

AUTOCUIDADO Y CUIDADO COLECTIVO EN NUESTRAS ORGANIZACIONES



En Mugarik Gabe ONG de Cooperación al Desarrollo, entendemos este desarrollo de manera global e interdependiente entre países. Comenzamos el trabajo desde nuestro entorno y se extiende más allá de nuestras fronteras para lograr un desarrollo humano integral, equitativo entre mujeres, hombres y pueblos diferentes, y sostenible para generaciones futuras.

Una publicación de:



www.mugarikgabe.org



Mugarik Gabe



@mugarikgabe

ARABA

Casa de asociaciones "Itziar", Plaza Zalburu s/n
01003 Vitoria-Gasteiz
945 277 385 – araba@mugarikgabe.org

BIZKAIA

Grupo Vicente Garamendi 5, Lonja
48006 Bilbao
94 415 43 07 – bilbao@mugarikgabe.org

GIPUZKOA

Katalina Elizegi 46, bajo, puerta 4
20009 Donostia
943 445 977 – gipuzkoa@mugarikgabe.org



Ayuntamiento
de Vitoria-Gasteiz
Vitoria-Gasteizko
Udala



Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Este documento está bajo una licencia de Creative Commons. Se permite libremente compartir - copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato siempre que se reconozca la autoría, No puede utilizar el material para una finalidad comercial, si se remezcla, transforma o crea a partir del material, no puede difundir el material modificado, no puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que legalmente restrinja realizar aquello que la licencia permite.

Licencia completa: http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es_ES

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. ALGO DEL CONTEXTO	5
3. LOS EXPERIMENTOS	8
3.1. El cuerpo colectivo	8
3.2. La comunicación empática	13
3.3. Espacios cuidadosos	16
3.4. Sentires	20
3.5. Trabajo en equipo	22
4. EXPERIENCIAS ORGANIZATIVAS	24
5. ALGUNOS APRENDIZAJES	30
6. MATERIALES DE APOYO	31

INTRODUCCIÓN

Con este proceso queremos aportar a la reflexión sobre la situación de los cuidados, tanto desde una perspectiva individual, ¿cómo nos cuidamos?, como desde una perspectiva organizativa, ¿qué lugar tienen los cuidados en nuestras asociaciones?

Apostamos por un análisis de género y feminista de los cuidados que nos ayuda a entender por qué han sido considerados como responsabilidad de las mujeres, por qué son invisibles en muchos espacios políticos y sociales y su falta de reconocimiento, entre otros muchos análisis. Cuidados, no aislados, sino conectados con el cambio organizacional feminista necesario en nuestras organizaciones.

Los enfoques protagonistas en todo el proceso tienen que ver con la apuesta feminista y con el enfoque de cambio organizacional feminista. Este cambio organizacional combina el abordaje individual, relacional y organizativo, pasando desde la toma de conciencia de las prácticas personales, hasta la necesidad de institucionalizar prácticas de cuidado en las entidades implicadas. Siempre con una mirada de cambio social, que supere prácticas puntuales o superficiales, focalizándose, aunque sea en el largo plazo, en un cambio estructural.

Incorporar los cuidados en nuestras organizaciones y más aún seguir construyendo organizaciones que nos ayuden a hacer el mundo más feminista, nos va a llevar tiempo, así que lo mejor es que lo hagamos cuidándonos, disfrutando del proceso y compartiendo con otras!

Toda la información que os hemos contado está disponible en el apartado de cuidados de la web Viajando por lo Invisible. Todo está con licencia Creative Commons, así que adaptadlo a vuestras organizaciones y utilizadlo! En la web encontrareis también otros materiales relacionados con este proceso y un apartado de Otras guías de viaje con bibliografía de la que nosotras hemos aprendido.



Esperamos que compartáis con nosotras vuestros avances y logros, para poder aprender también de ellos.

ALGO DEL CONTEXTO

En los últimos años se está dando una mayor visibilidad al debate de los cuidados, impulsado de manera protagonista por los diversos movimientos feministas, más aún en un contexto de crisis de los cuidados y de pandemia. Este debate se ha abordado desde diferentes prismas: la precariedad del empleo doméstico y de cuidados, los impactos internacionales vinculados a las cadenas transnacionales de cuidados, los derechos laborales y modelos de trabajo, las respuestas a las necesidades de cuidados (públicas vs comunitarias), las carencias en la distribución justa de los trabajos de cuidado en el ámbito privado... entre otras muchas.

Todos estos debates han adquirido gran protagonismo gracias a los esfuerzos de los movimientos feministas y académicas, vinculadas principalmente al ecofeminismo y la economía feminista, especialmente fructíferas en la producción de contenidos. Interdependencia y ecodependencia, ética de los cuidados, sostenibilidad de la vida... son conceptos frecuentes en reflexiones políticas y sociales en los últimos años. Todas ellas nos llevan a una mirada crítica de la actualidad que exige una reestructuración radical de las relaciones: personales, laborales, familiares, sociales e institucionales.

En este marco se desarrolla la práctica cotidiana de las personas activistas y trabajadoras del sector social, especialmente feminizado. Prácticas donde en muchas ocasiones, la precariedad o las insuficientes condiciones laborales entre otras muchas razones, generan carencias en el bienestar de las personas y de los grupos. Generando una gran contradicción en asociaciones y movimientos que en esos contextos siguen apostando por construir modelos sociales, organizativos y personales que mejoren la vida de las personas y del planeta. El reto en la actualidad es emprender medidas reales para construir un nuevo escenario donde los cuidados sean asumidos como una cuestión política de primer orden, no sólo en su faceta más pública, sino también en las prácticas cotidianas de organizaciones e instituciones.



Desde Mugarik Gabe pretendemos fortalecer esta apuesta de llevar a la práctica de las personas y organizaciones experiencias concretas de cuidados, en base a los aprendizajes de Mujeres que Crean (Medellín), los propios, así como de otras muchas organizaciones, en esta línea de trabajo.

En nuestro caso, el intento de ir construyendo una organización feminista no sólo en su apuesta publica sino también en las prácticas cotidianas, está presente desde hace años y la apuesta por los cuidados es otro eslabón en un proceso en el que deberemos seguir profundizando.

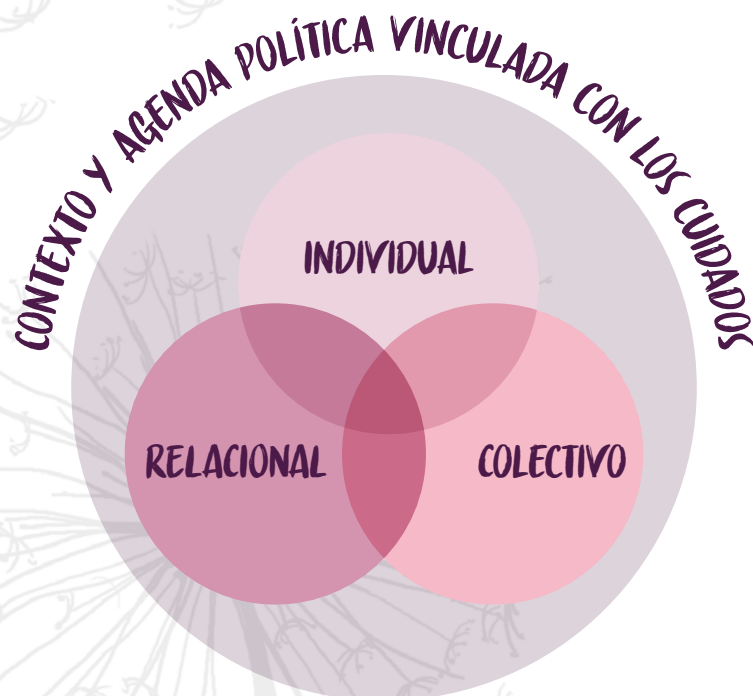


Entendemos que es imprescindible incorporar esta apuesta por los cuidados para el logro de prácticas y funcionamiento más coherentes con los valores y objetivos de nuestras organizaciones, movimientos o instituciones. Además de promover modelos de trabajo y activismo más sostenibles con la vida y el bienestar de las personas que las componemos.

En este sentido, en los últimos años hemos visto un abordaje desde el ámbito más privado o empresarial que ha puesto el foco también en el cuidado, desde elementos como la mejora del clima laboral o el fomento del trabajo en equipo. Aunque son prácticas que pueden mejorar el bienestar de las personas, nuestro objetivo es el logro de este cuidado, pero manteniendo objetivos de transformación social y no sólo de aumento de la eficiencia, el beneficio o la rentabilidad. Por ello, como planteábamos al inicio, los enfoques protagonistas en todo el proceso tienen que ver con la apuesta feminista y con el enfoque de cambio organizacional feminista. Este cambio organizacional combina el abordaje individual, relacional y organizativo, pasando desde la toma de conciencia de las prácticas personales, hasta la necesidad de institucionalizar prácticas de cuidado en las entidades implicadas. Siempre con una mirada de cambio social, que supere prácticas puntuales o superficiales, focalizándose, aunque sea en el largo plazo, en un cambio estructural.

Como nos cuentan las compañeras de la IM-Defensoras, *la conciencia personal y colectiva del autocuidado es un elemento de transgresión feminista que nos permite vivir en el presente y en nuestra persona algunos de los derechos fundamentales que queremos para todas y todos, creando una experiencia de libertad, fortaleza y esperanza fundamental para construir el mundo que queremos.*

Entendemos que la apuesta por los cuidados es compleja, no sólo por la vinculada a la agenda política y social, sino también por su amplitud en nuestras propias organizaciones. Su abordaje está en construcción, pero nos parece importante aclarar cómo lo estamos entendiendo y donde pondremos el foco en este proceso.



En el ámbito colectivo pensamos que hay al menos tres ámbitos clave, aunque los límites entre ellos se desdibujan:

PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS MACHISTAS

INCORPORACIÓN DE UNA MIRADA FEMINISTA EN NUESTROS ACUERDOS LABORALES

INSTITUCIONALIZACIÓN DE PRÁCTICAS COTIDIANAS QUE TENGAN EN CUENTA LOS CUIDADOS

En este proceso, proponemos algunos experimentos vinculados con el este tercer ámbito, entendiéndolo en construcción y pensando en seguir ampliando prácticas de cambio.



LOS EXPERIMENTOS

Os proponemos algunos experimentos vinculados con “la institucionalización de practicas cotidianas que tengan en cuenta los cuidados”, entendiéndolo como un ámbito en construcción y pensando en seguir ampliando prácticas de cambio.

Estos experimentos son la excusa para reflexionar y poner en práctica de manera colectiva, acciones cuyo eje son los cuidados en nuestras organizaciones.

1. EL CUERPO COLECTIVO

En este experimento os proponemos un salto emocional desde cómo nos encontramos individualmente a cómo estamos colectivamente.

PARA QUÉ

Con este experimento proponemos generar espacios organizativos que den valor y promuevan una toma de conciencia sobre nuestro estado físico y mental, reconociendo su importancia a la hora de generar activismos o modelos de trabajo sostenibles para nuestras vidas y organizaciones. Apostaremos por conectar nuestra situación individual y la organizativa, vinculando la importancia del autocuidado y de los cuidados colectivos.

LA RUTA

A. LAS BASES

- > Explicación a la organización sobre el experimento
- > Valoración colectiva: para qué, sus implicaciones, cómo nos vamos a organizar y que pretendemos con este experimento
- > Acuerdo grupal

B. DISEÑANDO LA PROPUESTA

- > Necesitaremos un equipo encargado del impulso del experimento, su seguimiento y la devolución posterior de los logros.
- > Este equipo:
 - Diseñará el proceso: espacios y tiempos en los que se aplicará la dinámica propuesta.
 - Revisará los materiales propuestos adaptándolos a la organización
 - Convocará a la organización al espacio propuesto
 - Impulsará una devolución colectiva posterior (proponemos hacerlo al terminar y unos meses después)

C. PRACTICANDO

Para el desarrollo de este experimento proponemos una dinámica que nos ayude a visibilizar el estado físico y emocional de las personas que componemos nuestra organización y de la organización desde una mirada más colectiva. Así como pensar en algunos elementos posibles de mejora.

La dinámica puede desarrollarse en un único momento terminando con compromisos a futuro o se puede crear un itinerario en el que se replique (en distintos espacios organizativos o diferentes momentos colectivos) para tener una mirada más amplia del estado de nuestra organización y/o de la situación del bienestar de las perso-

nas de y de la organización en el tiempo. Inicialmente podría desarrollarse en unas 2 horas, pudiendo variar su duración según el grupo y los contenidos.

Os animamos a generar un espacio seguro, de confianza, respeto y escucha activa. Que sea un momento de cuidado en sí mismo y de encuentro entre las personas de la organización. Contaremos con un tiempo suficiente y organizaremos el espacio con algunos elementos básicos (agua, fruta, música de fondo...) y un cesto/caja con materiales diversos (pinturas, papeles de colores...).

Es importante que demos tiempo y simbolismo suficiente para la dinámica para que no se convierta en una herramienta más y pierda su sentido y el potencial de transformación en lo cotidiano de nuestras organizaciones. En los últimos años son cada vez más comunes las rondas emocionales en nuestros espacios organizativos como herramienta para visibilizar elementos emocionales que están presentes en nuestras organizaciones y la experiencia nos alerta de la posibilidad de perder su objetivo si no cuidados y revisamos de manera periódica el proceso.

EL EXPERIMENTO

Este experimento tiene tres momentos, una primera dinámica relacionada con el autocuidado, un segundo momento conectado con los cuidados colectivos y un cierre en el que definir acuerdos en base a los hallazgos del espacio.

Compartiremos con el grupo los distintos momentos de la dinámica, con sus partes más personales y las grupales, para que cada persona pueda sentir el espacio seguro y definir qué elementos quiere compartir con el grupo y cuales no.

¿CÓMO ESTAMOS?

En este primer momento generaremos un espacio tranquilo y adecuado para hacer una **reflexión individual** sobre cómo nos encontramos, desde una dimensión más física a otra más afectiva o emocional.

Os proponemos una pequeña toma de conciencia de cómo nos encontramos, a través de algunas frases y preguntas motivadoras, que podréis ir adecuando al grupo y el espacio. Puede ayudar tener una música instrumental de fondo para generar un cambio en la atmósfera. También es importante respetar los silencios y las pausas para dar tiempo a las personas a conectar con la dinámica.

Te propongo que te coloques de manera cómoda, a cerrar los ojos y a conectar con el aquí y el ahora. Podemos ayudarnos de la respiración, que nos conecta con la vida, con nuestra vulnerabilidad, con el cuerpo y territorio que habitamos. Podemos escuchar nuestra respiración, podemos sentir cómo el aire circula por nuestro cuerpo, su temperatura, su olor... Podemos percibir los cambios en su paso por distintas partes de nuestro cuerpo: la nariz, la garganta, el pecho, el diafragma que empuja, las abdominales que se hinchan...

¿Cómo estoy? ¿Como llego a este espacio? ¿Cómo se encuentra este cuerpo que me sostiene? Puede que llegue con dolores en algún lado de mi cuerpo (espalda, cabeza, estomago...), o con energía, con la barriga llena o vacía, descansada o dormida...

¿Y cómo están mis emociones y sentimientos? Me siento alegre, triste, preocupada, ansiosa, con ilusión, con miedo, incertidumbre,... Quizá no sé ponerle nombre a lo que siento, quizá me resulte más sencillo imaginar una metáfora "me siento como un chispazo, como una tormenta..." Te animo a pensar en qué parte de tu cuerpo notas estas emociones o sentimientos: una presión en el pecho, mariposas en la barriga, la sonrisa que se escapa de tu cara, el pie que no para quieto...

Poco a poco vas abriendo los ojos. Dibuja una silueta de tu cuerpo y coloca en ella tus hallazgos en las diferentes partes, utiliza palabras, dibujos o lo que prefieras. Esta hoja es para ti, puedes poner lo que quieras.



Os dejamos también las cartas de las emociones por si pueden ayudaros a poner palabras a algunas de las emociones que hemos sentido.



Después de esta pequeña reflexión personal os proponemos hacer una **reflexión colectiva** sobre el autocuidado en base a algunas preguntas. Según el momento organizativo podéis valorar si mantenerlas como reflexión individual o colectiva.

- > ¿Cuántas horas diarias trabajas (de forma remunerada o no)?
- > ¿Consideras que te alimentas adecuadamente? (horarios, calidad, diversidad...)
- > ¿Consideras que duermes lo suficiente? ¿Utilizas algún medicamento para dormir?
- > ¿Puedes conectar las diferentes esferas de tu vida? Laboral, comunitaria, personal, íntima...
- > ¿Consideras que vives con estrés?
- > Cuando estás estresada ¿qué haces para sentirte mejor?
- > ¿Qué condiciones favorables tienes para ejercer prácticas de autocuidado?
- > ¿Qué obstáculos enfrentas para ejercer prácticas de autocuidado?

Como nos cuentan las compañeras de la IM-Defensoras, *la conciencia personal y colectiva del autocuidado es un elemento de transgresión feminista que nos permite vivir en el presente y en nuestra persona algunos de los derechos fundamentales que queremos para todas y todos, creando una experiencia de libertad, fortaleza y esperanza fundamental para construir el mundo que queremos*¹.

Os compartimos algunas **recomendaciones de autocuidado**, que aunque no son novedosas, no está de más recordarlas porque mejoran mucho nuestra calidad de vida. ¿Solemos aplicarlas? ¿por qué? ¿si no las aplicamos, está relacionado con elementos de género, clase, raza...?



¹ ¿Qué significa el autocuidado para las defensoras de derechos humanos? Iniciativa Mesoamericana de Defensoras de Derechos Humanos (IM-Defensoras), Asociadas por lo Justo (JASS), Consorcio para el Diálogo Parlamentario y la Equidad Oaxaca A.C. 2013

RECOMENDACIONES PARA EL AUTOCUIDADO



mugarik
gabe

¿CÓMO SE ENCUENTRA NUESTRO CUERPO COLECTIVO?

Como planteábamos al inicio de este experimento, un elemento imprescindible es conectar las reflexiones sobre el autocuidado con las prácticas y responsabilidades organizativas relacionadas con ello. De modo que no limitemos los cuidados a un elemento de la vida íntima o privada, sino que mantengamos la consigna de *lo personal es político* y rompamos con estas dicotomías que reproducen el espejismo de que los espacios organizativos y laborales no tienen responsabilidades de cuidado.

Después de haber trabajado nuestra propia silueta y de la reflexión conjunta os proponemos seleccionar dos ideas o elementos de vuestra propia silueta que queráis compartir con el grupo. Escribelos de manera sintética o dibújalos, cada uno en una tarjeta.

La propuesta es construir una silueta en tamaño natural e ir colocando en ella nuestras tarjetas, en las zonas del cuerpo que pensamos que es más coherente colocarlas. Podemos hacerlo con tarjetas o dando tiempo a las personas para que vayan dibujando en el propio papelógrafo las ideas.

La idea es que este papelógrafo sea metafóricamente nuestro cuerpo colectivo, ya que uno de los pilares principales de las organizaciones somos las personas que las componemos.

Démonos un tiempo para ver este cuerpo colectivo y **compartamos**:

- > ¿Qué nos llama la atención?
- > ¿Qué nos dice la silueta colectiva?
- > ¿Dónde hay más dolores? ¿Hay también elementos positivos? ¿Placeres?
- > ¿Dónde se ubican nuestras situaciones compartidas?
- > ¿Pensamos que hay un análisis de género?

En relación con el cuidado desde nuestras organizaciones o colectivos, os compartimos algunas preguntas para la **reflexión grupal**:

1. ¿Tenemos rutinas de horarios equilibradas?
2. ¿Existen condiciones laborales adecuadas en mi organización? ¿Se utilizan? ¿Nos sentimos bien si las solicitamos?
3. ¿Contamos con espacios y ambientes de activismo y trabajo agradables y aireados?
4. ¿Contamos con mecanismos de respuesta ante situaciones de acoso/violencia?
5. ¿Utilizamos metodologías colaborativas de trabajo?
6. ¿Quiénes cuidan nuestros espacios? ¿Y a las personas? ¿se reconoce esta labor?
7. ¿Se promueve la cooperación y la solidaridad en las relaciones entre los equipos de trabajo?
8. ¿Existen espacios de contraste en equipo de las tareas individuales?
9. ¿Contamos con mecanismos para el manejo de conflictos internos?
10. ¿Contamos con apoyo y contención emocional para acciones, actividades que lo requieran? ¿Contamos con espacios de gestión emocional del grupo?
11. ¿Contamos con recursos para el autocuidado y para el desarrollo profesional?
12. ¿Contamos con personas que nos avisan si nos ven mal o que no nos cuidamos? ¿Con tareas/funciones?
13. ¿Contamos con medidas preventivas para el cuidado?
14. ¿Contamos con momentos para celebrar los avances, las mejoras, nuestras relaciones...?

¿Y AHORA QUÉ?

El último momento es sumamente importante. Nos toca definir colectivamente cómo vamos a continuar, alguna medida o compromiso concreto para abordar las reflexiones o propuestas que hayan surgido durante la dinámica.

Es clave para dar valor al proceso asumir algún **compromiso organizativo**, para que no suceda que la dinámica se quede como un fin en sí mismo, pudiendo generar frustraciones en el grupo.

MATERIALES DE APOYO

- > Cartas
- > Poster

2. LA COMUNICACIÓN EMPÁTICA

Con este experimento os proponemos una mejora de nuestras habilidades comunicativas y su aplicación en nuestros espacios colectivos.

PARA QUÉ

Una de nuestras herramientas más necesarias es la comunicación, por ello es importante retomar habilidades comunicativas que superen lógicas patriarcales: agresividad, falta de escucha, falta de diversidad en los modelos y canales, lenguaje sexista... Esta herramienta se basa en el modelo de Comunicación no violenta (CNV) de Marshall B. Rosenberg², donde la escucha activa, la asertividad y la empatía son algunas de las claves. Todo ello frente a modelos más hegemónicos y tradicionalmente masculinos donde se premiaban lógicas más individuales y centradas en los protagonismos, donde el cuidado estaba ausente.

LA RUTA

A. LAS BASES

- > Explicación a la organización sobre el experimento
- > Valoración colectiva: para qué, sus implicaciones, cómo nos vamos a organizar y que pretendemos con este experimento
- > Acuerdo grupal (qué se hará, cuando y quienes lo impulsarán). En este experimento definiremos concretamente en qué espacios se va a aplicar y con qué asiduidad.

B. DISEÑANDO LA PROPUESTA

- > Necesitaremos un equipo encargado del impulso del experimento, su seguimiento y la devolución posterior de los logros.
- > Este equipo:
 - Revisará los materiales propuestos adaptándolos a la organización
 - Convocará a la organización a los encuentros propuestos
 - Dinamizará los espacios u organizará quien lo haga
 - Impulsará una devolución colectiva posterior (proponemos hacerlo al terminar y unos meses después)

C. PRACTICANDO

En este experimento os proponemos incorporar reflexiones y propuestas de la **COMUNICACIÓN NO VIOLENTA** para mejorar las formas de comunicación en nuestras organizaciones, avanzando hacia modelos que sean seguros y empoderantes.

EL EXPERIMENTO

A través de este experimento os proponemos ir practicando este modelo de comunicación no violenta o empática, ver que es posible en nuestras organizaciones y valorar cómo mejorar nuestro funcionamiento y las formas de relacionarnos.

Os proponemos tres momentos:

1. **Reflexión**, sería un primer momento de explicación y debate colectivo sobre algunas de las claves de la comunicación no violenta. Podéis contar con apoyo externo o retomar la información que os proporcionamos en los materiales y la bibliografía.

² Marshall B. Rosenberg. Comunicación no violenta. Un lenguaje de vida. Ed. gran Aldea. 2013

En todos los casos, debemos estar alertas para no caer en un enfoque individualista o que olvide las relaciones de poder que pueden darse, también en estos marcos.

Estas propuestas de la CNV son útiles de manera general, pero especialmente en momentos de desacuerdo o de conflicto en el trabajo en equipo.

La CNV está compuesta por la expresión honesta de una o uno mismo y la escucha respetuosa de la otra persona (empatía) por medio de **4 componentes**:

1. **OBSERVACIÓN DE LOS HECHOS:** Describir los hechos, las informaciones de la forma más objetiva posible y evitando juicios de valor. Sabiendo que no existe un análisis universal o único de la realidad y que también está influido por relaciones de desigualdad.
2. **EXPRESIÓN DE LOS SENTIMIENTOS:** ¿Cómo te ha hecho sentir? Promueve la asertividad para expresarnos y la empatía en quienes nos escuchan. También favorece responsabilizarnos de nuestras emociones, superando una lógica social que define que lo emocional debe expresarse exclusivamente en el ámbito privado.
3. **EXPRESIÓN DE NECESIDADES:** Qué necesito en este momento y pensando en situaciones futuras. Las necesidades, valores, deseos, etc. que crean nuestros sentimientos.
4. **FORMULACIÓN DE UNA PETICIÓN:** Las acciones concretas que pedimos con el fin de resolver problemas y enriquecer nuestras vidas y organizaciones.

Entendemos que estas propuestas de la CNV deben complementarse con una apuesta por incorporar un uso no sexista del lenguaje que visibilice a todas las personas y no reproduzca estereotipos de género. Además de no permitir comentarios no sólo sexistas, sino homófobos, racistas o que fomenten otras opresiones, apostando por una mirada interseccional.

Así mismo es imprescindible entender que la comunicación no es sólo aquello que decimos, por lo que debemos tener en cuenta tanto el lenguaje verbal como no verbal. Por ello el tono, el ritmo, el lenguaje corporal, la mirada o la postura (cuerpo, expresión facial, manos...) deben ser congruentes con lo que estamos planteando.

2. **Construcción de acuerdos y materiales.** Os proponemos construir dos materiales, para que sirvan para definir ciertos consensos y que de manera creativa estén visibles en vuestros espacios organizativos.

LOS 4 PASOS DE LA CNV. Construir un cartel en el grupo sobre los 4 pasos, incluyendo ejemplos concretos (que es y que no es la CNV, ejemplos concretos de cada paso...)

NUESTROS ACUERDOS PREVIOS y colectivos para una comunicación más cuidadosa y feminista.

Una buena forma de avanzar en poner en marcha la CNV es construir colectivamente nuestros acuerdos previos para el funcionamiento del grupo. Así podremos valorar: cómo es nuestra comunicación en el grupo, que sentimientos nos produce, que necesitaríamos y qué pedimos al grupo. Y de ahí sacar una propuesta grupal de acuerdos.

Os compartimos algunas ideas por si os sirven:

- > seguir los 4 pasos de la CNV
- > pensar antes de hablar
- > definir un límite de tiempo en nuestras intervenciones
- > no interrumpir
- > respetar turnos de palabras
- > silenciar el móvil y no mirarlo
- > no repetirnos, ni repetir lo ya dicho
- > no comentarios sexistas, homófobos, racistas...
- > uso no sexista del lenguaje
- > cuidar tanto la comunicación verbal como la no verbal

3. Definir **espacios** en los que vayamos a aplicar esta CNV y **figuras o roles** para promoverla.

En las bases de este experimento compartíamos la importancia de definir en qué espacios y tiempos organizativos se iba a desarrollar. En este tercer momento del experimento os animamos a revisar los espacios definidos inicialmente, cómo y dónde seguir promoviéndola a futuro.

Una propuesta interesante para fortalecer este compromiso es definir algunas figuras o roles que acompañen a la organización en esta tarea, proponiendo dinámicas, ejercicios, metodologías que ayuden a asentar y construir este modelo de comunicación empática en nuestra propia organización.



MATERIALES DE APOYO

- > Cartel de la comunicación empática



3. ESPACIOS CUIDADOSOS

Os proponemos la revisión de vuestros espacios organizativos para tomar conciencia de su organización, mejorarlos y favorecer un espacio para el cuidado y el disfrute, así como un modelo de trabajo más colaborativo e igualitario.

PARA QUÉ

La idea es aprovechar el espacio físico que compartimos en nuestras organizaciones para revisar de manera colectiva, qué entendemos por cuidados y cómo se concretan. Indagaremos en las dimensiones individual y colectiva del cuidado y revisaremos las desigualdades de género que se reproducen también en la organización y distribución de los mismos. Todo ello para proponer cambios hacia espacios más sostenibles y feministas para quienes los habitamos y para la buena salud de nuestras organizaciones.

LA RUTA

A. LAS BASES

- > Explicación a la organización sobre el experimento
- > Valoración colectiva: para qué, sus implicaciones, cómo nos vamos a organizar y que pretendemos con este experimento
- > Acuerdo grupal

B. DISEÑANDO LA PROPUESTA

- > Necesitaremos un equipo encargado del impulso del experimento, su seguimiento y la devolución posterior de los logros.
- > Este equipo:
 - Revisará los materiales propuestos adaptándolos a la organización
 - Convocará a la organización a los 3 encuentros propuestos
 - Impulsará una devolución colectiva posterior (proponemos hacerlo al terminar y unos meses después)

C. PRACTICANDO

Para el desarrollo de este experimento imaginamos dos sesiones. En cualquier caso, su duración dependerá de cada organización. También puede dividirse en mayor número de sesiones más cortas o trabajarlas de manera más intensiva.

Os animamos a que el desarrollo de cada uno de ellos sea un momento de cuidado, de disfrute y de encuentro entre las personas de la organización. Así contaremos con un tiempo suficiente y organizaremos el espacio con algunos elementos básicos (agua, fruta, materiales diversos, música de fondo...).

**MATERIALES QUE NOS
AYUDAN A CUIDARNOS**

EL EXPERIMENTO

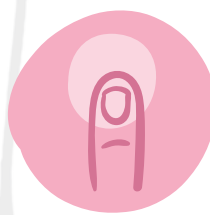
¿QUÉ ES UN ESPACIO CUIDADOSO? ¿Y EL NUESTRO?

En la primera sesión tendremos una reflexión sobre cómo imaginamos un espacio cuidadoso. Organizaremos una metodología colaborativa en la que ir trabajando conjuntamente elementos que nos resultan importantes para visibilizar y mejorar los cuidados en nuestra organización.

EL ESPACIO IDEAL CON LOS 5 SENTIDOS. Os proponemos que imaginemos nuestro espacio ideal para trabajar y/o ser activista.

CON LOS 5 SENTIDOS	
Vista	¿Qué se ve? Las personas, ¿dónde están? Qué espacio ocupan? Están juntas o separadas? Como se distribuye el espacio? La distribución del espacio y los muebles, cómo están organizados? Cuales son? Generan espacios fijos o móviles? (mesas, equipos...). ¿Son accesibles para todas las personas? Cómo se gestionan los recursos (reciclaje, energía...), ¿Como están decorados? Afiches... ¿Están limpios y ordenados? ¿Hay espacios específicos para el cuidado? Cafetera, lugar de descanso, de celebración...
Oído	¿Qué se oye? Música, risa, debates, silencio...
Olfato	¿A qué huele? Comida, flores, aire fresco, limpieza...
Gusto	¿Qué palabras surgen? ¿A qué saben? (colaboración, qué necesitas? Cómo estás? ideas, respuestas, momentos colectivos...Cuidado, ecología, feminismos...)
Tacto	¿Hay contacto? (las personas están cerca, lejos... sólo tocas el teclado?) Hay espacios para el trabajo colectivo? Hay herramientas que lo facilitan? Materiales, pizarras, tecnología... ¿Es un espacio seguro para todas las personas?

- > Podemos poner un color o forma gráfica por cada sentido, y hacer tarjetas por cada sentido, animando al grupo a incluir una palabra o idea en cada tarjeta.



- > Después pondremos en común, colocando en lugar visible todas las ideas que van surgiendo. Iremos organizándolas de modo que podamos ver las conexiones, las ideas que van teniendo mayor presencia... En todo momento mantendremos una actitud sin juicio, desde una escucha abierta, que nos ayuda a ver nuestra diversidad y conocer mejor al grupo
- > Dejaremos una ronda final para compartir lo que nos llama la atención, lo que nos ha gustado...

NUESTRO ESPACIO CON LOS 5 SENTIDOS. En un segundo momento crearemos una sencilla ficha para analizar nuestros espacios de trabajo y/o activismo. Revisaremos en grupo los contenidos surgidos la dinámica de nuestro espacio ideal con los 5 sentidos y nos organizaremos para hacer la visita a nuestra organización. Según el volumen del grupo y del espacio podemos rellenarla de diferentes maneras, pero en todos los casos, se sugiere que todo el equipo pase por todos los espacios.

Os animamos a ponerle un punto creativo o divertido a la visita. Un ejemplo podría ser que quienes habitan cada espacio presenten al grupo el mismo de manera teatralizada (imaginando que es un museo con distintas obras de arte, o que es un yacimiento arqueológico de otra civilización "aquí se dedicaban a...").

La ficha de análisis incluirá un tiempo colectivo y un momento para que cada persona se ubique en su espacio (o espacios) habitual y lo analice.

Espacio	Fortalezas y debilidades según Los 5 sentidos	Propuestas
Mi espacio habitual (mesa, silla...)		
Mi sala habitual		
Otras salas de la organización		
...		
...		
Sala de reuniones		
Almacén		
Baño		
Entrada		

Lo ideal es que todas las personas puedan ir rellenando la ficha durante la visita y luego ponerla en común en los grupos pequeños que proponemos a continuación.

- > Planteamos un primer espacio en grupos pequeños en el que tendrían que organizar la información en tarjetas de colores o similar:
 - Mantener
 - Eliminar
 - Nuevas propuestas
 - Dudas (temas a plantear para los que no tenemos solución, o no ha habido acuerdo en el grupo...)

Siempre es interesante pensar en la composición de los grupos, si va a ser de manera aleatoria pero promoviendo alguna dinámica con la que la gente se mezcle con quien no suele estar habitualmente, por las personas que ocupan el mismo espacio físico u otras opciones, según el grupo y los objetivos de la dinámica.

El objetivo de los grupos es compartir la información e ir avanzando en la definición de propuestas de mejora. Para ello recordaremos las ideas surgidas en la dinámica inicial de los 5 sentidos.

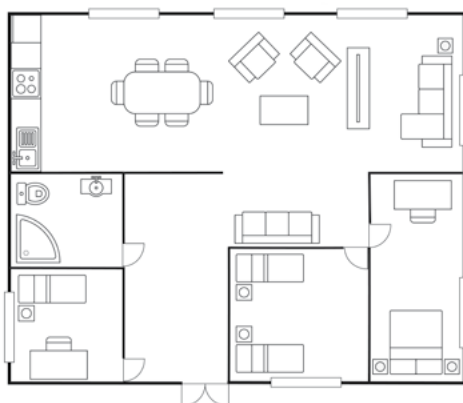
Algunas otras preguntas que pueden ayudar a la reflexión de los grupos:

1. ¿Qué elementos o espacios están dificultando una participación horizontal, equitativa y de calidad? ¿Como cambiarlos?
2. ¿Nuestros espacios reproducen algún tipo de jerarquía o desigualdad en cuanto a acceso y control de los recursos, visibilidad...? ¿como evitarlo?
3. ¿Los cuidados cuentan con un espacio visible y reconocido? (tiempo, espacio físico, simbólico...)
4. ¿Conectamos de manera coherente la apuesta por los cuidados en el espacio con otras apuestas organizativas como la política ecológica o las condiciones laborales dignas? ¿cómo?

- > Posteriormente haremos una puesta en común de los grupos sobre la situación de nuestro espacio.

En las puestas en común y en los diferentes espacios de trabajo, deberemos asegurar que todas las voces son escuchadas y que se facilita la participación, adaptando lenguajes, tonos, materiales y metodologías.

Para ello utilizaremos un **PLANO** de nuestra organización, lo más grande que podamos, donde representaremos:



1. Los elementos arquitectónicos básicos (puertas, ventanas, paredes, mobiliario principal...)
 2. Donde se sitúa cada una de las personas del equipo
 3. Las tarjetas de colores con elementos a: mantener, eliminar, propuestas y dudas.
- Una vez terminado el plano colectivo generaremos un espacio colectivo para compartir las sensaciones e ideas que generan las ideas plasmadas en su conjunto. Posteriormente haremos una **PRIORIZACIÓN** conjunta. Cada persona tendrá la posibilidad de poner 3 marcas/pegatinas... a la propuesta o necesidad de cambio que considera más importante para mejorar los cuidados en el espacio.

Algunas ideas de posibles propuestas:

- > Definir la frecuencia y contenido de un tiempo para el cuidado colectivo. Ej. reunión mensual.
- > Diseñar colectivamente una política de cuidado conectada con la política ecológica de la organización
- > Reorganización de almacén para incluir una zona de café/comida
- > Revisión de colocación mesas/sillas de cada persona del equipo
- > Al menos dos plantas en cada espacio
- > Incorporación de nuevos carteles vinculados con el cuidado y los espacios seguros en la sala de reuniones
- > Reorganización de sala de reuniones
- > Generar un espacio de celebración físico o temporal
- > Acordar metodologías de cuidado para las reuniones de los equipos (rondas emocionales, rotación de roles, rol de cuidados...)
- > El equipo que está dinamizando la sesión, retomará todos los contenidos de la sesión y los acuerdos logrados en esa priorización para avanzar en los mismos en una siguiente sesión.

CREANDO JUNTAS

Establecer una segunda sesión de trabajo en la que poner en práctica algunas de las mejoras acordadas en la sesión previa.

Según el volumen del equipo nos podremos distribuir en diferentes subgrupos repartiéndonos las tareas. Recordar que el propio espacio debe estar cuidado y ser un momento de disfrute y generar cohesión de grupo.

Cada grupo se encarga de una tarea (alguna puede ser más colectiva). Darle valor a cuidar el espacio, limpiarlo, ponerlo a nuestro gusto... hacer cosas para las que nunca "hay tiempo" y hacerlo en horas de trabajo y poniendo conciencia en ello, porque también es importante.

Al finalizar el trabajo de cada grupo y/o el conjunto, darnos tiempo para ver los resultados, darles su espacio, celebrar lo hecho y recordar los acuerdos que estén pendientes.

MATERIALES DE APOYO

- > Cojín y play list

4. SENTIRES

Esta excursión plantea hacer visibles las emociones (en toda su diversidad) en la gestión de los poderes y en la toma de decisiones. Nos propone incluir en la toma de decisiones de los espacios colectivos, rondas emocionales de inicio y fin para tomar conciencia de las propias emociones (y su impacto en nuestros cuerpos), ya sea en relación a los temas que se van a abordar o debido a otro tipo de circunstancias laborales o personales que nos atraviesan, así como tomar conciencia de la conexión recíproca entre lo emocional, las decisiones y el grupo.



**ELKAR ZAINTZEN
CUIDÁNDONOS**

PARA QUÉ

El objetivo de esta herramienta es reconocer la existencia de las emociones en la toma de decisiones y hacerlas visibles, espacios de toma de decisión en los que además de nuestros posicionamientos hacia los debates que se planteen son importantes también nuestros sentires.

POTENCIAL DE TRANSFORMACIÓN FEMINISTA

- > Esta excursión pretende visibilizar y romper con las separaciones emoción/razón, público/privado y cuerpo/mente como práctica heteropatriarcal, tomando conciencia de la presencia de ambos en todos los espacios organizativos y también en la toma de decisiones.
- > Además de esta división artificial otra práctica heteropatriarcal es la invisibilización y la infravaloración de las emociones como elemento tradicionalmente femenino y del ámbito de lo privado y lo íntimo.
- > En esta excursión en concreto avanzaremos en identificar las emociones presentes en la toma de decisiones, valorar elementos individuales y colectivos y definir formas de cuidarlas y gestionarlas, estableciendo procedimientos estables para ello.
- > Un reto de esta excursión es, no sólo integrar las emociones en la toma de decisiones, sino profundizar en el análisis de género de las mismas, pudiendo detectar jerarquías en el reconocimiento de la expresión de unas sobre otras (Ej. mayor facilidad y tolerancia en la expresión emocional de las mujeres y las emociones mayormente asociadas a su género: llanto, alegría, cariño...). Cuidando también las expectativas o incluso el uso instrumental de las mismas en las organizaciones.

LA RUTA

1ª ETAPA. ¿NOS VAMOS DE EXCURSIÓN POR LAS EMOCIONES?

Momento de discusión reflexión colectiva para valorar si nos vamos de excursión.

- > Explicación colectiva a la organización sobre compartir emociones al inicio y al final de las reuniones. A la hora de abordar esta excursión deberemos tener en cuenta la diversidad de acercamientos y gestión de las emociones en la organización, así como situaciones personales que pueden necesitar de especial cuidado (ej. salud).
- > Valoración colectiva: para qué, sus implicaciones, cómo nos vamos a organizar y que pretendemos con esta excursión.

Acuerdo grupal, si lo vemos viable ¿nos vamos de excursión!

2ª ETAPA. DISEÑANDO EL ITINERARIO

Definición colectiva de la forma de acometer y facilitar las rondas emocionales para los espacios que queramos aplicar la excursión:

- > Establecer los momentos donde aplicar las rondas emocionales.
- > Definir cómo se van a facilitar las rondas emocionales en cada espacio:
 - Quien dinamiza la ronda de emociones (facilitadora u otro rol)
 - Qué tiempo damos a estas rondas (cuidando sobre todo que la ronda final no pierda su sentido por las prisas o que no quede gente para este momento) y respetando estos tiempos.
 - Qué simbología utilizaremos para la dinámica. Puedes probar con las imágenes que facilitamos u otras ya establecidas o generar un lenguaje propio que se adapte a vuestra organización. **Apoyo A (Imágenes).**

3ª ETAPA. PONIENDO EN PRÁCTICA LAS RONDAS EMOCIONALES

Para antes de emprender el viaje. Leer este texto que compartimos para reflexionar, nos puede ayudar a situarnos con el tema. Podemos utilizar este documento tanto de manera individual, como para el debate más colectivo. **Apoyo C (Siento y expreso).**

Preparar las rondas emocionales. Quien dinamice las rondas emocionales establece preguntas y recomendaciones concretas a usar para cada momento: **Apoyo B (Preguntas y recomendaciones).**

- > RONDA DE EMOCIONES INICIAL ¿CÓMO ESTAMOS?
 - ¿Cómo te estás sintiendo?
 - ¿Cómo llegas a nivel personal? (dormí mal, contenta, estoy un poco triste por otra historia...)
 - ¿Cómo estás en el colectivo? (ando un poco estresada, estoy contenta por la actividad que llega, incertidumbre por el tema que vamos a trabajar...)
- > RONDA DE EMOCIONES FINAL ¿CÓMO NOS VAMOS?
 - ¿Cómo me he sentido durante la asamblea?
 - ¿Cómo he visto el espacio y al grupo?
 - ¿Cómo me voy?

APRENOIZAJES

Aprendizajes de MUGARIK GABE, viajera de esta expedición

- > En la gestión de las emociones un elemento importante es la necesidad de trabajo personal, como parte del proceso y valorar la importancia de abordarlo desde lo organizativo pero también discutir sobre los límites hasta donde entra la organización y la responsabilidad individual.
- > También se detectan conflictos y “debates ocultos” que no sabemos cómo abordar, también la dificultad de abordar los disensos, los cuestionamientos... también desde un análisis de género. En este tema retomar el tema de los “vicios” en relaciones de mucho tiempo y cómo estos influyen en las emociones y en la toma de decisiones.
- > Valorar la necesidad de formación colectiva sobre las emociones en los espacios colectivos.
- > Es importante cuidar con cómo se utiliza la herramienta y poner atención en la gestión de lo que surja. Prepararse para las emociones que surjan y poder derivarlas a otros espacios en caso necesario. En este proceso las visibilizamos pero seguimos sin tener claridad en cómo gestionarlas.
- > Este viaje de Mugarik Gabe surge de unos materiales y proceso más amplio de Lakabe, pionera en este proceso (<http://www.mugarikgabe.org/viajandoporloinvisible/las-pioneras/>), que incluía más elementos relativos a los espacios específicos para la gestión emocional o la facilitación.

MATERIALES DE APOYO

- Imágenes
- Preguntas y Recomendaciones
- Siento, Expreso y Escucho

5. TRABAJO EN EQUIPO

CUATRO ROLES SOSTEN DE LAS ORGANIZACIONES

Esta excursión nos propone un viaje por los distintos roles a la hora de organizar una reunión, para trabajar diferentes elementos: el empoderamiento individual y colectivo, el trabajo en equipo no patriarcal, la participación igualitaria y la visibilidad de todas las necesidades para seguir avanzando.

PARA QUÉ

Generar un espacio de empoderamiento colectivo donde se distribuyan las distintas tareas necesarias para el buen funcionamiento de nuestras reuniones/asambleas. Los roles son distribuidos entre las personas del equipo garantizando así reuniones más efectivas y satisfactorias para todas. Haciendo a todas las personas corresponsables a través de 4 roles que se reparten y rotan entre las distintas personas del equipo.

POTENCIAL DE TRANSFORMACIÓN FEMINISTA

- > Apostar por un trabajo en equipo no patriarcal, asumiendo funciones diversas y sobre todo visibilizando todos los roles necesarios para el logro de nuestros objetivos, tanto de cuidados, como de acompañamiento, de construcción y elaboración... entre otros. Destacando la importancia de visibilizar elementos no valorados, ni visibles, vinculados con elementos tradicionalmente femeninos: seguimiento, cuidado de las personas y del espacio...
- > Es interesante retomar cómo la división de los trabajos en las organizaciones, al igual que en la vida, suele dividirse en productivo y reproductivo, dando una asignación tradicional productivo – masculino y reproductivo – femenino. La revisión de tareas y funciones desde esta lógica puede ayudarnos a entender cómo entendemos lo productivo/reproductivo y si está generando una división sexual de los trabajos y una desigual valoración de los mismos.
- > Empoderamiento individual y colectivo en diferentes tareas imprescindibles para el trabajo organizativo. Fomenta la gestión de los poderes más horizontal e igualitaria entre las distintas personas de los equipos o espacios colectivos. Visibiliza formas diversas de asumir una misma función.

LA RUTA

1ª ETAPA. ¿NOS VAMOS DE EXCURSIÓN?

Momento de discusión reflexión colectiva para valorar si nos vamos de excursión.

- > Explicación colectiva de los 4 roles. **Apoyo A (Roles para facilitar reuniones).**
 - Facilitación
 - Moderación y tiempos
 - Cuidados
 - Acta y espacio.
- > Valoración colectiva: para qué, sus implicaciones, cómo nos vamos a organizar y que pretendemos con esta excursión.
- > Adaptar roles propuestos a nuestra organización en caso necesario.

Acuerdo grupal, si lo vemos viable ¿nos vamos de excursión!

2ª ETAPA. DISEÑAMOS EL ITINERARIO APLICANDO LOS 4 ROLES

Acordar colectivamente el funcionamiento de los roles:

1. Definir la rotación y cómo será.

Asignar estos roles con un mínimo de antelación para que la persona pueda asumirlo adecuadamente. Recomendamos hacer y difundir la calendarización, junto con la distribución de los roles.

Durante los primeros meses recomendamos compartir el detalle de las funciones con quienes las asuman para recordarlas. O tener disponible el documento del detalle de funciones en espacios colectivos y accesibles para todas las personas.
2. Valorar si son necesarios apoyos: formaciones, materiales...

3ª ETAPA. PONIENDO EN PRÁCTICA

1. Unos días antes de cada reunión cada persona/equipo enviará al resto un documento (puede ser audio o vídeo) que anticipe la información necesaria para agilizar la reunión y facilitar las decisiones.
2. Recordar roles al comienzo de cada reunión.
3. Visibilizar quien asume cada rol. Identificación durante la reunión. Reflejo en las actas. **Apoyo B (Chapas de roles)**

APRENOIZAJES

Aprendizajes de MUGARIK GABE, una de las Viajeras³ de esta expedición

- > Para hacer una buena Facilitación en espacios colectivos es necesaria una formación:
 - Para la persona o equipo de facilitación: una formación adecuada, que permita contar con herramientas para acompañar al grupo a un consenso real y no "enredarnos".
 - Para todas las personas de la organización: sobre la facilitación, el consenso, la comunicación y sobre cómo nos cuestionamos y cómo nos dejamos cuestionar. Es necesario aprender a dejarnos facilitar para romper con los vicios adquiridos.
- > Es muy importante que todas las personas del colectivo tengan claro las diferentes opciones que hay ante el consenso (consentir, aceptar, apartarse, bloquear) y esto se tiene que trabajar.
- > Definir y acompañar el rol de Cuidados. Puede hacerse necesaria la formación en gestión emocional para saber cómo acompañar las emociones del grupo. Valorar también diferentes herramientas para desarrollar el rol de cuidados en los espacios colectivos (rondas de emociones u otros formatos).
- > Es importante aclarar los objetivos de cada espacio (temas estratégicos, operativos, decisorios, creativos...), así como los tiempos que queremos dedicar a cada tema, teniendo en cuenta cuales son estratégicos y cuales más operativos.
- > Es muy importante la coordinación entre las cuatro personas que asumen estos roles, sobre todo entre la Facilitación y la persona que lleva la Moderación y tiempos, tendrán que definir momentos para coordinarse, y también con el resto de personas que vayan a presentar puntos en los diferentes espacios donde utilicemos estos roles, para tener claros los objetivos de cada punto y la información que es necesaria.

MATERIALES DE APOYO

- 4 Roles para facilitar reuniones
- Las chapas de los 4 roles



³ A diferencia de otras excursiones esta herramienta propuesta no ha sido experimentada por una organización en concreto, sino que la hemos construido en base a la experiencia de varias organizaciones con propuestas similares sobre los roles en las reuniones: ColaBoraBora, Setem, Hegoa y Mugarik Gabe entre otras.

EXPERIENCIAS ORGANIZATIVAS

Durante este 2022 han sido muchos los espacios en los que hemos tenido la oportunidad de intercambiar y aprender con otras personas y colectivos sobre sus experiencias prácticas y teóricas en torno a los cuidados.

Os compartimos algunas de esas experiencias a través de las **entrevistas breves** realizadas a Calala, L'Esberla, Mujeres que Crean y Mugarik Gabe. También os hacemos llegar la **relatoría gráfica** de uno de los espacios de intercambio de experiencias que impulsamos en octubre de este año. Pensamos que diversificar los formatos también nos permite profundizar en los contenidos y experimentar otras maneras de expresarnos y llegar a otros públicos.



ANGÉLICA NARANJO

Mujeres que Crean (Medellín, Colombia)



AMAIA MARTÍNEZ DE LAHIDALGA

L'Esberla



CRISTAL CAMPILLAY

Calala



MARÍA VIADERO

Mugarik Gabe

También os animamos a conocer a las organizaciones que participaron en el proceso Viajando por lo Invisible (Altekio, Colaborabora, Colectivo Cala, Lakabe, IM Defensoras y lacta) explicándonos la realidad de sus organizaciones en la apuesta por incorporar prácticas más feministas.



ALTEKIO



COLECTIVO CALA



COLABORABORA



LAKABE



IACTA



**INICIATIVA MESOAMERICANA
DE DEFENSORAS (IMD)**



CUIDÁNDONOS

ELKAR
ZAINTZEN

CUIDADOS Y DESCUIDOS EN NUESTRAS ORGANIZACIONES

BILBAO, 27 DE OCTUBRE DE 2022

Queremos generar un espacio seguro, cómodo y cercano.
No dudéis en comentarnos cualquier sugerencia

AMAIA MTZ. DE LAHIDALGA

L'ESBERLA

JOANA

MUGAR

HISTÓRICO

NECESIDADES
INDIVIDUALES

Vs.

NECESIDADES
COLECTIVAS

ESTABLECER ROLES

PANDEMIA

productividad

2018

Tuvimos mucho ÉXITO en la parte productiva pero fue a costa de nuestra SALUD

2019

Pusimos los CUIDADOS en el centro pero descuidamos la productividad, que bajó mucho y también repercutió en nuestra SALUD MENTAL

2020

La pandemia supuso un parón en todos los sentidos

2021

Pusimos en marcha un nuevo método para encontrar el equilibrio entre la PRODUCTIVIDAD y los CUIDADOS

La CHISPA surgió cuando fuimos a dar una charla a mujeres racializadas profesionales del cuidado. ¿Qué podemos decir nosotras como mujeres blancas y privilegiadas sobre qué son los CUIDADOS?

Hay que empezar a nombrarlos de otra forma porque el término "CUIDADOS" se está romantizando. ¡Hay que politizarlo!

Ahora lo llamamos:
ROL DE APOYO O
ESPACIOS DE APOYO

¿Apoyáis también a organizaciones mixtas o sólo de mujeres?

Sí, hemos acompañado a colectivos mixtos también. Cada uno tiene sus propios retos y resistencias. En las mixtas, a veces, cuando señalas ciertas dinámicas de poder, no se sienten identificados. En las no mixtas, también reproducimos ciertos roles y acabamos haciendo un uso incorrecto del

Nuestra idea es poder externalizar esta herramienta a otras cooperativas

marco
ideológico

marco
relacional

marco
organizativo

RETO Y DUDAS

¿Cómo incorporar un sistema feminista en una sociedad que no lo es?

Definimos diferentes marcos que relacionan dimensiones como la cultural, de valores, comunitaria, individual, etc.

¿Es bueno normativizarlo?
¿Al hacerlo NORMA dejamos atrás algunas realidades?



mugarik gabe



¿Por qué los cuidados están sobre todo en manos de las mujeres?

ETXANO
K GABE



La militancia no debería ser desde sacrificio

Los cuidados para Calala

SOSTENIBILIDAD



FELICIDAD



No sólo en lo referente a la financiación

Herramientas específicas



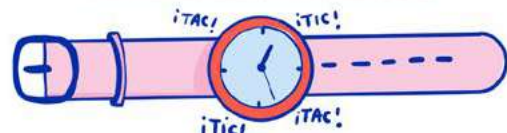
CRISTAL CAMPILLAY

CALALA

7 países en Europa

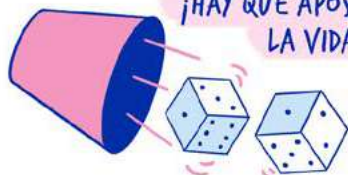
5 países en Mesoamérica

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS



Lleva tiempo, por eso, tenemos un protocolo

¡HAY QUE APOSTARLE A LA VIDA!



Horarios flexibles.
Teletrabajo para que las compas puedan viajar a sus países de origen.
tenemos servicio de canguro para necesidades.



SEGURIDAD DIGITAL

Una de las violencia más comunes hoy en día es la digital.

VISIBILIZAR LOGROS

Tenemos una herramienta específica para visibilizar los logros
¡Nos celebramos!



RELACIÓN CON LOS CUERPOS



Nuestro cuerpo es nuestro territorio.
Tenemos espacios para el arte, la espiritualidad y el ocio.
Hay 1 hora de autocuidado (se paga)



SEMÁFORO

Herramienta para testar cómo está el equipo

ESPACIO PARA LA DIFERENCIA

alebrije



Proyecto alebrije

Protocolo contra la violencia racista y para la decolonialidad

CALALA ES EL PRIMER FONDO DE MUJERES

Nos repartimos la tareas invisibles de cuidados para dividir responsabilidades y evitar sobrecargas



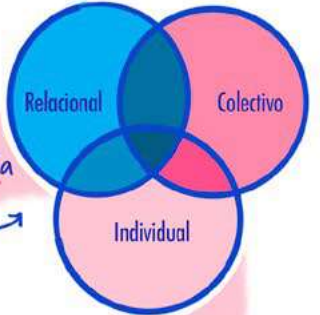
¿Qué medidas proponéis para desarrollar la seguridad digital?

Tenemos que aprender a democratizar ese espacio y hacerlo más accesible.
Hace un tiempo un grupo de hackers feministas nos ayudó a empezar a utilizar sólo herramientas alternativas. Se hace complejo pero ahora tenemos el conocimiento y nos manejamos muy bien.



Agradecer a tantas organizaciones con y de las que hemos aprendido

Todavía no sabemos qué son los cuidados en nuestra organización



Esto está en nuestra agenda

cuidado:
1. Derecho al bienestar, la seguridad y la autorrealización.



No debemos caer en el **OMBLIGUISMO**. Esto de los cuidados es para que salga a lo público.



El área de los cuidados ¿es un enfoque o un ámbito?

En lo social se reproducen más estos roles. No solo tienes que "salvar" a la gente que tienes cerca, también a toda la sociedad.



Nuestras organizaciones tienen marca de



Los cuidados tienen un enfoque individual y capitalista

Tenemos valores productivistas y tradicionales

Gestión de los límites



pero debemos poner el foco en la responsabilidad organizativa y colectiva de los cuidados

Tener un documento de evaluación nos va bien

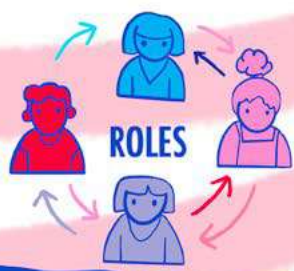


Revisamos nuestra participación. Somos asamblearias, pero sabemos que no es horizontal per se.



Dar nombre a los roles invisibles

Las tareas no asumidas las cogen las mujeres de administración



Rotar en los roles aunque cueste también nos empodera

no todas teníamos la voz

Nos grabábamos en las asambleas para "automirarnos" y aprender cuánto hablábamos y cómo lo hacíamos



Empezamos con algunos Experimentos de cuidados



Hacemos RONDAS DE GESTIÓN EMOCIONAL



Hay analfabetismo emocional.

¡Cuidado con sacar mierda que luego nadie gestiona!

Revisar como hacerlas y que no sean monótonas.

Son un proceso a largo plazo



Caja de cuidados



Puedes rasgar,
¡pruébalo!



TALLER DE COLLAGE



BLANCA CADENAS

1. Recorta un par
de figuras



2. quítales la cabeza
y quedate con los
cuerpos



3. Busca una frase que
explique "Cómo me cuido"



4. Crea un paisaje
fantástico



Puedes coser



6. Aprovecha las sobras,
los recortes...

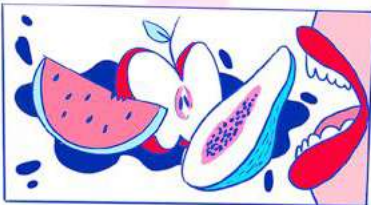


5. Coloca algo que te
guste en la cabeza de tu
cuerpo recortado



¡Vaya lío en
la cabeza!

7. Haz una tarjeta que
cuente "invítame a
comer"



Puedes dibujar



Para terminar
oráculo de las
Defensoras



ALGUNOS APRENDIZAJES

En este proceso son varios los aprendizajes y reflexiones colectivas que van surgiendo. Os compartimos algunas de ellas dejándolas abiertas a seguir profundizando.

Comenzamos por la claridad de la **importancia** de los cuidados, entendidos de manera compleja y política, para la sostenibilidad de las vidas de las personas y también de los procesos organizativos. La necesidad de su visibilidad, reconocimiento y puesta en práctica para lograr espacios más habitables y con capacidad de cambio social en contextos injustos y de crisis sistémica, en los que vivimos.

En este marco criticar aquellas acciones que no sitúan la apuesta por los cuidados en este **contexto** de precariedad y desigualdad que se reproduce también en nuestras organizaciones y movimientos. Tenemos claridad de la posibilidad de generar acciones a favor de los cuidados, nos aventuraríamos a decir, que casi en cualquier espacio, pero sin olvidar que el análisis de responsabilidades y posibilidades de acción están influidos directamente por esos contextos.

Hemos reforzado la importancia de contar con un **enfoque** claro en el abordaje de los cuidados con carácter transformador y feminista, criticando miradas instrumentales que incluso son funcionales al sistema y lo reproducen, centrando los cuidados en el consumo de nuevas actividades en el mercado o en la mejora de la productividad en los empleos, sin cuestionar en ninguno de los casos las bases estructurales que siguen dificultado los cuidados en todos los espacios de nuestras vidas.

Seguimos apostando por una mirada **feminista y de cambio organizacional**. Que proponga una revisión profunda de la reproducción de las desigualdades de género en nuestras vidas y en nuestras relaciones y prácticas organizativas y que también nos anima a experimentar propuestas de cambio. En esta línea, seguir cuestionando aquellos espacios donde los cuidados son responsabilidad exclusiva de las mujeres, donde no hay un reconocimiento ni visibilidad de los mismos, donde las prácticas y procedimientos reproducen lógicas que nos descuidan... entre otras muchas propuestas que han ido surgiendo en este proceso.

Tenemos certezas, pero también son varios los **debates** que han surgido en relación a cómo entendemos los cuidados: si son un enfoque o un ámbito concreto en nuestros colectivos, si el término es adecuado o estamos "estirando el chicle" de este concepto generando confusión y dificultando el debate en otros ámbitos de la agenda feminista (trabajo doméstico, dependencia...), si nos estamos quedando en los elementos que menos nos remueven de los cuidados tapando otros más complejos (los poderes, los conflictos...), si estamos incluyendo una perspectiva interseccional en nuestras propuestas, si estamos encontrando un equilibrio adecuado entre lo individual y lo colectivo... muchos hilos de los que seguir tirando desde los debates y las prácticas, mucho mejor si es entre nosotras y también con otras organizaciones y movimientos.

En este sentido valoramos la necesidad de seguir profundizando en nuestras organizaciones, de entender la apuesta por los cuidados en el marco de un cambio organizacional feminista, como procesos a **largo plazo** y con un necesario seguimiento, donde elementos como los diagnósticos, los experimentos... abordados de manera participativa y creativa son herramientas válidas y que han sido necesarias para todas. Reconocer también la importancia de contar con tiempo, como uno de los recursos más preciados y escasos en el contexto inicial que planteamos.

Tenemos claro que la transformación pasa por cómo impulsamos los procesos y porque sean sostenibles para nuestras organizaciones y para nuestras vidas. Mucho por hacer, pero un camino lleno de experiencias y aprendizajes, en la apuesta por seguir construyendo organizaciones que nos ayuden a generar un mundo un poco más feminista.

MATERIALES DE APOYO

EL CUERPO COLECTIVO

- Cartas
- Poster

LA COMUNICACIÓN EMPÁTICA

- Cartel de la comunicación empática

ESPACIOS CUIDADOSOS

- Cojín y play list

SENTIRES

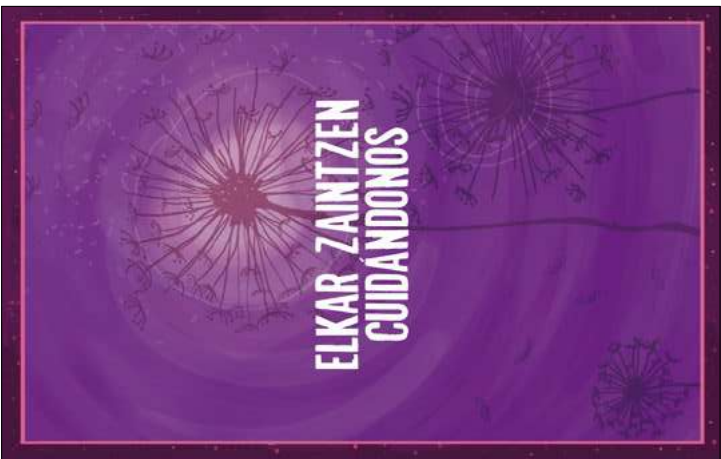
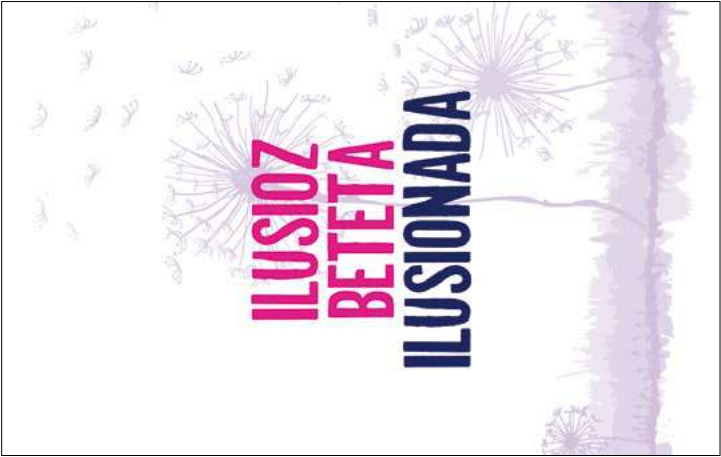
- Imágenes
- Preguntas y Recomendaciones
- Siento, Expreso y Escucho

TRABAJO EN EQUIPO

- 4 Roles para facilitar reuniones
- Las chapas de los 4 roles

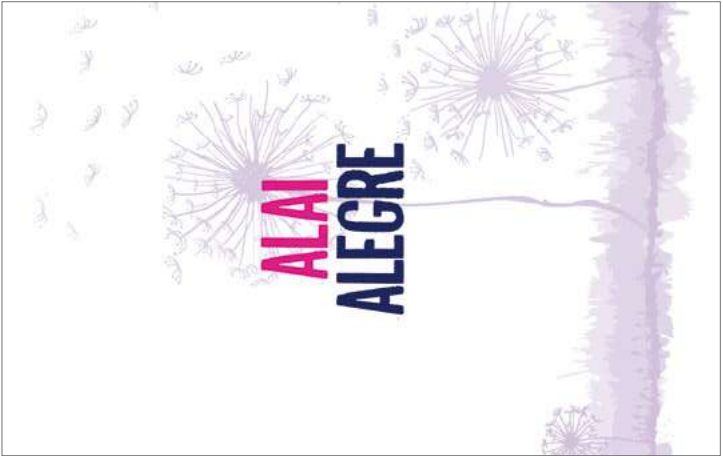


1. EL CUERPO COLECTIVO





EROSO
CÓMODA



ALAI
ALEGRE



ZORIONTSU
FELIZ



POZEZ
ZORATZEN
EXULTANTE



AUSART
DECIDIDA



ATSEDEN
HARTUTA
DESCANSADA



LASAI
TRANQUILA



ESKERTUTA
AGRADECIDA



NAGI
PEREZOSA



BELDURTUTA
ASUSTADA



EZGAI
INCAPAZ



DESEROSO
INCÓMODA



ASPERTUTA
ABURRIDA



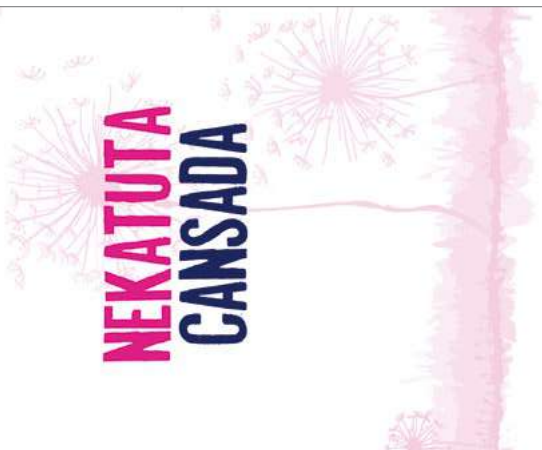
BAKARRIK
SOLA



ELKAR ZAINTZEN
CUIDANDONOS



LOTSATUTA
AVERGONZADA



NEKATUTA
CANSADA



HOÍZ
FRÍA



HASERRE
ENFADADA



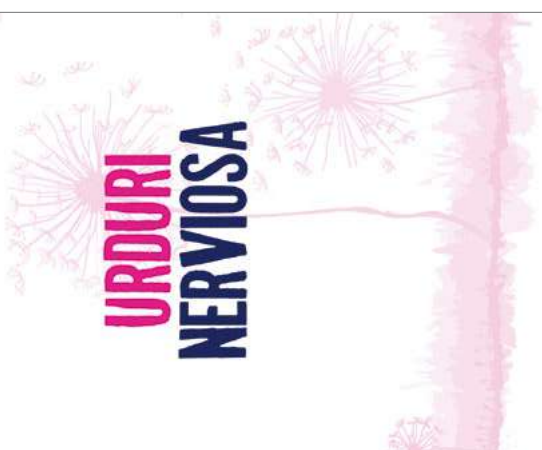
DESILUSIONATUTA
DESILUSIONADA



GOIBEL
TRISTE



INDARGABE
IMPOTENTE

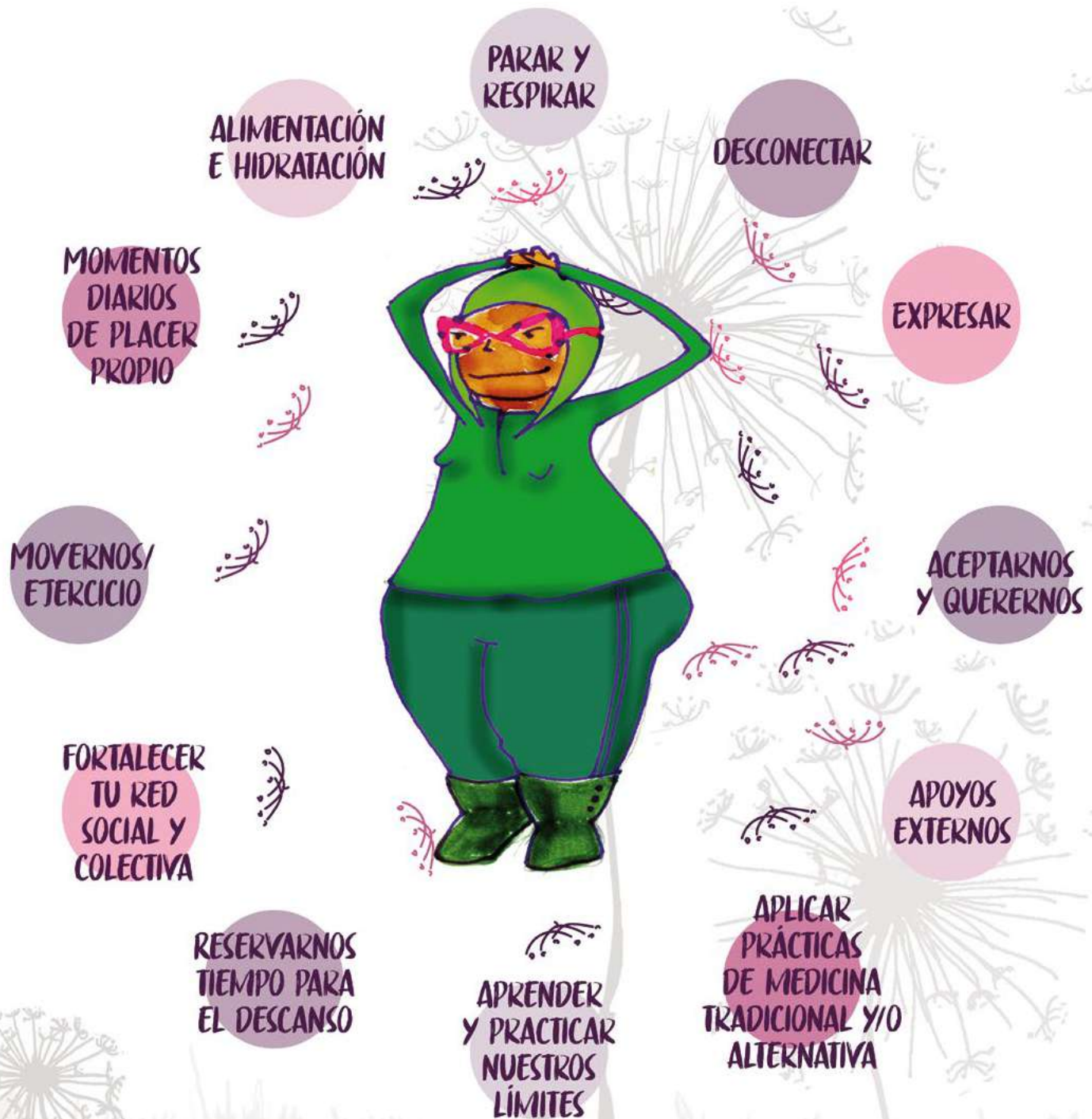


URDURI
NERVIOSA



ARDURATUTA
PREOCUPADA

RECOMENDACIONES PARA EL AUTOCUIDADO



mugarik
gabe

COMUNICACIÓN EMPÁTICA PARA CUIDARNOS



OBSERVACIÓN DE
LOS HECHOS

¿QUÉ SUCEDE?
Describir los hechos de la forma más objetiva posible. Evitar juicios sabiendo que no existe un análisis universal de la realidad y que está influida por relaciones de desigualdad.



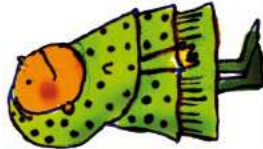
EXPRESIÓN DE MIS
SENTIMIENTOS

**¿CÓMO TE HA
HECHO SENTIR?**
Promueve la asertividad para expresarnos, la empatía en quienes nos escuchan y responsabilizarnos de nuestras emociones.



EXPRESIÓN DE
NECESIDADES

¿QUÉ NECESITO?
En este momento y pensando en situaciones futuras. Las necesidades, valores, deseos, etc. que crean nuestros sentimientos.



FORMULACIÓN DE
UNA PETICIÓN

¿QUÉ PIDO?
Las acciones concretas que pedimos, no exigimos, con el fin de mejorar nuestras vidas y las de nuestras organizaciones.

MATERIALES QUE NOS AYUDAN A CUIDARNOS

Como en esta caja no podemos incluir todos los materiales necesarios para promover una organización cuidadosa, aquí os proponemos algunos que os pueden ayudar en el proceso. Os animamos a reutilizar materiales y que sean de cercanía y reciclados.

MATERIAL CREATIVO

Papelografos, rotuladores, pinturas diversas, hojas de colores, material reciclado (revistas, carteles...), tijeras, pegamento, celo, lanas, tizas, pegatinas...

MENATE BÁSICO PARA HACER NOS LA VIDA MÁS GUSTOSA

Jarra de agua, vasos y tazas, algunas fuentes...

ALIMENTOS BÁSICOS PARA NUESTROS ESPACIOS

Agua, fruta, algún dulce, infusiones...

ALGÚN INCIESENCO, palo de santo o lo que más os guste.

ACEITES ESENCIALES

Por ej. lavanda para relajar, limón para activarnos o bálsamo de tigre para el dolor de cabeza.

ELEMENTOS PARA ADECUAR EL ESPACIO

Sillas móviles, cojines, pizarra...

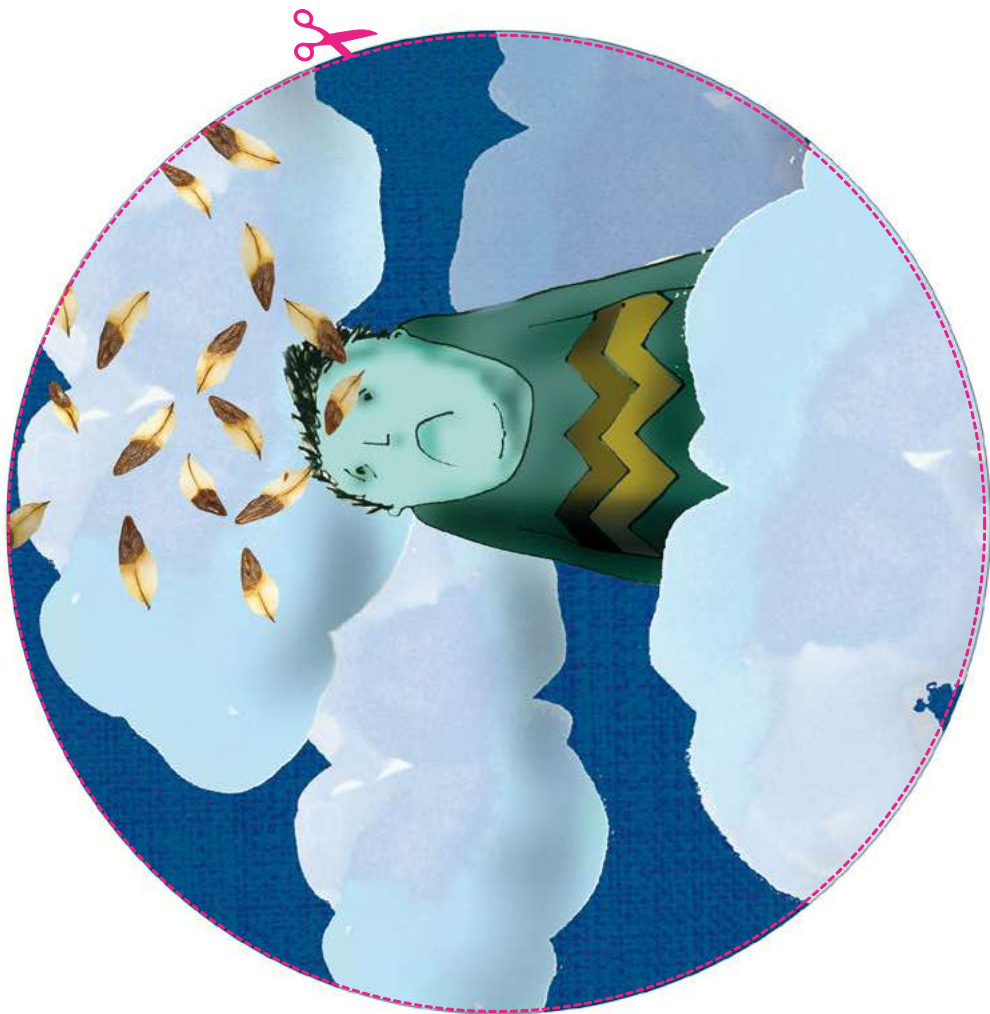
LA MÚSICA puede ayudar a nuestras dinámicas, os animamos a crear una lista propia, con los temas que os gustan, para relajarlos, celebrar, soltar... Aquí os proponemos algunos y os animamos a contarnos los vuestros :)



NO NOS OLVIDEMOS DE VISIBILIZAR Y RECONOCER A QUIENES SE ENCARGAN DE ORGANIZAR NUESTROS ESPACIOS Y MATERIALES. MANTENGÁMOSLOS CUIDADOS Y RECOGIDOS REPARTIENDO ESTA TAREA DE MANERA IGUALITARIA

4. SENTIRES







PREGUNTAS Y RECOMENDACIONES PARA RONDAS EMOCIONALES

Preguntas y recomendaciones que retomará quien dinamice las rondas emociones:

RONDA DE EMOCIONES INICIAL: ¿CÓMO ESTAMOS?

- > ¿Cómo estamos? ¿Cómo te estás sintiendo?
- > ¿Cómo llegas a nivel personal? (dormí mal, contenta, estoy un poco triste por otra historia...)
- > ¿Cómo estás en el colectivo? (ando un poco estresada, estoy contenta por la actividad que llega, incertidumbre por el tema que vamos a trabajar...)

Su objetivo es contextualizar nuestras emociones en el marco del espacio de toma de decisiones en el que nos encontremos y si venimos con otras mochilas, elementos que nos puedan ayudar a entender actitudes o emociones durante la asamblea. En un sentido de colectividad, la ronda inicial nos da información sobre el estado en el que el grupo se encuentra y nos posibilita poder tomar decisiones colectivas al respecto. Nos sentimos libres de no participar en la ronda si no nos apetece.

Escucho cuidando no valorar unas emociones sobre otras, jerarquizándolas o reproduciendo estereotipos que dan valor a unas emociones sobre otras (ej. se permite y se valora el llanto pero no otros bloqueos conectados con la rabia u otras emociones). Esto es diferente a justificar que las emociones se expresen de cualquier modo (cuidado con justificar expresiones violentas de las emociones o su manipulación).

RONDA DE EMOCIONES FINAL: ¿CÓMO NOS VAMOS?

- > ¿Cómo me he sentido durante la asamblea?
- > ¿Cómo he visto el espacio y al grupo?
- > ¿Cómo me voy?

Especial cuidado en la ronda final, es para hablar de cómo se siente cada una sin hacer referencia a las opiniones de otras, o responder a sus intervenciones. "Yo me he sentido..." "He sentido el espacio..." "He notado al grupo..."

En la ronda final, podemos saber si nos hemos sentido escuchadas, si estamos satisfechas con las decisiones tomadas etc. Además, nos puede servir para saber si la propia asamblea ha servido para aliviar los malestares expuestos en la ronda de inicio o si por el contrario nos vamos peor de lo que hemos llegado y por tanto podemos valorar tomar decisiones que sirvan para cuidarnos sobre prácticas o circunstancias que no nos están haciendo sentir bien.

SIENTO, EXPRESO Y ESCUCHO

SIENTO

Una de las consecuencias de un sistema en el que prima lo racional por encima de lo emocional puede traducirse en la dificultad inicial de tomar conciencia de lo que estamos sintiendo. Las emociones toman lugar a través de nuestro cuerpo y en muchos casos se manifiestan también en sensaciones físicas como pueden ser el dolor de cabeza, la tensión muscular en la espalda, un nudo en el estómago o el pecho. También puedo sentirme despierta y ligera si estoy alegre o entusiasmada con algo. Poner la atención en nuestro cuerpo puede ayudarnos a saber cómo estamos.

En el proceso nos tocará revisar si en ocasiones comenzamos planteando "yo siento..." para exponer una idea más que un sentimiento o una emoción, incluso como estrategia en la toma de decisiones (un sentimiento es difícilmente rebatible, a diferencia de una idea). Iremos aprendiendo en nuestra excursión a conectarnos e identificar nuestras emociones y a vincularlas de forma constructiva en las decisiones organizativas.

EXPRESO

- > Hablo desde lo que yo siento en primera persona sin etiquetarlo como bueno o malo. No hay emociones buenas o malas, todas son necesarias y nos hablan del impacto que tiene lo que estamos viviendo en nosotras.
- > Tanto en el caso de aquellas emociones que nos resultan más gratas como aquellas que nos cuestan más, expresarlas nos ayuda a sentirnos de otra manera.
- > Expreso también dando valor al momento, no de manera mecánica y/o repetitiva.

ESCUCHO

- > Cuando una persona habla el resto escuchamos de forma activa, tratando de ponernos en su lugar y sin juzgar. No entramos a responder sus intervenciones.
- > Tomar conciencia de que mis compañeras dan valor a lo que estoy sintiendo favorece la creación de un círculo seguro en el que nos sentimos libres de hablar de lo que sentimos.
- > En ocasiones puede ser que en la ronda se expongan emociones con más intensidad o que broten emociones que han estado retenidas en forma de llanto. En ese momento en el que la emoción necesita ser expresada, no es necesario que hagamos "nada". Cuando se haya calmado nos mostramos disponibles por si necesita algún tipo de contención. Estamos presentes atentas a sus señales y actuando en reciprocidad para que se sienta acompañada pero no agobiada.
- > Escucho desde la empatía, colocándome en el lugar de la otra, sin juicio y teniendo en cuenta esas emociones como parte del espacio colectivo.

5. TRABAJO EN EQUIPO

4. ROLES PARA FACILITAR REUNIONES



FACILITACIÓN:

Su función principal es dinamizar el espacio: fomentar los acuerdos, facilitar la visibilidad de todas las propuestas, búsqueda de mejoras y nuevas opciones... construcción colectiva y búsqueda de consensos, según los objetivos de cada espacio. Para poder desarrollar bien este rol deberá leerse y preparar los temas previamente, así como coordinarse con las personas/equipos que lleven temas concretos para aclarar los objetivos de cada punto. También organizará previamente la propuesta de metodología y asegurará que estén preparados los materiales e información necesaria (documentos, materiales para metodología...). Por último evalúa la dinamización y plantear mejoras para las siguientes.



MODERACIÓN Y TIEMPOS:

Eta persona se encargará de fomentar que se respeten los tiempos marcados de inicio y fin y de los puntos marcados. Además se encargará de apuntar y asignar los turnos de palabra (priorizando a las personas que no hayan intervenido para fomentar una mayor participación). Valorar también el uso de metodologías más creativas en la asignación de palabras y gestión de tiempos.



CUIDADOS:

Cuidar el clima durante la reunión, darse cuenta de cómo se sienten las personas y el grupo, para que haya una buena expresión de las emociones. Ayudará a destensar momentos duros, fomentar que se compartan las emociones y generar un buen ambiente organizativo. Para ello utilizará o fomentará que se utilicen herramientas como: rondas emocionales (ver excursión del viaje por el aire), dinámicas corporales, momentos de respiración o descanso...



ACTA Y ESPACIO:

Tomar acta y compartirla. Organizar el espacio antes y después de la reunión, así como las necesidades tecnológicas.

LAS CHAPAS DE LOS 4 ROLES

Al comienzo de la reunión se recuerda la distribución de los roles y las personas que asumen alguno de estos se colocan la chapa para visibilizar su rol en la reunión/asamblea.

A través de estas imágenes te proponemos hacer visibles los roles propuestos en el espacio colectivo y recordar al grupo y a quienes los asumen el desarrollo de las tareas.

También podéis construir vuestras propias chapas adaptadas a vuestra organización y/o a cada uno de los roles.

