grup que valora amb una menor puntuació l’assoliment dels objectius. Per tal de disposar de més informació, recollim algunes opinions dels participants:

- *“Costava molt entrar en un nivell d’activitat emocional/cognitiu. Ens quedàvem en la superficialitat dels temes, discutint i debatent.”*
- *“Troba a faltar partir de situacions i vivències personals i poder donar i rebre feedback.”*
- *“Ens quedàvem molt en la teoria i el debat mental.”*

Algunes veus dels participants expressen que l’assoliment dels objectius d’aprenentatge està en procés:

- Participant del grup 1: *“Molts dels objectius consisteixen en anar treballant com a procés i per tant es algo que considero que estem fent molt.”*
- Participant del grup 1: *“(…)En el camí, crec que han sortit noves necessitats i objectius com a grup que diria que comencem a abordar-los, com treballar més des del cos, temes que encara no hem xerrat(…)”*
- Participant del grup 1: *“Tanmateix, encara ens falta recorregut per a poder afirmar que els objectius estan tots assolits. Si més no, anem per bon camí.”*
- Participant del grup 2: *“Hem anat avançant i cada vegada els debats són més profunds. Això vol dir que anem assolint els objectius poc a poc.”*

Algunes altres veus parlen de l’assoliment dels objectius de caire més funcionals:

- Participant del grup 2: *“Poc a poc anem dinamitzant nosaltres mateixos les sessions i ens anem autogestionant.”*
- Participant del grup 1: *“Els objectius inicials del grup, més o menys consensuats, que eren els de consolidar-se com a grup, trobar un espai entre homes per xerrar sobre la masculinitat que ens travessa i que l'espai sigui un espai còmode; diria que s'han assolit força bé.”*
- Participant del grup 1: *“Amb els canvis i millores implementats arrel de la observació i retorn que se'ns va fer hem començat a organitzar-nos diferent, augmentant la nostra capacitat de planificació i acció.”*

Altres veus exposen dificultats que es troben en relació als objectius:

- Participant del grup 2: *“Indefinició d'objectius a llarg termini”*
- Participant del grup 4: *“No tenir clar objectius (ni compartits)”*
- Participant del grup 5: *“No haver parlat prou de la projecció, posant en comú les necessitats de cadascú i les expectatives al respecte de l'espai.”*

### **7.2.3. L'ESTIL COMUNICATIU. ELS NIVELLS D'INTERACCIÓ.**

Sobre aquesta variable només es disposen de dades dels tres grups observats (grup 1, grup 2 i grup3), ja que les dades s'han extret de les graelles d'observació.

A la Figura 6 s'observa com el grup 1 és el grup amb una major comunicació intragrupal, en comparació amb els dos altres grups. Alhora, en aquest grup només un 28,5% de la interacció és diferent a la predominant (intragrupal), sent aquesta la dada més baixa dels tres grups.

A la figura 7 s'observa que el grup 2 és el grup amb més varietat de nivells d'interacció (intragrupal, intergrupal, intrapersonal i interpersonal). El 37,17% de les interaccions són d'un nivell diferent al predominant (intragrupal).

A la figura 8 s'observa com el grup 3 és el grup amb una menor predominança del nivell de comunicació intragrupal. Alhora és el grup amb un major percentatge de comunicació interpersonal. El 38,25% de la interacció del grup és d'un nivell diferent al predominant (intragrupal), sent aquesta la major dada dels tres grups.

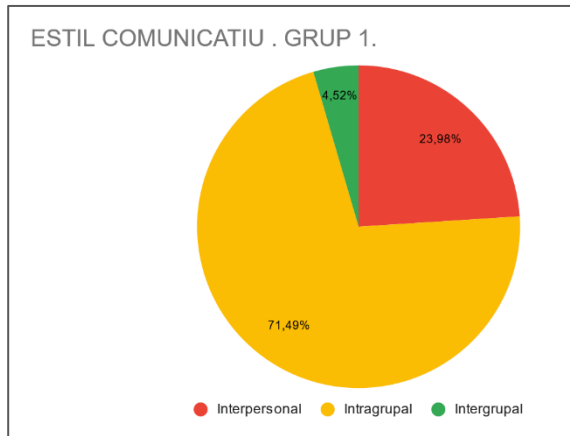


Figura 6. Percentatge de temps segons el tipus de comunicació. Grup 1.

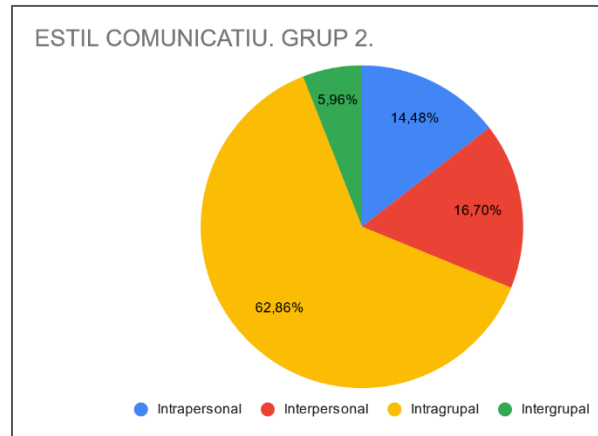


Figura 7. Percentatge de temps segons el tipus de comunicació. Grup 2.

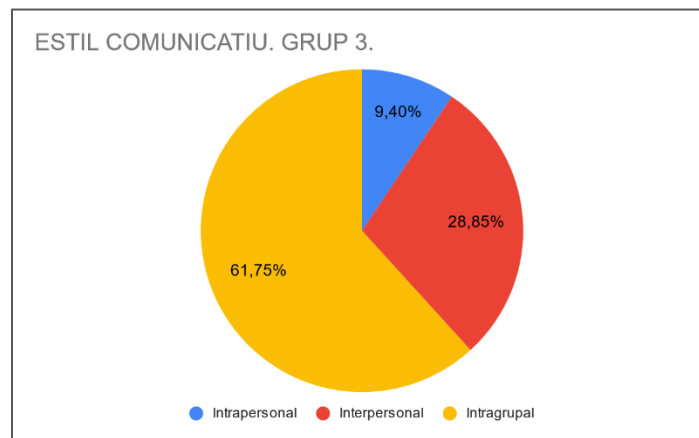


Figura 8. Percentatge de temps segons el tipus de comunicació. Grup 3.

A més a més, els participants del grup 1 expressen dificultats a l’hora d’establir un estil de comunicació interpersonal:

- *“Hi ha compromís per assistir i participar, fins i tot compartir qüestions personals, però costa portar-ho a un altre nivell.”*
- *“Hi ha molta resistència a ser més crítics amb nosaltres mateixos.”*
- *“No acabem de interpel·lar-nos personalment de vegades”*

#### 7.2.4. NIVELL D’ACTIVITAT GRUPAL (Munné, 1985)

Per tal d’analitzar el nivell d’activitat grupal dels tres grups observats, s’ha utilitzat dos instruments. D’una banda, s’ha calculat el temps que ha destinat cada grup als diferents nivells d’activitat grupal i s’ha expressat a través de les figures 9, 11 i 13 a través de

percentatges. Aquesta informació ha estat contrastada amb les dades obtingudes del qüestionari AAG (Vicente, Cornejo i Barbero, 2006), expressat a les figures 10, 12 i 14.

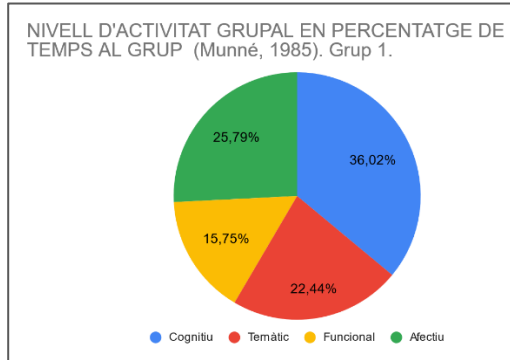


Figura 9. Percentatge en temps del Nivell d'Activitat Grupal. Grup 1.

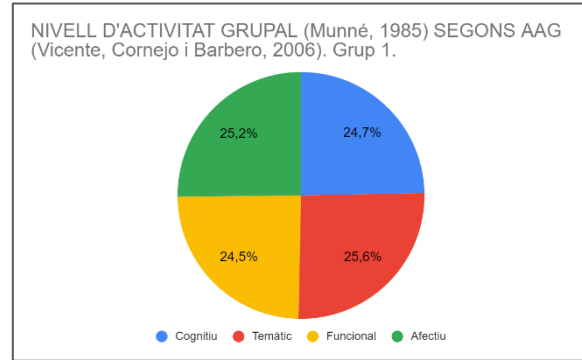


Figura 10. Percentatge de positivitat del nivell d'activitat grupal segons AAG. Grup 1.

El nivell d’activitat grupal predominant al grup 1 no coincideix en les dades de les figures 9 i 10 degut a un possible biaix de l’observador i la falta d’entrenament (en ser el primer grup observat). Davant d’això, es prioritzen les dades de la figura 10 per ser més quantitatives i objectives. Així doncs, els nivells d’activitat del grup 1 són, per ordre de major a menor: temàtic, afectiu, cognitiu i funcional.

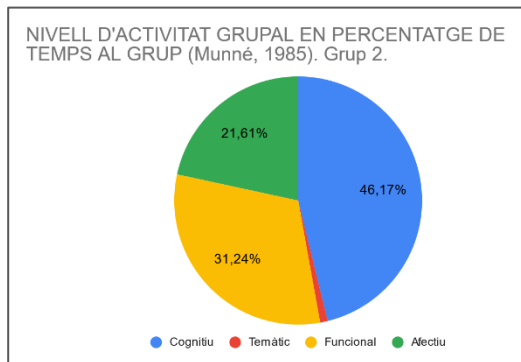


Figura 11. Percentatge en temps del Nivell d'Activitat Grupal. Grup 2.

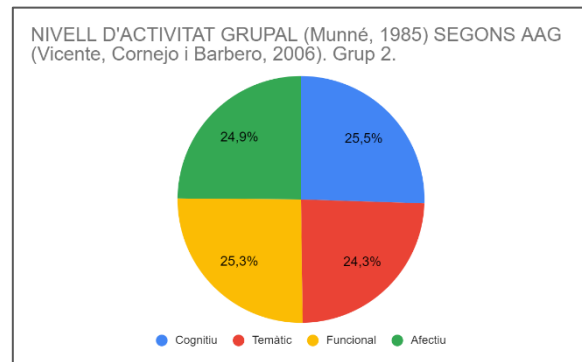


Figura 12. Percentatge de positivitat del nivell d'activitat grupal segons AAG. Grup 2.

Segons les dades de les figures 11 i 12, el nivell d’activitat grupal al grup 2 és, per ordre de major a menor presència: cognitiu, funcional, afectiu i temàtic.

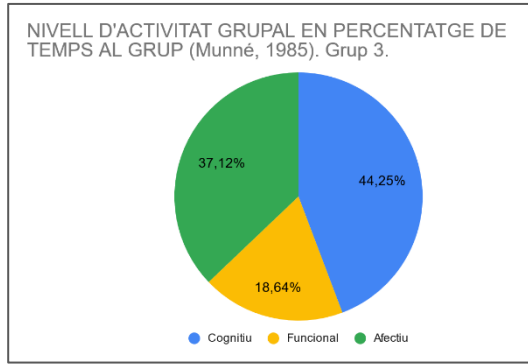


Figura 13. Percentatge en temps del Nivell d'Activitat Grupal. Grup 3.

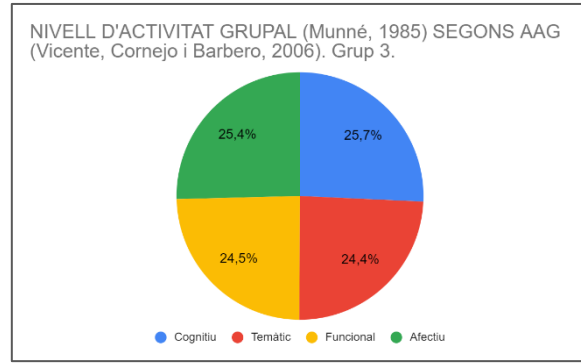


Figura 14. Percentatge de positivitat del nivell d'activitat grupal segons AAG. Grup 3.

El nivell d’activitat grupal al grup 3 és, per ordre de major a menor presència: cognitiu, afectiu, funcional i temàtic (figura 13 i 14).

Dels tres grups que no han estat observats s’ha recollit la percepció dels participants a través del qüestionari.

Segons s’observa a la figura 15, al grup 4, els nivells d’activitat predominants, són, per ordre de major a menor: temàtic, afectiu i funcional (els dos últims amb el mateix percentatge). Al grup 5, ho són: cognitiu i temàtic (amb el mateix percentatge) i funcional en tercer lloc (segons les dades de la figura 16). Per últim, al grup 6 els dos nivells d’activitat predominants són l’afectiu i el cognitiu (per ordre de major a menor), segons la Figura 17.

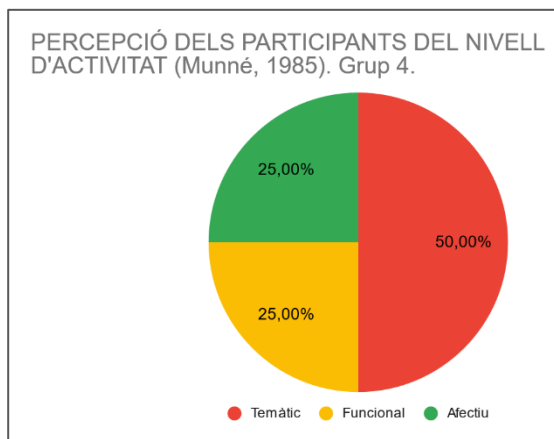


Figura 15. Percepció dels participants del nivell d'activitat grupal. Grup 4.

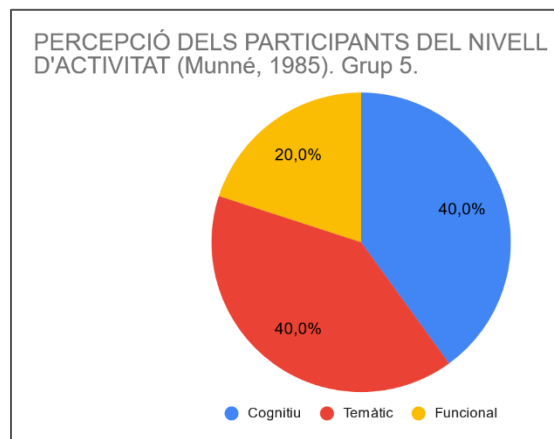


Figura 16. Percepció dels participants del nivell d'activitat grupal. Grup 5.

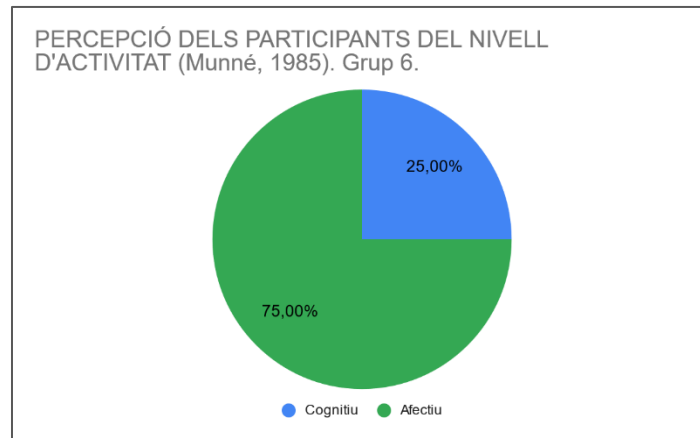


Figura 17. Percepció dels participants del nivell d'activitat grupal. Grup 6.

### La positivitat dels nivells d'activitat grupal

A la figura 18 s'observa com el grup amb una major positivitat en tots els nivells d'activitat grupal és el grup 3, mentre que el grup 1 és el grup amb una menor positivitat.

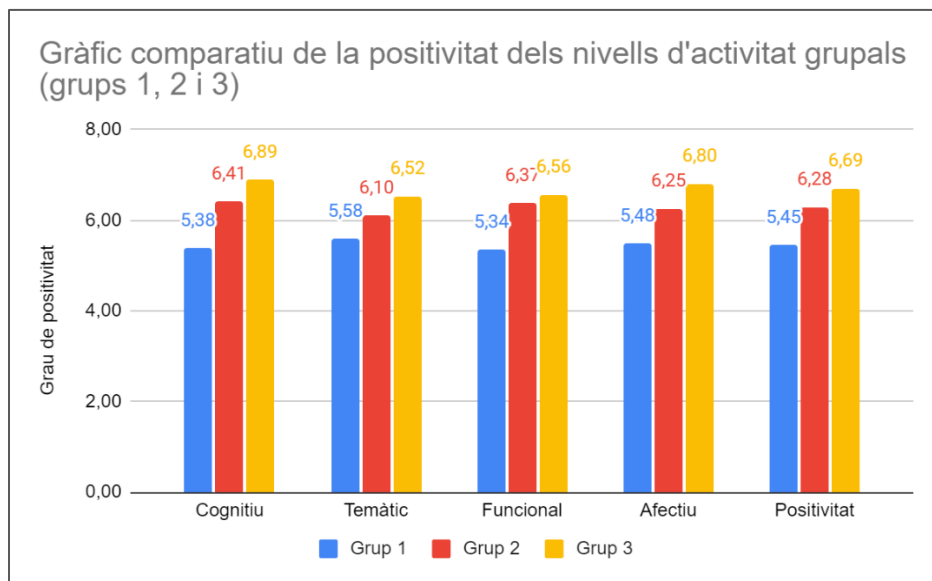


Figura 18. Gràfic comparatiu de la positivitat dels nivells d'activitat grupals (grups 1, 2 i 3).

## 7.3. PROCESSOS GRUPALS

### 7.3.1. LA CONFIANÇA

A la figura 19 s’observa com els dos grups que expressen tenir menys confiança, són per ordre ascendent, el grup 4 i el grup 5, coincidint amb els dos grups inactius. El grup que expressa haver generat més confiança és el grup 6, coincidint amb el grup tancat.

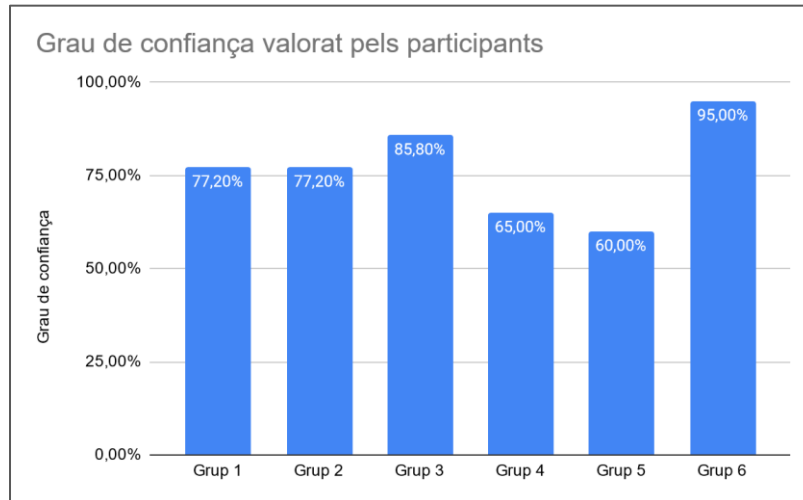


Figura 19. Grau de confiança a cada grup valorat pels participants

Els membres dels diferents grups expressen quins elements han ajudat a generar aquesta confiança:

- Participant del Grup 1: *“Les cures i el clima que hem creat.”*
- Participant del Grup 1: *“Em genera confiança ser amic de la resta de persones que formen el grup.”*
- Participant del Grup 1: *“Sensació de transparència dels altres i de mi mateix”*
- Participant del Grup 1: *“Quan s’han dit coses profundes i s’ha creat un clima on poder creuar límits, he sentit confiança i ànims infinits a seguir.”*
- Participant del Grup 2: *“Crec que em genera molta confiança perquè conec a tots els integrants del grup des de fa molts anys.”*
- Participant del Grup 3: *“Que ens coneixem de fa molts anys la gran majoria”*

### 7.3.2. LA MOTIVACIÓ I EL COMPROMÍS

A la Figura 20 s’observa que el grup 6 és el grup amb un major grau de compromís i motivació, coincidint amb el grup tancat. En canvi, el grup 4 és el grup que expressa tenir un menor grau de motivació i compromís.

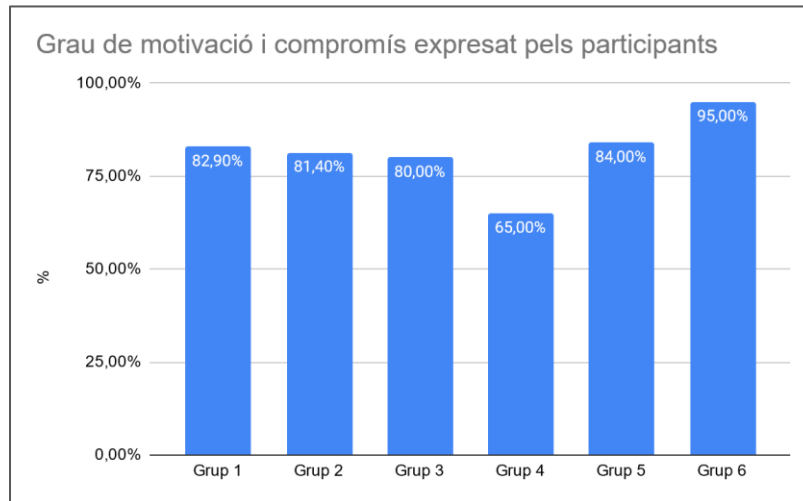


Figura 20. Gràfic de grau de compromís i motivació expressat pels participants

A la Taula 8 es mostren els elements que faciliten o dificulten la motivació grupal segons els participants dels grups.

Taula 8. Elements que faciliten i dificulten la motivació al grup

ELEMENTS QUE FACILITEN LA MOTIVACIÓ	ELEMENTS QUE DIFÍCULTEN LA MOTIVACIÓ
<i>“Em motiva la part vivencial i la presencialitat.”</i>	<i>“Em desmotiva les exigències o expectatives dels altres, que a vegades es projecten un pèl imperatius o fomenten que callin moltes coses, parlar-se fora del grup.”</i>
<i>“és un espai segur i còmode i he conegut gent molt maca.”</i>	<i>“Em desmotiva quan observo ritmes diferents dins del grup.”</i>
<i>“Em motiva la possibilitat de qüestionar-se a un mateix i tot el que te a veure amb la identitat de gènere; així com reflexionar en conjunt l’abast de la socialització patriarcal en les nostres vides.”</i>	<i>“A vegades em desmotivo perquè hi ha gent que podria anar més lluny i profund i no tots estan en el mateix punt.”</i>
<i>“També em motiva la possibilitat que esdevingui un espai segur on poder fer tasques d’afrontament emocional i aconseguir mobilitzar canvis, tant personals com col·lectius.”</i>	<i>“Em desmotiva la disparitat de criteris sobre la finalitat del grup, i la pressa per a configurar-se com a col·lectiu de portes enfora.”</i>
<i>“Com més radicalitat en qüestionar-nos i assenyalar els nostres aspectes masculistes més</i>	<i>“Em desmotiva parcialment que la diferència d’edat amb la majoria de companys suposi també una</i>



<i>motivat estic. Com més relaxada és la dinàmica menys motivat estic.”</i>	<i>diferència de coneixement i vivències que impliqui no poder aprofundir tant com m'agradaria.”</i>
<i>“Em motiva, l'espai, la rutina, els temes que es parlen, el clima que hi ha, i l'aprenentatge que faig a través de compartir-nos amb la resta de companys i companyes.”</i>	<i>“em desmotiva que a vegades faltin persones del grup”</i>
<i>“Les ganes d'aprendre i de poder veure els comportaments i treballar-los per tal de fer sentir millor a la gent”</i>	<i>“em desmotiva quedar-nos a la superfície”</i>
<i>“Que som tots els amics i me'ls estimo un munt.”</i>	<i>“assistència i compromís”</i>
<i>“Em motiva generar un espai explícit on replantejar-me les meva condició d'home...”</i>	<i>“Em desmotiva, les hores perquè vinc corrents de la feina i a la vegada també el no tenir la certesa de que tothom estarà igual de motivat.”</i>
<i>“...i compartir-lo amb persones amb qui milito i m'estimo.”</i>	
<i>“Em motiva que hi ha homes de diferents edats i llavors cadascú dona la seva opinió desde la seva experiència.”</i>	
<i>“Em motiva que tots tenim molt bon rotllo entre nosaltres i que hi ha molt bon ambient”</i>	

A la Taula 9 es mostren els elements que, els participants dels grups expressen, que faciliten o dificulten el compromís grupal:

*Taula 9. Elements que, segons els participants dels grups, faciliten el compromís grupal*

<b>ELEMENTS QUE FACILITEN EL COMPROMÍS</b>	<b>ELEMENTS QUE DIFÍCULTEN EL COMPROMÍS</b>
<i>“Veure a tothom amb la intenció de treballar i de buscar radicalment la transformació.”</i>	<i>“Potser que l'espai és massa informal (...) alhora això provoca que no ho tinguem tampoc com una obligació estricta d'anar-hi i fa que sempre falta algú.”</i>
<i>“La periodicitat del grup...”</i>	<i>“El coneixement per preparar sessions i el compromís de fer-ho”</i>
<i>“...el compromís de la resta del grup...”</i>	<i>“Poc lideratge intern en la concreció de fites. Poca varietal metodològica.”</i>
<i>“També ajuda sentir que el lideratge cada cop és més compartit i que hi ha ganes de preparar les dinamitzacions de les sessions.”</i>	
<i>“Em fa sentir compromès aquelles sessions on els membres del grup es mostren des de la vulnerabilitat. Els instants en que ens obrim a compartir vivències i</i>	

<i>reflexions des l'honestedat, tot assumint les contradiccions pròpies.”</i>	
<i>“Em faria sentir més compromès un major lideratge intern que ens permetés donar una millor continuïtat als temes que van apareixent en les sessions.”</i>	
<i>“...que el lideratge i la corresponsabilitat de tirar endavant sigui més compartida, això em faria sentir encara més compromès.”</i>	
<i>“Doncs que estic amb gent que ens coneixem desde fa molt de temps.”</i>	
<i>“Responsabilitat social, voluntat de treballar-me segons quins aspectes per tal d'allunyar-me de la figura masculina homogènia.”</i>	
<i>“Em fa sentir compromès el fet de que hagi assistit a totes les sessions...”</i>	
<i>“...que he sortit molt content i amb un aprenentatge nou a totes elles. “</i>	
<i>“Que tothom es motiví per igual i ningú es despenjí”</i>	
<i>“Les ganes mútues que tenen i el fet d'estar fent el mateix camí”</i>	
<i>“Que sigui del cau.”</i>	

## 7.4. LA CONDUCCIÓ

### 7.4.1. VALORACIÓ CONDUCCIÓ EXTERNA

Els grups que disposen d’una conducció externa (grup 2 i grup 3) la valoren amb un grau de satisfacció superior al 90%, tal i com es mostra a la Figura 21.

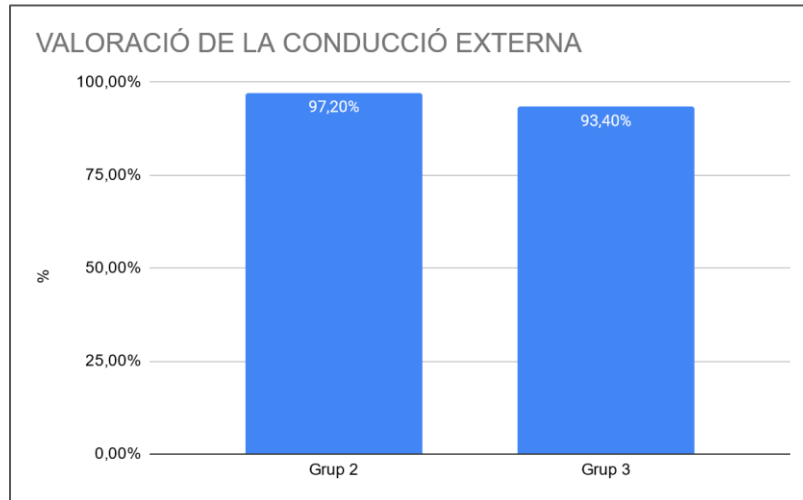


Figura 21. Valoració de la conducció externa per part dels grups conduïts (grup 2 i grup 3)

Als grups que no disposen de conducció externa, se’ls pregunta en quin grau els hagués ajudat disposar d’un acompanyament extern a l’hora d’establir les bases del grup. Davant d’aquesta pregunta, els grups 4, 5 i 6 responen que els hagués estat útil entre un 75% i un 100%, tal i com es mostra a la Figura 22.

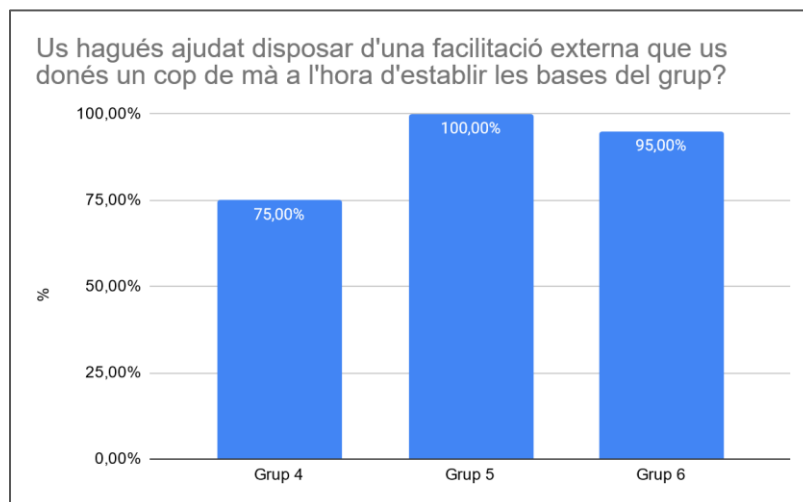


Figura 22. Gràfic del grau d'utilitat percebut pels participants dels grups 4, 5 i 6, del suport d'una conducció experta en l'establiment de les bases del grup

### 7.4.2. NÚMERO DE SESSIONS AMB CONDUCCIÓ EXTERNA

Els membres enquestats són preguntats sobre quantes sessions consideren necessàries per a establir les bases del grup acompanyades o facilitades per una conducció externa al grup. L’opció predominant, segons el que mostra la Figura 23, és 10 sessions amb un 33,78% d’eleccions. La segona opció més escollida és 7 sessions amb un 13,51%.

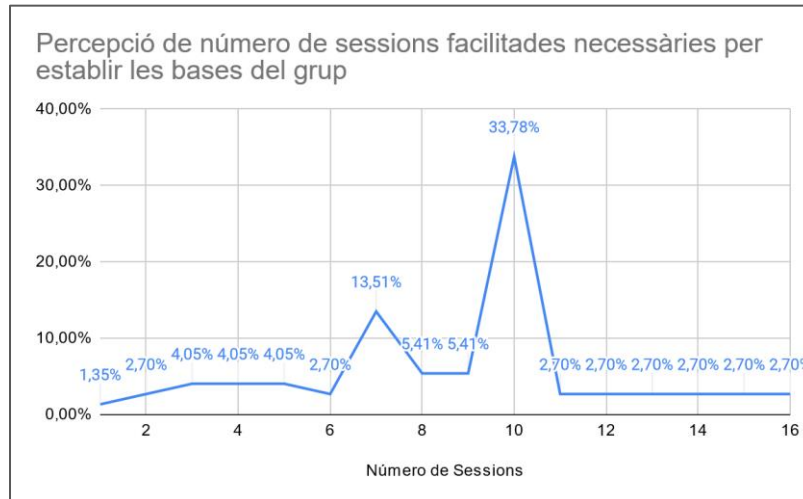


Figura 23. Gràfic de la percepció del número de sessions facilitades necessàries per establir les bases del grup

### 7.4.3. FASES GRUPALS ON ES PRIORITZA LA CONDUCCIÓ EXTERNA

Quan els participants dels grups 1, 2 i 3 són preguntats sobre en quins moments consideren més interessant disposar d’aquesta conducció externa, es recullen les següents respostes:

- “A l’inici per consolidar un bon funcionament...”
- “Sobretot a l’inici, per poder arribar als objectius del grup i establir una dinàmica de treball i unes línies pedagògiques a assolir.”
- “...I de forma intermitent per revisar l’estat del grup.”
- “Jo crec que es podria fer un seguiment periòdic, intercalant sessions totalment autònomes amb altres on aquesta figura vingui.”
- “També una avaluació externa de seguiment ha estat molt útil.”
- “En temàtiques concretes.”

### 7.4.4. OBJECTIUS DE LA CONDUCCIÓ

Pel que fa als objectius de la conducció, els participants dels sis grups opinen el següent:

- “...Gradualment, crec que seria òptim que tot grup d’homes tendís a l’autogestió, pel que el rol de conducció externa hauria de fer un relleu a una part (o la totalitat) del

*grup d’homes per tal que poguessin fer la seva funció sense que la seva eficiència quedés tocada.”*

- *“En establir la base, els objectius, l’estructura i la manera de funcionar. “*
- *“També hagués ajudat que ens hagués fet veure les particularitats i les necessitats del grup (rols laborals, familiars...) per tal de saber com treballar-ho i treure’n profit de cara als nostres objectius. “*
- *“...generar un clima de confiança.”*
- *“En la preparació i la motivació”*
- *“Fer un vincle inicial ja molts, entre nosaltres no ens coneixíem”*
- *“Per obtenir mirades que d’una altra manera, potser, no copsariem.”*
- *“En donar-li serietat al grup i en aportar coneixements sobre els grups d’homes”*
- *“Aporta estructura i una visió externa.”*
- *“Ens ha ajudat a començar, a posar normes i a saber com funciona un grup d’homes.”*

#### 7.4.5. ELEMENTS QUE FACILITEN EL RELLEU CAP A L’AUTOGESTIÓ

A partir de l’observació del grup 2 (el qual està fent un treball amb una conducció externa per a esdevenir un grup autogestionat), s’extreuen tres elements que faciliten la transició del grup cap a l’autogestió o l’autoconducció.

- Fixar una estructura de les sessions (taula 7).
- Dedicar temps de cada sessió a analitzar i valorar la sessió de forma conjunta.
- Una planificació de les 10 sessions que faciliti el traspàs del lideratge. A la taula 10 es presenta el model observat en el grup 2.

*Taula 10. Planificació del relleu en la conducció observada en el grup 2.*

SESSIONS	ROL DE LA CONDUCCIÓ PARTICIPANT	ROL DE LA CONDUCCIÓ EXTERNA
1-3	No hi ha conducció participant.	Preparació i conducció de les sessions.
4-8	Preparació de les sessions Conducció de la part central de les sessions.	Suport en la preparació de les sessions. Participació en la part central de les sessions. Conducció de l’anàlisi de la sessió. Fer un feedback de la sessió.
9-10	Preparació de les sessions. Conducció de la sessió i l’anàlisi.	Observació externa. Fer un feedback de la sessió.

## 8. DISCUSSIÓ DE RESULTATS I CONCLUSIONS

La discussió i l’anàlisi es farà seguint la mateixa estructura i ordre amb el que s’han exposat els resultats. Alhora, de cadascuna de les variables se n’extrauran conclusions.

### 8.1. ESTRUCTURA GRUPAL

#### 8.1.1. COMPOSICIÓ I MIDA DEL GRUP

##### *Número de participants per grup*

Pel que fa al número de participants, cal dir que els grups observats, són grups d’entre 7 i 9 persones. D’aquesta dada no se n’extreu cap conclusió, malgrat, cal tenir en compte que segons Slater (1968) la mida ideal d’un grup està entre les 5 i les 6 persones.

Pel que fa a les característiques dels membres, cal especificar que tots els participants són homes cis (identificades com a homes). Aquest homogeneïtat, segons Hansen et al. (1981) permet generar cohesió més ràpidament. En canvi, Stock (1975) conclou que l’heterogeneïtat facilita les possibilitats d’aprenentatge. Gil i Alcover (2000) afegixen que certa heterogeneïtat facilita, també, el canvi personal. Així doncs, caldria buscar aquesta heterogeneïtat en altres factors, com per exemple l’edat, l’expertesa, els coneixements sobre la temàtica, o altres factors de diversitat.

##### *Edat dels participants*

Tal i com s’observa a la Figura 2, els grups amb una mitjana d’edat més baixa coincideixen amb els grups que han demanat suport a una conducció externa. Això es pot explicar per la sensació dels grups de major edat de ser més capaços d’entomar aquest repte de forma autònoma.

**CONCLUSIÓ:** Els grups de major edat tendeixen a demanar menys ajuda. Davant d’això, caldrà dedicar més esforços per a fer arribar el recurs als grups de major edat, promovent que aquests també demanin ajuda i se’n puguin beneficiar del recurs.

## 8.1.2. DURADA I FREQUÈNCIA DE LES SESSIONS:

### *Frequència de les sessions*

L’ideal per a la continuïtat del grup i l’assoliment dels objectius és una sessió setmanal, malgrat això, els resultats expressen que aquesta freqüència suposa un major compromís i un major volum de feina en la preparació de la conducció de les sessions una vegada el grup sigui autònom. Aquest volum de feina i aquest alt nivell de compromís, pot fer perillar la sostenibilitat del grup. A més, Roca (2004) exposa que una freqüència setmanal pot ser útil per a abordar situacions reactives o urgents (per norma general, no és el cas dels grups d’homes). En canvi, una freqüència quinzenal permet abordar problemàtiques difícils i objectius a llarg termini, alhora que és l’opció més equilibrada.

**CONCLUSIÓ:** Per als grups d’homes la freqüència de les sessions més ajustada és cada 15 dies. Aquesta freqüència permetrà que hi hagi temps suficient per a preparar conjuntament les sessions amb alguns membres del grup, alhora que facilitarà el seu compromís i continuïtat.

### *Durada de les sessions*

Segons les dades analitzades, la durada òptima de les sessions és de 2h, tal i com s’observa a la figura 4. A més a més, Roca (2004) expressa que la duració idònia per als grups d’adults és de dos hores. Aquesta durada, permet un treball intens i no esgotador.

Cal tenir en compte que les participants del grup 2 expressen que si es reserven 30 minuts de cada sessió a fer l’anàlisi i la valoració, el temps de tasca queda curt. Així doncs, les sessions han de ser 2h de tasca amb una part extra, posterior, de valoració i anàlisi de la sessió.

**CONCLUSIÓ:** La durada òptima de les sessions és de 2h de tasca i 30 minuts d’anàlisi i valoració de la sessió. Aquesta durada permet realitzar un treball intens continuat, i també permet reservar un espai als objectius més funcionals del grup.

## 8.2. L’ACTIVITAT DEL GRUP

### 8.2.1. ESTRUCTURA DE LES SESSIONS

Els grups amb menys estructura expressen cert estancament i certa dificultat per a mantenir el fil durant les sessions. Alhora, també expressen dificultat per aprofundir i es troba a faltar un mètode clar. A més a més, Roca (2004) exposa que els grups necessiten activitats més pautades a l’inici. En canvi, a mesura que el grup augmenta la cohesió i la identificació es pot disminuir la rigidesa de l’estructura. Martínez-Taboada (1996) i Palacín (2004) parlen de la necessitat d’establir unes normes concretes i una rutina de funcionament per tal de facilitar que el grup transiti cap a l’autogestió.

Duran (s.f.), per tal d’assolir els objectius grupals, proposa que les sessions grupals tinguin tres parts (les quals es poden veure desenvolupades a l’apartat 4.3.6 del treball):

- Presa de contacte personal amb un mateix i amb el grup
- Debat o treball sobre un tema amb resum i tancament de la sessió
- Gaudir, celebrar i comiat

**CONCLUSIÓ:** Les sessions estructurades aporten normes i claredat al grup, facilitant així la confiança en el grup i el desenvolupament de la tasca. A més a més, aquesta estructura esdevé una rutina que facilita la transició del grup cap a l’autogestió.

### 8.2.2. ELS OBJECTIUS

D’una banda, el grup que valora amb menys positivitat l’assoliment dels objectius ho atribueix a:

- La dificultat per establir un nivell d’activitat emocional-cognitiu.
- La dificultat d’aprofundir i partir d’experiències pròpies.
- La dificultat per donar i rebre feedback.

Huici (1981), en aquest cas, refermaria el fet que per tal que es pugui donar el canvi dins el grup (i per tant, assolir l’objectiu principal), cal que hi hagi un clima de confiança que permeti l’autoexpressió dels participants. A més, també cal que hi hagi un intercanvi de feedback.

D’altra banda, en els resultats s’aprecien dues tipologies d’objectius:



- Objectius centrats en la tasca, el canvi personal i l’aprenentatge. Per tal d’assolir aquests objectius cal tenir en compte les pautes de funcionament que proposa Duran (s.f.) explicitades al punt 4.3.6.
- Objectius centrats en aspectes funcionals (organització grupal, conducció, autogestió...)

Tal i com expressen alguns membres dels grups, aquests objectius han de ser:

- Objectius compartits.
- Objectius a curt, mitjà i llarg termini.
- Basats en les necessitats grupals i individuals.

Pérez (2004) afegeix que “la participació i l’elaboració conjunta dels objectius augmenta la productivitat grupal i la satisfacció dels membres” (p.30).

**CONCLUSIÓ 1:** Hi ha tres elements imprescindibles per a assolir els objectius del grup: clima de confiança, feedback útil i autoexpressió dels participants. Aquests tres elements seran l’eix central de la proposta de programa d’acompanyament.

**CONCLUSIÓ 2:** Els objectius del grup han de partir de les necessitats grupals i individuals, han de ser compartits per tots els seus membres i n’han d’haver a curt, mitjà i llarg termini. És per això que les primeres sessions de la proposta d’acompanyament se centraran en la definició d’aquests objectius. Alhora, aquests objectius caldrà revisar-los i redefinir-los de forma periòdica.

**CONCLUSIÓ 3:** El grup s’ha de plantejar dos tipus d’objectius: objectius de tasca i objectius sobre la naturalesa i l’evolució grupal.

### 8.2.3. L’ESTIL COMUNICATIU

Els grups amb una estructura més definida i amb una conducció externa presenten una major diversitat de nivells de comunicació. En canvi, el grup autoconduït i menys estructurat (grup 1) presenta un nivell de comunicació intragrupal major, i per tant, dedica un percentatge menor a altres nivells de comunicació (interpersonal, intragrupal i intergrupals), expressant dificultats per a generar feedback interpersonal entre els participants. La manca d’aquest feedback es tradueix en un menor aprenentatge.

Sobre aquesta variable, Sáez (2004) expressa que quant més alta sigui la complexitat comunicativa del grup, i per tant, més descentralitzada, hi haurà un major nivell

d’aprenentatge. Així doncs, als grups amb un estil comunicatiu intergrupals amb feedback continu (Sáez, 2004), on es produeix intercanvi entre tots els membres del grup (nivell interpersonal), hi haurà més aprenentatge.

**CONCLUSIÓ:** En els grups en què les sessions tenen una estructura més definida i amb el suport d’una conducció externa es produeix més feedback interpersonal, i per tant, hi ha un major nivell d’aprenentatge. La qual cosa indica que en el disseny de la proposta tindrem present que el feedback sigui el motor de canvi mitjançant el modelatge, una estructura o rutina i un seguit de tècniques que així ho explicitin.

#### 8.2.4. NIVELL D’ACTIVITAT GRUPAL

En primer lloc, cal dir que els quatre nivells d’activitat grupal es donen simultàniament, i per tant l’activitat del grup no es pot reduir a cap nivell en exclusiu, ja que tots ells s’integren en l’activitat grupal. Malgrat això, amb l’objectiu d’anàlisi es poden tractar per separat (Vicente, Cornejo, Barbero, 2006).

Segons Kemper (1991) les valoracions cognitivo-emocionals són elements essencials en el desenvolupament del grup. Quan parlem de valoració, fem referència a l’afecte: donar i rebre recursos en benefici de l’altre (Palacín, 2008), i per tant, entre d’altres, al feedback útil.

A més a més, els nivells temàtics i funcionals, són nivells més tangibles i més externs, mentre que els cognitius i emocionals són dos nivells més interns i invisibles.

Si ho comparem amb els resultats extrets de la present investigació, observem com els grups inactius expliciten haver-se centrat predominantment en un nivell d’activitat temàtic. En canvi els grups en actiu i el grup tancat amb èxit han centrat la seva activitat, predominantment, en els nivells cognitius, afectius i funcionals, excepte el grup 1, el qual és el grup amb menys estructura i sense una conducció explícita.

Per tant, els grups amb una major estructura i amb el suport d’una conducció externa (grup 2 i 3) entren amb més facilitat en els nivells cognitivo-emocionals, i per tant, també en l’etapa de desenvolupament del grup (Palacín i Aiger, 2014). Aquest fet, també es veu explicat a la Figura 18, on s’observa que els dos grups amb una major positivitat en tots els seus nivells d’activitat són els grups 2 i 3.

D’altra banda el grup 2, el qual està caminant cap a l’autogestió, presenta un major nivell d’activitat funcional. Aquest aspecte és degut a que 30 minuts de cada sessió el dediquen a analitzar i valorar la sessió, així com planificar i organitzar la següent.

**CONCLUSIÓ 1:** Els grups amb més possibilitats d’èxit centren la seva activitat en un nivell d’activitat predominantment cognitiu, afectiu i funcional.

**CONCLUSIÓ 2:** Els grups amb una major estructura realitzen més valoracions cognitivo-emocionals i entren amb més facilitat a l’etapa de desenvolupament.

**CONCLUSIÓ 3:** Els grups en camí cap a l’autogestió dediquen més temps a un nivell d’activitat funcional. Això és degut a què en aquest tipus de grup es dedica part de les sessions a formar als seus membres com a futurs conductors. És per això que en la proposta d’acompanyament caldrà reservar un espai per a formar als membres i per a valorar i analitzar les sessions i el funcionament del propi grup.

## 8.3. PROCESSOS GRUPALS

### 8.3.1. LA CONFIANÇA

Els grups inactius coincideixen amb els dos grups que percebien disposar d’una menor confiança. Això ens porta a afirmar que la confiança és un element bàsic per al correcte funcionament dels grups. A més, tant per Palacín (2004) com per a Huici (1981) un dels mecanismes imprescindibles per al canvi a través del grup, és el fet de generar un espai i clima de confiança i confidencialitat. Fukuyama (1998) afegeix que aquesta confiança és la base perquè hi hagi interdependència grupal.

Per tal de generar aquesta confiança, el grup necessita temps i espai compartit (Fukuyama, 1998). A més, a partir de les opinions dels membres dels grups s’evidencia que els elements que faciliten aquesta confiança, són:

- La coneixença entre els membres del grup
- Un clima de seguretat
- L’afecte grupal

**CONCLUSIÓ:** La confiança és un element bàsic per al canvi i el bon funcionament dels grups. A més, la confiança permet al grup avançar cap al procés de conflicte ( i per tant la

fase de desenvolupament) i esdevé la base per a generar interdependència grupal. Així doncs, les primeres sessions hauran de perseguir l’objectiu de generar confiança en el grup.

### 8.3.2. LA MOTIVACIÓ I EL COMPROMÍS

Tal i com s’observa a la Figura 20, el grup tancat amb èxit és el grup que expressa un major compromís i motivació. Malgrat això, el grup 5, un dels grups inactius, és el segon grup amb un major grau de compromís i motivació. Aquest fet, ens porta a concloure que malgrat la motivació i el compromís són dos elements que faciliten la consecució dels objectius grupals, no són les úniques variables.

Per tal de fomentar la motivació cal que el grup esdevingui un agent de canvi. A continuació es combinen els mecanismes que permeten a un grup esdevenir agent de canvi (Palacín, 2004) i els elements necessaris per a generar motivació grupal que expressen els participants de la investigació.

- Generar un espai de confiança i confidencialitat:
  - Generar un clima de seguretat
  - Confidencialitat i (lo que pasa en el grupo se queda en el grupo)
  - Generar un espai explícit de treball.
  -
- Universalitat: Reduir el sentiment de soledad i singularitat.
  - Establir com a norma bàsica el respecte a la diversitat i l’heterogeneïtat
  - Consensuar la finalitat, els objectius i les necessitats grupals.
- El conductor ofereix informació, instruccions sobre temes d’interès per a les participants quan ho necessiten.
- Altruisme i suport
  - Assistència i compromís dels participants.
- Feedback útil
- Reconstitució de l’experiència familiar
- Aprenentatge social
- Conducta imitativa o aprenentatge a través de models anant més enllà dels mimetismes superficials.
- Autoconeixement a partir de la retroalimentació
  - Evidenciar i compartir els canvis personals

- Cohesió
  - Coneixença i vincle interpersonal
  - Sentiment de pertinença
- Catarsis
- Supòsits existencials

D’altra banda, per a promoure el compromís grupal és necessari:

- El compromís i l’assistència de tots els membres.
- Lideratge compartit i repartiment equitatiu de tasques.
- Parlar des del jo i des de les vivències pròpies.
- Respectar i donar espai a les vulnerabilitats personals.
- La coneixença i confiança entre els membres del grup.
- El compromís propi i responsabilitat del canvi personal.
- Formalitat de l’espai
- Coneixements i suport en la conducció de grups.

**CONCLUSIÓ:** La motivació i el compromís són dos elements que faciliten la consecució dels objectius grupals, tot i que, per sí sols, no garanteixen l’èxit donat que la resta de variables que interactuen, també hi juguen un paper important. De cara a la intervenció, la conducció caldrà que tingui en compte els elements que faciliten la motivació i el compromís per augmentar les possibilitats d’èxit del grup.

## 8.4. LA CONDUCCIÓ

Tots els grups afirmen que la conducció externa és un recurs útil per acompanyar els grups en l’establiment de les seves bases. Tot i això, caldrà analitzar com fer-ho per tal de no generar dependència d’aquesta i poder assolir l’objectiu de la conducció en aquests tipus de grups: promoure l’autogestió i autoconducció del grup.

### 8.4.1. NÚMERO DE SESSIONS

El número de sessions necessàries per establir les bases del grup és de 10 sessions. D’una banda, ha estat l’opció més escollida per totes les persones enquestades, i alhora es considera que és un número que permet acompanyar el grup en la seva creació generant la mínima dependència possible. A més a més, a través de l’observació dels grups es conclou que és

una quantitat de sessions justa per tal que tots els membres del grup puguin assumir tasques de conducció amb el suport de la conducció externa.

**CONCLUSIÓ:** Es considera que 10 sessions són suficients per acompanyar al grup des de la fase d’acollida fins a la fase d’autogestió.

### 8.4.2. ELS OBJECTIUS DE LA CONDUCCIÓ EN LES DIFERENTS FASES GRUPALS

Hi ha varis moments o fases grupals on es considera que pot ser útil el suport d’una conducció externa. A la taula 11 s’integren els objectius de la conducció en cadascuna de les fases del grup, a partir de les dades obtingudes i del model d’evolució grupal proposat per Martínez-Taboada (1996) i Palacín (2004).

*Taula 11. Objectius de la conducció en les diferents fases grupals.*

<b>FASE GRUPAL (Martínez-Taboada, 1996; Palacín, 2004)</b>	<b>OBJECTIUS</b>
<b>Fase d’Acollida</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evidenciar i treballar les necessitats grupals (més enllà de la tasca).</li> <li>• Establir les normes grupals</li> <li>• Fomentar la motivació.</li> <li>• Fomentar el compromís.</li> <li>• Definir una rutina de funcionament (estructura de les sessions) que faciliti la futura autogestió del grup.</li> <li>• Promoure aprenentatges de participació grupal.</li> <li>• Aportar els coneixements i vivències pròpies que puguin ajudar al grup.</li> <li>• Acompanyar el grup en la definició dels propis objectius.</li> <li>• Promoure la confiança entre els membres del grup.</li> </ul>
<b>Fase de Suport</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formar als membres del grup com a conductors.</li> <li>• Promoure l’autogestió.</li> <li>• Fomentar les habilitats de participació grupal: estratègies per a fer front al conflicte, conductes d’ajuda i conductes de suport mutu.</li> <li>• Promoure la confiança entre els membres del grup.</li> </ul>
<b>Fase de Canvi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redefinir i crear noves estratègies grupals.</li> <li>• Promoure el canvi a través de l’elaboració personal.</li> </ul>
<b>Fase d’autogestió</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realitzar un seguiment del grup de forma periòdica.</li> <li>• Assessorar al grup quan aquest ho requereixi.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conduir sessions concretes, que per la complexitat de la temàtica o la dinàmica grupal, el grup ho consideri necessari.</li></ul>
--	---

**CONCLUSIÓ 1:** El recurs de la conducció externa ha d’estar disponible per al grup durant totes les seves fases, malgrat en cadascuna d’elles respondrà a uns objectius diferents. Això es tradueix en què, malgrat el recurs principal es centra en l’acompanyament i la conducció del grup durant les deu primeres sessions, una vegada el grup funciona de forma autònoma, també ha de disposar del suport que requereixi en cada moment.

**CONCLUSIÓ 2:** Els objectius de la conducció canvien en cada fase per tal d’acompanyar al grup cap a l’autogestió, oferint les eines i estratègies necessàries, en cada moment, per tal d’apoderar-lo.

### 8.4.3. ELEMENTS QUE FACILITEN EL RELLEU CAP A L’AUTOGESTIÓ

A nivell metodològic, per tal d’assolir aquests objectius, es considera que els tres elements exposats als resultats són la guia a seguir de cara a generar la proposta d’intervenció:

- **Fixar una estructura de les sessions:** això facilita que en el moment en que desapareix la conducció es mantingui un cert ordre, i redueixi la necessitat del grup a dedicar temps i esforços en la part més funcional del propi grup, permetent que se centri en la tasca i la consecució dels propis objectius.
- **Realitzar un anàlisi i valoració de les sessions:** mentre el conductor extern està present en el grup, aquest espai permet explicitar aspectes que han facilitat o dificultat al grup assolir els seus objectius. Alhora, permet fer una valoració i anàlisi de la conducció per tal de formar als membres del grup com a futurs conductors. Una vegada la conducció externa desapareix, aquest espai permetrà l’autoregulació del grup, sense que això resti temps i càrrega a la tasca.
- **Una planificació del relleu del lideratge com el que es mostra a la Taula 10,** permet que tots els participants del grup hagin realitzat les tasques de preparació i conducció del grup amb el suport i supervisió del conductor o conductora externa. Alhora, aquest model permet la desvinculació progressiva de la conducció externa. A la Taula 12 s’integra la proposta observada i presentada a la Taula 10, amb el model de Martínez-Taboada (1996) i Palacín (2004).

Taula 12. Planificació del relleu en la conducció integrada amb el model de Martínez-Taboada (1996) i Palacín (2004).

SESSIONS	ROL DE LA CONDUCCIÓ PARTICIPANT	ROL DE LA CONDUCCIÓ EXTERNA	FASE DE GRUP (Martínez-Taboada, 1996; Palacín, 2004)
1-3	No hi ha conducció participant.	Preparació i conducció de les sessions.	Acollida
4-8	Preparació de les sessions Conducció de la part central de les sessions.	Suport en la preparació de les sessions. Participació en la part central de les sessions. Conducció de l’anàlisi de la sessió. Fer un feedback de la sessió.	Fase de suport
9-10	Preparació de les sessions. Conducció de la sessió i l’anàlisi.	Observació externa. Fer un feedback de la sessió.	Fase de canvi
11-(...)	Assumeix el lideratge del grup.	No hi ha conducció externa. Només hi intervé sota demanda.	Fase d’autogestió (grup d’autoajuda)

**CONCLUSIÓ:** Hi ha tres elements de disseny de la intervenció que faciliten l’acompanyament del grup cap a l’autogestió: l’estructura de les sessions o rutina del grup, dedicar un espai a cada sessió per a l’anàlisi i valoració d’aquestes, i fer una planificació d’aquest relleu tenint en compte les fases de Martínez-Taboada (1996) i Palacín (2004).



## 9. LA PROPOSTA D’ACOMPANYAMENT DE GRUPS D’HOMES EN LA SEVA CREACIÓ

A partir de les conclusions extretes es defineix una proposta d’intervenció que permeti acompanyar als grups d’homes en les seves fases d’acollida, de suport i de canvi (Martínez-Taboada, 1996; Palacín, 2004). Aquesta proposta consta de tres elements:

- Programa per acompanyar als grups d’homes en el seu procés de creació.
- Rutina o estructura de les sessions.
- Integració de les conclusions ja exposades.

### 9.1. PROPOSTA DE PROGRAMA PER ACOMPANYAR ALS GRUPS D’HOMES EN LA SEVA CREACIÓ

Aquesta proposta es basa en les conclusions extretes d’aquesta investigació, i consta d’un programa de 10 sessions que persegueix l’objectiu d’acompanyar als grups d’homes en el seu procés de creació. És per això que la proposta no contempla una fase de tancament, ja que l’objectiu és que el grup pugui continuar la seva tasca de forma autònoma, sense la necessitat d’una conducció externa, esdevenint, doncs, un grup d’autoajuda.

La freqüència de les sessions està prevista que sigui quinzenal, amb la qual cosa, la durada de l’acompanyament inicial (les deu primeres sessions) tindrà una durada aproximada de 5 mesos.

La proposta d’estructura d’aquestes deu sessions es pot veure a la Taula 13, en la qual s’especifiquen els següents elements:

- **L’evolució de l’activitat grupal:** s’especifiquen les etapes d’inici i de desenvolupament. La proposta d’acompanyament se centra en l’inici del grup ( i per tant en aquests dues fases), és per això que no contempla un tancament.
- **Procés grupal:** s’especifica el procés grupal segons el model integrat d’evolució grupal de Aiger, Palacín, y Hernández (2018), Aiger (2013) i Palacín i Aiger (2014, 2017).
- **Sessions:** indica l’ordre de les sessions.
- **Objectius de cada sessió:** s’indiquen els objectius que cal assolir o treballar en cada sessió. Només s’especifiquen els objectius de les cinc primeres sessions, ja que a partir de la cinquena sessió és el propi grup qui definirà els objectius de cada sessió.

- **Nivell d’activitat predominant:** malgrat tots els nivells d’activitat són presents en cada sessió, s’especifica quin nivell d’activitat (Munné, 1985) haurien de potenciar les tècniques que guiïn al grup en la seva tasca. L’objectiu final és que el grup sigui capaç de mantenir-se en un nivell d’activitat cognitiu-emocional.
- **Estil comunicatiu predominant:** de la mateixa manera que amb el nivell d’activitat, tots els estils comunicatius són presents en totes les sessions. Tot i això, s’indica quin tipus de comunicació haurien de promoure les tècniques grupals utilitzades a cada sessió. L’evolució de l’estil comunicatiu del grup ha de permetre a aquest avançar cap a la interdependència. Per tal de fer-ho s’identifiquen 3 accions seqüencials, tal i com es mostra a la Figura 1:
  - Interacció
  - Intercanvi
  - Interdependència
- **Fase de grup:** fa referència a les fases de grup proposades per Martínez-Taboada, (1996) i Palacín (2004). Aquest model d’evolució grupal explica el procés d’evolució d’un grup de suport a un grup d’ajuda mútua.
- **Objectius de la conducció externa:** s’especifiquen els objectius que ha de perseguir la conducció externa segons les conclusions del punt 8.4.2.
- **Rol de la conducció participant:** s’explicita quin paper han de tenir els participants en la conducció del grup, en cada moment. Els participants assumeixen cada vegada més responsabilitat en la conducció del grup.
- **Rol de la conducció externa:** s’explicita quin rol ha de desenvolupar la participació externa i experta que acompanya al grup en la seva creació. L’objectiu és que la conducció externa desaparegui i generi la mínima dependència possible.

Taula 13. Proposta de programa per acompanyar als grups d’homes en la seva creació.

EVOLUCIÓ DE L' ACTIVITAT GRUPAL	PROCÉS GRUPAL	FASE DE GRUP (Martínez-Taboada, 1996; Palacín, 2004)	OBJECTIUS DE LA CONDUCCIÓ EXTERNA	ROL DE LA CONDUCCIÓ PARTICIPANT	ROL DE LA CONDUCCIÓ EXTERNA	SESSIONS	OBJECTIUS	NIVELL D' ACTIVITAT PREDOMINANT (Munné, 1985)	ESTIL COMUNICATIU PREDOMINANT
<b>Inici</b>	Confiança	<b>Fase d'acollida</b> Evidenciar i treballar les necessitats grupals (més enllà de la tasca). Establir les normes grupals Fomentar la motivació. Fomentar el compromís. Definir una rutina de funcionament (estructura de les sessions) que faciliti la futura autogestió del grup. Promoure aprenentatges de participació grupal. Aportar els coneixements i vivències pròpies que puguin ajudar al grup. Acompanyar el grup en la definició dels propis objectius. Promoure la confiança entre els membres del grup.		No hi ha conducció participant.	Preparació i conducció de les sessions.	1	Establir normes, objectius, metodologia i calendari	Funcional	Intragrupal (Interacció)
						2	Pensar i definir els mandats de la masculinitat	Cognitiu	Intragrupal (Interacció)
						3	Reflexionar entorn a la vivència personal dels mandats de la masculinitat	Cognitiu-afectiu	Intrapersonal
	Conflicte	<b>Fase de suport</b> Formar als membres del grup com a conductors. Promoure l'autogestió. Fomentar les habilitats de participació grupal: estratègies per a fer front al conflicte, conductes d'ajuda i conductes de suport mutu. Promoure la confiança entre els membres del grup.		Preparació de les sessions Conducció de la part central de les sessions.	Suport en la preparació de les sessions. Participació en la part central de les sessions. Conducció de l'anàlisi de la sessió. Fer un feedback de la sessió.	4	Definir i reflexionar entorn a actituds i agressions masclistes pròpies	Cognitiu-afectiu	Intrapersonal - Intragrupal (Interacció)
						5	Pensar i definir quins mandats de la masculinitat i quines actituds masclistes són presents en el grup i els seus membres.	Cognitiu-afectiu	Interpersonal (Intercanvi)
						6	“Els defineix el propi grup”	Cognitiu-afectiu	Interpersonal (Intercanvi)

<b>Desenvolupament</b>	Cohesió					7		Cognitiu-afectiu	Interpersonal (Interdependència)	
						8		Cognitiu-afectiu	Interpersonal (Interdependència)	
	Cooperació	<b>Fase de canvi</b>	Redefinir i crear noves estratègies grupals. Promoure el canvi a través de l’elaboració personal.	Preparació de les sessions.	Observació externa.		9		Cognitiu-afectiu	Interpersonal (Interdependència)
							10		Cognitiu-afectiu	Interpersonal (Interdependència)
		<b>Fase d’autogestió (grup d’autoajuda)</b>	Realitzar un seguiment del grup de forma periòdica. Assessorar al grup quan aquest ho requereixi. Conduir sessions concretes, que per la complexitat de la temàtica o la dinàmica grupal, el grup ho consideri necessari.	Assumeix el lideratge del grup.	No hi ha conducció externa. Només hi intervé sota demanda.		11-(...)		Cognitiu-afectiu	Interpersonal (Interdependència)

## 9.2. PROPOSTA D’ESTRUCTURA DE LES SESSIONS O RUTINA DE GRUP

Una de les conclusions principals de la investigació és que l’estructura de les sessions o rutina del grup faciliten la seva tasca, d’una banda, aportant normes i claredat, i d’altra banda, esdevenint una guia a seguir quan el grup esdevé un grup d’ajuda mútua (autogestionat).

Així doncs, a partir dels models observats i dels models de Duran (s.f.) i Roca (2004) he desenvolupat la meua proposta, la qual s’explica a la Taula 14 a partir dels següents eixos:

- **Temps:** indica la durada orientativa de l’activitat.
- **Bloc:** fa referència als blocs exposats en el model de Duran (s.f.).
- **Activitat o temàtica:** hi consta el títol de l’activitat o de la tècnica que s’utilitzarà.
- **Objectiu:** defineix els objectius generals de cadascuna de les activitats o moments de la sessió. Caldrà afegir els objectius específics de cada sessió.
- **Nivell d’activitat predominant (Munné, 1985):** malgrat tots els nivells seran presents durant totes les sessions, s’especifica quin nivell d’activitat serà el central de cada activitat o tècnica.

Taula 14. Proposta d’estructura de les sessions de grups d’homes.

BLOC	TEMPS	ACTIVITAT o TÈCNICA	OBJECTIU	NIVELL D’ACTIVITAT PREDOMINANT (Munné, 1985)
Preses de contacte	10’	Roda emocional	Valorar com arriba cadascú.	Cognitiu-afectiu
	15’	Tècnica d’activació	Trencar el gel. Generar el clima necessari per a la sessió.	Afectiu
	5’	Impressions de la reunió anterior	Recollir les impressions de la reunió anterior. Destacar aspectes que hagin sorgit entre sessions.	Cognitiu
Debat o treball sobre un tema	45’	Tècnica grupal en relació a la temàtica de la sessió	Facilitar el treball sobre la temàtica central de la sessió. Situat al grup en el nivell d’activitat i l’estil comunicatiu, segons la fase grupal.	Cognitiu-Afectiu
	30’	Cercle de paraula	Posar en comú la temàtica treballada a partir de la tècnica. Compartir impressions, vivències i reflexions personals i grupals. Compartir feedback útil entre els participants.	Cognitiu-afectiu
Tancament de la sessió	10’	Definició de tasques	Definir les tasques que es realitzaran entre sessions.	Funcional
	5’	Roda emocional	Valorar com marxa cadascú	Cognitiu-Afectiu
Anàlisi i valoració de la sessió	2’	Què hem fet?	Descriure de forma objectiva la sessió.	Funcional
	10’	Valorem la sessió	Realitzar una valoració subjectiva de la sessió. Extreure aprenentatges i èxits. Extreure aspectes a millorar de cara a les properes sessions.	Funcional-cognitiu
	10’	Valoració de la conducció	Valorar com han viscut el rol de conductors els participants. Valorar punts forts i aspectes de millora de la conducció. Formar als membres del grup com a conductors.	Funcional-cognitiu
Gaudir, celebrar i comiat	3’	Què celebrem?	Celebrar un èxit o un aprenentatge de la sessió.	Cognitiu-afectiu
	5’	Planifiquem	Definir la temàtica de la següent sessió. Definir l’equip de conducció de la propera sessió. Fixar o recordar la data de la propera sessió.	Funcional

## 10. LIMITACIONS DEL TREBALL

Una vegada finalitzat el treball i després d’un anàlisi crític i amb perspectiva hi ha quatre aspectes que es podrien millorar, o quatre limitacions principals:

D’una banda, en ser la primera vegada que realitzava una investigació, ha mancat concretar més, inicialment, el disseny d’aquesta. S’ha trobat a faltar la formulació inicial d’una hipòtesi, així com una millor planificació de la recollida de dades, més coherent amb els resultats esperats. Aquest fet no ha afectat tant a la qualitat de la investigació, sinó a l’eficiència dels instruments de recollida de dades utilitzats.

D’altra banda, la dificultat alhora de trobar grups d’homes no ha permès fer una selecció voluntària de la mostra, fet que ha condicionat les dades extretes, i ha dificultat el fet de poder fixar algunes variables per tal d’analitzar-ne d’altres.

En tercer lloc, el fet que hi hagi hagut imprevistos amb els grups a observar (grups que finalment han decidit no participar, dificultat per comunicar-se amb els grups que ja no es reuneixen...) ha provocat un endarreriment del calendari previst inicialment. Aquest endarreriment ha retallat significativament el temps del que disposava per a realitzar la proposta d’intervenció, així com la posada en pràctica d’alguna de les seves sessions. És per això que finalment només s’han pogut generar un seguit de conclusions i una esquelet de la proposta. Queda pendent, d’una banda, realitzar la proposta de dinamització de cadascuna de les sessions, i d’altra banda, la posada en pràctica i avaluació de la proposta.

Per últim, un dels elements que cal tenir en compte de la investigació és el fet que els sis grups eren de la mateixa localitat, Barcelona. Aquest fet dificulta poder generalitzar, doncs, les conclusions extretes, i provoca que la proposta s’haurà d’adaptar a les necessitats de cada entorn i context diferents a l’estudiat.

## 11. VALORACIONS I CONSIDERACIONS

### 11.1. APRENTATGES

Al llarg de la realització d’aquest treball he viscut moments de tot. Moments de molta motivació, moments de cansament, moments d’aprenentatge, moments il·lusionants i també moments d’estancament. Malgrat tot, valorat amb perspectiva, aquest treball ha estat l’excusa. Ha estat l’excusa perfecte per dedicar temps i aprofundir en un dels camps en els que m’agradaria seguir treballant, els grups d’homes. Així doncs, en aquest apartat explicitaré els aprenentatges que n’extrec.

D’una banda, la realització d’aquest treball m’ha permès aprofundir en el feminisme i en la presa de consciència de l’impacte que genero en aquest món heteropatriarcal. D’una banda, els articles i lectures que m’han permès desenvolupar el marc teòric, m’han aportat estructura i nous coneixements sobre feminismes. A més a més, l’observació de grups d’homes, m’ha ofert moments de reflexió profunda en veure’m identificat amb alguns participants dels grups. I per últim, aquest treball també m’ha portat a realitzar la formació “Curs d’aprofundiment al feminisme per a homes” de Fil a l’Agulla. Tot aquest treball, reforça la necessitat inicial que em va portar a triar aquesta temàtica, i és que segueix havent molt camí per recórrer, i és urgent i imprescindible que els homes ens responsabilitzem del nostre impacte.

D’altra banda, pel que fa a la Psicologia de Grups, aquest treball m’ha permès recopilar i reestructurar tots els aprenentatges adquirits durant el màster per tal de dur-los a la pràctica. Tant en el moment de realitzar el marc teòric, com en el moment de dissenyar la investigació, o el moment de fer una devolució de grup m’he sentit amb una base ferma per a fer-ho amb qualitat. Tot i això, durant aquest any he pogut flexibilitzar aquests coneixements i aquesta base, fet que poc a poc m’ha anat permetent definir un estil propi, partint de les meves fortaleses, i treballant amb les meves debilitats. Així doncs, sento que ha estat un any on he anat donant forma i modelant el conductor de grups que m’agradaria ser.

Un aspecte concret on he percebut aquesta millora i aquest modelament ha sigut durant les observacions. Una vegada recopilades les dades, he pogut veure com amb els grups que he observat més cap al final, les dades dels nivells d’activitats han sigut cada vegada més fidels



a les dades recollides amb mecanismes més qualitius, com per exemple l’AAG. Això indica que hi ha hagut una millora en l’entrenament de l’observació.

En aquest procés de modelatge m’agradaria agrair als conductors que m’han ofert la possibilitat d’observar les seves sessions. I és que durant aquestes observacions he pogut conèixer altres models de conducció de grups, els quals m’han aportat eines i recursos complementaris als adquirits durant els dos anys de màster.

Per últim, el repte més gran que se’m plantejava a l’inici del treball era realitzar el primer treball d’investigació de la meua vida. I és que fins ara, sempre havia passat a l’acció sense una investigació prèvia. Així doncs, en aquest sentit m’emporto molts aprenentatges. El primer és la importància que té un bon disseny de la investigació, ja que com exposo a les limitacions del treball, la falta de planificació inicial m’ha portat al caos de les dades, en el qual he hagut de dedicar moltes hores per a reestructurar-les, relacionar-les i extreure’n resultats. La falta d’hipòtesis inicials i el fet que la pregunta d’investigació fos molt oberta, m’ha dificultat la concreció de la investigació i de les dades recollides. El segon gran aprenentatge és la importància d’una bona planificació i calendarització de la investigació. En aquest aspecte, estic content, perquè he pogut anar respectant i seguint el calendari previst inicialment, i el fet d’haver començat el treball amb tanta antelació, m’ha deixat marge de maniobra quan han anat sorgint imprevistos amb els grups. I el tercer aprenentatge que m’agradaria destacar és la flexibilitat i ment oberta que cal tenir quan es realitza un treball d’aquestes característiques. Dic això, perquè la meua idea inicial del treball s’ha anat transformant a mesura que avançava la investigació. Les dades recollides, la informació dels grups, el feedback de la tutora i les conclusions que anava formulant, anaven definint i encaminant un treball que ha acabat tenint més presència de la que m’esperava en un inici.

Analitzant i descrivint tots aquests aprenentatges, em fa adonar-me’n que n’estic orgullós. Que segurament el treball té marge de millora, segur, però amb totes les seves imperfeccions, aquest treball és fruit del procés d’aprenentatge i creixement personal que he viscut al llarg d’aquest any.

## 11.2. AGRAÏMENTS

No m’agradaria acabar aquest treball sense donar les gràcies a totes les persones que l’han fet possible.

Així doncs, gràcies a tots els grups que heu acceptat compartir aquest camí amb mi. Gràcies per obrir-me la porta a les vostres sessions, per acceptar tenir-me entre vosaltres. Tot el que he viscut al vostre costat m’ha enriquit i m’ha fet créixer com a persona. En molts moments m’hagués agradat participar i formar part del bonic espai que compartiu, i és que crec que la tasca que feu és molt important i necessària, així que traieu les forces d’on calguin i seguieu endavant.

Gràcies també a aquells grups que no he tingut el plaer d’observar. Gràcies per la paciència i l’esforç. Gràcies per respondre els qüestionaris quan ho he necessitat, i gràcies per l’interès i la motivació que m’heu aportat quan em dèieu: “què interessant, de ben segur que voldrem llegir les conclusions de la investigació, fa molta falta!”. Gràcies per donar sentit i valor a aquest treball.

També vull agrair a l’equip del màster el suport rebut en tot moment. Gràcies per facilitar-me l’accés als treballs de les companyes de cursos anteriors, gràcies per facilitar-me aquells articles que he necessitat, i sobretot, sobretot, gràcies per brindar-me l’oportunitat de poder dedicar un any sencer a descobrir-me i poder-me submergir en un tema que m’inquieta i al que m’agradaria dedicar-m’hi.

Almudena, a tu et guardo un paràgraf a part, malgrat formar part de l’equip del màster. I és que no puc estar més agraït per tot el suport que he rebut de part teva. Sempre t’he sentit al meu costat. Anesis més deslliurada o més ocupada sempre has trobat un moment per a mi. Les reunions amb tu, sempre han aportat allò que necessitava en cada moment. Gràcies per activar-me quan m’he adormit, ja t’he dit alguna vegada que has sigut una genial catalitzadora de processos. Gràcies també per posar paciència i ordre al meu nervi i la meva acceleració. Gràcies per totes les preguntes que m’han permès acotar i encaminar la temàtica, els objectius i la pregunta d’investigació. Gràcies per tots els feedbacks i comentaris del drive. Gràcies per fer possible que, avui, em senti orgullós d’aquest treball i del procés viscut.

I per últim, gràcies a totes les persones que m’heu acompanyat durant aquest camí. D’una banda, gràcies amics i amigues que m’heu aportat reflexions, cites, articles i llibres. Part

d’això, també és vostre. Gràcies també mare, Ari i amistats per animar-me quan m’he sentit més desanimat, gràcies per aguantar les estones parlant del meu TFM, i sobre tot, gràcies per estar al meu costat quan ho he necessitat.

## 12. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

- Aiger, M. (2013, diciembre). Patrones electrodérmicos de la actividad grupal (Tesis Doctoral). Facultat de Psicologia de la Universitat de Barcelona. [https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/134062/MAV\\_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/134062/MAV_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Azpiazu, J. (s. f.). Grupos de hombres y discursos sobre la masculinidad: ¿Nuevas configuraciones? EMAKUNDE (Instituto Vasco de la Mujer). Recuperado 5 de mayo de 2021, de [https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/gizonduz\\_dokumentuak/es\\_def/adjuntos/jokin.azpizu.grupos.hombres.discursos.masculinidad.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/gizonduz_dokumentuak/es_def/adjuntos/jokin.azpizu.grupos.hombres.discursos.masculinidad.pdf)
- Azpiazu, J. (2007). Masculinidades y feminismo (1.a ed.). Virus.
- Azpiazu, J. (2013). Grupos de hombres y discursos sobre la masculinidad: ¿Nuevas configuraciones? EMAKUNDE. [https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/gizonduz\\_dokumentuak/es\\_def/adjuntos/jokin.azpizu.grupos.hombres.discursos.masculinidad.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/gizonduz_dokumentuak/es_def/adjuntos/jokin.azpizu.grupos.hombres.discursos.masculinidad.pdf)
- Barrón, A. (1996). Apoyo Social (1.a ed.). Siglo Veintiuno de España Editores, SA.
- Barrull, E., González, P., & Marteles, P. (2000). El afecto es una necesidad primaria del ser humano. Biopsychology.org. [https://www.biopsychology.org/biopsicologia/articulos/afecto\\_necesidad\\_primaria.htm](https://www.biopsychology.org/biopsicologia/articulos/afecto_necesidad_primaria.htm)
- Berdintasun Proiektuak Coop. (2017). Masculinidades. Material para la formación y el debate. [Libro electrónico]. Consejería de Igualdad de Cabildo de Gran Canaria. [http://educagenero.org/Recursos/MASCULINIDADES\\_CabildoCanario2017.pdf](http://educagenero.org/Recursos/MASCULINIDADES_CabildoCanario2017.pdf)
- Bonino, L. (2000). III. VARONES, GÉNERO Y SALUD MENTAL: DECONSTRUYENDO LA «NORMALIDAD» MASCULINA. En Nuevas masculinidades (pp. 41–64). Icaria.

- Bonino, L. (2002). Masculinidad hegemónica e identidad masculina. *Dossiers feministes*, 6, 7–36. <https://raco.cat/index.php/DossiersFeministes/article/view/102434/153629>
- Chesney, L. (2008). La concientización de paulo freire. *Revista Historia de la Educación Colombiana*, 11, 51–72. <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/rhec/article/view/1032/1267>
- ¿Cómo crear un grupo de hombres? (s. f.). *Heterodoxia*. Recuperado 17 de junio de 2021, de <https://heterodoxia.wordpress.com/%C2%BFcomo-crear-un-grupo-de-hombres/>
- Cornejo, J. M., Barbero, F., & Vicente, R. (2006). La evaluación de la actividad grupal. El análisis de la actividad grupal (AAG) y la aplicación DSCLIMA del Sistema SOCIOS. *Anuario de psicología / The UB Journal of psychology*, 37(3), 299–320.
- Durán, A. (s. f.-b). *Hombres en el feminismo. Los grupos de hombres*. Scribd. Recuperado 17 de junio de 2021, de <https://www.scribd.com/document/465971770/INFO-Grupos-de-Hombres-Alejo-Duran>
- Freixanet (coord.), M., Abril, P., Beiras, A., Compairé, J., Fernández, A., & Ponce, A. (2013). *Homes i Gènere. Polítiques Públiques locals i la transformació de les masculinitats* [Libro electrónico]. ICPS (Institut de Ciències Polítiques i Socials). <https://www.icps.cat/archivos/CiPdigital/cip-g31freixanetconjunt.pdf?noga=1>
- Gil, F., & Alcover, C. M. (Coords.) (2017). *Introducción a la Psicología de los Grupos* (14.a ed.). Ediciones Pirámide.
- González, M. P., & Cornejo, J. M. (1993). Los grupos: nucleos mediadores en la formación y cambio de actitudes. *Psicothema*, 5(Suplem.1), 213–223. <http://www.psicothema.com/pdf/1139.pdf>
- González, P. (Ed.). (1999). *Psicología de los grupos. Teoría y aplicación*. Editorial Síntesis.
- Grupos de hombres. (s. f.). *Asociación de Hombres por la Igualdad de Género*. Recuperado 17 de junio de 2021, de <https://ahige.org/grupos-de-hombres/>
- Kaufman, M. (Ed.). (1995). Los hombres, el feminismo y las experiencias contradictorias del poder entre hombres. En *Género e identidad : ensayos sobre lo femenino y lo masculino* (pp. 123–146). Bogotá : Tercer Mundo.

- Martínez, A. (2011). Los cuerpos del sistema sexo/género. Aportes teóricos de Judith Butler. *Revista De Psicología*, 12, 127–144. [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.5641/pr.5641.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.5641/pr.5641.pdf)
- Martínez, C., & Fernández, A. (2016, mayo). Guia per a la conducció de grups d’homes per una paternitat responsable, activa i conscient (Àmbit d’Atenció Primària Barcelona de l’Institut Català de la Salut & Àrea de Drets Socials de l’Ajuntament de Barcelona, Eds.). [https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documents/guiapares\\_2016\\_definitiva.pdf](https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documents/guiapares_2016_definitiva.pdf)
- Molero, A., & Zamora, M. (2017). El sistema binari sexe-gènere [recurs d’aprenentatge]. Recuperat del campus E-SBERLA.
- Molero, A., & Zamora, M. (2017). Límits, jerarquies i violències (el lado oscuro del gènere) [recurs d’aprenentatge]. Recuperat del campus E-SBERLA.
- Molero, A., & Zamora, M. (2017). La masculinitat hegemònica, dominant i patriarcal [recurs d’aprenentatge]. Recuperat del campus E-SBERLA.
- Molero, A., & Zamora, M. (2017). Violències masclistes i poder [recurs d’aprenentatge]. Recuperat del campus E-SBERLA.
- Molero, A., & Zamora, M. (2017). La crisi de la masculinitat [recurs d’aprenentatge]. Recuperat del campus E-SBERLA.
- Navarro, J. M. (1999). Pinzellades sobre la nova masculinitat: entre la necessitat física i l’exigència mora. *Fòrum de recerca de la Universitat Jaume I*, 5. [http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/80230/forum\\_1999\\_23.pdf?sequence=1](http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/80230/forum_1999_23.pdf?sequence=1)
- Navarro, J. M. (2002). Les noves masculinitats com a alternatives a la violència. *Dossiers feministes*, 6, 202–223. <https://raco.cat/index.php/DossiersFeministes/article/view/102458/153642>
- Odriozola, X., & Pizar, M. (Eds.). (2012). Guia pràctica para la intervenció con grupos de hombres: una herramienta para promover la implicación de los hombres en la igualdad. [https://www.joaquimmontaner.net/Saco/GUIA\\_xabi.pdf](https://www.joaquimmontaner.net/Saco/GUIA_xabi.pdf)

- Palacín, M. (1998). La competición entre grupos de género: identidad, género y contexto grupal (Tesis Doctoral). Facultat de Psicologia de la Universitat Autònoma de Barcelona.
- Palacín, M. (2011, 23 febrero). Estrategias de Apoyo Psicosocial: Grupos de Apoyo y Grupos de Ayuda Mutua. ACNefi Informa. <http://blog.acnefi.org/post/2011/02/23/Estrategias-de-Apoyo-Psicosocial-Grupos-de-Apoyo-y-Grupos-de-Ayuda-Mutua.aspx>
- Palacín, M. (2018, mayo). EL AFECTO GRUPAL. Píldora teórica en Curso Experto Avances en Habilidades de Liderar Universitat de Barcelona. Facultat de Psicologia de la Universitat de Barcelona. Màster d’autolideratge i conducció de grups.
- Palacín, M., y Aiger, M. (2014). Comunicación grupal. En R. Martínez, y J. M. Guerra (Coords.), Aspectos psicosociales de la comunicación (Cap. 14, pp. 193-206). Madrid: Pirámide.
- Pérez, R. M., & Sáez, S. (Eds.). (2004). El grupo en la promoción y educación para la salud (Milenio ed.). 1.
- Perry, G. (2016). La caída del hombre. Malpaso.
- Pinilla, D. (2012, junio). Masculinidades: un acercamiento a los grupos de hombres por la igualdad en el estado Español (TFM). [https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/gizonduz\\_dokumentuak/es\\_def/adjuntos/masculinidades\\_estado\\_esp\\_es.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/gizonduz_dokumentuak/es_def/adjuntos/masculinidades_estado_esp_es.pdf)
- Pinilla, D. (2017). “Masculinidades Emergentes” en México: Un acercamiento a los grupos de hombres y activistas por la diversidad sexual y contra la violencia de género (1.a ed.). GENDES, AC. <https://static1.squarespace.com/static/5d94b52fe9de0a20d602d826/t/5db330aa7a4ea1701e25ccc0/1572024533820/>
- Pinilla, D., Boira, S., & Tomás, L. (2014). Nacimiento y Desarrollo de los Grupos de Hombres por la Igualdad en España. Multidisciplinary Journal of Gender Studies, 3(2), 393–422. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/4953594.pdf>

- Por una igualdad inclusiva. La perspectiva integral de género. (s. f.). Asociación de Hombres por la Igualdad de Género. Recuperado 17 de junio de 2021, de <https://ahige.org/filosofia/posicionamientos/por-una-igualdad-inclusiva/>
- Riart, M. (2020, 17 junio). Dones joves i la majoria mares: així eren les 1.000 primeres víctimes de la violència masclista a Espanya. Ara. [https://www.ara.cat/societat/violencia-masclista-informe-mil-victimes\\_1\\_1126705.html](https://www.ara.cat/societat/violencia-masclista-informe-mil-victimes_1_1126705.html)
- Roca, F. (1998). Los «desconocidos» grupos de ayuda mutua. Cuadernos de Trabajo Social, 11, 251–263. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=119494&orden=1&info=link>
- Rodríguez, F. (2005). La investigación en Psicología de los Grupos. En F. Gil y C.M. Alcover (Coord.), Introducción a la Psicología de los Grupos (pp. 417-490). Madrid: Pirámide.
- Rodríguez, J. A., & Aguado, J. A. (2019). El moviment d’homes per la igualtat a València. Valoració d’alguns dels seus protagonistes. Debats. Revista de cultura, poder i societat, 133(2), 97–115. <https://doi.org/10.28939/iam.debats.133-2.9>
- Sáez, S., Martínez, M., & Torres, C. (Eds.). (2015). Personas que sufren, ¿grupos que curan? El cambio personal mediante lo grupal. En Educación para la salud. Aportaciones multidisciplinares a la formación e investigación. (pp. 353–366). Editorial Milenio.
- Sánchez, J. C. (2002). Psicología de los grupos. Teoría, procesos y aplicaciones. Buenos Aires: McGraw-Hill.
- Téllez, A., & Verdú, A. D. (2011). El significado de la masculinidad para el análisis social. Revista Nuevas Tendencias en Antropología, 2, 80–103. <http://www.revistadeantropologia.es/Textos/N2/El%20significado%20de%20la%20masculinidad.pdf>
- Valls, E., LaFarga, S., Ginés, O., Ponce, A., & Geldschläger, H. (2013). Violència contra la parella i consum de substàncies. Guia per al treball grupal. [Libro electrónico]. Subdirecció General de Drogodependències. Departament de Salut. <https://www.sis.net/documentos/ficha/498004.pdf>



Villalba, C. (1996). Los Grupos de Apoyo basados en la autoayuda: una propuesta para el inicio y acompañamiento profesional. *Psychosocial Intervention*, 5(15), 23–42.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2014689>

## 13. ANNEXOS

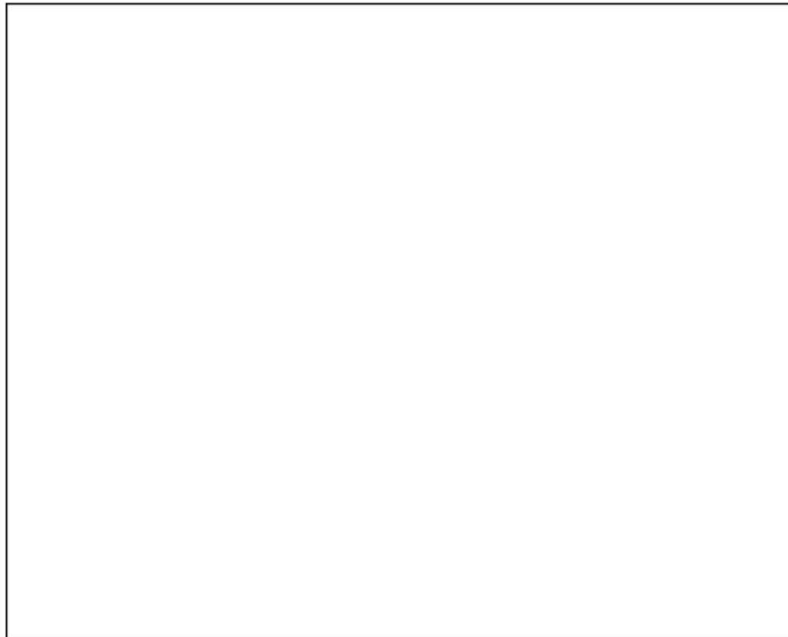
ANNEX 1. PLANTILLA DE REGISTRE D’OBSERVACIÓ .....	91
ANNEX 2. CONTRACTE DE COL·LABORACIÓ I ACORD DE CONFIDENCIALITAT DELS PARTICIPANTS DELS GRUPS OBSERVATS.....	96
ANNEX 3. GUIÓ DE L’ENTREVISTA PRÈVIA A L’OBSERVACIÓ DEL GRUP .....	98
ANNEX 4. QÜESTIONARI INICIAL DELS GRUPS OBSERVATS .....	99
ANNEX 5. QÜESTIONARI FINAL DELS GRUPS OBSERVATS .....	103
ANNEX 6. QÜESTIONAR PER ALS GRUPS INACTIUS .....	107
ANNEX 7. QÜESTIONARI PER AL GRUP TANCAT.....	111
ANNEX 8. QÜESTIONARI TANCAT D’AVALUACIÓ DE L’ACTIVITAT GRUPAL (AAG) (VICENTE, CORNEJO I BARBERO, 2006).....	117

## ANNEX 1. PLANTILLA DE REGISTRE D’OBSERVACIÓ

### FITXA D’OBSERVACIÓ

<b>GRUP:</b>		<b>N. DE SESSIÓ:</b>	
<b>LLOC:</b>		<b>DATA:</b>	
<b>PARTICIPANTS:</b>		<b>RETARDS: 0</b>	
<b>HOMES:</b>	<b>DONES: 0</b>	<b>ABSÈNCIES: 0</b>	
<b>HORA D’INICI:</b>	<b>HORA DE FINALITZACIÓ:</b>	<b>TEMPS TOTAL:</b>	
<b>TIPUS D’ACTIVITAT DESENVOLUPADA:</b>			

### DIAGRAMA DE POSICIÓ DELS PARTICIPANTS



**CONTEXTUALITZACIÓ:**

<b>Temàtica treballada a la sessió anterior:</b>	
<b>Activitat entre sessions:</b>	
<b>“Deures” per a la propera sessió:</b>	

**ALTRES:**

**DESENVOLUPAMENT DE LA SESSIÓ:**

OBJECTIUS I TEMÀTIQUES	METODOLOGIA I TÈCNiques	NIVELLS DE COMUNICACIÓ (intra, inter)	NIVELL ACTIVITAT GRUPAL (temàtic, funcional, cognitiu, emocional)	CLIMA

**OBSERVACIÓ DEL GRUP:**

NORMES I CULTURA GRUPAL	PROCESSOS GRUPALS	ELEMENTS DISTRACTORS	ELEMENTS FACILITADORS

**ROLS I LIDERATGE DELS PARTICIPANTS:**


**FACILITACIÓ I CONDUCCIÓ:**

<b>TIPUS DE CONDUCCIÓ</b> (externa, interna...)	
<b>PERSONES CONDUCTORES</b>	
<b>TASQUES DE LA CONDUCCIÓ</b>	
<b>ROL DE LA CONDUCCIÓ</b>	
<b>DEPENDÈNCIA DE LA CONDUCCIÓ</b>	

# ANNEX 2. CONTRACTE DE COL·LABORACIÓ I ACORD DE CONFIDENCIALITAT DELS PARTICIPANTS DELS GRUPS OBSERVATS

## CONTRACTE DE COL·LABORACIÓ I CONFIDENCIALITAT

### Títol del projecte de recerca

Estudi sobre el funcionament dels grups d’homes - Treball de Final del Màster d’Autolideratge i Conducció de Grups

Si us plau, llegeix acuradament aquest document de consentiment abans de decidir-te a participar en aquest estudi.

### Objectiu de la investigació

El propòsit d’aquesta investigació és observar i analitzar diferents grups d’homes amb l’objectiu de poder identificar quins elements i característiques en faciliten el seu èxit (assoliment d’objectius i perduració) i quins elements el dificulten.

### Implicacions de la participació

La participació implica dos tipus d’accions o activitats:

1. Observació directa de les sessions grupals
2. Resposta d’enquestes a través de formularis

### Durada

La durada màxima de la investigació serà de Gener del 2021 a Juliol del 2021. Durant el mes de gener es farà arribar una primera enquesta, i entre els mesos d’abril i juny, se’n farà arribar una segona. Alhora, després de cada sessió observada caldrà omplir un formulari ràpid d’omplir per a analitzar l’activitat grupal generada.

### Confidencialitat

Tota la informació obtinguda serà per l’objectiu de la recerca i serà emmagatzemada i custodiada en base de dades per Albert Rivas Grau. Dins el procediment de la recerca no s’utilitzaran ni es publicaran dades personals de les participants.

Alhora, tota la informació personal que sorgeixi durant les sessions observades serà confidencial i no serà revelada a ningú agent extern al propi grup. Tampoc no serà utilitzada per a cap altre finalitat que la pròpia investigació.



### **Voluntarietat de la participació**

La participació en aquest estudi és completament voluntària. No hi ha cap penalització per no participar-hi.

### **Consentiment**

- He llegit la informació sobre el projecte de recerca i he tingut l'oportunitat de fer preguntes, les quals se m'han respost satisfactòriament.
- Entenc que la informació anonimitzada (sense identificadors personals) d'aquest projecte serà utilitzada en la memòria de la investigació.
- Estic d'acord a participar-hi i he rebut una còpia d'aquest consentiment.

Nom i cognoms del participant:

Investigador/a: Albert Rivas Grau

Signatura:	Signatura:
------------	------------

A Barcelona, \_\_\_\_\_ de 2021

## ANNEX 3. GUIÓ DE L’ENTREVISTA PRÈVIA A L’OBSERVACIÓ DEL GRUP

### Registre d’Informació Prèvia a l’Observació

- Freqüència de les trobades
- Història de grup:
  - Es coneixen prèviament?
  - Quan es va realitzar la primera trobada?
  - Quantes sessions s’han realitzat fins al moment de l’observació?
  - Tot el grup va començar a l’hora o hi ha hagut noves incorporacions?
- Durada i horari de les sessions
- Conducció del grup (autoconduït, conduït externament, alternança en la conducció...?) Com i qui ha preparat la sessió?
- Número de participants
- Edat de participants

# ANNEX 4. QÜESTIONARI INICIAL DELS GRUPS OBSERVATS

16/6/2021

Recollida de dades inicial - Grup d'Homes AE Ramon Llull

## Recollida de dades inicial - Grup d'Homes AE Ramon Llull

Aquest formulari pretén ser una font de recollida de dades de l'estat inicial del grup en el procés d'investigació en el marc del Treball de Final de Màster de l'Albert Rivas, sobre el funcionament de Grups d'Homes, realitzat a la Facultat de Psicologia de la Universitat de Barcelona.

Totes les dades recollides a través d'aquest formulari es tractaran de forma anònima i el seu ús serà exclusiu per a desenvolupar l'estudi acordat.

\* Obligatòria

1. Codi (Inicial Nom+Inicial Cognom+Dues últimes xifres any de naixement) - AR91 \*

Aquesta pregunta només persegueix l'objectiu de poder fer un seguiment de les respostes i poder saber qui ha omplert el formulari i qui encara ho té pendent. Així doncs, aquesta dada no constarà en cap document, i serà esborrada una vegada tot el grup hagi respost.

---

2. Què et porta a participar del grup d'homes? \*

---

---

---

---

---

3. Com vas conèixer el concepte de Grup d'Homes?

---

---

---

---

---

4. Quant et motiva participar del grup? \*

Maqueu només un oval.

1   2   3   4   5

Actualment estic poc motivat      Estic molt motivat per a participar del grup

16/6/2021

Recollida de dades inicial - Grup d'Homes AE Ramon Llull

5. Què et motiva del grup? Què et desmotiva? \*

---

---

---

---

---

6. Et sents compromés amb les trobades? \*

*Maqueu només un oval.*

1      2      3      4      5

Em sento poc compromés      Em sento molt compromés

7. Què et fa sentir compromés amb el grup? Hi ha algun aspecte què t'hi faria sentir més? \*

---

---

---

---

---

8. Quins objectius persegueixes tu dins el grup d'homes? \*

---

---

---

---

---

9. Quins objectius creus que teniu com a grup? \*

---

---

---

---

---

16/6/2021

Recollida de dades inicial - Grup d'Homes AE Ramon Llull

10. Quins temes són els que més t’interessen en el grup d’homes? \*

---

---

---

---

---

11. Quin grau de confiança sents que tens en el grup? \*

*Maqueu només un oval.*

1    2    3    4    5

Molt poca confiança      Molta confiança

12. Què creus que genera aquesta confiança o desconfiança del grup vers tu? \*

---

---

---

---

---

13. Com definiries el clima predominant del grup? \*

---

---

---

---

---

14. De l’1 al 10 quant d’útil i funcional creus que és el grup? (s’assoleixen els objectius, hi ha continuïtat...?) \*

*Maqueu només un oval.*

1    2    3    4    5    6    7    8    9    10

Poc funcional           Molt funcional

16/6/2021

Recollida de dades inicial - Grup d'Homes AE Ramon Llull

15. Amb quines dificultats es troba o s'ha trobat el teu grup? \*

---

---

---

---

---

16. Accepto l'ús anònim d'aquestes dades per tal de realitzar l'estudi sobre la funcionalitat dels grups d'homes, enmarcat en el Treball de Final de Màster de l'Albert Rivas a la Facultat de Psicologia de la Universitat de Barcelona \*

*Seleccioneu totes les opcions que corresponguin.*

Accepto

---

Google no ha creat ni aprovat aquest contingut.

Google Formularis

# ANNEX 5. QÜESTIONARI FINAL DELS GRUPS OBSERVATS

16/6/2021

La radiografia final - Grup d'Homes AE Ramon Llull

## La radiografia final - Grup d'Homes AE Ramon Llull

Aquest formulari pretén ser una font de recollida de dades de l'estat final del grup en el procés d'investigació en el marc del Treball de Final de Màster de l'Albert Rivas, sobre el funcionament de Grups d'Homes, realitzat a la Facultat de Psicologia de la Universitat de Barcelona.

Totes les dades recollides a través d'aquest formulari es tractaran de forma anònima i el seu ús serà exclusiu per a desenvolupar l'estudi acordat.

1. En quin grau creus que heu assolit els objectius que us heu plantejat com a grup?

*Maqueu només un oval.*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Explica't

---

---

---

---

3. Valora la freqüència de les reunions (cada quan us reuniu)

*Maqueu només un oval.*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Explica't

Creus que caldria trobar-vos més sovint o de forma més distanciada? Quina periodicitat creus que seria ideal?

---

---

---

---

5. Valora la durada de les sessions

*Maqueu només un oval.*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16/6/2021

La radiografia final - Grup d'Homes AE Ramon Llull

6. Explica't

Consideres que les sessions són massa curtes, massa llargues...? Quina seria la durada ideal segons la teva experiència?

---

---

---

---

7. Quina perspectiva d'èxit preveus en el grup funcionant de forma autònoma?

Maqueu només un oval.

1 2 3 4 5

Ara mateix no funcionaria      Podria funcionar perfectament

8. Explica't

En cas que creguis que ara mateix no funcionaria, què creus que us ajudaria a que funcionés?

---

---

---

---

9. Què t'està aportant participar del grup d'homes?

---

---

---

---

10. En comparació a l'inici quant d'útil i funcional creus que és el grup?

S'assoleixen els objectius, hi ha continuïtat..?

Maqueu només un oval.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

El grup no està funcionant. Costa molt reunir-nos o no s'estan assolint els objectius

11. En comparació a l'inici - Amb quines dificultats es troba el teu grup?

---

---

---

---



16/6/2021

La radiografia final - Grup d'Homes AE Ramon Llull

12. Quines tècniques o dinàmiques us han funcionat millor?

---

---

---

---

---

13. Quines tècniques o dinàmiques us han funcionat pitjor?

---

---

---

---

---

14. En cas que disposeu d'una conducció o facilitació externa, com la valoraries?

*Maqueu només un oval.*

1 2 3 4 5

Poc útil (no ens ajuda gaire en la consecució dels nostres objectius)      Molt útil (ens ajuda molt a assolir els nostres o

15. En què creus que ha estat útil o podria ser útil una facilitació externa?

---

---

---

---

---

16. Què hauria d'haver tingut en compte o què hauria de tenir en compte aquesta facilitació externa?

---

---

---

---

---

17. En quins moments creus que seria més interessant disposar d'aquesta conducció externa? (a l'inici, en temàtiques concretes, un seguiment periòdic del grup...)

---

---

---

---

---

Google no ha creat ni aprovat aquest contingut.

Google Formularis

[https://docs.google.com/forms/d/1IMisbFZIN0Qn6OeL\\_C0XPDYqZFhcOOGQtvNUkSwzKt8/edit](https://docs.google.com/forms/d/1IMisbFZIN0Qn6OeL_C0XPDYqZFhcOOGQtvNUkSwzKt8/edit)

3/4

16/6/2021

La radiografia final - Grup d'Homes AE Ramon Llull

# ANNEX 6. QÜESTIONAR PER ALS GRUPS INACTIUS

16/6/2021

Valoració del grup d’homes - DESHOMENEM-NOS

## Valoració del grup d’homes - DESHOMENEM-NOS

Aquest formulari pretén ser una font de recollida de dades del funcionament del grup en el procés d’investigació en el marc del Treball de Final de Màster de l’Albert Rivas, sobre el funcionament de Grups d’Homes, realitzat a la Facultat de Psicologia de la Universitat de Barcelona.

Totes les dades recollides a través d’aquest formulari es tractaran de forma anònima i el seu ús serà exclusiu per a desenvolupar l’estudi acordat.

\* Obligatòria

1. Quina edat tenies mentre formaves part del grup? \*

\_\_\_\_\_

2. Quina era la freqüència de les sessions? \*

Cada quan us trobàveu?

\_\_\_\_\_

3. Valora la freqüència de les sessions \*

Maqueu només un oval.

1 2 3 4 5

La freqüència no va ajudar a que el grup funcionés      La freqüència era ideal

4. Quina era la durada de les sessions? \*

\_\_\_\_\_

5. Valora la durada de les sessions \*

Maqueu només un oval.

1 2 3 4 5

La durada de les sessions és l’origen que el grup no funcionés      La durada de les sessions era la correcta

6. Quina freqüència i durada creus que hagués estat ideal? \*

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

16/6/2021

Valoració del grup d'homes - DESHOMENEM-NOS

7. Quines eren les temàtiques de les sessions? \*

Enumera totes les temàtiques que records que vas treballar com a grup

---

---

---

---

---

8. Si haguéssis d'escollir un nivell d'activitat predominant en el grup, quin escolliries? \*

Maqueu només un oval.

- Nivell d'activitat Temàtic: aquell centrat en parlar i discutir sobre una temàtica concreta
- Nivell d'activitat Funcional: aquell centrat en el propi funcionament del grup (com ens organitzem, com estructurarem les sessions, com volem que siguin...)
- Nivell d'activitat Cognitiu: nivell centrat en la comparació, el feedback, l'intercanvi interpersonal (què m'agrada de tu, què veig de tu...)
- Nivell d'activitat Afectiu o Emocional: aquell en que predominen les expressions i mostres emocionals (tensió, tendresa, por, tristesa...). No només fa referència a parlar d'emocions, sinó a si hi ha hagut emocions!

9. Quins objectius perseguíeu com a grup? \*

---

---

---

---

---

10. Amb quin grau creus que vas assolir els objectius durant les sessions? \*

Maqueu només un oval.

	1	2	3	4	5	
Poc assolits	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Molt assolits

11. Els teus objectius personals tenien cabuda en el grup? \*

---

---

---

---

---

16/6/2021

Valoració del grup d'homes - DESHOMENEM-NOS

12. Com definiries el clima predominant del grup? \*

---

---

---

---

---

13. Quin grau de confiança hi havia entre els membres del grup? \*

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5	
Poca confiança	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Molta confiança

14. Et senties compromès i motivat amb les trobades? \*

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5	
Poc compromès i motivat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Molt compromès i motivat

15. Perquè creus que el grup no ha seguit? \*

---

---

---

---

---

16. Què ha dificultat que seguis funcionant? \*

---

---

---

---

---

17. Què ho hagués facilitat? \*

Què vau trobar a faltar? Què faries diferent perquè funcionés?

---

---

---

---

---

16/6/2021

Valoració del grup d'homes - DESHOMENEM-NOS

18. Us hagués ajudat disposar d'una facilitació externa que us donés un cop de mà a l'hora d'establir les bases del grup? \*

Quan parlem de facilitació externa ens referim al paper d'un conductor extern que acompanyi el grup amb l'objectiu de poder funcionar de forma autònoma després de la seva intervenció.

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5	
Poc	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Molt

19. Què hauria de tenir en compte aquesta facilitació externa? En què us podria haver ajudat? Com? \*

---

---

---

---

---

20. Quantes sessions us haguessin calgut per establir les bases amb aquesta facilitació externa? \*

Quan parlem de facilitació externa ens referim al paper d'un conductor extern que acompanyi el grup amb l'objectiu de poder funcionar de forma autònoma després de la seva intervenció. Així doncs, quantes sessions consideres que serien les òptimes per poder esdevenir autònoms?

---

Google no ha creat ni aprovat aquest contingut.

Google Formularis

# ANNEX 7. QÜESTIONARI PER AL GRUP TANCAT

16/6/2021

Valoració del grup d'homes

## Valoració del grup d'homes

Aquest formulari pretén ser una font de recollida de dades del funcionament del grup, en el procés d’investigació en el marc del Treball de Final de Màster de l’Albert Rivas, sobre el funcionament de Grups d’Homes, realitzat a la Facultat de Psicologia de la Universitat de Barcelona.

Totes les dades recollides a través d’aquest formulari es tractaran de forma anònima i el seu ús serà exclusiu per a desenvolupar l’estudi acordat.

\* **Obligatòria**

1. Quina edat tenies mentre formaves part del grup? \*

---

2. Quant temps fa que vau tancar el grup? \*

---

3. Quina durada va tenir el procés grupal? \*

---

4. Quina era la freqüència de les sessions? \*

Cada quan us trobàveu?

---

5. Quina era la durada de les sessions? \*

---

16/6/2021

Valoració del grup d'homes

6. Com era la conducció del grup? (era algú extern, alguna persona del propi grup, era itinerant...)\*

---

---

---

---

---

7. Com valorares aquest tipus de conducció per a la consecució dels objectius del grup? \*

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5	
Molt negatiu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Molt positiu

8. Explica't

Si necessites valorar la conducció o el model de conducció aquest és l'espai

---

---

---

---

---

9. Quines eren les temàtiques de les sessions? \*

Enumera totes les temàtiques que recordis que vau treballar com a grup

---

---

---

---

---



16/6/2021

Valoració del grup d’homes

10. Si haguessis d'escollir un nivell d'activitat predominant en el grup, quin escolliries? \*

*Maqueu només un oval.*

- Nivell d'activitat Temàtic: aquell centrat en parlar i discutir sobre una temàtica concreta
- Nivell d'activitat Funcional: aquell centrat en el propi funcionament del grup (com ens organitzem, com estructurarem les sessions, com volem que siguin...)
- Nivell d'activitat Cognitiu: nivell centrat en la comparació, el feedback, l'intercanvi interpersonal (què m'agrada de tu, què veig de tu...)
- Nivell d'activitat Afectiu o Emocional: aquell en que predominen les expressions i mostres emocionals (tensió, tendresa, por, tristesa...). No només fa referència a parlar d'emocions, sinó a si hi ha hagut emocions!

11. Quins objectius perseguíeu com a grup? \*

---

---

---

---

---

12. Amb quin grau creus que vau assolir els objectius durant les sessions? \*

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5	
Poc assolits	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Molt assolits

16/6/2021

Valoració del grup d'homes

13. Els teus objectius personals tenien cabuda en el grup? \*

---

---

---

---

---

14. Què us va facilitar assolir els objectius? \*

---

---

---

---

---

15. Què us va dificultar assolir els objectius? \*

---

---

---

---

---

16. Com definiries el clima predominant del grup? \*

---

---

---

---

---

16/6/2021

Valoració del grup d'homes

17. Quin grau de confiança hi havia entre els membres del grup? \*

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5	
Poca confiança	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Molta confiança

18. Et senties compromés i motivat amb les trobades? \*

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Com ha incidit el grup d’homes en el teu procés de deconstrucció de la masculinitat? Què t’ha aportat a tu? \*

---

---

---

---

---

20. Temps després, perquè recomanaries a algú participar d’un grup d’homes? \*

---

---

---

---

---

Google no ha creat ni aprovat aquest contingut.

16/6/2021

Valoració del grup d'homes

Google Formularis

[https://docs.google.com/forms/d/1haSJ9\\_vk3tvcCd3JApNQwjLHY-XKkWqyWe0CIBOU-Tg/edit](https://docs.google.com/forms/d/1haSJ9_vk3tvcCd3JApNQwjLHY-XKkWqyWe0CIBOU-Tg/edit)

6/6

# ANNEX 8. QÜESTIONARI TANCAT D’AVALUACIÓ DE L’ACTIVITAT GRUPAL (AAG) (VICENTE, CORNEJO I BARBERO, 2006)

16/6/2021

AAG

## AAG

Instruccions:

- A continuació trobareu 16 parelles d'adjectius.
- Caldrà que marquis el valor que millor descrigui com s'han sentit i com creus que s'ha desenvolupat la sessió d'avui. La decisió ha de ser ràpida (el primer que et vingui al cap). No estiguis massa estona a cada parella d'adjectius.
- Llegeix i assegura't que no tens cap dubte sobre què vol dir cada parella d'adjectius.

\* Obligatòria

1. Codi \*

Codi (Inicial Nom+Inicial Cognom+Dues últimes xifres any de naixement) - AR91

---

2. Grup \*

*Maqueu només un oval.*

- Participant
- Conducció
- Observació

3. \*

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	8	
Difícil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Fàcil

4. \*

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	8	
Desordenat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ordenat

16/6/2021

AAG

5. \*

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	8	
Incòmode	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Còmode

6. \*

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	8	
Distant	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Acollidor

7. \*

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	8	
Avorrit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Divertit

8. \*

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	8	
Tens	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Relaxat

16/6/2021

AAG

9. \*

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	8	
Desagradable	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Agradable

10. \*

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	8	
Trist	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Alegre

11. \*

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	8	
Inútil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Productiu

12. \*

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	8	
Sorollós	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Silenciós

16/6/2021

AAG

13. \*

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	8	
Confus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Clar

14. \*

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	8	
Desconfiat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Confiat

15. \*

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	8	
Passiu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Actiu

16. \*

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	8	
Tancat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Obert



16/6/2021

AAG

17. \*

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	8	
Perjudicial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Beneficiós

18. \*

*Maqueu només un oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	8	
Agresiu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Amable

---

Google no ha creat ni aprovat aquest contingut.

Google Formularis