

MODELOS DE TRABAJO Y ACTIVISMO QUE PONGAN LOS CUIDADOS EN EL CENTRO

IDEAS Y APRENDIZAJES PARA COMPARTIR



MUGARIK GABE somos una Organización No Gubernamental vasca de Cooperación al Desarrollo, nacida en 1987 y declarada de Utilidad Pública; una organización asamblearia, feminista, ecologista, de izquierdas, internacionalista, solidaria y horizontal.

Estamos convencidas de que todas las personas y pueblos tienen los mismos derechos. Desde una mirada crítica al modelo de desarrollo dominante neoliberal y heteropatriarcal, denunciemos que éste privilegia y enriquece a unos pocos a costa de la subordinación, desigualdad, vulneración de derechos y opresión de las grandes mayorías. Trabajamos en la difusión, promoción y creación de experiencias alternativas que ayuden a transitar hacia un mundo equitativo entre mujeres y hombres, entre pueblos diferentes, y sostenible para las generaciones futuras poniendo la vida en el centro; alternativas a dicho modelo construidas por/junto con colectivos y movimientos sociales emancipadores de nuestra tierra y de América Latina de quienes aprendemos constantemente, como el movimiento indígena, campesino o feminista.

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

Financiado por:



Ayuntamiento
de Vitoria-Gasteiz
Vitoria-Gasteizko
Udala

Colabora:



Marzo 2022

Maquetación: [Binari Comunicación](#)



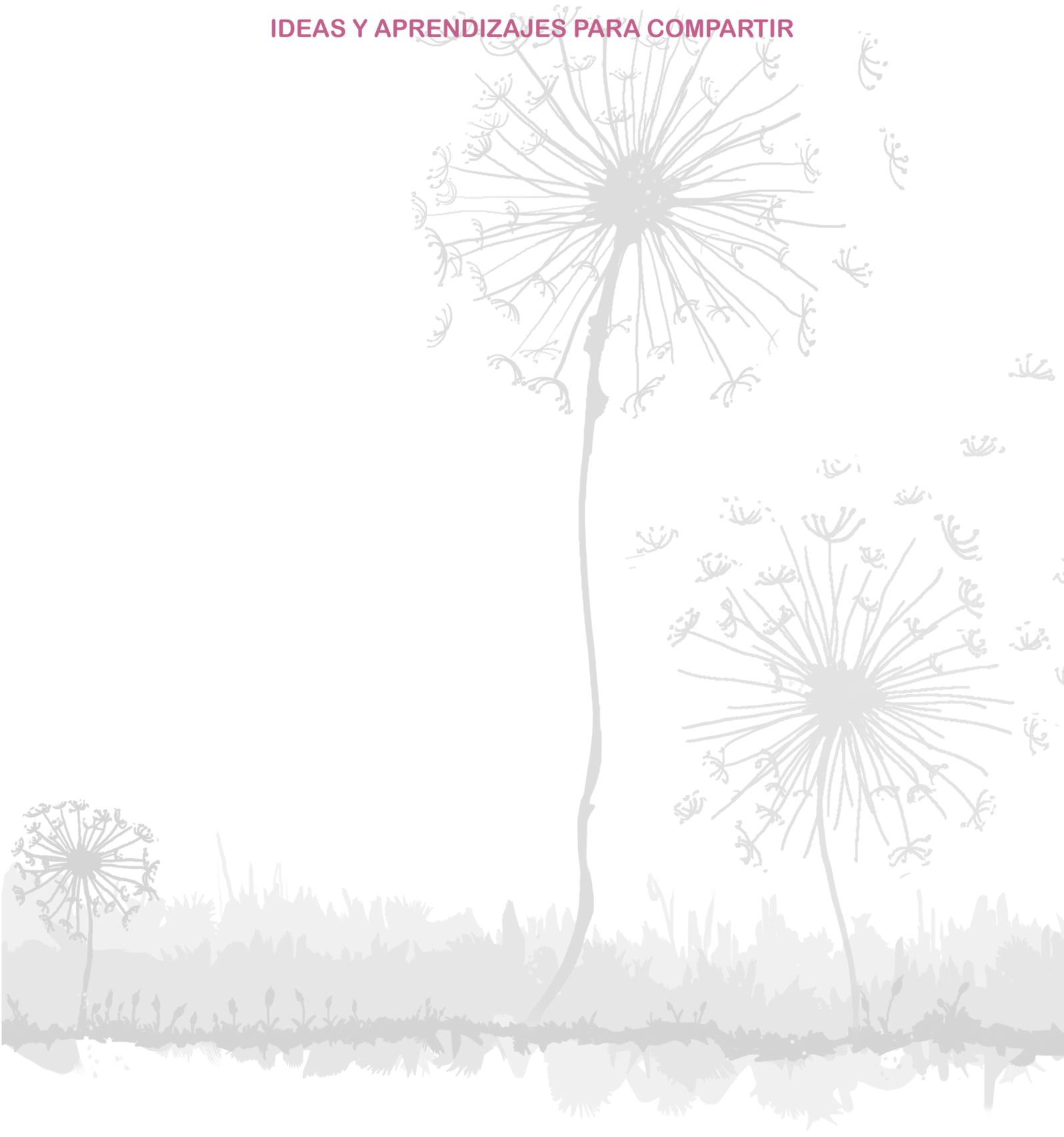
Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

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

MODELOS DE TRABAJO Y ACTIVISMO QUE PONGAN LOS CUIDADOS EN EL CENTRO

IDEAS Y APRENDIZAJES PARA COMPARTIR



En este documento os presentamos algunas de las ideas y hallazgos del proceso MODELOS DE TRABAJO Y ACTIVISMO QUE PONGAN LOS CUIDADOS EN EL CENTRO que durante el 2021 y 2022 hemos puesto en práctica.

A través de este proceso hemos conectado los aprendizajes de organizaciones de Medellín y Vitoria-Gasteiz en la construcción de modelos de trabajo y activismos más sostenibles para la vida. Hemos profundizado en los conceptos de autocuidado, autoprotección y cuidados organizativos, abordando los niveles individual, relacional y colectivo, trabajándolos desde la teoría y la práctica.



DE DÓNDE VIENE ESTE PROCESO

La **Corporación para la Vida Mujeres que Crean** (CMQC) y Mugarik Gabe llevamos juntas trabajando desde 2009 en la defensa de los derechos humanos de las mujeres y en aportar a la construcción de un modelo de vida feminista. En este marco ambas organizaciones hemos tenido presente una apuesta por los cuidados desde una mirada feminista, cada una de nosotras desde los procesos que impulsamos.

En el caso de CMQC, su proceso conecta más con las defensoras de derechos humanos y, al igual que promueve la Iniciativa Mesoamericana de Defensoras, plantean una protección integral feminista. Esta protección implica no sólo la seguridad, que es imprescindible, sino un concepto más amplio y complejo donde la salud física y mental de las defensoras es un elemento clave para la sostenibilidad de los procesos que están impulsando. En esta reflexión la CMQC amplía este marco de investigación y práctica, no sólo a las defensoras, sino también a organizaciones sociales e instituciones públicas.

En el caso de Mugarik Gabe los procesos de **cambio organizacional feminista**, son los que nos ayudan a buscar una coherencia entre el discurso más visible de defensa de los derechos humanos de las mujeres y los feminismos y nuestras prácticas cotidianas. Este ha sido uno de nuestros marcos de formación, investigación y sobre todo, práctica y experimentación en los últimos 20 años, siendo un elemento clave de construcción colectiva de este proceso, *Viajando por lo Invisible*.

En los últimos años, uno de los elementos de profundización, conectado con la actualidad de las agendas feministas y el contexto de crisis sistémica (específicamente de cuidados y medioambiental), nos ha focalizado en concretar esta apuesta de cambio organizacional feminista con elementos relacionados con los cuidados. En este reto, uno de los énfasis está siendo conectar los cuidados, no sólo desde un punto de vista personal y relacional, que también, sino con el foco puesto en la responsabilidad organizativa en el abordaje, toma de decisiones e institucionalización de medidas de mejora de los cuidados.

Todo esto está enmarcado en un contexto de crisis de los cuidados, crisis post covid... que profundiza la situación de precariedad y de sobrecarga en muchas organizaciones sociales. Estas situaciones tienen un reflejo directo en el descuido de personas y organizaciones, así como de reproducción de elementos que ya habíamos identificado como reproductores de un modelo capitalista y heteropatriarcal (individualismo heroico, capacitismo, cultura del logro, productivismo..).

En este contexto pensamos que prácticas como las impulsadas por ambas organizaciones y la búsqueda de nuevas experiencias (como es la de Zemos98) es imprescindible para construir nuevos marcos de análisis y conocer propuestas prácticas de aplicación, en este difícil equilibrio entre el mundo que queremos y no dejar la vida por el camino...

Para ello dos momentos. Una mesa redonda de Mujeres que Crean y Mugarik Gabe junto con Zemos 98, en la que compartir los procesos, con sus avances y dificultades. Un segundo momento en el que comenzar a experimentar los aprendizajes de estos procesos, primero en un taller con personal dedicado al ámbito de la intervención social y después con personas de ONGD, asociaciones del tercer sector y movimiento sociales.

DE LA TEORÍA...

Comenzamos este proceso analizando diferentes experiencias que ya existían en esta línea sobre el abordaje de los cuidados en diferentes entidades, como fue el caso de Zemos98, y profundizando en las conexiones y aportes entre las experiencias de Mujeres que Crean y Mugarik Gabe.

Posteriormente organizamos una **MESA REDONDA** en la que conectamos los aprendizajes de las experiencias de Mujeres que Crean, Mugarik Gabe y Zemos98. Las tres experiencias teníamos en común haber desarrollado documentos con herramientas concretas, nos interesaba generar este espacio para conocer mejor los procesos: necesidades previas para hacerlas, proceso de construcción de las guías y la "utilidad" o logros con las mismas.

Nuestra idea era tomar conciencia de las dificultades para cuidarnos en los modelos de trabajo y activismo actuales y proponer nuevas formas de hacer que se están poniendo en marcha (con sus avances y dificultades).

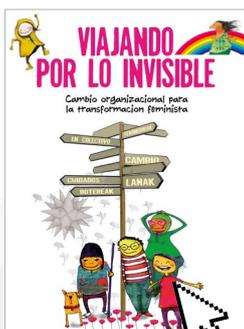
Aquí os compartimos las tres guías:



Cuidándome, cuidándonos entre nosotras. Guía para el autocuidado, la autoprotección y el cuidado mutuo de defensoras de derechos humanos. Mujeres que Crean nos proponen esta guía donde se ratifica que hoy es más exigente y necesario para las lideresas y defensoras contar con espacios en el que fortalezcan sus capacidades de autocuidado, autoprotección, cuidado mutuo y colectivo, para prevenir situaciones que afectan la salud física, la salud mental, la seguridad integral, y el accionar político individual y colectivo, por efecto de imaginarios colectivos instalados por el patriarcado, el neoliberalismo y el conflicto armado.



Pedagogía de los Cuidados. Zemos98 realizó una investigación interdisciplinar sobre economía de los cuidados, activismo colaborativo y democracia de código abierto con el objetivo de mapear y visibilizar prácticas de cuidados y gestión de los afectos en contextos activistas y organizaciones con fines sociales. Para ello analizaron estudios de caso de Polonia, Croacia, Italia y Serbia.



Viajando por lo Invisible. Mugarik Gabe trabajó la necesidad de abordar propuestas de cambio organizacional feminista en nuestras prácticas cotidianas y elaboramos de manera colectiva herramientas para favorecerlo.

Las tres propuestas nos plantean aventurarnos colectivamente a experimentar prácticas del cuidado y protección en los escenarios de la vida cotidiana, en las dinámicas organizativas e institucionales.

Seguro que después de ver las guías tenéis más ganas aún de poder escuchar la **CONFERENCIA COMPLETA**:



...A LA PRÁCTICA

Como os compartíamos al inicio, uno de los objetivos de este proceso era pasar de la teoría a la práctica, o mejor, seguir aprendiendo y construyendo desde la propia experimentación. Por eso organizamos dos **TALLERES**, uno más vinculado al ámbito de la intervención social con personal del propio Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz y de asociaciones relacionadas con la intervención en violencias machistas, y un segundo con personas de ONGD, asociaciones y movimientos sociales.

En este tipo de trabajos y activismos, entendemos que se producen situaciones personales y organizativas que dificultan un abordaje cuidadoso de nuestro trabajo, de nuestro funcionamiento como equipo y del bienestar de cada una de nosotras y nosotros. Por ello en los talleres que desarrollamos pretendíamos:

- Generar un espacio para profundizar en los procesos de autocuidado, cuidado mutuo y organizativo en nuestros entornos laborales, desde una perspectiva de género.
- Tomar conciencia de nuestra situación y de las necesidades individuales y colectivas sobre los cuidados, para identificar mejoras que nos fortalezcan.
- Aportar a la mejora de las condiciones para el trabajo de defensoría de los derechos y a la construcción de modelos de trabajo más saludables y gozosos que garanticen la sostenibilidad de las personas y los procesos.

Estos talleres combinaron algunas partes expositivas, con debate en grupos y dinámicas más vivenciales/reflexivas, con la idea de implicar al grupo desde la reflexión propia y conectar con sus experiencias y valoraciones. También intentamos que el propio espacio del taller fuera una apuesta por los cuidados, incluyendo diversidad de dinámicas, música, espacios para el descanso y materiales para los trabajos en grupos.

Ambos comenzaron con un espacio más relacionado con lo que podríamos definir como autocuidado para después abordar los elementos más organizativos donde no siempre ponemos tanto el foco.

Aquí os compartimos algunas de las ideas y aprendizajes de estos espacios.



EL AUTOCUIDADO

"Prisas. Agenda a reventar. Post-its pegados en el borde del ordenador. Horas extras en el trabajo. Vete de aquí para allá y de allá para acá. Autoexigencia. Dedicar tiempo de calidad a tus hijas e hijos. Acude a esa cena de antiguos alumnos. Y la regla tan potente de este mes. 65 whatsapps en la pantalla. Culpa por no llegar, por no sonreír. Falta de nuevo a mi clase de guitarra. Y mi padre que se ha caído, corriendo al hospital. Voy a la asamblea de mi barrio, pero llevo agotada. Duermo raro, con lo que yo he sido para dormir. Agotamiento y desazón.

Quiero parar, salir de esta rueda, romper con esto, saltar, hacer que el mundo se congele por un momento y pueda... uff, al menos dejarme sentir, poder escucharme sin tanto ruido alrededor."

Beatriz Villanueva _ 8 claves prácticas de autocuidado feminista¹

Comenzamos los talleres abordando cómo estamos entendiendo los cuidados, en un contexto donde este concepto se utiliza cada vez más llegando a desvirtuarlo. Nosotras entendemos el cuidado como derecho al bienestar, a la seguridad y a la auto-realización. Un saber que las feministas han desarrollado por mucho tiempo, y que nos lleva a vivir procesos de concienciación, reflexión y acción personal y colectiva, partiendo de la exigibilidad y vivencia de los derechos para hacerlos efectivos en primera persona.

Entendemos los cuidados tanto desde su dimensión material, atendiendo al propio cuerpo, como en su dimensión inmaterial, donde incluiríamos los elementos más afectivos y relacionales que nos proporcionan un bienestar emocional. En ambas dimensiones durante todo el taller pusimos el foco en la responsabilidad no sólo individual, sino también relacional y organizativa de fomentarlos.

Los análisis feministas nos ayudan a detectar cómo especialmente las mujeres, consciente o inconscientemente reproducimos **roles y estereotipos de género** que dificultan un abordaje adecuado de los cuidados en nuestra vida personal, activista y laboral. Entre ellos el "ser para otros y otras" o la "salvadora y todopoderosa", que dificultan nuestra capacidad de poner límites.



Dinámica Cuerpo Territorio

¹ <https://www.pikaramagazine.com/2018/09/autocuidado-feminista/>

Esta idea se relaciona directamente con un contexto en el que, como plantea Marcela Lagarde, se da un sincretismo de género, donde conviven lo antiguo y lo nuevo en lo que a estereotipos y roles de género se refiere.

Estas vivencias unidas a un contexto de vulneración de los derechos humanos de las mujeres, de precariedad en el sector social o de crisis de los cuidados, genera situaciones de estrés, ansiedad, enfermedad, así como frustraciones, impotencia, enfado y sensación de que lo que hacemos no es útil o suficiente.

Desde el enfoque de la **protección integral feminista**, nos hablan de dos consecuencias de la falta de cuidado: la enfermedad y el riesgo (conectado con las defensoras de DDHH). La primera tiene más que ver con nuestro modelo de trabajo (excesos, estrés...), para ello necesitamos gestionar los límites y esto implica procesos de trabajo en equipo y de empoderamiento, para reconocer, aceptar y hacer valer los límites del cuerpo, la mente y el espíritu. El riesgo tiene más que ver con los ataques de los que podemos ser objeto (directamente a la persona, a sus redes o propiedades, física o virtualmente).

Abordar el autocuidado, reconociendo las dinámicas laborales y de la vida cotidiana tiene un gran impacto en nuestra salud física y mental y el bienestar de todas personas que nos rodean. Así, podemos prevenir situaciones de estrés, desgaste, arrebatos emocionales incontrolables, culpas, impotencia, depresión, ansiedad, migrañas, miedo, cansancio crónico... entre otros efectos y mejorando nuestro bienestar, el de nuestros equipos y el de las personas con o para las que trabajamos.

Desde estos enfoques no podemos olvidar que los análisis deben ser situados, es decir, analizarse desde quiénes somos, cómo son nuestros contextos y cómo nos situamos en los diferentes sistemas de opresión en los que vivimos. Esta mirada posibilitará propuestas más centradas y coherentes en el abordaje de los cuidados (¿Quiénes cuidan?, ¿Quiénes pueden cuidarse?, ¿Cómo entendemos los cuidados?), que tengan en cuenta que las desigualdades de género ya mencionadas, se cruzan también con otras como son la clase, la raza o el origen, entre otras muchas, apostando por un **enfoque interseccional**.

Con todas estas claves queremos promover el autocuidado como una manera de seguir politizando lo personal. Como planteaba Audre Lorde en 1988 *"Cuidar de mi misma no es un acto de autoindulgencia, es autopreservación, y esto es un acto de guerra política"*.



Dinámica Cuerpo Territorio

Para el abordaje de estos contenidos retomamos algunos **ELEMENTOS PRÁCTICOS O REFLEXIVOS** como:

RONDAS DE PRESENTACIÓN Y EXPECTATIVAS

Animadas con pequeños guiños más creativos
(objetos, sonidos, movimientos):
¿algo que te caracteriza?
¿qué te da placer en tu vida cotidiana?



DINÁMICA CUERPO-TERRITORIO

Visualización, y toma de conciencia de cómo llegamos al espacio desde lo emocional y corporal. Conectar el aquí y el ahora, con nuestras emociones, con nuestro cuerpo, sentimientos; ¿Cómo nos encontramos al llegar al taller desde una mirada del autocuidado? ¿Dónde ubicamos estas sensaciones en nuestro cuerpo? Reflexión individual y puesta en común en cuerpo colectivo.

REFLEXIÓN 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?

RECOMENDACIONES PRÁCTICAS



ALGUNAS VOCES DE LOS TALLERES

Necesidad de marcarlo en la agenda como una necesidad básica, siempre se priorizan otros elementos.

Es necesario poner consciencia de lo que necesitamos, ponerlo encima de la mesa. Es vital visibilizar la necesidad de autocuidado, aunque no se pueda llevar a la práctica.

Debemos tomar conciencia del proceso de cuidarnos. No me he preguntado qué necesito. He pensado qué necesitan las demás personas, y no qué necesito yo. No sabemos lo que nos ayuda. No sabemos lo que nos gusta o nos da placer. Necesidad de parar y pensar.

Salir del confort de la autojustificación "estoy muy liada". Hay que avanzar, hay que ir practicando para hacerlo.

Es extremadamente difícil definir las emociones, y posicionarlas en una parte de nuestro cuerpo, no estamos acostumbradas a ello.

Alerta cuando el autocuidado se convierte en una tarea, una obligación, y la culpa ligada al no hacerlo.

El miedo de decir "no puedo".

La situación que compartimos muchas de las personas que trabajamos organizaciones y/o militamos en movimientos sociales es que nos encontramos en las periferias. Generando una incoherencia tremenda entre nuestra teoría y nuestra práctica. Reproduciendo modelos hegemónicos capitalistas donde el cuidado y el bienestar se quedan en un segundo plano. No cuidamos de lo que hacemos y de en qué condiciones lo hacemos quienes estamos, y esto es algo que definitivamente debilita a los movimientos y asociaciones.

Las estructuras están asentadas, y aunque haya cambios individuales la estructura no cambia. La necesidad de generar los cambios desde abajo para cambiar la estructura.

CUIDADO MUTUO Y ORGANIZATIVO

En un segundo momento nos centramos en el cuidado mutuo y organizativo, para tomar conciencia de que nuestros espacios de trabajo y activismo también están atravesados por una **cultura machista, patriarcal, individualista, de explotación y/o autoexplotación**, que reproducimos consciente e inconscientemente. De ahí la necesidad de revisar y transformar aquello que a lo largo de nuestra vida hemos aprendido y que, aunque en nuestros discursos apostemos por lo contrario, reproducimos constantemente.

En el proceso de cambio organizacional feminista que hemos trabajado en Mugarik Gabe, uno de los aprendizajes ha sido tomar conciencia de que las **organizaciones no somos neutras en términos de género**. En muchos casos ponemos el foco del análisis de las desigualdades en las personas y las relaciones, olvidando que las estructuras de las organizaciones, las relaciones que se dan en ellas, el control de procesos de trabajo y los sistemas de atribuir valor, las estructuras y políticas, la delimitación de prioridades y la asignación de responsabilidades, se ven afectadas por símbolos de género, procesos de identificación de género, así como por las desigualdades materiales y de poder entre mujeres y hombres.

Además al igual que planteábamos al hablar de autocuidado, este análisis feminista, debemos cruzarlo con la influencia en nuestras organizaciones de otros **sistemas de opresión**, por los que el racismo, el capacitismo o el capitalismo están presentes en nuestras organizaciones, dificultando aún más una cultura de cuidado. Como plantea Vivian Martínez Díaz *“El autocuidado, entendido como un acto de amor radical hacia nosotras mismas, ha sido tristemente subsumido por la ideología de libre mercado y la inmediatez de las redes sociales”*.

La revisión personal y colectiva nos debe llevar a cuestionar el siguiente mandato: “trabajar un poco más, siempre más”, sentirnos culpables por no hacerlo y peor aún generar culpa en quienes ponen límites. Cuestionar este modelo de trabajo y de activismo que también es productivista, cronométrico y que fomenta el individualismo heroico y que en muchos casos son una limitante respecto a desarrollar una cultura organizativa del autocuidado.

Hablar de cuidado mutuo implica, sin lugar a dudas, la construcción de **redes de apoyo**, personales y también en el espacio de trabajo y activismo, con las que podamos intercambiar información, en las que podamos confiar y apoyarnos para tomar decisiones. En este marco también debemos revisar cómo nuestros **modelos y espacios de trabajo y las condiciones laborales** con las que contamos son elemento clave en el desarrollo de este modelo de cuidado organizativo.

En esta segunda parte del taller avanzamos en identificar elementos de nuestro trabajo cotidiano, individual y en equipo, que fomentan o dificultan esta cultura del cuidado. Y propusimos algunas herramientas concretas que pueden mejorar ese clima laboral y fomentar el cuidado mutuo.

✓ ALGUNAS PREGUNTAS PARA LA REFLEXIÓN COLECTIVA

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

Herramientas

En esta segunda parte presentamos algunas **HERRAMIENTAS** que se pueden utilizar en los espacios colectivos: las rondas emocionales, protocolos para el abordaje de conflictos y definición y rotación de roles. En todas ellas animamos a la promoción de los elementos clave de la comunicación no violenta, propuestos por Marshall B. Rosenberg, y a su incorporación no sólo en la gestión y prevención de conflictos, sino también en el funcionamiento de los equipos.

PASOS DE LA COMUNICACIÓN NO VIOLENTA



1. **OBSERVACIÓN:** Describir los hechos, las informaciones de la forma "más objetiva posible", sin entrar en juicios de valor y entendiendo que las otras personas han podido verlo de otro modo.
2. **SENTIMIENTO:** ¿Cómo te ha hecho sentir? Promueve la asertividad para expresarnos y la empatía en quienes nos escuchan. También favorece responsabilizarnos de nuestras emociones.
3. **NECESIDAD:** ¿Qué necesito? En este momento y pensando en situaciones futuras.
4. **PETICIÓN** ¿Qué pido?

1. SENTIRES

RONDAS EMOCIONALES QUE DESPEJAN LAS NUBES. MUGARIK GABE



Esta herramienta 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.

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 también son importantes nuestros sentires.

2. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Y EN ESPECÍFICO LOS 7 PASOS DE LA NEGOCIACIÓN DE SETEM HH²



El “Protocolo de actuación para la prevención, identificación e intervención contra las violencias machistas. Aprendiendo a regular conflictos y cuidar la vida del grupo para un trabajo en equipo no heteropatriarcal” de Setem HH es fruto de varios procesos de reflexión. En este documento conceptualizan qué son las violencias machistas, desarrollan la visión del conflicto que asumimos y, por último, definen lo que entienden por trabajo en equipo no heteropatriarcal de forma que podamos transformar la realidad de nuestras organizaciones y relaciones personales hacia modelos más cooperativos, solidarios, equitativos, donde el cuidado de la diversidad de la vida esté colocado en el centro de nuestras prácticas y relaciones.

Mediante éste han pretendido proveerse de habilidades, recursos y herramientas que permitan construir otra respuesta a los conflictos, abordándolos de forma no violenta y generando otras formas de relacionarse y comunicarse más cuidadosas.

3. TRABAJO EN EQUIPO

4 ROLES SOSTÉN DE LAS ORGANIZACIONES. MUGARIK GABE



Esta herramienta nos propone abordar 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. 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. Todas las personas son corresponsables a través de cuatro roles que se reparten y rotan entre las distintas personas del equipo. Los roles definidos son facilitación, moderación, acta/espacio y cuidados. Este último rol de cuidados hace visible y pone sobre la mesa la importancia de ponerlo en práctica, rotarlo y dotarlo de contenido.

² En el taller con ONGD, asociaciones y movimientos sociales contamos con la colaboración de SETEM HH en el desarrollo del taller y específicamente compartieron esta herramienta que llevan tiempo poniendo en práctica en su organización. Además SETEM HH fue una de las organizaciones viajeras dentro del proceso Viajando por lo Invisible.

En esta segunda fase en los talleres propusimos profundizar en las herramientas en grupo y la posibilidad de desarrollar microteatros con situaciones concretas. Una de las propuestas fue imaginar cómo sería llegar a tu siguiente reunión de trabajo o activismo y proponer aplicar algunos de los contenidos o herramientas desarrolladas en el taller.



Para terminar retomamos este cuadro que resume las diferentes **DIMENSIONES DEL CUIDADO**, tanto desde la visión más personal, como de la colectiva. Este cuadro parte de los contenidos de la Guía *Cuidándome Cuidándonos* de Mujeres que Crean en Medellín y es una buena propuesta para pensar propuestas de cambio en cada uno de los niveles a seguir poniendo en práctica.

DIMENSIÓN	EN LO PERSONAL	EN LO ORGANIZACIONAL
FISICA	Estado de salud y lo que hacemos para atender las demandas de nuestro cuerpo: alimentación, sueño, descanso, revisión médica, etc.	Instalaciones y espacios de trabajo adecuados y amables: estado del mobiliario, condiciones de seguridad, etc.
PSICOLÓGICA	Cómo el trabajo que realizamos afecta nuestro propio autoconcepto como personas, sentirnos más o menos seguras, capaces de realizar el trabajo, motivadas...	Valoraciones que hacemos respecto al trabajo colectivo que se realiza y sus alcances: la organización no está haciendo lo suficiente, mis compañeras de trabajo no dan todo lo que tendrían que dar, no existe el suficiente compromiso con nuestra causa.
MENTAL	Aquello que incentiva nuestros aprendizajes y saberes y que nos permite realizarnos de mejor manera a nivel profesional y personal.	Hace mención a los cursos, talleres, seminarios, etc., que genera o en los que la organización participa para fortalecer su hacer.
ENERGETICA	En muchas ocasiones sufrimos de un desgaste energético que se traduce en una sensación de cansancio pese a dormir varias horas, una sensación de tristeza o disgusto que –aparentemente – no tiene un fundamento.	El “ambiente de trabajo”: tensión entre las integrantes de la organización, alegría entre las mismas, etc.
ESPIRITUAL	Tiene que ver con las creencias de cada persona, no sólo en términos religiosos, sino de sentido de vida.	Nos referimos a los valores y creencias que rigen el accionar de la organización.

Cerramos los talleres celebrando el espacio colectivo y recordándonos que la transformación pasa por analizar cómo impulsamos los procesos y que sean sostenibles para nuestras organizaciones y para nuestras vidas.

Mugarik Gabe, marzo 2022