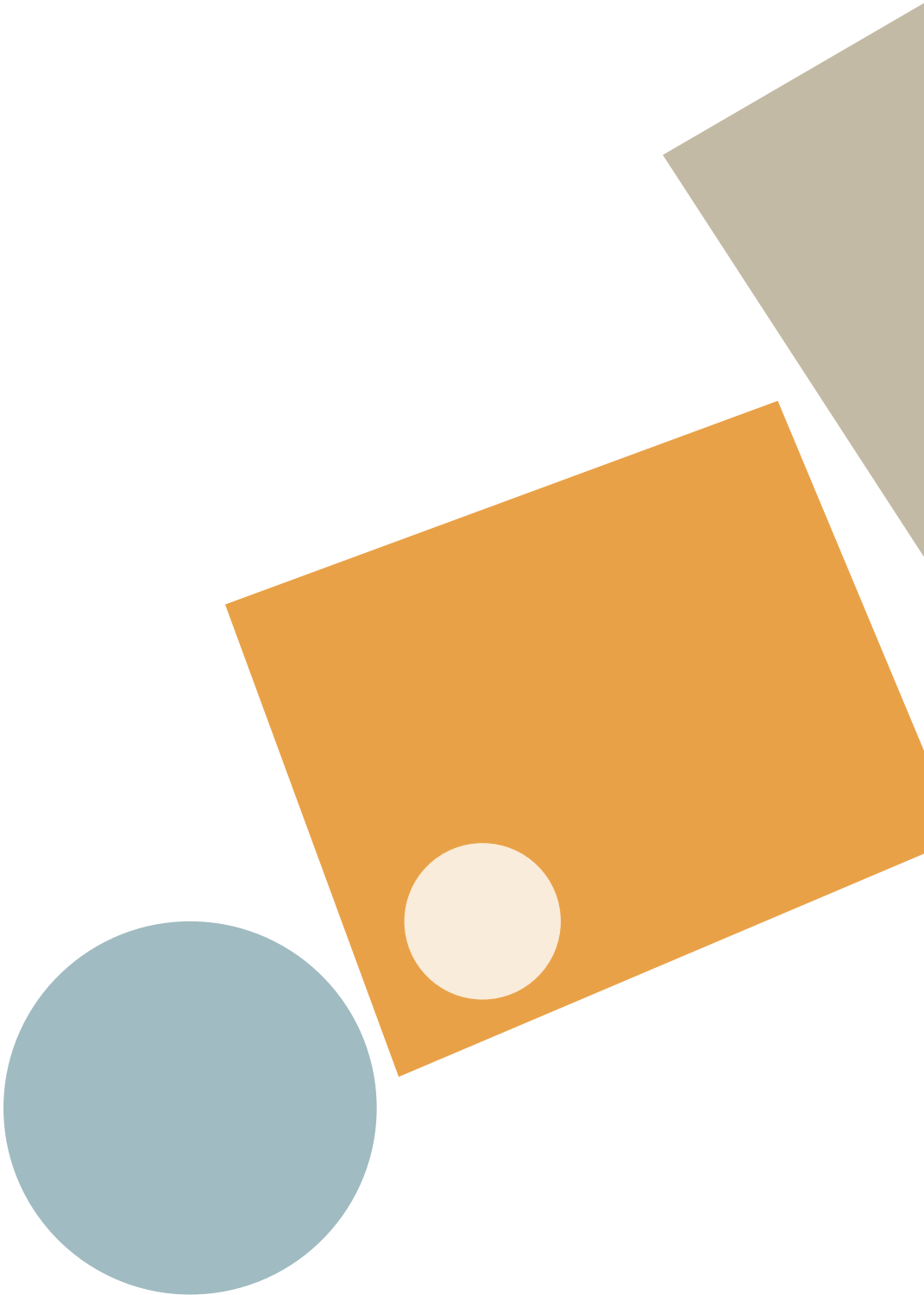




# BIZI HEZI

HERRAMIENTA DE CONSTRUCCIÓN  
CONTINUA DE COMUNIDADES  
INCLUSIVAS Y EQUITATIVAS





Reconocimiento – No comercial – Compartir bajo la misma licencia 3.0. Se permite libremente copiar, distribuir y comunicar públicamente esta obra siempre y cuando se reconozca la autoría y no se use para fines comerciales. Si se altera o transforma, o se genera una obra derivada, sólo podrá distribuirse bajo una licencia idéntica a ésta. Licencia completa: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/es/>



Idea: *Assumpta Ayerdi Olaizola y Maider Sagredo Escudero*

Coordinación: *Maider Sagredo Escudero*

Redacción: *Assumpta Ayerdi Olaizola*

Grupo de trabajo: *Ana Mireya Valverde, Assumpta Ayerdi Olaizola, Beñat Garikano Goñi, Edurne Gallo Santamaría, Idurre Zugazagasti Aja, Iñigo Eguren Valera, Larraitz Gonzalez Gurrutxaga, Leire Citores Martínez, Leire Rodríguez Zubiaurre, Leire San Vicente Carrillo, Luis Andrés Sanabria Zaniboni, Maider Sagredo Escudero, Maria Alonso del Val, Miren Martínez Carral, Miren Prieto Lopez, Nere Mendizabal Alonso, Oier Nafarrate Lasuen, Oihana Orkolaga Fernandez, Oihane Amoedo Muiños, Olga Blanco Méndez, Oscar Jara Hollidays, Paloma Martínez, Sandra Liliana Cuervo Sánchez.*

Depósito legal: SS-577-2018

Traducción: *Idoia Larrañaga Hernández*

Diseño y maquetación: *Iban Buján Otero*

Impresión: *Digitarte*

*Donostia – San Sebastián, mayo 2018*

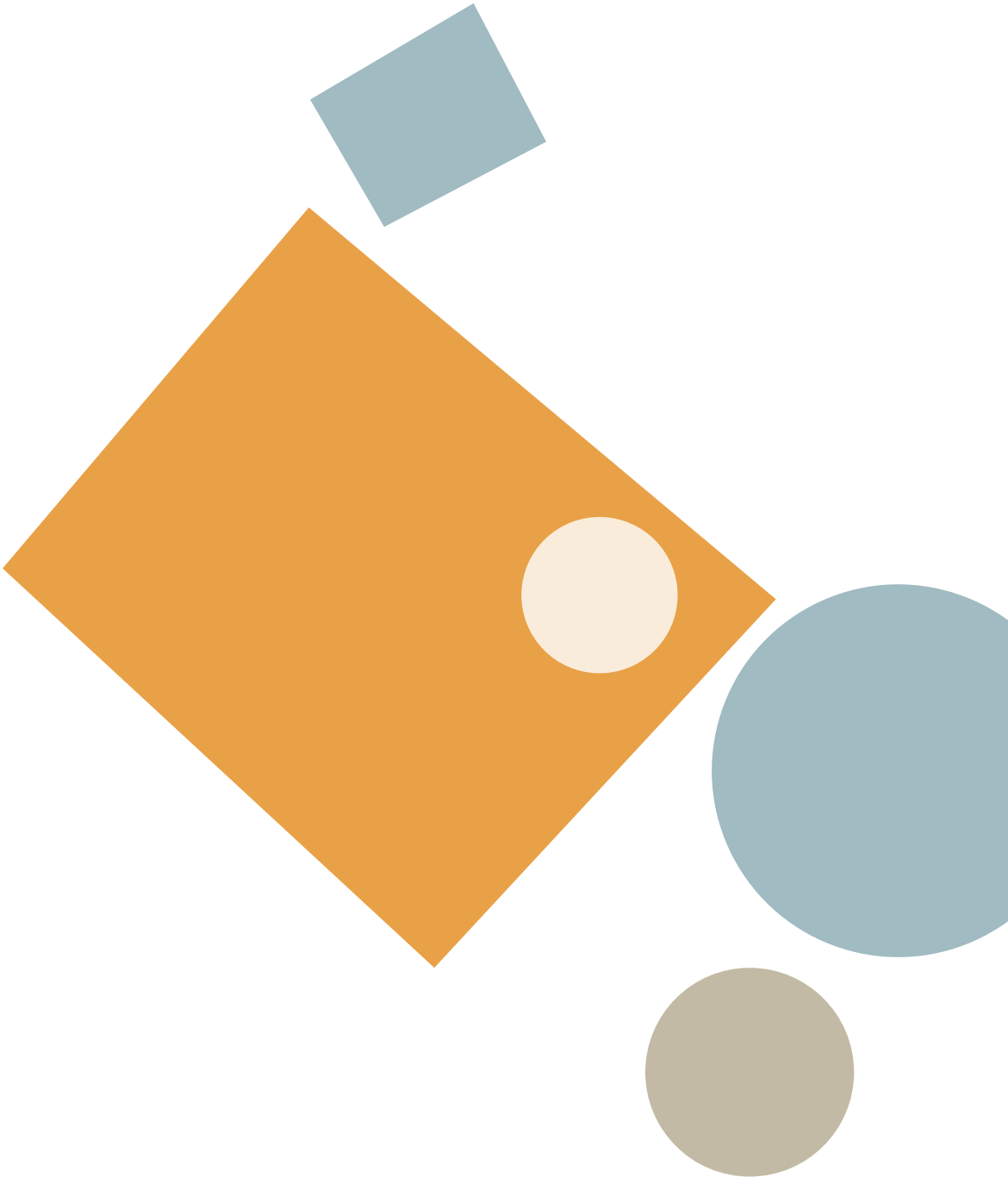
Para descargar la publicación de modo gratuito:

<http://www.emaus.com/>

<https://issuu.com/grupoemausfundacionsocial>

Con el apoyo de



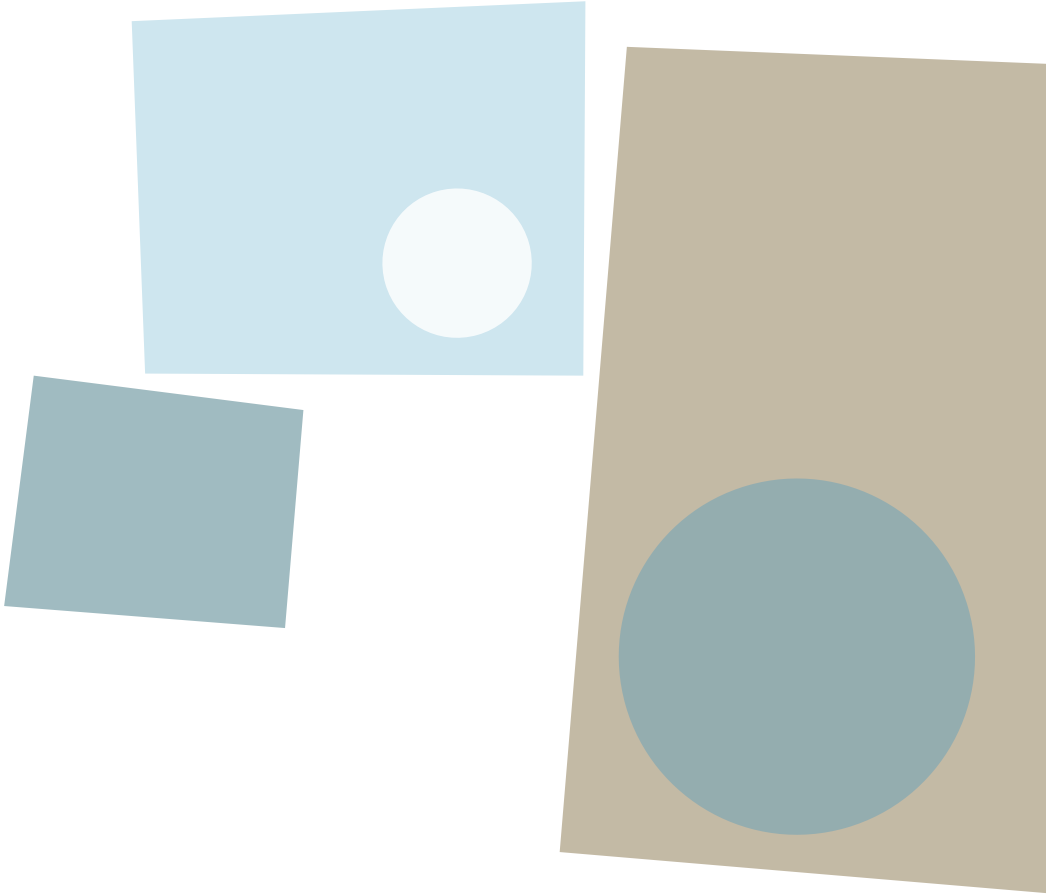


Ekina ezinez egina

“lo comunitario hace visible cómo ese estatuto diferente permite la emergencia de otros mundos basados en otras premisas y que viven su día a día sobre otras bases. Es desde allí donde se hace posible ver otras características de un mundo que no es tan homogéneo como nos lo presentan y que se hace todos los días, que está en movimiento, y que a pesar de la mirada sobre la que se ha construido la modernidad y se ha hecho hegemónica, esas otras formas singulares irrumpen no con pretensiones de hacerse universales sino de mostrar cómo esa singularidad es también la expresión de mundos no subsumidos en esa lógica-hegemónica y que son vividos por seres humanos que dan forma a relaciones sociales y estructuras sociales que muestran otras formas de relacionamiento”.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> MEJIA JIMENEZ, M.R. (2016): “Las búsquedas del pensamiento propio desde el buen vivir y la educación popular: urgencias en la educación latinoamericana”. En: Revista internacional sobre investigación en educación global y para el desarrollo. Nº 10.



## INDICE

1.	Introducción	8
2.	Metodología	10
3.	Comunidades Inclusivas, equitativas y transformadoras. ¿A qué nos referimos?	13
4.	Hoja de ruta	23
5.	Herramienta de autoevaluación	55

# 1. INTRODUCCION

Este escrito es fruto del proceso Bizi-Hezi en el que, desde comienzos del año 2017, han participado en modos diversos más de cuarenta personas de Euskal Herria y de Costa Rica. Bizi-Hezi nace de nuestras inquietudes personales y profesionales – en el contexto espacio-tiempo en que nos encontramos – contribuir a generar reflexión senti-pensante y aprendizajes colectivos partiendo de las trayectorias individuales y de las experiencias compartidas, en torno a los significados de lo comunitario desde una mirada feminista y que reconoce y valora la diversidad, así como, sobre todo, en torno a los modos concretos de construir participadamente esas comunidades Inclusivas, Equitativas y Transformadoras que hemos soñado. Es decir, cómo, en nuestro día a día, conscientes de las fronteras-poderes-privilegios-opresiones que nos atraviesan y que también nosotras creamos al definir y construir comunidades; conscientes también de los límites y dificultades que nos encontramos en este proceso que engloba diversos ritmos y planos, vamos descubriendo, creando y viviendo parámetros de la inclusión y la equidad. En resumen, cómo vamos transformando el contexto y transformándonos – como personas y en comunidad – desde una ética del cuidado, poniendo la vida en el centro.

Porque el complejo contexto actual se puede resumir como, de agudización de los procesos estructurales de desigualdad y exclusión social (con una acentuada acumulación de capital y un proceso paralelo de movilización social descendente), de incremento de las violencias machistas (directas, estructurales y culturales o simbólicas), de factoría del miedo frente a lo diferente, a lo extranjero, al “otrx” – más aún si pobre –, de imperio de la heteronorma y del capitalismo neoliberal, de reclusión en lo privado e individual, de despolitización del conflicto social y ambiental, de desconexión con nuestros cuerpos y con la naturaleza.

Y aunque por sí mismo este contexto revela los límites y contradicciones del sistema hegemónico poniendo en cuestión su pertinencia, muchos de los planteamientos y medidas que se proclaman como solución no suponen sino una aceleración y agudización preocupante de los fenómenos de odio, injusticia e inequidad. Pero este escenario puede abordarse también desde una ética del cuidado que nos lleve a reflexiones profundas, movilización, compromiso corresponsable y solidario, y que inspire nuestra capacidad para imaginar, pensar y construir colectivamente desde claves y miradas no hegemónicas.



Por ello, hemos planteado el proceso Bizi-Hezi como un aprendizaje vivencial desde la Educación Popular, basado en el fomento de experiencias de encuentro local-global, en la integración de lo teórico, práctico, emocional y relacional, en el conocimiento y creatividad colectivas partiendo de personas diversas. Proceso con intencionalidad política y orientado a la acción, potenciando una nueva relación entre saber-poder-transformación.

Los aprendizajes que se han generado en dicho proceso se han ido trabajando con la intención de que puedan servir como hoja de ruta a aquellos grupos o comunidades comprometidos con una transformación social entendida desde la inclusión y la equidad. Su carácter sería el de una herramienta de autoevaluación, a través de la cual cada grupo puede realizar su diagnóstico, identificar áreas a trabajar, decidir elementos a priorizar, retos. Constituye a su vez un recurso de aprendizaje, ya que no determina caminos fijos y estancos, sino que permite explorar otros modos de hacer.

Así, en una primera parte, tras explicar la metodología que ha orientado el proceso, compartimos nuestras reflexiones en torno al significado de lo comunitario, la inclusión y la equidad.

Seguidamente, explicamos la visión global de la hoja de ruta, sus diferentes dimensiones – Ser, Saber, Decidir, Hacer – y los flujos y conexiones entre ellas. De ahí, entramos en la presentación aterrizada de las dimensiones: que suponen, cómo se llevan a la práctica sus componentes y una batería de preguntas orientativas a trabajar en el siguiente punto. Finalmente desarrollamos la herramienta de autoevaluación, concretando los modos de utilización. Respondiendo de modo grupal a la batería de preguntas, obtendremos una imagen de cómo nuestra comunidad incorpora la diversidad y la perspectiva feminista en su identidad, en sus procesos de aprendizaje, en su decidir y en su hacer cotidiano.

## 2. METODOLOGÍA

La Educación Popular ha sido vertebradora de este proceso en un doble plano: por una parte, el proceso de aprendizaje en sí mismo ha sido pensado y organizado desde sus premisas y, por otra parte, se ha identificado y puesto en valor como posibilitadora de la construcción colectiva de comunidades transformadoras.

Además de enfoque y metodología, la Educación Popular es una manera de pensar y vivir desde una concepción holística, histórica y dialéctica de: a) concebir la realidad (como proceso histórico, como totalidad y en permanente movimiento), b) aproximarse a ella para conocerla (como sujetos partícipes en la construcción de la historia) y c) actuar sobre ella para transformarla (los procesos nos transforman en la medida en que nosotras transformamos la realidad).

Apostamos, claramente, por una Educación Popular necesariamente feminista que “debe integrar y visibilizar los vasos comunicantes y refuerzos que hay entre las múltiples opresiones que rigen las relaciones entre las personas y los colectivos” y, concretamente, “impugna y se rebela contra todas las formas de dominación, exclusión y discriminación de las mujeres”.<sup>2</sup>

Para ello, requiere:

- a) visibilizar tanto las exclusiones e injusticias, como, sobre todo, las expresiones del ser y hacer de las mujeres;
- b) desnaturalizar concepciones de que lo cultural es esencial, natural e inmutable;
- c) historización, mostrando los mecanismos a través de los cuales se subordinó a las mujeres y lo femenino, y cómo el Estado y las instituciones legitiman, sostienen y reproducen dicha opresión;
- d) deconstruir desde la propia subjetividad y reconstruir desde una ética no de abuso y dominación, sino de vida.<sup>3</sup>

Complementariamente, incorporamos las reflexiones de la interculturalidad crítica en torno a la diferencia, que plantea que “no es simplemente reconocer, tolerar o incorporar lo diferente dentro de la matriz y estructuras establecidas. Por el contrario, es implosionar – desde la diferencia – en las estructuras coloniales del poder como reto, propuesta, proceso y proyecto; es reconceptualizar y refundar estructuras sociales, epistémicas y de existencias que ponen en escena y en relación equitativa lógicas, prácticas y modos culturales diversos de pensar, actuar y vivir”.<sup>4</sup>

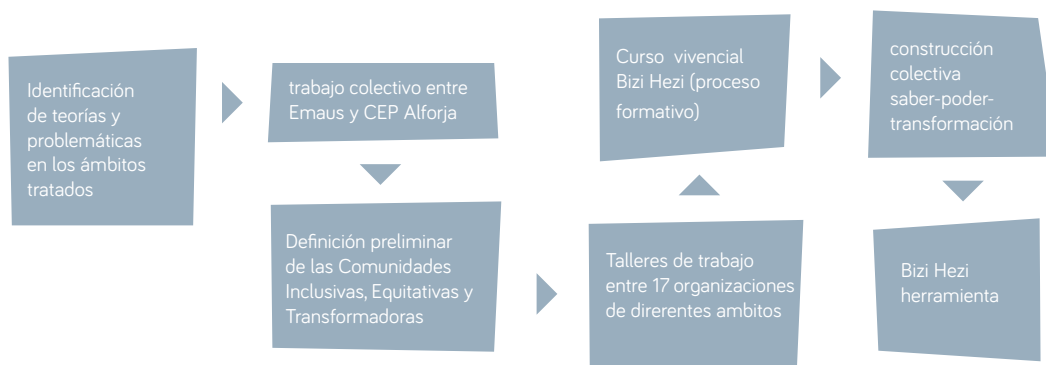
En resumen, la propuesta metodológica busca desatar las capacidades de aprendizaje y el poder de las personas y colectivos para, desde la propia subjetividad y la experiencia vivida, analizar críticamente la realidad y problematizarla en su interrelación y complejidad; deconstruir y, apuntar a construir conocimiento colectivo y propuestas reales de transformación para la sostenibilidad de la vida.

En consecuencia, el proceso de aprendizaje ha sido planteado de modo abierto, dinámico, no lineal ni cronológico, no dicotómico ni jerárquico, no improvisado, pero sí flexible. En suma, orgánico y cuidado, con intencionalidad política y orientado a la práctica.

Su objetivo: generar aprendizajes significativos, desde: a) el diálogo de saberes entre las personas participantes y con las experiencias visitadas, cada cual, con su trayectoria y características propias, b) el cuestionamiento de lo naturalizado, normativo y hegemónico, c) la experiencia vivida conjuntamente y c) la sistematización. Aprendizajes que puedan generar nuevos modos de hacer, relacionarse y decidir, y puedan inspirar a otras personas y comunidades.

El proceso ha sido liderado y dinamizado por Emaús Fundación Social, con la colaboración de CEP Alforja.

Las fases han sido las siguientes:



<sup>2</sup> TORRES, A.F. et alter (2010): “Módulo 6: Metodología de Educación Popular Feminista”. En Asociación Feminista La Cuerda, Asociación de Mujeres de Petén Ixqik, Alianza Política Sector Mujeres: Escuela de Formación Política Feminista. Guatemala.

<sup>3</sup> TORRES, A.F. et alter (2010): “Módulo 6: Metodología de Educación Popular Feminista”. En Asociación Feminista La Cuerda, Asociación de Mujeres de Petén Ixqik, Alianza Política Sector Mujeres: Escuela de Formación Política Feminista. Guatemala.

<sup>4</sup> WALSH, C. (2010): “Interculturalidad crítica y educación intercultural”. En VIAÑA, J. et alter (ed.): Construyendo Interculturalidad Crítica. Instituto Internacional del Convenio Andrés Bello. La Paz.

- ▶ Identificación de teorías y problemáticas en los ámbitos tratados: búsqueda y lectura documental.
- ▶ Definición preliminar de las Comunidades Inclusivas, Equitativas y Transformadoras: proceso participativo 20 personas representantes de las siguientes organizaciones: Adsis, Calcuta Ondoan, CEP Alforja, Economistas Sin Fronteras, Gabiltza, Gezki, Goienetxe, Sos Racismo, Txatxilipurdi, Ayt Getxo (participación), EHIGE, Ekipare, Emaus Fundación Social, Goiener, GuHaziakGara, Mugarik Gabe y REAS Euskadi. Con recogida vía mail de aportes a la definición y 2 talleres presenciales, donde se imaginan y esbozan el horizonte, los valores y principios de aquellas comunidades que consideraríamos Inclusivas y Equitativas. Se hace una primera identificación de las características del proceso para la construcción de dichas comunidades. Debate sobre el concepto de comunidad en sí mismo.
- ▶ Desarrollo del proceso formativo (200h): con sesiones presenciales y módulos online y visitas formativas a experiencias comunitarias locales, estatales y de Costa Rica. Participan durante 5 meses 18 personas de diversos ámbitos: educación formal y no formal, investigación científica, consumo responsable, cooperación, juventud, feminismo, movimientos sociales, inclusión social...
- ▶ El grupo, en base a sus experiencias, anhelos y conocimientos, contrasta lo extraído de los dos pasos previos y, desde ahí:
  - Identifica las implicaciones identitarias y emocionales de lo comunitario,
  - Vincula el análisis crítico del contexto global con su contexto local,
  - Vincula los paradigmas y prácticas alternativas globales con aquellas en las que las personas integrantes del grupo participan,
  - Sueña y comparte claves del proceso de construcción de comunidades inclusivas y equitativas,
  - Practica la sistematización de experiencias
  - Conocer experiencias colectivas de transformación a favor de la inclusión y equidad; Errekaleor, Pico de pañuelo - Eva (espacio vecinal Arganzuela), Adsis, , Casa Batsu, Jaurías de comunicación Feminista , Colectiva Caminando- proyecto “Calles y cuerpos” , Colectiva “Chicas al frente”, Jakana, Programa de radio inclusión en hospital psiquiátrico- Grupo Podemos Volar, Guanared, Red. Economía Social Solidaria, Programa de Gestión Local UNED, Taller Migración y Juventud- Red de jóvenes sin fronteras, Colectivo indígena de artesanías y economía solidaria “Chito Moré”, Cooperativa Viresco, organización de mujeres Acomuita en la comunidad de Chiroles, Cooperativa Viresco : comunidad de “La Carpio”y Centro Cívico por la Paz de Santa Cruz –
  - Vuelca el trabajo de las tareas, reflexiones, vivencias, visitas formativas y materiales trabajados durante el proceso formativo en el borrador de hoja de ruta,

En resumen, siente, piensa, escucha activamente, se conecta consigo misma, con su cuerpo, con el grupo/lo comunitario, con la naturaleza, se emociona, cuestiona, se revuelve, intercambia, vive, se transforma.

- ▶ Elaboración del presente documento, que recoge, procesa y ordena los aprendizajes.

# 3.

## COMUNIDADES

### INCLUSIVAS, EQUITATIVAS Y TRANSFORMADORAS. ¿A QUÉ NOS REFERIMOS?

Entendemos por comunidad aquellos grupos de personas que comparten una identidad colectiva – dada, construida culturalmente o elegida y construida intencionadamente – y que se rigen por el principio de reciprocidad.

La reciprocidad, como principio básico de la comunidad, supone una aceptación de que tanto tú como la otra persona tenéis algo para dar y también necesitáis recibir, para vuestro bienestar y el de la comunidad, que están íntimamente unidos.

Toda comunidad, en diverso modo y grado, permite satisfacer necesidades fundamentales del ser humano:

- Sentido de pertenencia.
- Reconocimiento.
- Sentimiento de protección y seguridad.

Sin embargo, cuando nos imaginamos Comunidades Inclusivas, Equitativas y Transformadoras, la satisfacción de dichas necesidades cobra significado fundamentándose concretamente en una serie de valores y principios:

Diversidad: Reconocer, poner en valor, naturalizar y celebrar. Diversidad confluyente.

Feminismo: como Proceso de deconstrucción y reconstrucción de los géneros (cuestionamiento de la norma, denuncia y visibilización de discriminaciones, opresiones y privilegios) y, desde ahí, de las relaciones de poder entre las personas; en una lucha por crear una sociedad con iguales oportunidades y libertad para todos los seres humanos. (Casa Batsú, Costa Rica)

Poner la sostenibilidad y el cuidado de la vida en el centro, reconociendo su vulnerabilidad y energía. El cuidado (autocuidado, mutuocuido, cuidado de la naturaleza) como opción política.



<sup>5</sup> Nos acogemos a la visión del Desarrollo a Escala Humana (Max-Neef, M. (1986)), donde se esgrime que las necesidades son pocas, finitas, clasificables y universales. Forman un sistema de nueve necesidades: subsistencia, protección, afecto, comprensión, participación, creación, recreo, identidad y libertad. Lo que varía según la persona y cultura son los satisfactores que se realizan en cuatro formas: en el ser, tener, hacer y estar.

<sup>6</sup> BOFF, C. (2010) "Decálogo para cambiar el mundo". Tomado de: IBÁÑEZ, A. (2016) "Un acercamiento al Buen Vivir", en Revista Internacional sobre Investigación en Educación Global y para el Desarrollo, nº 10, septiembre 2016.

<sup>7</sup> Hill Collins, P. y Bilge, S. (2016): Intersectionality. John Wiley & Sons.

<sup>8</sup> PARSONS, T. (2007): American Society. A theory of the Societal Community. Boulder, Paradigm Publishers.

<sup>9</sup> Mancebo, E. y Goyeneche, G. (2010): "Las políticas de inclusión educativa: entre la exclusión social y la innovación pedagógica", en las IX Jornadas de La Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República, Montevideo.

## EMOCIONES

emozio eta sentipenak adierazteko sakatasunez *helburu eta begirada partekatua zoriontzua aniztasuna eraikitzen eta deserakitzen garapena pertenenencia kide izan konprometitua lagutasuenan entzuna sentitu naiz lankidetzan eskertuta alai* alegría

*hazten garatzen elkar ulertzea elkar ikusten motibatuta ahalduntzea indartua ulertua zaindua maitatua gogotsu propósito elkar zaintza querida ilusión segura babesa onartua baliagarria berdintasunean arduraz elkarlana eta laguntza zaintzaile acompanyada segurtasuna intención común reconocimiento conectada incluida eraldatzaile jaso eman aske ez epaitua empatia ilusionatuta cariño acogida onarpena giro ona familia libertad fuerza motivación aske amorrue lasai urduri pertenenencia solidaridad comprensión*

## KOMUNIDADES

*pixua kompartitzen piraguismo taldean zapalduen antzerki taldean auzoan gaztetxean macrobiotikako ikastaroa ikastaroetan ikaskideekin olatu koop kuadrilan hospitalean retiro zen ondartza calcuma lagunekin auzoko parkean artaso amher grupo de mujeres tejedoras jaietan karrerako ikaskideeen piña ekonomia feminista lanean familian saretuz tailerran udalekuetan egb eta institutoan pirata kofradian lakari kooperatiban kontakt dantza taldea voluntariado sare lan talde*

Desde estos parámetros, la persona, en la construcción de su identidad individual, se reconecta con sus dimensiones social, ecológica y espiritual. Se da así también una síntesis no contradictoria entre libertad individual (espacios y derechos individuales – privacidad, intimidad, dignidad, autodeterminación, autonomía, capacidad de elección, satisfacción y realización personal –) y sentir colectivo (reciprocidad entre diferentes y solidaridad), ya que es precisamente en el espacio comunitario donde la persona siente el apoyo, la aceptación plena y la energía para ser libre y desarrollarse plenamente; es además solamente en comunidad donde la persona – vulnerable e interdependiente, de modo no coyuntural, sino constante – puede satisfacer todas sus necesidades.<sup>5</sup>

*Sí al “sujeto colectivo” o social, al “nosotrxs” creador/a de historia (nadie libera a nadie, nos liberamos juntos). Pero sí también a la subjetividad de cada unx, al “yo biográfico”, al sujeto individual con sus referencias y sueños.<sup>6</sup>*

Así, desde este enfoque de lo comunitario – espacio de crecimiento, transformación y comprensión del mundo – el autoconocimiento personal y el fortalecimiento colectivo se entrelazan. En este proceso se va generando una identidad colectiva comunitaria propia, que se nutre de las identidades individuales, que se enriquece de matices cuanto más diverso es el espectro de identidades de sus integrantes, y que las trasciende. Esto redundará en una mayor capacidad de resiliencia y resistencia, así como en un mayor potencial transformador; imbricando en una retroalimentación continua la transformación individual, proceso colectivo y del entorno.

En cualquier caso, las comunidades fluyen, se deshacen, viven diferentes momentos... Por ello, algunas características se revelan clave al pensar en esa construcción de comunidades inclusivas, equitativas y transformadoras:

- a) Plasticidad: forma maleable que permite integrar otras necesidades, perspectivas, actividades... lejos de una geometría de ángulos rígidos;
- b) Vitalidad: respetando los ritmos internos de las personas y del propio grupo, sin presión del tiempo externo, flexible, con adaptación continua a los ritmos vitales;
- c) Valentía: aceptar lo que no sale, lo que no funciona, seguir explorando (cuestionando, creando, probando, aprendiendo, intercambiando, ajustando) modos de relacionarnos, de organizarnos, decidir y trabajar que sintamos responden a nuestros principios y que nos hagan sentir a gusto a todas y todos.

En las comunidades dadas (familia, etnia, vecindario, grupo escolar o universitario) la dificultad, desde el punto de vista que aquí mantenemos, es conectar con las personas y desafiarlas al cambio desde sus necesidades, miedos y deseos, acompañando el proceso, mostrando referentes de otros grupos que organizándose desde otros parámetros han percibido una mejora en su calidad de vida (vínculos, seguridad, alimentación, apropiación del espacio público, interlocución con la administración...). En las comunidades intencionadas (movimiento estudiantil, de pensionistas, asociación cultural, movimiento ecologista, etc.), por el contrario, se comparte un mismo posicionamiento, a veces de carácter ideológico y global, a veces ante una necesidad concreta y cercana sentida como problema, a veces sobre el modo de satisfacer un deseo individual. Dentro de estas, nos referimos aquí a las que nacen de una voluntad de transformar la sociedad en términos de inclusión y equidad. En este sentido, la mayor homogeneidad que suele darse en las comunidades intencionadas es una cuestión de la que hay que ser consciente y que conviene trabajar.



Las personas tenemos características identitarias diferentes, nacemos y vivimos en contextos, situaciones y marcos estructurales diferentes, tenemos sueños, deseos y miedos propios, factores externos que se entrelazan e influyen en todo ello, capacidades diferentes para hacer un camino, el nuestro, con otras, en el mundo... Los diversos planos y variables que se combinan generan en este sistema privilegios y discriminación, diferencias de poder. El análisis interseccional, que nace del feminismo negro, es un gran aporte en este sentido:

*La interseccionalidad es una forma de entender y analizar la complejidad en el mundo, en las personas y en las experiencias humanas. Los actos y condiciones de la vida social y política y la propia subjetividad raramente pueden ser comprendidos a través de un solo factor. Sino que están conformados por diversos factores en forma diversa y recíprocamente influyente. En lo que se refiere a la desigualdad social, las vidas de las personas y la organización del poder en una determinada sociedad se comprenden mejor si son entendidas, no como construcciones a través de un sólo eje de división social, sea raza, género o clase, sino que son varios los ejes que trabajan en común y se influyen unos a otros. La interseccionalidad como herramienta analítica permite a las personas un mejor acceso a la complejidad del mundo y de sí mismas.<sup>7</sup>*

Vinculando esto al análisis de la exclusión, vemos que en la actualidad “precisamente debido a la estructura plural de las sociedades modernas, la inclusión no es una cuestión de esto o de otro, sino una con múltiples componentes parciales de membresía y aceptación”.<sup>8</sup> La barrera entre nosotras y las otras personas no es siempre la misma, permanente y con una línea única, sino que diferentes variables generan diferentes conjuntos y filiaciones. Por tanto, no se puede categorizar ya en colectivos homogéneos tratados con políticas específicas, sino que presenta muchos rasgos de complejidad contextual y también tiene su propia complejidad interna, siendo resultado de la combinación de distintas variables, aunque guardan mucha relación con las lógicas productivistas en torno al trabajo y requisitos institucionales como los papeles o la identificación como personas dependientes.

Por otra parte, en sí mismo, “el uso del término exclusión social comporta ciertos riesgos: la aceptación del orden excluyente, el desconocimiento del protagonismo de los actores para cambiar dicho orden, la adopción de una definición de la exclusión como un estado y no como un proceso, una identificación de los excluidos con los marginales y/o los peligrosos”.<sup>9</sup> Ninguna persona es excluida como atributo, ni para siempre. Nunca se trata de un estado de la persona, sino un proceso social, a menudo, una trayectoria espiral. Por ello, la inclusión no se produce a través de esfuerzos y merecimiento de las personas en situación de riesgo y/o exclusión, de las personas recién llegadas, de las personas que no se identifican con la norma, etc. Constituye una responsabilidad compartida de toda la sociedad.

En nuestras comunidades reproducimos a veces algunos de estos privilegios / discriminaciones. Por ejemplo, en cuestiones como: Gestión del uso y fomento de lenguas propias, participación (necesidades, voces, sueños, coyunturas...) de mujeres en general, de personas migrantes, de personas en situación de riesgo y/o de exclusión; incorporación de nuevas personas integrantes, de agentes de otros sectores; distribución y uso de bienes comunes; relaciones internas de poder y roles de cualquier persona que no se caracterice por las capacidades y cualidades hegemónicas (normalmente vinculados a lo masculino...lo técnico y tecnológico, el hablar en público, la competitividad, la rapidez, etc.).

Es importante reconocer y aceptar la diferencia como algo natural y, además, positivo – ya que remueve y amplía tu mirada, permitiendo percibir otras respuestas – y, desde ahí, generar nuevos marcos de relación y organización en la comunidad y hacia fuera. Nuestros límites – tiempo, fuerzas, dinero, vínculos, miedo, inercia ... – reales, pero en cierto modo relativos y subjetivos, podrán abordarse más fácilmente desde esta mirada.

Algunos elementos de diferencia y que, según cómo se vivan y gestionen, generan privilegios y/o discriminaciones:

\_Tengo acceso a más o menos o a cierto tipo de información dentro de la comunidad.

\_Conozco previamente a más o menos personas integrantes de la comunidad y, entre ellas, a más o menos personas con peso específico.

\_Estoy/me siento más o menos empoderada

\_Tengo un rol más o menos protagónico/público en la comunidad

\_Soy de carácter más o menos abierto y/o dinámico

\_Represento a una organización o iniciativa grande o pequeña dentro de la comunidad

\_Soy joven o soy adulta

\_Soy o no hombre

\_Soy o no heterosexual

\_Me comunico fluidamente en el(los) idiomas que se manejan en la comunidad

\_Tengo o no empleo, estable o no

\_Mi situación económica es precaria o acomodada (ingresos monetarios, alojamiento, otras necesidades básicas cubiertas, comodidades...)

\_He tenido y tengo o no una red de vínculos y apoyo (familia, amistades...)

\_He nacido o no en la localidad

\_Llevo pocos/muchos años viviendo aquí

\_Controlo o no las nuevas tecnologías

\_Soy activa o no en las redes sociales

\_Mis capacidades cognitivas son o no ajustadas a la norma

\_Tengo más o menos capacidades y habilidades artísticas

\_Tengo más o menos competencias de organización, planificación, coordinación

\_Me expreso con facilidad y tranquilidad en público y oralmente y/o por escrito

\_Soy o no madre/padre

\_Tengo o no personas dependientes a mi cargo

\_Mi situación es o no irregular (ciudadanía, asilo, empadronamiento...)

\_Tengo o no enfermedades de salud mental

\_Tengo o no experiencia de participación en espacios colectivos

\_He vivido o no experiencias vitales positivas

\_Soy consciente o no de la relación entre mi situación, la de mi entorno y la global

\_Tengo o no formación académica

\_He participado o no en procesos de formación no reglada

\_Cuento o no con tiempo libre

\_Tengo o no costumbre/facilidad para conectar desde las emociones

En este sentido, cuando hablamos de equidad e inclusión en Comunidades transformadoras y en sus procesos de construcción colectiva nos referimos a:

#### EQUIDAD,

vinculado al concepto de justicia y al ejercicio de los derechos (en resistencia, en construcción, en colectivo), remite al fomento de la igualdad en todas las dimensiones.

#### INCLUSIÓN,

vinculado a la ética del cuidado y a un horizonte de cohesión social, remite a la capacidad y oportunidad de participación plena en una sociedad.

Supone, a veces, tratar de modo diferenciado lo que es /se ha hecho/ es tratado desigual en origen, para alcanzar la igualdad.

No supone solamente buscar, dentro del sistema existente, huecos de aceptación o protección para ciertos grupos.

Supone refundar estructuras desde el reconocimiento y la politización de la diversidad y desde el feminismo.

Supone empatía y solidaridad con las necesidades, anhelos y dificultades de las demás personas en general. Y, especialmente, con aquellas personas y pueblos que mayor discriminación y opresión sufren dentro del sistema, a la interna de la comunidad y en otros entornos.

Supone buscar colectivamente prácticas de funcionamiento y organización que garanticen cuidados, bien-estar, participación significativa y solidaria, derechos e igualdad de oportunidades con, por y para todas las personas y colectivos en un escenario complejo.

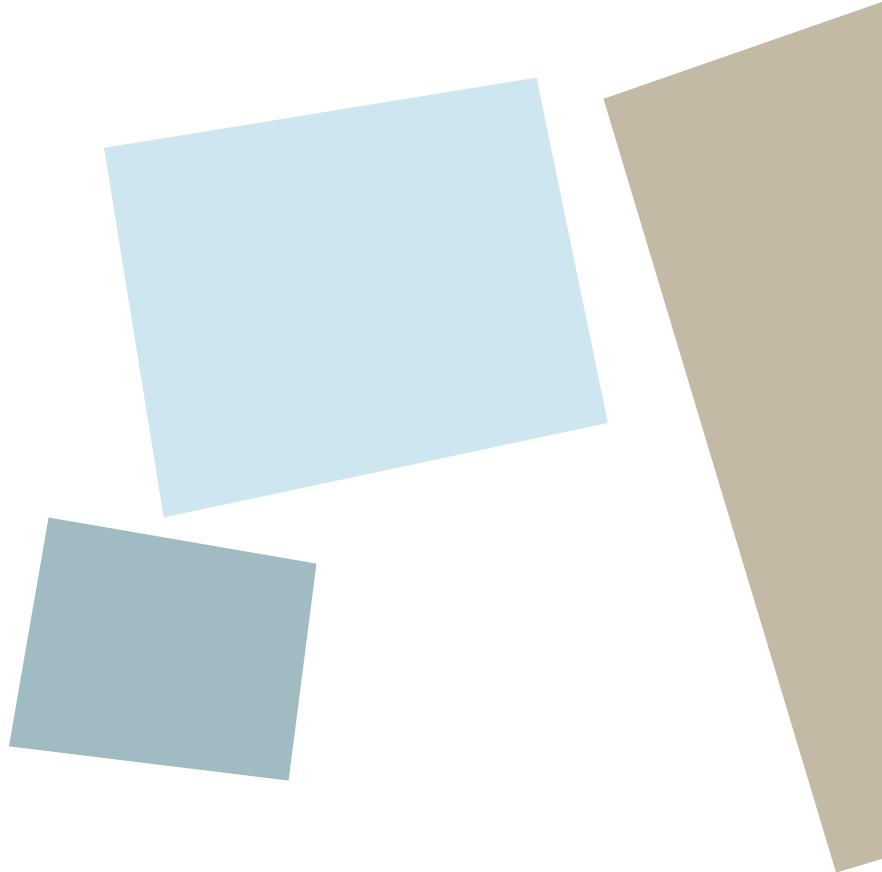
La transformación social desde estos parámetros supone, al fin y al cabo, un desafío de búsqueda de coherencia entre tres planos: ético, político y pedagógico.

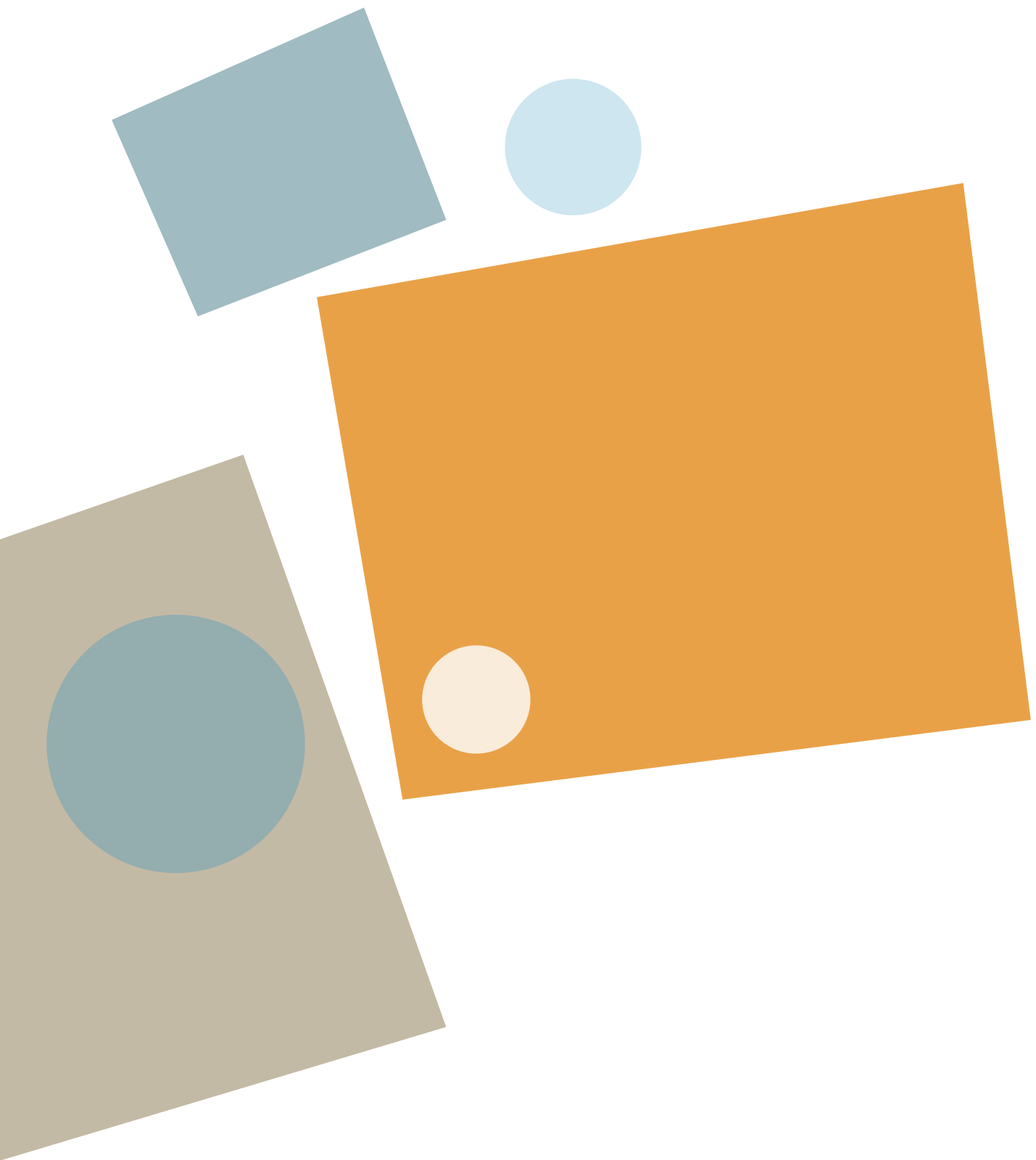
El poner la vida en el centro, como decíamos al principio, nos lleva a una ética de cuidado. Cuidado de la vida: la mía, la de las personas con las que comparto algo (afectivo, social, político...), por extensión, la de otras personas y pueblos, con especial incidencia en aquellos oprimidos y, finalmente, la de la naturaleza en sí misma. El dolor que nos genera el maltrato a esta vida – en sus diferentes expresiones – nos lleva a una acción desde una mirada y conciencia de equidad e inclusión, acción (acciones en red, acciones colectivas) que se traduciría en cohesión social. Es decir, en comunidades basadas en la reciprocidad y solidaridad, en el acuerpamiento que genera poder individual y colectivo al desencadenar un sentimiento de protección y de saberse parte de. Comunidades, en suma, con una tensión positiva entre identidades individuales y colectiva, al tiempo que interrelacionadas solidariamente.

Sin embargo, para que estas acciones realmente conduzcan a esa cohesión resulta imprescindible una transformación en lo político. Es decir, otras formas de crear y gestionar otros tipos de poder. Poder desde la autoconsciencia, poder para satisfacer de modo comunitario y desde una ética y un compromiso político de cuidado, las necesidades autodefinidas colectivamente, poder desde la responsabilidad respecto a la vida en todas sus expresiones, poder transmitido y compartido, poder desde la sanación de los cuerpos, poder espiritual, energía vital de transgresión; ser feliz, cuidar(te), querer(te, le, les) como resistencia al sistema. Se trata de un proceso donde otras vivencias de poder van llevando a otras culturas de poder; alejándose de relaciones asimétricas, patrones de exclusión/ inclusión y reconectándonos con la vida-el planeta-lo común, tanto en la definición como en la construcción real de nuestras propuestas.

En última instancia, tal transformación en lo político requiere de sujetos que sean capaces de crear y vivir poniendo la vida en el centro. De ahí, la relevancia del plano pedagógico. Tenemos la necesidad de descolonizar el imaginario capitalista y heteropatriarcal de las personas y de los propios movimientos, en un proceso de toma de conciencia, deconstrucción y desaprendizaje que nos permita construir conocimiento colectivo y propuestas reales de transformación desde otros imaginarios, en confluencia, en creación y aprendizaje permanente.

Freire decía que la virtud está en la búsqueda de la coherencia. Dicha búsqueda es, evidentemente, un proceso para el que, además, no hay una única vía, ni una secuencia ni ritmo pautados.





# 4.

## HOJA DE RUTA

### 4.1 IMAGEN GLOBAL

Como hemos mencionado en el apartado anterior, la construcción participada de comunidades inclusivas, equitativas y transformadoras es un proceso. Un proceso, además, en búsqueda de coherencia ético-político-pedagógica. En dicha construcción es fundamental tomar en cuenta diferentes componentes. Basándonos en el cuadro de dimensiones del Ser humano elaborado por el Ministerio de Educación de Bolivia (2012)<sup>10</sup> hemos agrupado dichos componentes en cuatro dimensiones:

#### SER

Esta dimensión se refiere a los principios y valores que colectivamente establecemos como propios y fundamentales a la hora de soñar y pensar nuestra idea de comunidad inclusiva y equitativa. Recoge emociones, espiritualidad y pensamiento. Sustenta la identidad colectiva.

#### SABER

En esta dimensión se fortalece la capacidad de deconstrucción, búsqueda, interiorización y creación de conocimiento, desde el cuestionamiento, el diálogo entre experiencias y miradas diversas, integrando reflexión-acción-emoción- comunicación-interpretación; para la comprensión y transformación de una misma y la realidad.

#### DECIDIR

Esta dimensión tiene que ver con la toma de decisiones colectiva para dar respuesta a las necesidades, conflictos y deseos de la comunidad en su contexto. Determina la creación y ejercicio de poder en la comunidad.

#### HACER

En esta dimensión se desarrollan los trabajos, mecanismos, sinergias y bienes, tangibles e intangibles, para satisfacer las necesidades de la comunidad.

Atravesando todas ellas se encuentra, en nuestra opinión, la dimensión del SENTIR. Lo que, tal como se define desde la Educación Popular, nos llevaría a hablar de un proceso de construcción Senti-Pensante.

---

<sup>10</sup> “Proyecto Comunitario de transformación Educativa III”, Unidad de Formación n° 4. PROFOCOM, La Paz, Bolivia. En, AGUIRRE LEDEZMA, N. (2016): “Educación de la vida y en la vida, para Vivir Bien”. En: Revista Internacional sobre Investigación en Educación Global y para el Desarrollo, n° 10.

En cualquier caso, estas dimensiones no son, en ningún modo, estancas ni secuenciales, sino que se entrecruzan y retroalimentan continuamente. Por una parte, en ciertas comunidades, la implicación inicial nace desde el Hacer, desde este algo concreto sentido como propio y, a la vez, en común con otras personas, se va generando un Ser comunidad, una identidad colectiva; en el proceso aumenta el autoconocimiento y los Saberes compartidos... En otros casos, surge de una coincidencia en valores y principios nace una lucha, un Decidir y un Hacer... O de una inquietud y de conocer ciertas experiencias surge un Saber que lleva a un Hacer... Las personas y los contextos son desiguales y cada cual actúa en y desde un lugar y tiempo.

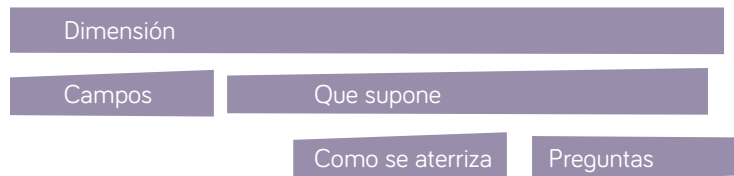
Por otra parte, como es lógico y deseable si hablamos de una búsqueda de coherencia, aspectos que aparecen en la dimensión del Ser se reflejan y concretan luego en el resto de las dimensiones, ya que es el Ser quien dota de sustantividad ética al proceso. Así, si establecemos el cuidado de la vida como central en nuestras comunidades, tiene sentido que el cuidado se desarrolle en los métodos y actitudes de aprendizaje, en el tratamiento de los conflictos, en la planificación y en el hacer. No podría ser de otro modo. Es por ello, que la imagen global de las cuatro dimensiones entrelazadas e interactuando proyecta un corazón imperfecto y dinámico con el que reflejamos esa centralidad en el cuidado de la vida en todas sus expresiones, desde parámetros de inclusión y equidad.

Estas dimensiones servirían igualmente para analizar el sistema hegemónico ya que se dan en cualquier ser humano y sociedad. Sin embargo, el horizonte y, por lo tanto, los enfoques y los aterrizajes de dicho sistema difieren radicalmente de los que aquí traemos. En términos generales, ¿Qué valores orientan a las entidades del sistema? ¿Qué pautas sus espacios de aprendizaje? ¿Cuáles sus mecanismos de decisión, sus liderazgos, su valoración y reparto de responsabilidades y tareas? En cierto modo, podríamos decir que lo que aquí presentamos es una especie de humilde contra-tabla a la matriz de ser-saber-decidir-hacer del sistema hegemónico.

Tal como señalamos en la introducción, la voluntad de este documento es constituir una hoja de ruta que pueda inspirar a aquellos grupos o comunidades comprometidos con una transformación social entendida desde la inclusión y la equidad. Para ello, en cada una de las dimensiones, hemos volcado los aprendizajes extraídos del proceso Bizi-Hezi. Por un lado, se recoge la aproximación a cada uno de los campos en el marco de este proceso y, por otro lado, se rescatan aterrizajes prácticos para su desarrollo. Insistimos: no son graduales, secuenciales, ni tienen porque ser válidos en todos los casos, se trata de opciones diversas, que pueden llevar a la reflexión, al diagnóstico, al aprendizaje, al debate colectivo, a experimentar, a felicitar. El cómo hacerlo, por dónde abordar los temas, cuál primero, cuándo es el momento, etc. es algo que depende de lo que cada comunidad decide en cada momento, tras “leer” sus circunstancias (condiciones y disposiciones) y contexto.

## 4.2 ATERRIZANDO LAS DIMENSIONES

Estructura de cada dimensión



Índice de campos que se trabajan en cada dimensión.

### Dimensión SER

Principios y valores  
Identidad individual y colectiva

### Dimensión SABER

Aprendizaje  
Sistematización de experiencias  
Evaluación  
Comunicación popular y comunitaria

### Dimensión DECIDIR

Gestión de poder  
Rol y tareas  
Conflictos  
Planificación

### Dimensión HACER

Cuidado  
Participación  
Trabajo  
Bienes  
Sinergias





- SER
- SABER
- DECIDIR
- HACER
- CUIDADOS

## DIMENSIÓN SER

### PRINCIPIOS Y VALORES

Aquellos principios y valores que colectivamente establecemos como fundamentales al soñar y pensar nuestra idea de comunidad inclusiva y equitativa, y que, por tanto, deben reflejarse en – y a su vez proyectar – nuestro hacer y decidir, en nuestro modo de relacionarnos a la interna y con otras personas, iniciativas y la tierra, en nuestra apuesta por aprender y generar conocimiento colectivo transformador.

#### 1. establecimiento de valores y principios que sustenten y posibiliten la transformación social paulatina desde los parámetros de inclusión y equidad.

Debate y definición colectiva de valores y principios vinculados a la inclusión y equidad.

Establecer de modo participativo un ideario consensuado con aspectos básicos respecto a funcionamiento y filosofía. No ir a máximos: difícil construir desde ahí una comunidad plural.

1.  
¿Nuestros valores y principios fomentan la inclusión y equidad?  
¿Hemos recogido lo que cada uno de los valores sugiere a todas las personas participantes? ¿Hemos debatido al respecto respetando todas las voces?

¿Hemos establecido los valores y principios fundamentales de modo participativo? ¿Se ha establecido un consenso de mínimos?

#### 2. seguimiento del respeto de los valores y principios en la praxis, así como de la validez de estos en los contextos cambiantes. social paulatina desde los parámetros de inclusión y equidad.

Establecer espacios de seguimiento continuo: revisión y reflexión sobre la praxis de nuestros principios en nuestra cotidianidad y su incorporación en la planificación (ver en decidir) y gestión. Colocar los principios y valores en nuestro esquema de evaluación. (ver en Saber)

Crear una “comisión de cuidado” que se encargue de velar porque los principios y valores permeen las estrategias, acciones y decisiones del colectivo; se transmitan a los nuevos integrantes; y, en su caso, señale la necesidad de que sean revisados.

Organización de formaciones de cara a potenciar una apropiación e interpretación colectiva de los valores y principios definidos, así como su interiorización.

- Formación continua y colectiva sobre feminismos, específicamente sobre ecofeminismo y feminismo comunitario.
- Analizar como el heteropatriarcado afecta a la construcción de la identidad de género de mujeres y hombres.
- Análisis conjuntos sobre la situación global y local y sobre el rol de las personas y comunidades en la construcción de alternativas.
- Formación desde la interseccionalidad sobre la diversidad, los privilegios y estereotipos.
- Intercambio con redes antirrumores.
- Formación en comunicación no violenta.

2.  
¿Hemos establecido mecanismos de seguimiento de los valores y principios en la praxis? ¿Hemos creado una comisión de cuidado?

En esta comunidad la diversidad se entiende de X manera, por lo tanto, mi/tu/nuestra práctica del día a día deberá ir por ese camino. ¿Yo/tu/nosotrxs voy/vas/vamos en ese camino? ¿Nuestro ser/ identidad y nuestras acciones son coherentes?

¿Hemos generado o posibilitado espacios de formación que permitan la interpretación colectiva y propia de nuestros valores y principios? ¿y mecanismos para su revisión?  
Identidad individual y colectiva

## IDENTIDAD INDIVIDUAL Y COLECTIVA

1.

**Inicio y proceso: buscar la implicación de las personas a través de algo concreto que hayan sentido e identificado como problema o necesidad propia, que les haga sentir que tienen (buscan, desean, les preocupa, ...) algo en común con otras personas; el sentimiento de comunidad irá construyéndose mientras se organizan y movilizan para dar respuesta a dicho problema/necesidad/deseo, al ver los beneficios de hacerlo (emocionales- sentirse reconocida, valorada, acuerpada; económicos - actividades generadoras de ingresos, satisfacción de necesidades básicas, resignificación del trabajo y tiempo; políticos - papeles, contactos, leyes, derechos...); aumentará el conocimiento propio y mutuo, la confianza, así como la conciencia de la importancia de organizarse, de la reciprocidad y del sentir los dolores y alegrías de la comunidad (cerca o extensa - tierra) como propios.**

Realizar un diagnóstico para capturar las esencias y vivencias de las diversas personas integrantes, cuál es su situación, hacia dónde quieren ir personalmente y con la iniciativa. Permite reconocer a la otra persona, sus sentimientos, posicionamientos, perspectiva, emociones. Con esas energías y sensibilidades diferentes, abordar las reflexiones y orientar la acción.

Hacer un mapa comunitario de necesidades básicas y estratégicas: volcar las necesidades que cada persona siente y quiere satisfacer y, en base a él, conectar y priorizar (percibido por mayor número de personas, como más importante, más abordable, etc.).

Formular una orientación y razón que unifique diferentes motivaciones. Marcar un objetivo común y concreto para la transformación, pero con capacidad de adaptación.

Buscar un equilibrio dinámico entre identidad de la comunidad y la flexibilidad, apertura y adaptabilidad. Tener esta visión ante las dificultades, nuevos escenarios, tipos de participación o nuevas perspectivas.

Trabajar desde experiencias muy concretas y prácticas. Identidad en la capacidad de acción colectiva.

1.

¿Hemos realizado un diagnóstico y/o mapeo para identificar proyectos de vida, sentimientos, necesidades de las personas implicadas? ¿Todas las personas se han sentido seguras? ¿han sentido que lo expresado por ellas se recogía y respetaba?

¿Hemos conseguido definir un objetivo común compartido? ¿Es concreto y abordable? ¿somos conscientes de que tendremos que ir construyéndolo, ampliándolo y revisándolo en el caminar?

**2. Potenciar la identidad colectiva. la identidad del ser humano se gesta en relación a los otros y al contexto; y es también en comunidad donde puede satisfacer sus necesidades fundamentales. por su parte, identidad colectiva supone auto-reconocerse y nombrarse comunidad, además de funcionar desde parámetros de reciprocidad. así, las identidades individuales y colectiva son dinámicas y se retroalimentan. autoconocimiento y crecimiento personal, y fortalecimiento de la comunidad se entrelazan.**

Identificar los sueños colectivos.

Generar actividades de diálogo político sobre la comprensión de las acciones, procesos y la perspectiva de la comunidad.

Reconocer el pasado de la comunidad, darle valor y traer la memoria al presente; en la medida de lo posible con personas referentes del origen. Contribuye a generar conexión y sentido.

Fomentar que se generen factores de identidad: códigos (humor, referencias, símbolos...) que se crean en la dinámica de grupo, identidad propia que se construye en el hacer.

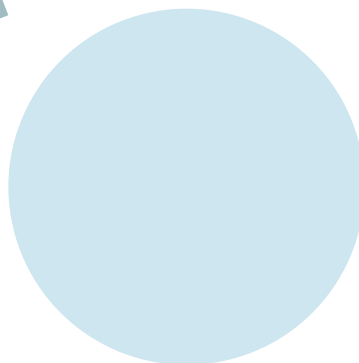
Realizar talleres para abordar la implicación en comunidad desde la parte emocional.

Fomentar el autoconocimiento de las personas integrantes.

Facilitar espacios de sororidad (solidaridad entre mujeres en el contexto patriarcal) dentro o no de comunidades mixtas. Espacio de mujeres para hablar de lo que les pasa o de ciertos temas en confianza, de compartir, de acercarse a otras mujeres, de convocar sanación, amistad y alegría. Esto fortalece su identidad individual y aporta a la colectiva.

2.  
¿Hemos realizado un diagnóstico y/o mapeo para identificar proyectos de vida, sentimientos, necesidades de las personas implicadas? ¿Todas las personas se han sentido seguras? ¿han sentido que lo expresado por ellas se recogía y respetaba?

¿Hemos conseguido definir un objetivo común compartido? ¿Es concreto y abordable? ¿somos conscientes de que tendremos que ir construyéndolo, ampliándolo y revisándolo en el caminar?



**3. Poner en valor la diversidad y trabajar por la inclusión. si no reconocemos, aceptamos ni permitimos la diferencia y la disidencia, perdemos mucha gente, poder y coherencia. Todas las personas somos diferentes, también a la interna de colectivos supuestamente homogéneos. Existen múltiples variables de opresión y privilegio, así como múltiples realidades y normas. La inclusión como ejercicio activo por crear en la práctica modos de vida basados en la diversidad, la vulnerabilidad y la interrelaciones.**

Reconocer y asumir que en un grupo que se reúne en una misma categoría (ej. Personas migrantes, feministas, personas jubiladas etc.) no todas las personas son, piensan o sienten igual ni parten del mismo lugar. Hay puntos que comparten, pero también prejuicios y estereotipos que, en momentos de dificultad, salen de manera negativa. Generar espacios de diálogo, formación, desde la interculturalidad crítica, la interseccionalidad y la comunicación no violenta.

Debatir y definir los límites: ¿dejamos personas fuera?, ¿cuáles? ¿por qué? ¿definitivamente? ¿fuera, pero en colaboración?

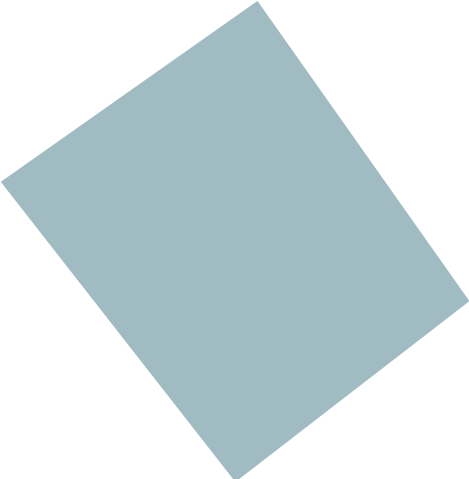
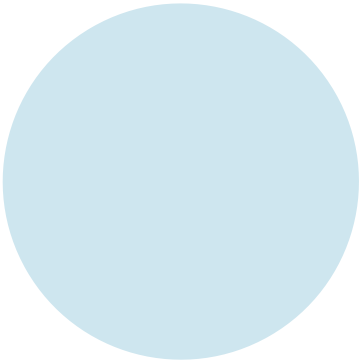
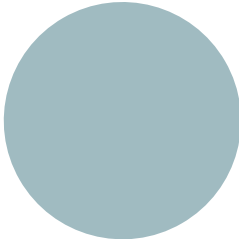
Apoyar a que las personas vuelvan a creer que tienen un proyecto vital. Promover la comprensión de que las causas de las situaciones de exclusión y dificultad social son políticas y su abordaje es más sencillo desde la organización comunitaria.

Tanto al inicio como en cada nuevo escenario, dar un lugar primordial a la construcción colectiva de la idea: momento donde la creatividad, las ilusiones, habilidades y disposiciones de las personas se hacen evidentes y se genera un clima de solidaridad y cohesión. Organizar tiempos y espacios para la creatividad. Estar abiertas a la sorpresa, a dejarse inspirar, a la creación colectiva en la exploración de nuevos modos de ubicarse y relacionarse con el mundo.

3. Nos consideramos un grupo heterogéneo? ¿Somos conscientes de o hemos debatido nuestros límites en este sentido?

¿Nuestra comunidad incorpora en sus objetivos y orientación el dar respuesta a necesidades de personas oprimidas y discriminadas en el sistema hegemónico? ¿De modo gradual, en base a lo por ellas expresado, conectando necesidades básicas y estratégicas, acompañando procesos de empoderamiento, y de definición y asunción de proyectos vitales?

¿Potenciamos la inclusión de personas y voces diversas en nuestra comunidad y en la creación de nuevas propuestas y conocimiento colectivo?



## DIMENSIÓN SER

### PRINCIPIOS Y VALORES

El amor por tu vida, la del resto de personas y pueblos, la de la naturaleza; así como el dolor por opresiones y sufrimientos, como sustrato del accionar político y de la movilización colectiva transformadora.

Sin estar en comunidad, ¿cómo resistir a las opresiones? ¿cómo celebrar? ¿profundizar? ¿conocerte?

Acuerdos toltecas (GuanaRed):

- Ser impecable con la palabra
- Hacer siempre lo mejor que puedas
- No hacer suposiciones
- No tomarte nada en lo personal

## IDENTIDAD INDIVIDUAL Y COLECTIVA

La fluctuación de las personas participantes hace difícil mantener la identidad en el tiempo.

En la construcción de lo comunitario combinar el responder a necesidades básicas, a necesidades estratégicas, y entre ellas, al establecimiento de vínculos como necesidad cuya carencia conduce a la exclusión y a la no movilización-transformación.

Importante no lanzarte sola, sino compartir. "Llegas más rápido sola, pero más lejos en grupo".

En el proceso te sientes incorporado, apropiado y exponenciado. todas las partes salen reforzadas. no solo en ese lugar/iniciativa se produce la transformación, también en el entorno y también en ti.

Cada persona es diferente, tú también. esta diversidad hace que cada experiencia y proceso sea único, que los acontecimientos sean diversos, las respuestas recogidas distintas, y los sentimientos generados varíen, desde la visión individual y colectiva.

De conversar entre nosotras sobre lo que conocemos y hacemos, a conversar de lo que hemos vivido juntas.

Proceso de descubrimiento y construcción del nosotras por el impacto de lo que vemos, escuchamos y sentimos – y por lo que – al esto movilizarnos – nos lleva a hacer juntas.

La mirada de la otra persona nos recoloca, nos cuestiona, nos abre, nos revuelve, nos inspira.



# DIMENSIÓN SABER

## 1. Construir conocimiento colectivo, nuevos modos de relacionarse, de hacer y decidir

### APREN- DIZAJE

Proceso continuo, individual y colectivo, de deconstrucción, búsqueda, interiorización y creación de conocimiento(s)/saber(es), basado en el cuestionamiento continuo de las realidades y normas, desde la apertura a (y diálogo con) experiencias y miradas diversas, así como en relación dialéctica entre reflexión-acción-sentimiento-emoción.

De cara a generar/crear fórmulas propias, nuevos modos de relacionarse, hacer y decidir, inclusivos y equitativos.

*Desarrollar y poner en práctica herramientas para la creación de conocimiento colectivo partiendo tanto de la riqueza de saberes que una comunidad diversa tiene por su diversidad de talentos, ámbitos profesionales, trayectorias vitales y culturas, como de las experiencias vividas colectivamente.*

*Incluir los modos de acercarse al mundo e interpretarlo de cada persona, especialmente las mujeres. Nuevas miradas y vivencias desde comunidades indígenas, desde la exclusión social, desde la discapacidad y la enfermedad mental: te permite redescubrir cosas de tu ser, de tu existencia y territorio, de tu vinculación. Son nuevos códigos no interiorizados que te hacen mirar desde otra perspectiva y permiten construir otro mundo.*

Intercambio de experiencias desde el diálogo de saberes, tanto a lo interno de la comunidad como con otras iniciativas.

Dotarse de espacios/momentos para compartir el cuestionamiento crítico en la comunidad de cara a generar una toma de conciencia colectiva.

Generar vínculos con el movimiento feminista e inspirarse de sus conocimientos y propuestas. Realizar un análisis de género de la comunidad.

Proporcionar espacios y actividades para descubrir y/o desarrollar habilidades y competencias personales (relacionales, técnicas y grupales), así como fomentar el autoconocimiento, de cara al trabajo colectivo. Talleres de empoderamiento y de agenciamiento personal. Creer en una misma, ver nuestras capacidades para compartirlas y encontrar como hacerlo. "Yo puedo aportar en...".

Aprendizaje transversal e interformación:

- Realizar mapas de talentos de las personas integrantes de la comunidad y aprovecharlos tanto en las diversas actividades a realizar, como para la formación interna.
- Crear diferentes comisiones por campos de conocimiento. Cada comisión se formaría con participantes con experiencia y/o interés en el campo. Se buscarán y fomentarán puntos de encuentro/sinergias para crear colectivamente.

Festivales de creatividad. Fomentar la creatividad, en la gestión, en la resolución de conflictos, en la planificación...

Transmisión de saberes. Cuidado de no establecer relaciones de poder en el aprendizaje: las personas dinamizadoras/coordinadoras/grupo motor no son expertas y el resto receptor pasivo; tampoco las antiguas integrantes respecto a las nuevas.

En todo lugar, persona y situación hay conocimiento. Todas tenemos qué aprender y qué ofrecer.

1. Hemos desarrollado y puesto en práctica herramientas para la creación de conocimiento colectivo? ¿Lo hemos hecho desde la apertura e inclusión de miradas diversas, específicamente de personas y grupos habitualmente sin voz en el sistema hegemónico?

Visibilizar y valorar los talentos y saberes propios, aunque se hayan/ los hayamos considerado menores: saberes de países de origen, trayectorias vitales, conocimientos prácticos, vinculados a los cuidados...

Escucha activa, observación e ilusión, sin adelantarse ni hacer suposiciones.

Capacidad de asombrarnos ante lo inesperado/diferente. Sorpresa como método de aprendizaje

Pedagogía de la pregunta: de la curiosidad inicial a la curiosidad epistemológica (concatenar preguntas para ir llegando a causas profundas, no relaciones causales directas y simples, sino ver desde quién, desde dónde y para qué nace la palabra).

Diálogo de saberes: el diálogo no como algo técnico, sino ontológico (nos hace ser más, ser personas).

No hay conocimiento nuevo que no se relacione con conocimiento preexistente. Vivir diversas experiencias, contrastarlo, ayuda a que se amplíe. Nos inspira, subyuga, cuestiona y trasciende nuestros límites.

Aprender también de las dificultades y errores.

Epistemología de la Complejidad: teoría de apertura, conocimiento transdisciplinar, dinámico, desde lo vivido y sentido, ofrece cantidad de posibles rutas de interpretación y conocimiento, definidas desde el interés del grupo y el contexto, no desde el marco teórico.

**2.  
Plantear métodos y propiciar actitudes personales y colectivas  
acordes a los valores y principios definidos por la comunidad.  
basarnos en la educación popular y la generación de aprendizajes  
significativos para el empoderamiento y la transformación social.**

Estar abierto a nuevas formas y caminos, así como a un profundo y continuo desaprendizaje. Exploración y creatividad.

Leer bien el contexto, las condiciones y disposición.

Empoderarnos en el hacer: "auzoa eraikiaz ahaldundu."

2.  
¿Hemos orientado nuestros procesos de aprendizaje desde métodos basados en la sorpresa, la pregunta, el desaprendizaje, la generación de aprendizajes significativos basados en la experiencia? ¿Hemos tenido en cuenta el horizonte de transformación social desde la inclusión y equidad en nuestra práctica pedagógica?

**Reflexión e interpretación crítica sobre y desde la práctica vivida, basada en una reconstrucción ordenada de los factores objetivos y subjetivos que han intervenido, para extraer aprendizajes y generar una memoria y relato compartidos. tiene intencionalidad política y transformadora: sujetos sociales como creadores y no pasivos reproductores de la realidad social.**

## SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS

Realizar formación sobre sistematización de experiencias.

Dar espacio a la sistematización de experiencias, no al finalizar los procesos, sino mientras están vivos.

Acordar códigos grupales para la observación y registro: (cómo recoges lo) qué escuchas, qué sientes, qué te resuena y mueve. Incluir aspectos referidos al contexto, a las propias actividades, intercambios, así como a las dinámicas grupales.

Acordar los objetivos y ejes de la sistematización de experiencias: ¿para qué la hacemos? ¿qué tiempo y aspecto nos interesan más?

Asegurar la participación de las personas que han vivido la experiencia: nadie puede sistematizar por ti, requiere la vivencia de dicha experiencia.

Dar relevancia a los testimonios: la construcción de la comunidad debería ser una experiencia vivencial, no se trata sólo de ejecutar actividades o participar en ellas, sino de pensar el momento y proceso en que estamos inmersas.

Extraer colectivamente los aprendizajes y dibujar el relato compartido.

Generar productos comunicativos, espacios y momentos para la socialización de los aprendizajes.

1. ¿Hemos dedicado tiempo a la sistematización dentro del proceso comunitario? ¿Hemos asegurado la participación en la sistematización de las personas que han vivido la experiencia? ¿Hemos extraído aprendizajes? ¿los hemos socializado?

## EVA- LUACIÓN

**Proceso o sistema de, por una parte, medición cuantitativa y cualitativa del grado de consecución de lo ejecutado respecto a lo planificado; y, por otra parte, de análisis del perspectiva de género y feminista.**

**Seguimiento continuo y toma de decisiones impacto de lo realizado y del proceso en sí mismo en la sociedad en general y sobre la sostenibilidad integral de la comunidad.**

*Desarrollar y poner en práctica herramientas para la creación de conocimiento colectivo partiendo tanto de la riqueza de saberes que una comunidad diversa tiene por su diversidad de talentos, ámbitos profesionales, trayectorias vitales y culturas, como de las experiencias vividas colectivamente.*

*Incluir los modos de acercarse al mundo e interpretarlo de cada persona, especialmente las mujeres. Nuevas miradas y vivencias desde comunidades indígenas, desde la exclusión social, desde la discapacidad y la enfermedad mental: te permite redescubrir cosas de tu ser, de tu existencia y territorio, de tu vinculación. Son nuevos códigos no interiorizados que te hacen mirar desde otra perspectiva y permiten construir otro mundo.*

Toda persona y colectivo, en cierto modo y grado, siempre planifica, revisa y evalúa a lo largo de su vida. Importante dotarnos de los métodos y herramientas específicas más ajustadas a nuestra identidad.

Realizar formación sobre evaluación.

Decidir de forma colectiva que se quiere evaluar (todo no se puede evaluar)

Planificar el proceso de evaluación Cada cierto tiempo de modo planificado, aunque con un margen de flexibilidad, dedicar tiempo a la evaluación.

Integrar la perspectiva de género y feminista

Seguimiento continuo y toma de decisiones al respecto.

Proveer espacios, tanto de carácter individual como grupal, adecuados en su disposición y enfoque para generar un clima de confianza, seguridad y tranquilidad. Si se considera pertinente organizar espacios sólo de mujeres, en grupos reducidos solo o luego en común, etc.

Recoger opiniones, valoración e ideas de todas y cada una de las personas integrantes, especialmente de aquellas a las que normalmente no se da voz. Esto puede dar un giro a la evaluación, al percibir aspectos que antes ni se veían.

Escuchar y recoger igualmente la valoración sobre el dónde y cómo estamos de la comunidad en su conjunto.

Teniendo en cuenta los objetivos e indicadores de la planificación, analizar el grado de consecución y los aprendizajes. ALERTA: al conseguir los objetivos iniciales podemos olvidar el proceso, los cuidados del grupo, el acompañamiento de las nuevas personas para la transmisión de saberes, ... Objetivos e indicadores deberían referirse también a la salud del grupo y de las personas integrantes, así como a la praxis de los principios y valores.

Identificar los aprendizajes del proceso y de las valoraciones recabadas y compartidas, y hacer una devolución a la comunidad que siente las bases para la orientación de la nueva fase, celebrar los logros.

Estar abierto a reinventarse. No alargar demasiado una situación que no conduce a nada.

Hacer una memoria de las conclusiones – aprendizajes y recomendaciones del proceso de evolución

Compartir las recomendaciones de la evaluación desde lo vivido

1.  
¿Hemos establecido momentos y herramientas de evaluación que impliquen en un modo seguro, con confianza y respeto, a todas las personas integrantes de la comunidad y que incorporen la perspectiva feminista? ¿los hemos puesto en práctica?

¿Hemos celebrado los logros colectivamente? ¿hemos extraído aprendizajes y conclusiones de la evaluación? ¿hemos generado espacios para la decisión comunitaria sobre su incorporación en la planificación?

# COMUNICACIÓN POPULAR Y COMUNICATIVA

Conjunto de prácticas de visibilización, transmisión, educación y socialización que parten de un análisis crítico del sistema y donde las personas y colectivos son protagonistas de la resistencia y transformación de los procesos sociales hegemónicos.

## 1. Analisis

Comunicar (de forma verbal, no verbal, imágenes y escrito) desde la puesta en práctica de los principios y valores de la comunidad

Pensar en qué y con qué imagen queremos ser referente. Se trata de nuestro posicionamiento y relato: cómo nos presentamos. Objetivo: hacer comunidad.

Analizar la realidad y las posturas de lo que se considera externo.

Vincular comunicación interna y externa.

## 2. Mensaje

Dar a conocer, visibilizar y dejar constancia de la existencia de experiencias e ideas no hegemónicas, así como de la posibilidad de crear sentimiento y vivencia de comunidad desde parámetros de equidad e inclusión.

Trasmitir y compartir el disfrute y desarrollo personal que surge en el proceso de construcción de lo comunitario.

Comunicar la disposición a generar sinergias, encuentro y solidaridad.

Visibilizar y denunciar las prácticas y marcos no inclusivos y equitativos.

## 3. Lenguaje / Tono

Utilizar un lenguaje oral, escrito y visual claro y sencillo.

Crear unos criterios de comunicación inclusivos y no sexistas. Rompiendo estereotipos y trascendiendo prejuicios.

Mantener sintonía entre los códigos de comunicación verbal y no verbal

Nombrar los cuidados

Dar detalles y poner entusiasmo al comunicar ideas y proyectos

## 3. Actividades

Utilizar la creatividad para crear impacto sin caer en la "mercantilización" del producto-mensaje, en la "pena" ni en el victimismo.

Organizar foros participativos para compartir e intercambiar experiencias, reflexiones, vivencias desde el diálogo de saberes. Interno en la comunidad y con otras iniciativas y movimientos sociales.

Valorar las actividades pequeñas.

Incidir en el medio local. Contribuye a mantener la esperanza.

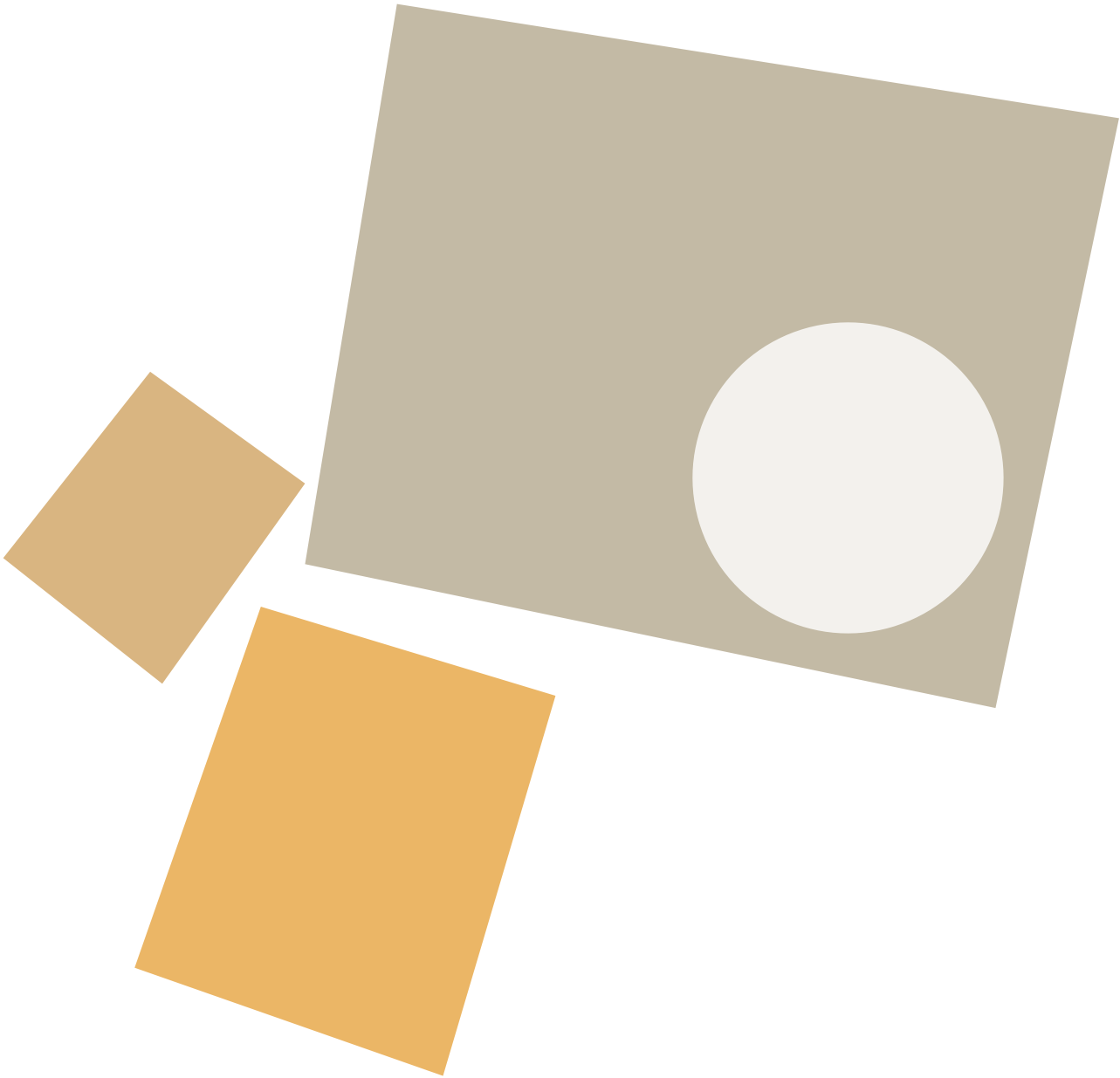
Difundir y compartir los espacios comunes y los contenidos.

1.  
¿Hemos hecho un análisis de nuestro contexto y de lo que buscamos con nuestra comunicación? ¿Entendemos la comunicación como una estrategia para la resistencia y transformación?

2.  
¿Engloba nuestro mensaje tanto la denuncia como la visibilización de experiencias no hegemónicas? ¿El mensaje promueve la inclusión, la equidad y las sinergias?

3.  
¿Es nuestra comunicación clara, positiva, entusiasta? ¿Recoge de modo coherente la centralidad en el cuidado?

4.  
¿Nuestras acciones comunicativas fomentan el intercambio, lo cercano, la creatividad, desde la celebración de la diversidad y la práctica de la equidad?



# DIMENSIÓN SABER

## APRENDIZAJE

- Tiempos para sentir, pensar, reflexionar, observar la sociedad, empatizar, actuar, comunicar.

- Paseo por la mente: cualquier viaje o intercambio nos alimenta, da conocimiento, esa riqueza que nadie puede arrebatar, te enseña a convivir contigo misma y con otras personas y pueblos.

- Existen pocos referentes para construir desde otros parámetros.

- La lectura del mundo es anterior a la lectura del texto (Freire). La educación no parte de los textos, sino que éstos codifican la representación que el grupo hace del mundo. Salir de la zona de confort (cada persona y la propia comunidad): hacer un ejercicio consciente, en cierto modo forzado, para generar otro hábito, otra memoria de modos de relación y organización.

## SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS

Al sistematizar procesos va costando menos esfuerzo el mantener el funcionamiento, lo que también revierte en un menor esfuerzo de las personas en su participación. Además, al compartir información y tener una interpretación colectiva de lo vivido, ayuda a que haya menos diferencias a la interna, un salto menor entre antiguos y nuevos integrantes.

Reconstruir experiencias nos lleva a dejarlas hablar, a escuchar nuestras voces.

## EVALUACIÓN

“no fracasas hasta que dejas de intentarlo”

Nada “da lo mismo”.



# DIMENSIÓN DECIDIR

## GESTIÓN DE PODER

El poder reside en la resistencia activa y colectiva. En cuya base está el cuidado de la vida.

**1. Liderazgo: experimentar otras relaciones de poder y con el poder de cara a establecer relaciones no asimétricas en el funcionamiento de la comunidad. reflexión colectiva sobre el poder: reconocer y distinguir el propio, el de las demás personas y el del colectivo. qué tipo de poder queremos y para qué. descentralizar el ejercicio del poder. compartir liderazgos, compartir el poder. descompetitivizar en el plano individual y como comunidad**

*Como se aterriza...*

Crear espacios monográficos de reflexión crítica sobre los liderazgos y el poder.

Si planteamos cambios en el estilo o tipo de liderazgo ser conscientes de que puede generar resistencias. Introducir ajustes y, si hiciera falta, valorar el contar con alguna mediación externa.

Posibilitar formación sobre dinamización de grupos, facilitación, liderazgo.

Establecer Grupos motores diversos en sensibilidades y origen, equitativos y significativos. Evitando la figura de líder único.

Dar el liderazgo en los grupos a personas en el inicio de su andadura, sin desestimar la ayuda de personas con mayor experiencia. Plan de mentorías: crear nuevos referentes, diferentes personas apoyan alternamente en función de su experiencia. Fortalecer, fortalecer, fortalecer para poder ir soltando y dejando en otras y varias manos. Potenciar los referentes feministas, fomentar el autoconocimiento, la empatía, la asertividad y flexibilidad.

1.

¿Hemos creado mecanismos para reflexionar y experimentar con otras formas de poder basadas en la equidad y la inclusión?

**2. Toma de decisiones colectiva: establecer mecanismos para que todas las personas integrantes sientan que han participado en las decisiones sobre la comunidad en igualdad de oportunidades, con libertad y responsablemente.**

*Como se aterriza...*

Definir colectivamente sistemas de decisión, de hablar y compartir; en función de la cultura organizativa de las personas integrantes y de cómo queremos ser como comunidad.

¿Necesario el consenso? Puede conllevar el silencio de quien no está de acuerdo, pero no quiere obstaculizar el proceso; puede postergar decisiones. ¿La negociación? ¿la votación?

¿Dónde se decide? Tomar las decisiones allí donde se vive, donde sucede la vida, no en otro lugar.

- ¿Son las asambleas el espacio decisorio? Cuidar que las asambleas no sean meramente espacios informativos o para avalar propuestas casi-cerradas, que no sean acaparadas por ciertas voces y se generen asimetrías.
- ¿Pueden establecerse espacios intermedios, más reducidos, de deliberación, propuesta? ¿qué se decide en las comisiones y/o grupos motores?

Diferenciar espacios de: decisiones estratégicas/ decisiones operativas/coordinación entre comisiones.

Establecer una rutina global de reuniones y espacios, pero ser flexible y reunirse en función de las necesidades.

Intentar que los grupos o comisiones se integren por más de tres personas.

Asegurar que haya mujeres en todos los espacios de toma de decisiones y propuesta

1.

¿Hemos definido colectiva y participadamente los sistemas de decisión?

¿Posibilitan estos la participación de todas las personas integrantes en la toma de decisiones a través de herramientas, interacción y espacios apropiados?

¿Se da un seguimiento a la puesta en marcha o cumplimiento de las decisiones tomadas? ¿Se fomenta el sentimiento de responsabilidad individual y colectiva sobre las mismas?

¿Qué tiempos y ritmos se establecen? Cuidar los ritmos decisorios: identificar qué puntos son estratégicos y/o polémicos y cuáles urgentes, menores o sencillos; dar el espacio necesario a cada tema, no alargarse en ciertos puntos (macroasambleas metafísicas o sobre conflictos personales) y luego decidir rápido o dejar ciertos asuntos sin decidir por falta de tiempo; trasladar si hace falta a otra sesión o espacio.

Fomentar el sentimiento de responsabilidad de todas las personas integrantes sobre las decisiones tomadas y sobre la vida de la comunidad: la comunidad somos todas, yo tengo que asumir mis responsabilidades y puedo/tengo que pedir las suyas a las demás.

Fundamental que, junto con el sistema de toma de decisiones, se defina el seguimiento de la puesta en marcha y respeto de dichas decisiones. El ver que las decisiones tomadas se llevan a efecto genera cohesión y asunción de responsabilidad de todas las personas integrantes respecto a la comunidad.

¿Quién participa en las decisiones? Asegurar que todas las personas pueden participar y aportar en los diferentes aspectos a tratar -si así lo desean y ofreciendo modos diversos para ello:

- No negar la diversidad y diferencia de opiniones. Disposición a considerar argumentos distintos o nuevos.
- No dar importancia a quien dice las cosas, sino a qué dice.
- Medidas para asegurar una participación equilibrada en asambleas y reuniones: no retomar la palabra hasta que haya habido otras dos intervenciones, turnos por género, limitación de tiempos de intervención
- Herramientas de participación más allá del plenario: trabajo previo en grupos pequeños, el dibujo o teatro para la exposición de ideas, no esperar un posicionamiento o votación directamente tras la presentación de propuestas, sino dar un tiempo individual para la reflexión...
- Evitar el querer tener razón y orientar-dirigir las reflexiones-actitudes-decisiones hacia mi verdad.
- No ir a las asambleas sin prepararlas, ni con presencia ausente.
- Si existe un grupo motor, puede dinamizar, promover y recordar los objetivos, pero no debe dirigir la toma de decisiones.

**3. Información: a fin de evitar relaciones de poder asimétricas y garantizar una participación equitativa, resulta fundamental asegurar que la información significativa llegue a todas las personas integrantes con fluidez y transparencia.**

*Como se aterriza...*

Gestionar la información relevante (contactos, plan, objetivos, rendición de cuentas) con transparencia y apertura, garantizar el flujo y transmisión: mail compartido, tablón, archivos accesibles, ...

Establecer mecanismos para la comprensión de la información: traducciones, gráficos e imágenes, esquemas, lenguaje no técnico, explicación de los temas complejos (ej. Rendición de cuentas) en grupos pequeños, ...

Hacer llegar a todas las personas participantes la información y propuestas relacionadas con la toma de decisiones, con el plazo suficiente para analizarlas previamente.

Tomar las medidas oportunas para trasladar el resumen de análisis realizados y, sobre todo, decisiones tomadas a todas las personas integrantes.

3.

¿La información fluye entre todas las personas integrantes?  
¿Hay mecanismos conocidos y adecuados para acceder a esta información o se da a través de canales informales que generan diferencias de acceso y, por tanto, poder?

¿Se cuida que el lenguaje sea comprensible para todas las personas integrantes?

## TAREAS Y ROLES

Establecer equilibrios consensuados de roles y tareas, identificándolos y armonizándolos con las diversas potencialidades

### 1. Delimitar bien las tareas y responsabilidades (así como sus nexos y flujos, coordinación e impacto en el resto de las tareas).

Hacer una tabla consensuada y exhaustiva de responsabilidades y tareas, donde todas queden explícitas. Organizarlas por bloques (comunicación, logística...).

Recoger también las condiciones necesarias para desempeñar dichas tareas y responsabilidades: tiempos y horarios, competencias y habilidades, movilidad, número de personas, seguridad, acompañamiento y/o coordinación, ...

Debatir sobre nuestras percepciones sobre la carga emocional y de dedicación que conllevan ciertas tareas y responsabilidades.

Hacer un mapeo participativo de los roles que asumen/tienen las personas integrantes. ¿Cuáles son nuestras fortalezas y debilidades como comunidad?

Dinámica del tren: ¿qué lugar te parece que ocupas tú en este tren (ejemplificando a la comunidad)?

Revisar si en nuestra comunidad reproducimos la escala de valoración social de ciertos roles.

1.  
¿Hemos delimitado las tareas y responsabilidades definiendo una tabla consensuada de las mismas, así como de las condiciones necesarias para desempeñarlas?

¿Hemos debatido sobre los roles, su valoración, la percepción de cargas? ¿Hemos tomado alguna decisión al respecto?

### 2. Repartir responsabilidades desde el conocimiento y aceptación de las capacidades y limitaciones propias y del resto; así como desde el respeto a los ámbitos de actividad priorizados colectivamente.

*Como se aterriza...*

Ir modificando la relación de poder entre quien pregunta “qué puedo hacer” y quien organiza las tareas. Dentro de los mínimos y máximos de dedicación marcados colectivamente, y de las responsabilidades y tareas básicas definidas también en comunidad, la persona decide libremente su intensidad (mínimos y máximos de trabajo a los que se compromete) y plano (ámbitos y tipos de tarea en los que es capaz o querría poder asumir tareas y responsabilidades). Al ser la comunidad algo orgánico y fluido, los compromisos se irán ajustando a las circunstancias vitales de cada persona, en un diálogo abierto sobre la situación y momento de la comunidad, y de modo creativo pensando y experimentando con maneras de participar y/o trabajar.

Potenciar y utilizar las capacidades y habilidades, pero identificar también elementos motivadores (ganas, deseos, inquietudes, necesidades...) para abrirse a lo nuevo y salir de la zona de confort o del rol conocido.

Cuidar la diversidad de perfiles (por edad, género, trayectoria, capacidades, cultura...) y trascender roles preconcebidos y naturalizados. Generar debates interculturales e intergeneracionales, ambos con mujeres y hombres, sobre las percepciones y vivencias respecto a la norma. Cuestionar(nos) desde la escucha y el respeto.

Evitar la figura de la “soy la”: Soy la que hace esto, soy la que hace lo otro y lo de más allá: distribuir. ¿Son siempre las mismas personas las que tienen ese papel? ¿qué perfiles tienen?

2.  
Hemos repartido las tareas y responsabilidades de modo abierto y colectivo; de acuerdo a los compromisos, capacidades e inquietudes de cada persona; en equilibrio con las necesidades y objetivos de la comunidad?

¿Nos planteamos romper con una asignación definitiva y obligatoria de tareas en función de roles naturalizados?

A la hora de repartir tareas individuales y/o grupales, tomar en cuenta también la diversidad de ritmos y culturas de participación y trabajo de las diversas personas integrantes. Establecer conjunta y claramente los objetivos y plazos de cada tarea y responsabilidad, teniendo siempre como eje y horizonte el cuidado de los procesos y de la comunidad.

No comparar cargas de trabajo.

No duplicar tareas.

A la hora de repartir las responsabilidades y tareas hacerlo por parejas o por tríos, asegurando en ellos la diversidad y equidad. Pero, aunque nos organicemos en grupos pequeños y repartamos tareas por practicidad, no perder la visión de comunidad.

### **3. Definir la rotación**

Definir con qué objetivo vamos a rotar: para conocer y valorar todas las tareas, para aprender a realizar las todas las tareas para la sostenibilidad de la comunidad, para desarrollar competencias y habilidade...

Identificar que responsabilidades y tareas vamos a rotar y realizar una planificación de la rotación.

Rotar específicamente las tareas de responsabilidad en comisiones (de cuidados, comunicación, planificación, económica, ...), grupo motor, representación en otras asociaciones y foros, y de dinamización.

Rotar sólo la mitad del grupo en cada momento, de cara a que haya un puente entre personas que ya asumían cierta tarea o responsabilidad y las que entran

Rotar o establecer turnos para las tareas rutinarias, compartidas, de preparación del espacio: limpieza (en el local, actividades...), cocina, compras, mantenimiento...

No poner en marcha al mismo tiempo un cambio en el reparto de tareas y un cambio profundo en estilo de liderazgo y forma de trabajo. Asentar primero los nuevos equipos o el nuevo enfoque de trabajo. (rotar a turnos)

3.  
¿Hemos establecido colectiva y participadamente un sistema de rotación de tareas y responsabilidades? ¿lo estamos aplicando?

# CONFLICTOS

Polémicas, tensiones y problemas que se dan de modo natural en la vida comunitaria al debatir, decidir y hacer colectivamente varios seres humanos, con toda su complejidad y diversidad, su carga emocional y su vulnerabilidad.

Estos conflictos suponen:

- a) una oportunidad de aprendizaje, individual y colectivo;
- b) un reto de coherencia entre principios y práctica; una riqueza de la comunidad, al aportar matices y suponer una apertura a otras miradas y referentes, lo que facilita el reto de explorar y construir modos de relación y funcionamiento inclusivos y equitativos.

## Prevención:

Constituir desde el inicio una comisión de cuidados .(mirar en SER) y de convivencia

Llegar a acuerdos grupales, respetarlos y de vez en cuando revisarlos.

Formarse en gestión de conflictos.

Dedicar tiempo y espacio a liberar las emociones y hablar de las dificultades.

Integrar los cuidados y las emociones en todo el proceso comunitario (las decisiones, el trabajo, la celebración...).

Diferenciar los conflictos colectivos y personales. Animar a que estos se traten entre las personas implicadas antes de que lleguen a influir al grupo.

No asumir que, por tratarse de un grupo nuevo, politizado o con gente joven, no va a reproducir relaciones de poder ni visiones de género heteropatriarcales.

Aceptar que se producen cambios y adaptarnos a ellos. Trabajar con las zonas de confort y las resistencias al cambio.

Reforzar el manejo del conflicto en la interculturalidad y con personas heridas en su autoestima. Que entre las participantes haya una negociación cultural, sean capaces de manifestarse en desacuerdo frente a algunas prácticas o ideas de su propio colectivo cultural o de la comunidad en su conjunto. Ambiente de construcción que estimula las habilidades de pensamiento crítico.

Gestión del día a día:

- Visibilizar y denunciar las violencias machistas.
- Escuchar(te), hablar sin prisa...
- Autoconocimiento y autocrítica, paciencia, confianza, humildad
- Intercooperar, aprender a funcionar con el no consenso, sí con acuerdos mínimos.
- Respetar los tiempos de cada persona, aprender a vivir con los silencios.
- Actuar ante los rumores.
- No dar por hecho las cosas, no juzgar, no echar en cara fallos, ser (auto)crítico.
- Mantener actitud positiva y proactiva.

1. ¿Hemos establecido mecanismos (formaciones, comisiones, tiempos, acuerdos, talleres, canales de comunicación, ...) que prevengan directamente o que fomenten actitudes individuales y grupales que prevengan el enquistamiento y la ampliación de los conflictos?

## Resolución

Identificar y tratar los conflictos. No mirar hacia otro lado ni pensar que se resolverán con el tiempo. Afrontar los malentendidos desde el principio.

Tratar los conflictos en espacios específicos, construidos con respeto. No en la asamblea general, ni en los pasillos.

Comisión de convivencia y cuidado: intenta reconducir el conflicto y, si es necesario, se busca asesoramiento externo. La comisión da luego seguimiento a los compromisos alcanzados y a la salud emocional de las partes y de la comunidad.

No olvidar el cuidado en los momentos de conflicto.

No responder desde el enfado. No ponerte con la misma actitud que la persona que tienes en frente. No confundir las verdaderas razones de un conflicto o de tu actitud.

El no traer a la persona "conflictiva" a las reuniones no resuelve las necesidades. Cerrazón idílica que obvia las disidencias.

Reparar el daño y resaltar la idea que nos unió de construcción colectiva.

En las comunidades se generan vínculos fuertes, no siempre ni todos desean la misma intensidad. Preparar y aceptar las despedidas o desvinculaciones. No juzgar desde parámetros tradicionales ni hegemónicos. Respetar caminos propios, no sentirlos como rechazo personal.

Existen tensiones conscientes y diferencias de opinión o estilo que no se resuelven, sino que se aceptan de facto, con una narración conjunta en positivo y desde la elección (tú decides seguir y no ubicarte como víctima o culpable, sino copártcipe en algo mayor que te compensa ceder en ciertos aspectos).

Ante situaciones de violencias machistas, y/o racistas y/o de desigualdad, establecer colectivamente los límites y buscar fórmulas propias de resolución desde la reparación de daños, la prevención, la protección, la empatía y el empoderamiento.

A nivel comunitario ser valiente: aceptar lo que no sale, lo que no se ha sabido gestionar, reintentarlo cuando se está preparada y de otro modo, cuestionamiento continuo, ¿esto funciona?, las soluciones de otros grupos y momentos y las fórmulas hegemónicas igual no nos sirven.

2.  
¿Hemos normalizado el abordaje de los conflictos en espacios específicos, de respeto y cuidado?  
¿Hemos definido y aplicado fórmulas propias de resolución de conflictos desde los límites y valores que colectivamente hemos acordado?

# PLANIFICACIÓN

Teniendo en mente tanto el horizonte de transformación que hemos definido colectivamente, como las necesidades y oportunidades del aquí y ahora, definir unos pasos compartidos, que respondan a nuestros principios y valores y, a su vez, vayan permitiendo:

- a) Crear las condiciones (recursos, capacidades, contactos...) para poder construir aquello que queremos, hacer aquel inédito posible de vivir y proyectar comunidades inclusivas y equitativas;
- b) Fortalecer y asentar la comprensión vivencial de lo comunitario y la identidad colectiva.

## 1. Dotarnos de las herramientas específicas ajustadas a nuestra identidad para planificar de modo flexible.

En coherencia con nuestra visión estratégica (ver SER), definir objetivos a largo plazo.

Hacer un diagnóstico:

- De contexto. Planificación y circunstancialidad del tiempo. Tener presente el tiempo-lugar donde nos situamos.
- De los límites y potencialidades (tiempo, capacidades, competencias, nº de integrantes, tamaño, dinero, energías, control o no sobre elementos externos, resistencias de algunas personas integrantes, ...)

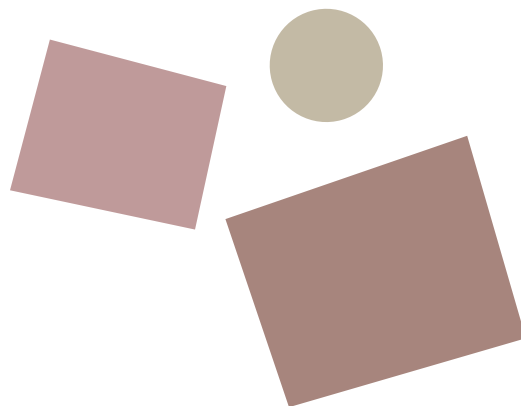
Planificación e instinto: el grupo marca los ritmos, momentos, necesidades de parar o continuar; se va viendo o sintiendo lo que sale mejor, a veces espontáneamente se introducen las mejoras sobre la marcha. Sin embargo,

- Seguir el instinto, pero sin dejar todo al azar.
- Promover la iniciativa individual y grupal, pero sin olvidar el plano comunitario.
- Paralelamente, establecer mecanismos ágiles para compartir en el colectivo las mejoras que se hayan dado al seguir el instinto, así como los aprendizajes individuales o de pequeños grupos. Si la comunidad lo considera pertinente, integrarlos en la planificación y generalizarlos.

Estar abiertas a reinventarse desde nuestros nuevos saberes colectivos ante nuevas necesidades organizativas, nuevos escenarios, tipos de participación o perspectivas, ante nuevos contextos.

- Establecer momentos regulares, pero no excesivamente frecuentes de revisión de lo planificado. Equilibrar el hacer y el reflexionar, vinculándolo a la toma de decisiones.
- Establecer un canal y condiciones mínimas para que cualquier persona de la comunidad pueda proponer reunirse para debatir algún aspecto novedoso. Reunirse cuando toca.

1.  
¿Hemos definido nuestra visión estratégica y objetivos? ¿Hemos tomado en cuenta el diagnóstico?  
¿Hemos establecido mecanismos para adaptar flexiblemente la planificación a los nuevos escenarios y mejoras que se vayan generando?



## 2. Darnos retos abordables, con pasos intermedios. No quedarse sólo en pensar, debatir, escribir: intentar

Marcarse unos objetivos concretos y ver si se logran o no. Destacar los aprendizajes e introducirlos en la planificación siguiente. También sobre la marcha ir introduciendo mejoras si algo no funcionaba.

Celebrar los logros. Tener luego un encuentro para definir colectivamente los pasos siguientes.

Establecer el tamaño deseado y asumible de la comunidad en cada momento. Si es muy grande puede resultar más difícil una toma de decisiones colectiva.

Poner límites a los objetivos que nos marcamos: saber decir no si el trabajo no va a tener un impacto positivo en la salud y sostenibilidad de la comunidad o de algunas de sus integrantes.

Decidir qué comisiones y grupos de trabajo vamos a establecer cubriendo las necesidades estructurales de la comunidad y recogiendo las iniciativas de las personas.

Incluir en el plan de acción un reparto de responsabilidades y tareas.

Incorporar la planificación de mecanismos y dinámicas concretas para el cuidado mutuo; así como para el fomento del conocimiento colectivo (viajes de intercambio, diálogos de saberes...).

2.  
¿Nos hemos marcado objetivos concretos y cercanos, asumibles en base a nuestras condiciones?  
¿Hemos incorporado en la planificación resultados, actividades y recursos destinados específicamente al cuidado de la comunidad?

## 3. Planificar de modo participativo e inclusivo.

Importancia del trabajo previo: método, organización, convocatoria, roles, cuidado.

Adaptar el proceso y su diseño a condiciones de participación igualitaria. (ver HACER: participación).

Dedicarle el tiempo necesario (para pensar y debatir, aportar argumentos, meditar), aunque nos lleve a no cumplir metodologías o programas y objetivos, adecuarlos. El proceso es más importante que el objetivo. Dando la proceso unos tiempos máximos.

Dar espacio a todas las voces, especialmente de aquellas a las que normalmente no se da voz. Da un giro a la planificación al percibir aspectos que antes ni se veían o desde otra perspectiva.

En la planificación y desde la planificación, crear condiciones para un entorno seguro y de confianza.

3.  
¿El proceso de planificación es organizado y sentido como abierto, inclusivo y seguro?



## DIMENSIÓN DECIDIR

### GESTIÓN DE PODER

Las primeras hacen el camino. El relevo lo tienen que agrandar y consolidar, hacer que devenga más fácil de caminar.

Fortalecer, fortalecer, fortalecer para poder ir soltando y dejando en otras y varias manos.

GuanaRed: Equipo dinamizador, grupos de trabajo o núcleos que mueven temas o corrientes y se reúnen en función de necesidades, sincronización entre ellas en la Asamblea.

EVA: Comisión Central para temas que repercuten al movimiento y pequeñas comisiones autónomas que participan con un voto. Las comisiones pequeñas posibilitan una mayor diversidad y mayor participación, además, están más abiertas a otros movimientos.

Libertad positiva: lo que las personas quieren, deciden y son capaces de hacer si están en posición y condiciones de elegir.

“La lucha no es para tomar el poder sino para cambiarlo”

### TAREAS Y ROLES

La implicación no siempre se mide en una mayor dedicación en horas. Hay fases vitales en las que una persona quizá no puede estar tan presente o trabajar tanto, pero igualmente está implicada.

### CONFLICTOS

Un conflicto clásico se da por el rechazo de ciertas personas o sectores al cambio. Incluso aunque los cambios sean acordes a los principios, se aprueben por la asamblea y se introduzcan en la planificación, de facto se obstaculizan al pasar a la acción ya que no todo el movimiento hace una apuesta clara por ciertos cambios. Suele suceder con la gestión corresponsable de los cuidados, con la incorporación de mujeres feministas a ciertas responsabilidades, con la rotación de liderazgos, con la identificación y valoración de todas las tareas...

A menudo esto sucede en comunidades consolidadas y que han cumplido incluso sus objetivos iniciales. Existen los espacios de discusión, pero no muchas personas participan, siempre proponen las mismas y un sector bloquea la ejecución de propuestas no convencionales.

Por otra parte, también puede suceder que, en estos movimientos consolidados, las nuevas personas integrantes no sienten la misma vinculación con los posicionamientos políticos iniciales, no se ubican de igual modo en la resistencia o rebeldía, dejan de cuestionar y se sienten satisfechos en la gestión. A veces, por el contrario, son las nuevas personas integrantes las que quieren avanzar en algunas dimensiones.

## PLANIFICACIÓN

Encuentro Senti-Pensante cada 2 años para decidir hacia dónde va la comunidad y fijar acuerdos organizativos

El tiempo es circunstancial no lineal.

En el momento de planificar y organizar algo nacen y renacen saberes, al tiempo que se forja la cultura de negociación de la comunidad.

Lo hecho nunca es en balde.

No es tener sin más una agenda, sino una agenda política.

Lo planificado estrictamente lo hacemos con los códigos ya interiorizados del sistema. Valorar lo inesperado.

# DIMENSIÓN HACER

## 1. Llegar a una visión compartida de lo que significa y supone el cuidado teóricamente y en el día a día.

### CUIDADO

El cuidado supone poner la vida en el centro. Conlleva una responsabilidad respecto a la vida de todo lo que integra la comunidad (propia – intencionada o dada – y amplia – en el sentido de solidaridad con opresiones y discriminaciones de otros pueblos y personas, y hacia la naturaleza en sí misma) y un compromiso hacia una transformación del modo de vida desde la inclusión y equidad. Es algo político, que va más allá de lo afectivo, ya que está en la base de la resistencia activa y colectiva.

Definir en la comunidad lo que entendemos por cuidado(s) y cómo consideramos que queremos tratarlo.

Considerar el valor cultural y social que aportan las personas migrantes, especialmente mujeres, con su visión y vivencias sobre el cuidado.

Más allá de cupos de representación, poder y participación de mujeres; integrar los cuidados y el pensamiento crítico feminista.

Constituir una comisión de cuidados que dé seguimiento a las propuestas, su impacto, etc.

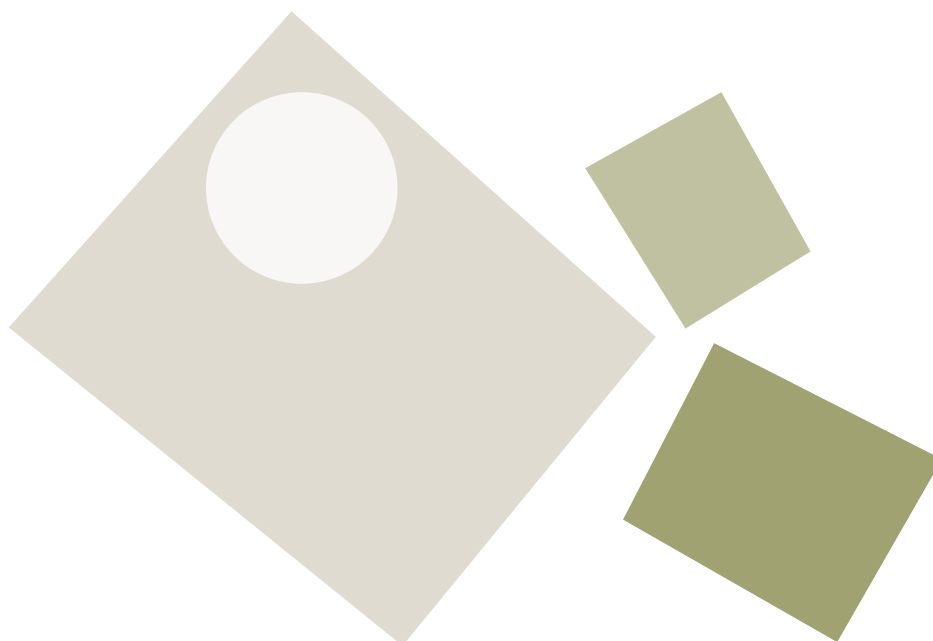
Cuidar, y si necesario construir o reconstruir, la memoria histórica de la comunidad.

Definir y gestionar los grados de convivencia e intimidad. Cada persona en cada momento vital quiere diferentes aspectos e intensidad en su vida en comunidad (por ejemplo, compartir o no: cocina, pasillo abierto, cuidado de personas dependientes, caja común, producción y distribución de alimentos...). Establecer la opción comunitaria y revisarla cada cierto tiempo.

Diferenciar la comunidad afectiva (que no tiene porque darse con todas las personas integrantes de la iniciativa en igual grado), de la comunidad de cuidado (que se basa en la responsabilidad compartida desde una ética del cuidado de la vida en todos sus planos).

1. ¿Hemos llegado a una visión compartida de lo que entendemos por cuidado, incorporando en el valor que aporta nuestra memoria histórica, el pensamiento feminista, las personas migrantes, especialmente mujeres?

Desde el respeto y la responsabilidad, ¿hemos establecido los grados de convivencia e intimidad que queremos compartir?



**2. Espacios y clima de confianza y seguridad desde el reconocimiento de la vulnerabilidad y diversidad de las personas. Crear lo comunitario como el lugar donde puedas ser tu misma, y libre donde todas las personas integrantes se sientan capaces y con voluntad de participar y compartir sus deseos, discrepancias, dolores, ideas, competencias...**

Crear una "comisión de humor", para abordar los puntos difíciles desde un punto de vista gracioso.

Celebrar los logros. Comer, bailar, reír.

Fomentar y valorar los espacios informales, relajados y espontáneos de socialización.

Crear círculos de hombres y círculos de mujeres: necesidad de compartir y trabajar sus identidades de género. Combinarlos con espacios mixtos.

Poner límites a lo que aceptamos como modo de ser tratadas.

Fomentar el disfrute en las tareas y acciones: si se pasa bien se cumplen mejor los compromisos y se fortalece la implicación.

Saber parar como parte del cuidado:

- Crear y respetar los espacios y tiempos de descanso y de desconexión: salas de café, de silencio, paseos fuera...
- Buscar espacios y momentos para la socialización.
- Calibrar cuánta energía vamos a invertir en el hacer y poner límites.

Dedicar tiempo (ej. Pequeñas reuniones quincenales) a saber cómo estamos: salud de la comunidad.

Al empezar las sesiones hacer dinámicas de cohesión, confianza, .... Al terminar las sesiones agradecer y remarcar lo positivo.

Usar herramientas no racionales. Trabajar el aspecto emocional y corporal: jugar, técnicas artísticas y teatrales.

Poner mecanismos para la empatía: hacer el ejercicio de ponerse en la situación de otra persona o grupo (juegos de rol, teatro...). No menospreciar, no pensar que sólo lo nuestro es bueno...Buscar lo que une y motiva compartirlo.

Interiorizar que el pedir apoyo es siempre una opción.

Ser propositiva y no tener miedo a relacionarse a corazón abierto.

Verse de más seguido: no sólo juntarse para organizar actos, sino también para acuerparse, conocerse, mimarse.

2.  
¿Hemos establecido mecanismos para crear comunidades seguras y de confianza?

¿Paramos de vez en cuando para ver si las diferentes personas integrantes se están sintiendo satisfechas (a gusto, felices,...) en la comunidad y cual es el tono global de la misma?

### 3. Logística y atención adaptada a las personas desde las condiciones físico-materiales con que se cuenta y el reconocimiento de la diversidad de condiciones, ritmos y culturas de las personas integrantes.

Espacios:

- Elegir lugares con buen acceso y cómodos para juntarse, para las diversas integrantes.
- Comunidades como espacio de protección, no de riesgo: mapeo, identificar con todas las partes puntos y aspectos de riesgo en el espacio y las relaciones.
- Retomar los espacios públicos para las comunidades.

Actividades: cuidar la alimentación, la decoración, la interacción, los materiales, la convocatoria, etc. Ser flexible y atenta con las inquietudes y peculiaridades de las personas participantes, indicando también los límites del interés colectivo y de las posibilidades prácticas.

Tiempos: además de los momentos grupales e individuales, buscar colectivamente momentos comunes para las actividades conjuntas (planificación, formación, celebración, toma de decisiones). Definir la intensidad que nos venga bien.

Ritmos: cuidar los diversos ritmos a la hora de facilitar información y mecanismos para tomar decisiones, organizar actividades, preparar formaciones, socializar...

Acogida: ¿se cuida el momento de acogida de nuevas integrantes? ¿qué información se provee? ¿Hay un procedimiento? ¿se establecen compromisos? Hacer una buena acogida y acompañamiento a las nuevas integrantes. Establecer la figura de "embajador(a) goxo" de la comunidad que se encargue de mimar la acogida a las nuevas personas integrantes y sea su referente. A veces, las comunidades son complejas y llevan mucho tiempo funcionando, puedes sentirte al margen, sola, perdida...

Comunicación interna: Comunicación no violenta, comunicación verbal y no verbal en sintonía entre ellas y con los principios establecidos.

- Utilizar un lenguaje claro y sencillo.
- Acompañar el lenguaje verbal con el gestual y el visual para las personas con dificultades de comprensión del idioma o necesidades específicas en este sentido.
- Crear unos criterios de comunicación inclusivos y no sexistas.
- Decidir de manera colectiva el tratamiento del idioma.
- Mensajes y conceptos consensuados. Dedicar tiempo para definir conceptos mediante dinámicas.

3.

A la hora de elegir espacios y tiempos para ubicarnos y desarrollar actividades, ¿tomamos en cuenta las diferentes necesidades y costumbres/ subjetividades de todas las personas integrantes?

Al relacionarnos entre las personas integrantes, ¿cuidamos el tono, el modo de acercarnos y plantear algo, tomando en cuenta las diversas sensibilidades, culturas y hábitos, desde el respeto a todo ser humano, incluidas nosotras mismas?

## PARTICIPACIÓN

Querer, saber y poder aportar a la vida de la comunidad/ construcción de lo comunitario, en libertad, desde quien en ese momento eres y tus circunstancias, sintiéndote respetada y valorada y, a tu vez, respetando y valorando la participación de las demás personas y/o grupos, contribuyendo al bien común.

### 1. Fomentar la participación desde la gestación de las propuestas. Que nazcan realmente de los intereses, deseos e inquietudes de las personas.

Fomentar una cultura participativa:

Formación sobre participación, derechos y responsabilidades.

Establecer mecanismos para recoger las opiniones de todas las personas integrantes sobre cómo dar respuesta a un problema u oportunidad desde el inicio.

Colocar un tablón a la vista donde cada cual pueda anotar sus ideas sobre un problema concreto que la comunidad sienta que debe abordar.

Realizar una base de datos (informática o física) donde cada cual indique sus competencias e inquietudes y en qué puede y quiere aportar.

1.  
¿Somos conscientes de las responsabilidad (individual y colectiva) que supone participar? ¿Fomentamos la participación desde la gestación de las propuestas?

### 2. Fomentar la participación desde el “conocer, querer y cuidar/ defender”. Pasar buenos momentos, apreciar y valorar la iniciativa, lleva a implicarse en la ideación de su futuro, de aquí establecer un vínculo de responsabilidad con la comunidad y sus principios.

Organizar actividades de acercamiento, lúdicas y colectivas en la fase inicial o de acogida y también de modo regular. Puede tratarse tanto de salidas y eventos, como de momentos y espacios cotidianos. Se abren a todas las personas integrantes, pero respetando los ritmos y estilos de socialización de cada persona. Desde la creatividad colectiva proponer modos nuevos de “pasarlo bien”.

2.  
Tomamos en cuenta los aspectos lúdicos en la vinculación a la comunidad? ¿fusionamos diversas percepciones y experiencias de lo lúdico desde el respeto a la diversidad sexual y cultural?

### 3. Vincular la participación individual con el potencial colectivo de incidencia. El hacer supone un reconocimiento público que ayuda a mejorar la autoestima de las personas y el grupo. Además, las personas pasan a ser conscientes de que organizadas pueden incidir con mayor impacto en la reivindicación de sus derechos y en la transformación social

Visibilizar los nexos entre realidades individuales y globales. Formación crítica.

En la organización de todas las actividades y grupos insistir en la incorporación de este principio básico: respetar la diversidad cultural, promover la convivencia y la participación de todas las personas.

Participar en procesos siendo consciente de la responsabilidad supone

3.  
¿Logramos vincular lo lúdico con lo político, así como las realidades, dificultades y poder individuales con los colectivos?

#### 4. Fomentar el trasvase de experiencia e información para la asunción de responsabilidades y tareas.

Hacer que las personas que venían siendo receptoras pasen a ser encargadas de la organización-gestión de actividades. Pero contando con una figura que ayude a ir resolviendo las dificultades que surjan, que les legitime ante el grupo.

Homenajear la labor de quien se ha encargado hasta entonces de ciertas tareas.

En la rotación de tareas, rotar sólo la mitad del grupo en cada momento, de cara a que haya un puente entre personas que ya asumían cierta tarea o responsabilidad y las que entran.

En la asunción de responsabilidades de carácter más individual, si las hubiera, establecer también periodos de transición y acompañamiento.

4.  
¿Fomentamos el trasvase de experiencias e información?

#### 5. Apoyar la iniciativa y la autogestión.

Cualquier persona puede participar con su propuesta si encaja con el ideario.

Talleres de empoderamiento.

5.  
¿Apoyamos la iniciativa y la autogestión?

#### 6. Tratar abiertamente las dificultades, límites y diferentes enfoques. Identificación de las desigualdades de género, por origen, situación socioeconómica, religión, edad, situación irregular, capacidades diferentes y necesidades educativas especiales en la participación. No reproducir las dinámicas aprendidas en sociedad.

Generar prácticas de horizontalidad en la gestión de actividades.

En el caso de participación de personas en situación o riesgo de exclusión, no adoptar un enfoque asistencialista. Explicar bien el qué y por qué de las propuestas y de la importancia de su participación. Ser conscientes de que hay personas a las que tradicionalmente no se ha preguntado su opinión, darla les ha resultado contraproducente, han sido menospreciadas y violentadas, aspectos vitales para ellas les han venido dados o impuestos. Cuidar y acompañar en el proceso de empoderamiento, de ser proactivas, sentirse válidas, de creer que merezca la pena participar

6.  
¿Identificamos los diferentes planos de desigualdad en nuestra comunidad y cuidamos de no reproducir parámetros de discriminación y opresión?

**7. Respetar y proponer diversos modos, intensidades y planos de participación. Según las diferentes capacidades, deseos, posibilidades hay distintas formas de estar presente, de cubrir un rol, una necesidad, de fortalecer lo comunitario. No implica siempre ir a reuniones.**

Generar espacios para poner en juego las habilidades de todxs.

Identificar, visualizar y valorar, el aporte de cada una desde sus potencialidades y circunstancias. Respetar los niveles de participación diferentes: no entenderlo como negativo sino positivo, ver lo que aporta, no obsesionarse, alguien no está ahora en su momento de participar, luego sí, a veces solo estar presente ya es bastante.

No cuestionar la pertenencia en función de la intensidad de participación. Se pueden establecer mínimos y máximos colectivos (y dentro de ellos, personales), pero sin cuestionar ni culpar a quien en alguna etapa necesita descansar o desconectarse – nadie es imprescindible y este movimiento puede desencadenar que otras personas asuman responsabilidades y roles no habituales.

Se pueden plantear (formal o informalmente) diferentes planos de implicación y pensar los elementos que pueden motivar a pasar a planos de mayor responsabilidad e implicación. Los diferentes modos de participación no deberían partir de ni llevar a tener más o menos privilegios.

Crear un mapa de dónde se encuentra cada persona y grupo de la comunidad con su ámbito de participación.

7. ¿Establecemos desde la creatividad colectiva y el respeto a la diversidad de personas y circunstancias, planos y modos de participación?

**8. Reflexionar colectivamente sobre el concepto y del tiempo: tiempo libre, personal, propiedad y uso...**

Generar espacios para reflexionar colectivamente sobre nuestro uso de nuestro tiempo:

- El tiempo me pertenece y elijo en quien/que/donde utilizarlo.
- ¿La conciliación supone separar tiempos de empleo, ocio, familia, etc.? ¿Es trabajo sólo lo remunerado, aquello que hago para en contrapartida poder consumir y obtener propiedad(es)? ¿Me supone esto soberanía? ¿No es trabajo también todo el cuidado de la familia y/o amigxs.?, todo lo reproductivo, aunque no se esté remunerando? ¿es ocio la participación social y la ecología? ¿las esferas a las que dedico mi tiempo están inconexas? ¿en algún modo dedico mi tiempo a transformar, junto con otras personas, lo que no me gusta?
- ¿Cuál es mi tiempo libre, personal, de ocio? El sistema individualista insistentemente nos sugiere modos de uso/consumo de tu tiempo y cuidado personal, con modelos además muy sesgados por género. Estar atentas a que el autocuidado no entre en contradicción con tu dimensión social y ecológica, y con tu compromiso en los problemas colectivos.
- Como colectivo también, ¿a qué dedicamos la mayor parte de nuestro tiempo?

8. ¿Dedicamos momentos a la reflexión colectiva sobre el uso individual y colectivo del tiempo?



# TRABAJO

Toda a aquella labor – productiva y reproductiva, remunerada o no – que se realiza para satisfacer las necesidades y deseos de sostenibilidad de la vida de la comunidad.

## 1. Definir qué entiende la comunidad como trabajo.

Reflexión colectiva. Problematizar el valor de los trabajos: ¿cuál es la razón de ser de ciertos trabajos? ¿cuáles se valoran? ¿por qué? ¿quién los realiza?

Identificar, reconocer y visibilizar los trabajos reproductivos.

- Consensuar un modo de medición en relación con los productivos y el impacto en los mismos.
- Colocar lo reproductivo como central – no complementario ni invisibilizado –, asumirlo como responsabilidad colectiva y con calidad, integrado sistémicamente en la planificación de procesos.

1.  
¿Hemos definido colectivamente que valoramos como trabajo?  
¿Colocamos lo reproductivo en el centro?

## 2. ¿Cómo establecemos quién hace qué tipo de trabajo? ¿en función de las capacidades? ¿qué hacer ante los trabajos que nadie quiere? ¿quién asume los trabajos que requieren mayor responsabilidad e implicación? ¿Los grupos de trabajo se establecen por necesidades estructurales y/o por intereses personales?

Reparto de trabajo: en función de las capacidades, competencias, motivación y de una rotación planificada. (ver decidir)

Romper con roles naturalizados y trabajos masculinizados/feminizados.

Identificar los trabajos: evita la dispersión y las duplicidades y dobles jornadas. Hacer un listado/gráfico con todos los trabajos y uso de los tiempos.

Cada equipo de trabajo puede tener una persona responsable. Un equipo de coordinación intenta articular tareas, ritmos, opiniones y necesidades de todos los equipos.

2.  
¿Repartimos los trabajos en función del sistema definido – ver dimensión Decidir – e intentamos articularlos?

## 3. ¿los trabajos establecidos responden a y cubren las necesidades básicas y/o estratégicas? en base a qué criterios se prioriza qué necesidades cubrir: ¿las que contribuyen al objetivo general, las que son a corto plazo? ¿de quién? ¿de algunas personas y/o grupos? ¿propias o de otras comunidades?

Primero: establecer los objetivos colectivos en equilibrio entre la planificación y la respuesta al momento y contexto.

Desde ahí, a partir del conocimiento compartido, la comunidad identifica las necesidades (estratégicas y básicas) que orientan los trabajos, teniendo en cuenta el interés general y el desarrollo personal. Las personas viven, crecen, y se educan en la comunidad.

3.  
¿Los trabajos priorizados buscan cubrir las necesidades identificadas colectivamente como prioritarias?

**4. Huir de la autoexigencia de la hipercoherencia, así como de una valoración productivista y de la sobre-implicación.**

Dosificar energías propias, de equipos y del colectivo. Sostenibilidad personal. Ser realistas con tiempos y capacidades, para evitar frustraciones. Confiar en el poder de las cosas chiquitas. Cuidarnos a nosotras y al proceso más que a la producción. Hacer un termómetro de energías cada cierto tiempo.

Aprender a vivir en los espacios de frontera: reconocer debilidades y contradicciones propias, estar atenta al puritanismo. Tampoco caer en la irresponsabilidad del delegacionismo o en la falta de calidad en el trabajo por ser colectivo o comunitario. Intentar no ir a los espacios de trabajo sin preparar previamente lo que corresponda, pero sin caer en actitudes negativas hacia las personas que no lo hagan. Dialogar y reorganizar desde la empatía y la responsabilidad compartida.

4. ¿El ritmo y objetivos de los trabajos son establecidos tomando en cuenta las energías propias, de los equipos y de la comunidad en general? ¿se toma la temperatura cada cierto tiempo?

**BIENES**

Aquello que genera (produce, recoge, construye, crea) y gestiona (ocupa, repara, usa, comparte, organiza, distribuye) la comunidad para satisfacer de modo comunitario, inclusivo y equitativo las necesidades colectivamente identificadas, teniendo la autogestión, la intercooperación, la economía comunitaria y la sostenibilidad de la vida como horizonte:

Alimentación, techo, formación, conocimiento colectivo arte, mantenimiento/repación (espacios de taller, herramientas, ...), energía (luz, calor), transporte (bicicletas, furgoneta comunitaria...), comunicación (impresión, wifi, ...), espacios de reunión, lugares de encuentro y desarrollo de actividades, caja común, apoyo escolar, apoyo a personas mayores y/o con movilidad reducida y/o otras capacidades, alfabetización e idioma local, uso de servicios (WC), ropa, cooperación con servicios/mediadoras sociales.

**1. Criterios y pasos.**

Definir colectivamente y dar los pasos en la incorporación de criterios medio ambientales y de economía solidaria en la producción, uso y gestión de bienes comunes.

Reflexión colectiva sobre la crisis energética y crisis de los cuidados; impulsar y compartir colectivamente prácticas alternativas.

Ir ajustando nuestra praxis de economía comunitaria a las disposiciones y condiciones de las personas que integran la comunidad y al sentir colectivo.

1. ¿Impulsamos la incorporación de criterios de economía solidaria y medio ambientales?

¿Impulsamos prácticas alternativas para cubrir nuestras necesidades energéticas y de cuidado?

¿Nos planteamos transitar hacia una economía comunitaria?

**2. Valor y uso de los productos generados (alimentos, energía, investigaciones, formaciones, productos culturales-artísticos).**

Debatir colectivamente sobre los productos, tangibles e intangibles, generados ¿Cuál es su finalidad? ¿Cómo se establece su valor? Valor de cambio, de compraventa, de uso, emocional, ... ¿cómo se prioriza su distribución y disfrute cuando los bienes son escasos? La distribución no debería ser en función de un pago, sino según necesidad. Problematizar quién necesita más, por qué y qué. ¿Se establecen trueques entre productos tangibles y/o intangibles?

¿A qué se dedican los ingresos que se puedan generar? Definir y comunicar de modo transparente el reparto/distribución/uso de ingresos generados.

Que la producción sea para cubrir necesidades, no para acumular. Y la propiedad, si la hay, sea colectiva y para ir cubriendo necesidades colectivas-creando condiciones  
Si hubiera trabajos remunerados, definir claramente cuáles son, establecer cuáles son las condiciones dignas y no hacer diferencias entre hombres y mujeres

2. Generamos colectivamente modos propios, inclusivos y equitativos, de producir, distribuir y utilizar bienes tangibles e intangibles en comunidad?

### 3. Fomentar el conocimiento colectivo como un bien común(itario).

Interformación, autoformación y agenciamiento desde la autogestión comunitaria de todos los aspectos (técnicos, científicos, políticos, emocionales, artísticos, grupales, comunicativos...) necesarios para la sostenibilidad y disfrute de la vida.

Bases de oficios y saberes.

El patrimonio creado (nuevos saberes y prácticas) es libre y abierto.

Crear, formar en y compartir un lenguaje no sexista ni excluyente.

3.  
¿Consideramos el conocimiento colectivo un bien común? ¿Lo fomentamos y compartimos?

### 4. Procurar la autogestión para ser más libres respecto al ideario, método e intervención.

Priorizar y organizar los trabajos de modo que cubran directa e internamente las necesidades de la comunidad. Conseguir ese pequeño poder de cubrir tus necesidades y que solo se puede hacer en comunidad.

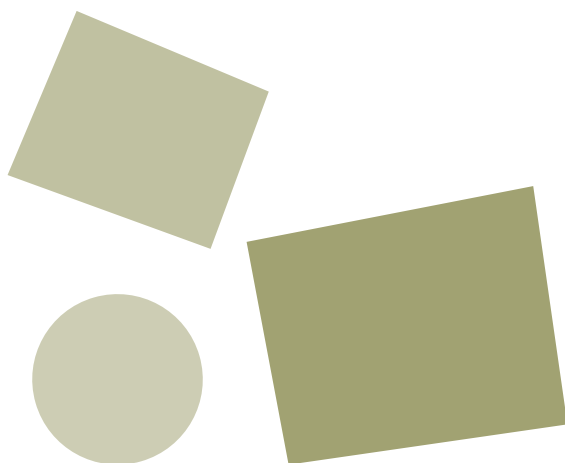
Descubrir culturas de resistencia saludables.

Ocupar.

Buscar sinergias, crowdfunding.

Evitar plegarnos a ritmos y demandas ajenas (proyectos, financiaciones, grandes redes, compromisos

4.  
¿Priorizamos y organizamos los trabajos de modo que cubran nuestras necesidades y posibiliten la autogestión?



## SINERGIAS

Desde una mirada inclusiva y equitativa, buscar/provocar/promover el encuentro y el trabajo en red con otras iniciativas que, de un modo u otro, están activamente implicadas en la defensa de la inclusión y equidad; de cara a generar mutua y colectivamente inspiración, inter-aprendizaje, motivación, incidencia; en resumen, un mayor potencial transformador.

### 1. Desde una visión colectiva compartir y tejer conexiones, referentes, sinergias y vínculos.

Alianzas locales entre diversos sectores o alianzas más globales en un mismo ámbito. Diálogo entre agentes diversos (lo cultural, lo productivo, lo asociativo) para generar soluciones integrales a problemas de la comunidad o a situaciones más amplias ante las cuales la comunidad siente parte y/o quiere participar desde una solidaridad responsable.

Intercambio y colaboraciones con personas que tienen otras vivencias de comunidad: fundamental acercarse a la comunidad educativa y a grupos y/o asociaciones de otras culturas y entornos.  
Búsqueda de respuestas colectiva ante retos similares:

- ¿Cómo llegar a la población local joven no articulada, no movilizadora?
- ¿Cómo ampliar y socializar iniciativas periféricas y minoritarias?
- ¿Cómo conectar el dar respuesta a necesidades básicas y estratégicas?
- ¿Cómo crear puentes entre lo lúdico y lo político?

Organizar visitas de intercambio y aprendizaje.

Enfoques y metodologías definidas y experimentadas pueden inspirar en otros lugares. Crear una base de datos o recopilatorio de referencias, publicaciones, materiales... de otras iniciativas vinculadas al objetivo global.

1.  
¿Hemos tejido sinergias y vínculos con otras iniciativas, fomentando el intercambio, el aprendizaje y la acción conjunta? ¿nuestras conexiones reflejan la complejidad de la sociedad y vinculan con las personas y sectores más discriminados por el sistema?

### 2. Constituirnos como comunidades generosas y abiertas.

Apoyar y participar en otras iniciativas sociales. Visibilizar su trabajo. Mostrarse solidaria con sus denuncias y demandas. Invitar a participar en actividades propias.

Posibilitar lugares de encuentro lúdicos/ culturales / artísticos no ligado al consumo – y con posibilidad de actuar sobre ellos.

Abrir los espacios colectivos a otras iniciativas, al barrio/ciudad, con el objetivo de compartir experiencias y crear un espacio de diversidad de agentes, amplio en valores y culturas.

Ser honestas en los límites de dedicación al intercambio y a la asunción de responsabilidades de red. Aceptar que los grupos son dinámicos y versátiles, se incorporan o unen a otras propuestas si les interesan y pueden.

2.  
¿Apoyamos otras iniciativas?  
¿Somos honestas respecto a nuestros límites de dedicación?  
  
¿Abrimos nuestros espacios a la interacción y a la diversidad?

### 3. Definir el plano de relación con la administración.

Consensuar en la comunidad el/los plano/s de relación con la/ las administración/es (interlocución directa, denuncia, propuesta de trabajo...)

Incidir en la búsqueda de un nuevo concepto de "ciudadanía" inclusivo y equitativo.

Dialogar para la co-creación de propuestas locales integrales e inclusivas. Trabajar, sobre todo, en el plano municipal.

3.  
¿Hemos definido nuestro plano de relación con la administración? Además de una actitud de visibilización y denuncia, ¿tenemos una actitud propositiva y de diálogo?

# DIMENSIÓN HACER

## PARTICIPACIÓN

Siempre existe alguna razón si en algún momento alguna persona no participa activamente (la persona está dolida, es introvertida, tiene baja autoestima, presión en casa...).

Participar no es solo ir a reuniones.

La realidad y el espacio son espontáneos, sin guion, la participación se da en modos diversos y no hay que forzar un mismo modo o frecuencia.

Por regla general, una vez que las personas tienen una experiencia vivencial de autogestión, de creación de algo (un decorado, un festival, una revista, una entrevista en la radio, ...), de logro colectivo (un festival que sale bien, un espacio municipal apropiado, ...) el nivel de ilusión y satisfacción emocional es alto y la persona ya no quiere volver a la rutina de no participar activamente, de dejar que cómodamente otras personas decidan y organicen por ella. Además, personas cuya opinión nunca se había tomado en cuenta o no positivamente, empiezan a perder el miedo.

## BIENES

Lo revolucionario es satisfacer de modo comunitario y desde una ética y un compromiso político de cuidado, las necesidades autodefinidas colectivamente.

Funcionar con las necesidades básicas insatisfechas puede retrasar los procesos. Aunque el vincular las razones de esas carencias a las causas globales puede motivar la implicación, el organizarse y las alianzas.

Ni los avances tecnológicos ni el crecimiento son siempre ni en sí mismos beneficiosos.

Poder del arte y la cultura para la transformación y la incidencia.

## SINERGIAS

El articularse actualiza el pensamiento.

Se llega a más personas, nuevas, sin ponerse etiquetas cerradas.

No se trata sólo de compartir espacios o actividades, se da también un reconocimiento mutuo.

# 5.

## HERRAMIENTA DE AUTOEVALUACIÓN

La herramienta de autoevaluación que proponemos se plantea como un momento e instrumento de reflexión individual y colectiva que permite al grupo realizar su diagnóstico (una imagen de la praxis de INCLUSIÓN Y EQUIDAD en nuestra comunidad, en su identidad, en sus procesos de aprendizaje, en su decidir y en su hacer cotidiano) para, desde ahí, identificar retos y aspectos a trabajar, decidir elementos a priorizar, explorar otros modos de hacer y, también, reconocer los logros.

Así, en primer lugar, las respuestas a la batería de preguntas en torno a los diferentes dimensiones y campos constituirán indicadores del grado de interiorización y de práctica de los elementos considerados clave en la construcción participada de comunidades inclusivas y equitativas. Podrán desvelar igualmente dificultades (inercias, miedos, obstáculos...) en dicha construcción, lo cual facilitaría su posterior abordaje.

Al mismo tiempo, el propio proceso de aplicar la herramienta, compartir las subjetividades sobre los diferentes aspectos a tratar, de cuestionarnos, de saber que vamos a tener un espacio de revisión conjunta, puede contribuir a fortalecer el sentimiento de pertenencia y la identidad colectiva.

En segundo lugar, proponemos puntuar estas respuestas en función de tres estadios (I. no nos lo hemos planteado, II. lo hemos hablado, pero no lo estamos trabajando, III. estamos en ello). La suma de estas puntuaciones nos dará un valor total por campo dentro de cada una de las dimensiones. Estos valores se representarán gráficamente de modo que visualmente se aprecie cuánto de integrado tenemos un aspecto concreto en nuestra práctica. No hemos desarrollado el mismo número de preguntas para todos los campos, por lo que, aun en el caso de que todas las respuestas estén en el mismo estadio, la figura resultante por dimensión no será simétrica. No es esencial que el número de preguntas sea igual, de hecho, animamos a que cada comunidad desglose y/o genere nuevas preguntas que considere fundamentales o más ajustadas a su realidad.

En cualquier caso, obtendremos una imagen por cada una de las dimensiones, con cada uno de los campos completado, más o menos, en base a lo obtenido en relación a su puntuación total máxima. Esto nos permitirá detectar en que campos hemos tenido mayor interés e iniciativa para incorporar los parámetros de inclusión y equidad; en cuales ni nos lo hemos planteado, etc.

Del mismo modo, la comparativa entre dimensiones, revelará a cuál de ellas damos mayor protagonismo y en cuál de ellas estamos haciendo un trabajo colectivo más consciente por desaprender y reconstruir.

En tercer lugar, nos quedaría el espacio para tomar decisiones respecto a los siguientes pasos. Para ello, tenemos que tener en cuenta tanto los propios resultados de la autoevaluación, como el momento interno y externo: ¿cómo se encuentra ahora la comunidad? ¿con qué fuerzas cuenta? ¿qué siente como prioritario? Y, ¿cuál es el contexto? ¿hemos identificado oportunidades o amenazas? ¿cómo nos ubicamos en relación a/frente a ellas?

Los aterrizajes volcados en la hoja de ruta nos pueden sugerir alguna idea sobre cómo abordar ciertos temas (formaciones, intercambios, cambios en organigrama – comisiones, liderazgos -, identificación y reparto de tareas y roles, mecanismos de planificación...). Del mismo modo que no hay respuestas buenas o malas, no hay un solo modo de aterrizar un principio, varía en función de muchas variables identitarias y contextuales. Los modos que nosotras proponemos no son tramos de una escalera a ir subiendo ni abarcan todas las opciones.

Finalmente, proponemos que la herramienta sea nuevamente aplicada dentro del margen de tiempo y con la frecuencia que decida el grupo – con la idea de que podamos observar en qué medida las decisiones que tomamos han sido llevadas a la práctica y, sobre todo, en qué medida tanto esas decisiones implementadas como la propia conciencia generada con el proceso de autoevaluación, han influido en aquellas dimensiones y campos que decidimos abordar o en otros.

En resumen, se trata de una herramienta que cada comunidad podrá ir haciendo suya. No terminante ni excluyente, sino orientativa, ya que no hay fórmulas aplicables de igual modo en todos los contextos. El objetivo es contribuir a generar, fortalecer y desatar las capacidades individuales y colectivas de cara a que la comunidad vaya siendo más autónoma y estratégica desde la visión de coherencia ético-político-pedagógica.

Nota...

En cada campo...

- Responde a las preguntas y o suma alguna pregunta que queráis trabajar.
- Marca con una X la respuesta
  - I. no nos lo hemos planteado
  - II. lo hemos hablado, pero no lo estamos trabajando
  - III. estamos en ello
- Suma las respuestas
- Colorea en el gráfico la el total



# DIMENSIÓN SER

CAMPO

PRINCIPIOS  
Y VALORES

PREGUNTAS

1. ¿Nuestros valores y principios fomentan la inclusión y equidad? ¿Hemos recogido lo que cada uno de los valores sugiere a todas las personas participantes? ¿Hemos debatido al respecto respetando todas las voces?

¿Hemos establecido los valores y principios fundamentales de modo participativo? ¿Se ha establecido un consenso de mínimos?

2. ¿Hemos establecido mecanismos de seguimiento de los valores y principios en la praxis? ¿Hemos creado una comisión de cuidado?

En esta comunidad la diversidad se entiende de X manera, por lo tanto, mi/tu/nuestra práctica del día a día deberá ir por ese camino. ¿Yo/tu/nosotrxs voy/vas/vamos en ese camino? ¿Nuestro ser/identidad y nuestras acciones son coherentes?

¿Hemos generado o posibilitado espacios de formación que permitan la interpretación colectiva y propia de nuestros valores y principios? ¿y mecanismos para su revisión?



FECHA  TOTAL

NOTA

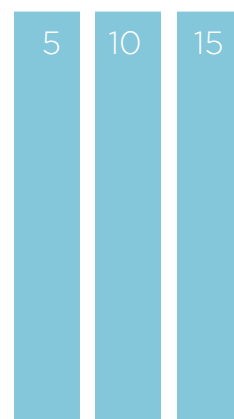
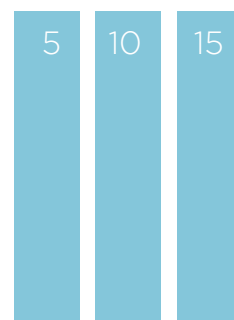
FECHA  TOTAL

NOTA

FECHA  TOTAL

NOTA

I II III



CAMPO

IDENTIDAD INDIVIDUAL Y COLECTIVA

PREGUNTAS

I II III

1. ¿Hemos realizado un diagnóstico y/o mapeo para identificar proyectos de vida, sentimientos, necesidades de las personas implicadas? ¿Todas las personas se han sentido seguras? ¿han sentido que lo expresado por ellas se recogía y respetaba?

5	10	15
---	----	----

¿Hemos conseguido definir un objetivo común compartido? ¿Es concreto y abordable? ¿somos conscientes de que tendremos que ir construyéndolo, ampliándolo y revisándolo en el caminar?

2. ¿Hemos identificado y/o generado sueños, códigos y memoria colectiva? ¿Fomentamos tanto el autoconocimiento, como la sororidad y el acuerpamiento?

5	10	15
---	----	----

3. ¿Nos consideramos un grupo heterogéneo? ¿Somos conscientes de o hemos debatido nuestros límites en este sentido?

5	10	15
---	----	----

¿Nuestra comunidad incorpora en sus objetivos y orientación el dar respuesta a necesidades de personas oprimidas y discriminadas en el sistema hegemónico? ¿De modo gradual, en base a lo por ellas expresado, conectando necesidades básicas y estratégicas, acompañando procesos de empoderamiento, y de definición y asunción de proyectos vitales?

¿Potenciamos la inclusión de personas y voces diversas en nuestra comunidad y en la creación de nuevas propuestas y conocimiento colectivo?

FECHA  TOTAL

NOTA

FECHA  TOTAL

NOTA

FECHA  TOTAL

NOTA

--	--	--

--	--	--

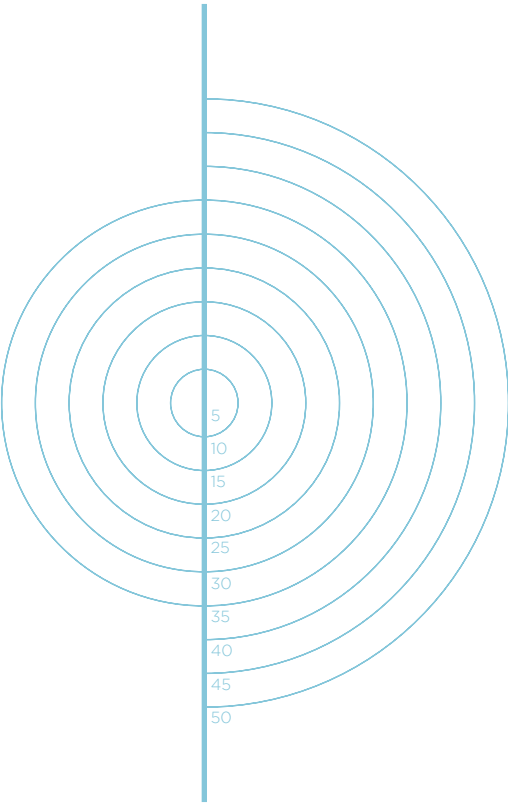
--	--	--

--	--	--

# DIMENSIÓN SER

PRINCIPIOS  
Y VALORES

IDENTIDAD  
INDIVIDUAL  
Y COLECTIVA





# DIMENSIÓN SABER

CAMPO

APRENDIZAJE

PREGUNTAS

1. Hemos desarrollado y puesto en práctica herramientas para la creación de conocimiento colectivo? ¿Lo hemos hecho desde la apertura e inclusión de miradas diversas, específicamente de personas y grupos habitualmente sin voz en el sistema hegemónico?

2. ¿Hemos orientado nuestros procesos de aprendizaje desde métodos basados en la sorpresa, la pregunta, el desaprendizaje, la generación de aprendizajes significativos basados en la experiencia? ¿Hemos tenido en cuenta el horizonte de transformación social desde la inclusión y equidad en nuestra práctica pedagógica?



FECHA  TOTAL

NOTA

---

FECHA  TOTAL

NOTA

---

FECHA  TOTAL

NOTA

---

I II III

5	10	15
---	----	----

5	10	15
---	----	----

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

CAMPO

SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS

PREGUNTAS

1. ¿Hemos dedicado tiempo a la sistematización dentro del proceso comunitario? ¿Hemos asegurado la participación en la sistematización de las personas que han vivido la experiencia? ¿Hemos extraído aprendizajes? ¿los hemos socializado?

FECHA  TOTAL

NOTA

FECHA  TOTAL

NOTA

FECHA  TOTAL

NOTA

I II III

5 10 15

CAMPO  
EVALUACIÓN

PREGUNTAS

1. ¿Hemos establecido momentos y herramientas de evaluación que impliquen en un modo seguro, con confianza y respeto, a todas las personas integrantes de la comunidad y que incorporen la perspectiva feminista? ¿los hemos puesto en práctica?

¿Hemos celebrado los logros colectivamente? ¿hemos extraído aprendizajes y conclusiones de la evaluación? ¿hemos generado espacios para la decisión comunitaria sobre su incorporación en la planificación?



FECHA  TOTAL

NOTA

FECHA  TOTAL

NOTA

FECHA  TOTAL

NOTA

I II III

5	10	15
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

CAMPO

COMUNICACIÓN  
POPULAR  
Y COMUNITARIA

PREGUNTAS

1. ¿Hemos hecho un análisis de nuestro contexto y de lo que buscamos con nuestra comunicación? ¿Entendemos la comunicación como una estrategia para la resistencia y transformación?
2. ¿Engloba nuestro mensaje tanto la denuncia como la visibilización de experiencias no hegemónicas? ¿El mensaje promueve la inclusión, la equidad y las sinergias?
3. ¿Es nuestra comunicación clara, positiva, entusiasta? ¿Recoge de modo coherente la centralidad en el cuidado?
4. ¿Nuestras acciones comunicativas fomentan el intercambio, lo cercano, la creatividad, desde la celebración de la diversidad y la práctica de la equidad?

FECHA  TOTAL

NOTA

FECHA  TOTAL

NOTA

FECHA  TOTAL

NOTA

I II III

5	10	15
---	----	----

5	10	15
---	----	----

5	10	15
---	----	----

5	10	15
---	----	----

--	--	--

--	--	--

--	--	--

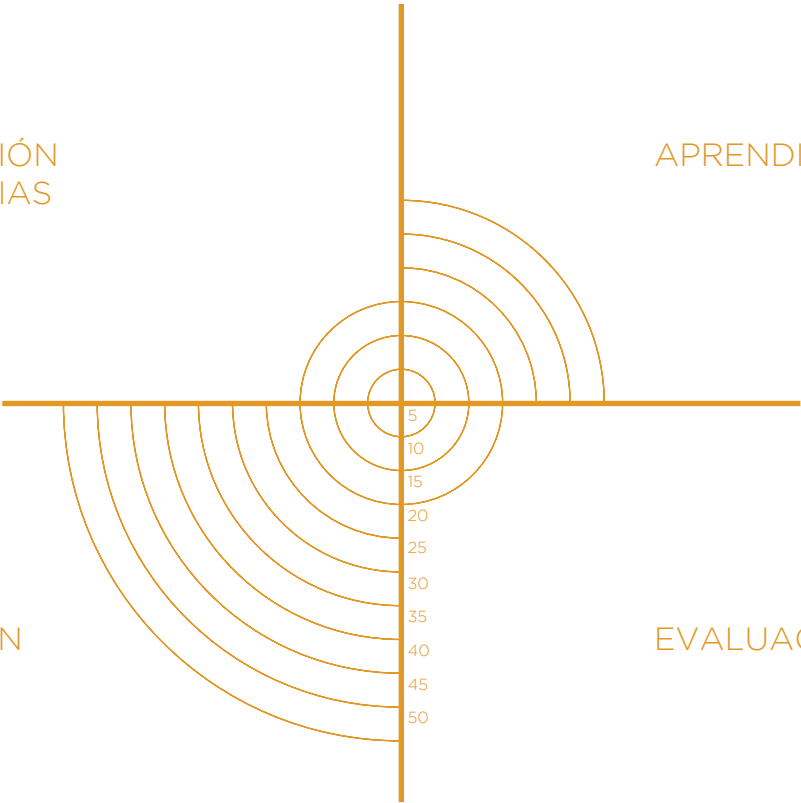
--	--	--



# DIMENSIÓN SABER

SISTEMATIZACIÓN  
DE EXPERIENCIAS

APRENDIZAJE



COMUNICACIÓN  
POPULAR Y  
COMUNITARIA

EVALUACIÓN



# DIMENSIÓN DECIDIR

CAMPO  
GESTIÓN  
DE PODER

## PREGUNTAS

1. ¿Hemos creado mecanismos para reflexionar y experimentar con otras formas de poder basadas en la equidad y la inclusión?

2. ¿Hemos definido colectiva y participadamente los sistemas de decisión?

¿Posibilitan estos la participación de todas las personas integrantes en la toma de decisiones a través de herramientas, interacción y espacios apropiados?

¿Se da un seguimiento a la puesta en marcha o cumplimiento de las decisiones tomadas? ¿Se fomenta el sentimiento de responsabilidad individual y colectiva sobre las mismas?

3. ¿La información fluye entre todas las personas integrantes? ¿Hay mecanismos conocidos y adecuados para acceder a esta información o se da a través de canales informales que generan diferencias de acceso y, por tanto, poder?

¿Se cuida que el lenguaje sea comprensible para todas las personas integrantes?



FECHA  TOTAL

NOTA

FECHA  TOTAL

NOTA

FECHA  TOTAL

NOTA

I II III

5	10	15
---	----	----

5	10	15
---	----	----

5	10	15
---	----	----

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

CAMPO  
TAREAS  
Y ROLES

PREGUNTAS

I II III

1. ¿Hemos delimitado las tareas y responsabilidades definiendo una tabla consensuada de las mismas, así como de las condiciones necesarias para desempeñarlas?  
  
¿Hemos debatido sobre los roles, su valoración, la percepción de cargas? ¿Hemos tomado alguna decisión al respecto?
2. Hemos repartido las tareas y responsabilidades de modo abierto y colectivo; de acuerdo a los compromisos, capacidades e inquietudes de cada persona; en equilibrio con las necesidades y objetivos de la comunidad?  
  
¿Nos planteamos romper con una asignación definitiva y obligatoria de tareas en función de roles naturalizados?
3. ¿Hemos establecido colectiva y participadamente un sistema de rotación de tareas y responsabilidades? ¿lo estamos aplicando?

FECHA  TOTAL

NOTA

FECHA  TOTAL

NOTA

FECHA  TOTAL

NOTA

5	10	15
5	10	15
5	10	15
5	10	15
5	10	15
5	10	15

CAMPO

CONFLICTOS

PREGUNTAS

I II III

1. ¿Hemos establecido mecanismos (formaciones, comisiones, tiempos, acuerdos, talleres, canales de comunicación, ...) que prevengan directamente o que fomenten actitudes individuales y grupales que prevengan el enquistamiento y la ampliación de los conflictos?

5	10	15
---	----	----

2. Hemos normalizado el abordaje de los conflictos en espacios específicos, de respeto y cuidado?  
¿Hemos definido y aplicado fórmulas propias de resolución de conflictos desde los límites y valores que colectivamente hemos acordado?

5	10	15
---	----	----

FECHA  TOTAL

NOTA

--	--	--

FECHA  TOTAL

NOTA

--	--	--

FECHA  TOTAL

NOTA

--	--	--

CAMPO

PLANIFICACIÓN

PREGUNTAS

I II III

1. ¿Hemos definido nuestra visión estratégica y objetivos?  
 ¿Hemos tomado en cuenta el diagnóstico?  
 ¿Hemos establecido mecanismos para adaptar flexiblemente la planificación a los nuevos escenarios y mejoras que se vayan generando?

5	10	15
---	----	----

2. ¿Nos hemos marcado objetivos concretos y cercanos, asumibles en base a nuestras condiciones?  
 ¿Hemos incorporado en la planificación resultados, actividades y recursos destinados específicamente al cuidado de la comunidad?

5	10	15
---	----	----

3. ¿El proceso de planificación es organizado y sentido como abierto, inclusivo y seguro?

5	10	15
---	----	----

--	--	--

--	--	--

FECHA  TOTAL

--	--	--

NOTA

FECHA  TOTAL

--	--	--

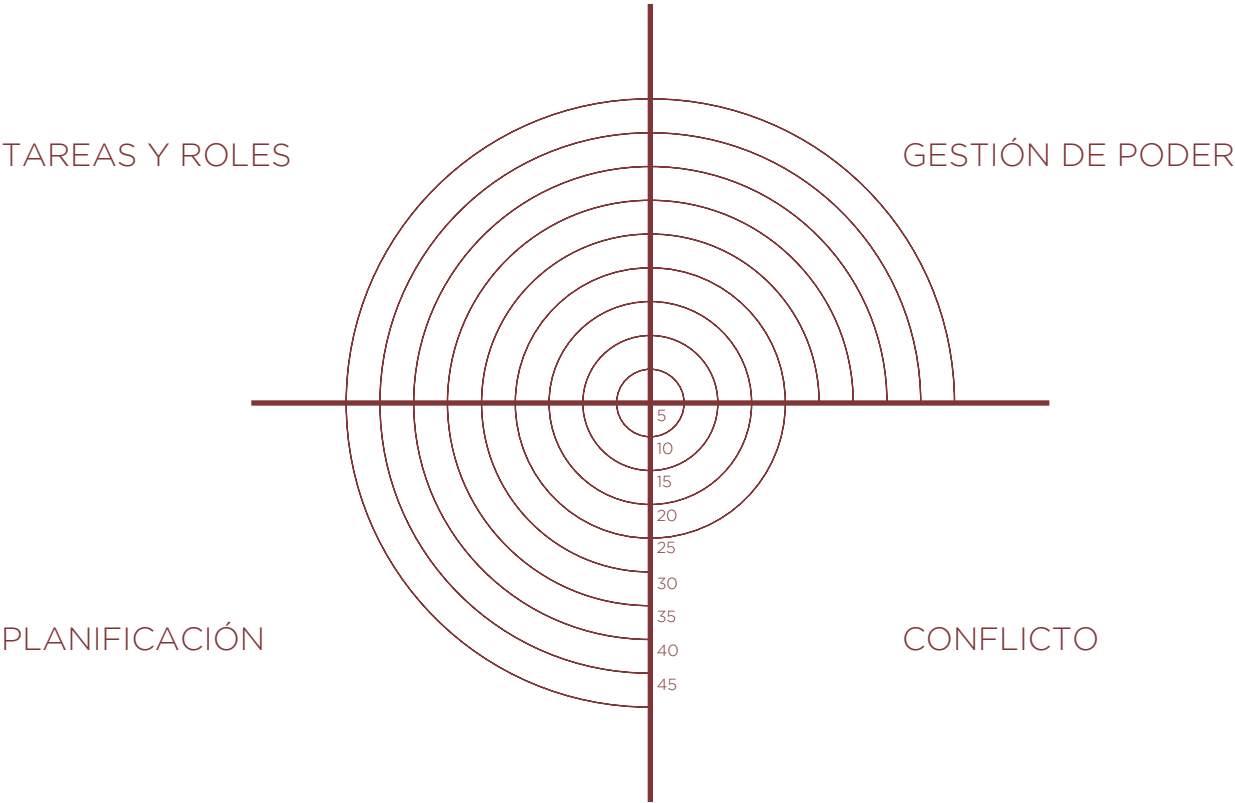
NOTA

FECHA  TOTAL

--	--	--

NOTA

# DIMENSIÓN DECIDIR







# DIMENSIÓN HACER

CAMPO  
CUIDADO

## PREGUNTAS

I II III

1. ¿Hemos llegado a una visión compartida de lo que entendemos por cuidado, incorporando en el valor que aporta nuestra memoria histórica, el pensamiento feminista, las personas migrantes, especialmente mujeres?

5	10	15
---	----	----

Desde el respeto y la responsabilidad, ¿hemos establecido los grados de convivencia e intimidad que queremos compartir?

2. ¿Hemos establecido mecanismos para crear comunidades seguras y de confianza?

5	10	15
---	----	----

¿Paramos de vez en cuando para ver si las diferentes personas integrantes se están sintiendo satisfechas (a gusto, felices,...) en la comunidad y cual es el tono global de la misma?

3. A la hora de elegir espacios y tiempos para ubicarnos y desarrollar actividades, ¿tomamos en cuenta las diferentes necesidades y costumbres/ subjetividades de todas las personas integrantes?

5	10	15
---	----	----

Al relacionarnos entre las personas integrantes, ¿cuidamos el tono, el modo de acercarnos y plantear algo, tomando en cuenta las diversas sensibilidades, culturas y hábitos, desde el respeto a todo ser humano, incluidas nosotras mismas?

FECHA  TOTAL

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------

NOTA

FECHA  TOTAL

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------

NOTA

FECHA  TOTAL

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------

NOTA

CAMPO

PARTICIPACIÓN

FOMENTAR UNA CULTURA PARTICIPATIVA

ACOMPañAR EL EMPODERAMIENTO

ESTABLECER COLECTIVAMENTE LOS DIFERENTES TIPOS Y PLANOS DE PARTICIPACIÓN

PREGUNTAS

1. ¿Somos conscientes de las responsabilidades (individual y colectiva) que supone participar? ¿Fomentamos la participación desde la gestación de las propuestas?
2. ¿Tomamos en cuenta los aspectos lúdicos en la vinculación a la comunidad? ¿fusionamos diversas percepciones y experiencias de lo lúdico desde el respeto a la diversidad sexual y cultural?
3. ¿Logramos vincular lo lúdico con lo político, así como las realidades, dificultades y poder individuales con los colectivos?
4. ¿Fomentamos el trasvase de experiencias e información?
5. ¿Apoyamos la iniciativa y la autogestión?
6. ¿Identificamos los diferentes planos de desigualdad en nuestra comunidad y cuidamos de no reproducir parámetros de discriminación y opresión?
7. ¿Establecemos desde la creatividad colectiva y el respeto a la diversidad de personas y circunstancias, planos y modos de participación?
8. ¿Dedicamos momentos a la reflexión colectiva sobre el uso individual y colectivo del tiempo?

FECHA  TOTAL

NOTA

---

FECHA  TOTAL

NOTA

---

FECHA  TOTAL

NOTA

---

I II III

5 10 15

5 10 15

5 10 15

5 10 15

5 10 15

5 10 15

5 10 15

5 10 15

5 10 15

5 10 15

5 10 15

5 10 15

5 10 15

5 10 15

5 10 15

5 10 15

5 10 15

5 10 15

CAMPO  
TRABAJO

PREGUNTAS

I II III

1. ¿Hemos definido colectivamente que valoramos como trabajo? ¿Colocamos lo reproductivo en el centro?

5	10	15
---	----	----

2. ¿Repartimos los trabajos en función del sistema definido - ver dimensión Decidir - e intentamos articularlos?

5	10	15
---	----	----

3. ¿Los trabajos priorizados buscan cubrir las necesidades identificadas colectivamente como prioritarias?

5	10	15
---	----	----

4. ¿El ritmo y objetivos de los trabajos son establecidos tomando en cuenta las energías propias, de los equipos y de la comunidad en general? ¿se toma la temperatura cada cierto tiempo?

5	10	15
---	----	----

FECHA  TOTAL

--	--	--

NOTA

FECHA  TOTAL

--	--	--

NOTA

FECHA  TOTAL

--	--	--

NOTA

CAMPO  
BIENES

PREGUNTAS

I II III

1. ¿Impulsamos la incorporación de criterios de economía solidaria y medio ambientales?

5	10	15
---	----	----

¿Impulsamos prácticas alternativas para cubrir nuestras necesidades energéticas y de cuidado?

5	10	15
---	----	----

¿Nos planteamos transitar hacia una economía comunitaria?

5	10	15
---	----	----

2. Generamos colectivamente modos propios, inclusivos y equitativos, de producir, distribuir y utilizar bienes tangibles e intangibles en comunidad?

5	10	15
---	----	----

3. ¿Consideramos el conocimiento colectivo un bien común? ¿Lo fomentamos y compartimos?

5	10	15
---	----	----

4. ¿Priorizamos y organizamos los trabajos de modo que cubran nuestras necesidades y posibiliten la autogestión?

5	10	15
---	----	----

--

--	--	--

--

FECHA  TOTAL

--	--	--

NOTA

FECHA  TOTAL

--	--	--

NOTA

FECHA  TOTAL

--	--	--

NOTA

CAMPO  
SINERGIAS

PREGUNTAS

I II III

1. ¿Hemos tejido sinergias y vínculos con otras iniciativas, fomentando el intercambio, el aprendizaje y la acción conjunta? ¿nuestras conexiones reflejan la complejidad de la sociedad y vinculan con las personas y sectores más discriminados por el sistema?

5	10	15
---	----	----

2. ¿Apoyamos otras iniciativas? ¿Somos honestas respecto a nuestros límites de dedicación?

5	10	15
---	----	----

¿Abrimos nuestros espacios a la interacción y a la diversidad?

3. ¿Hemos definido nuestro plano de relación con la administración? Además de una actitud de visibilización y denuncia, ¿tenemos una actitud propositiva y de diálogo?

5	10	15
---	----	----

FECHA  TOTAL

--	--	--

NOTA

FECHA  TOTAL

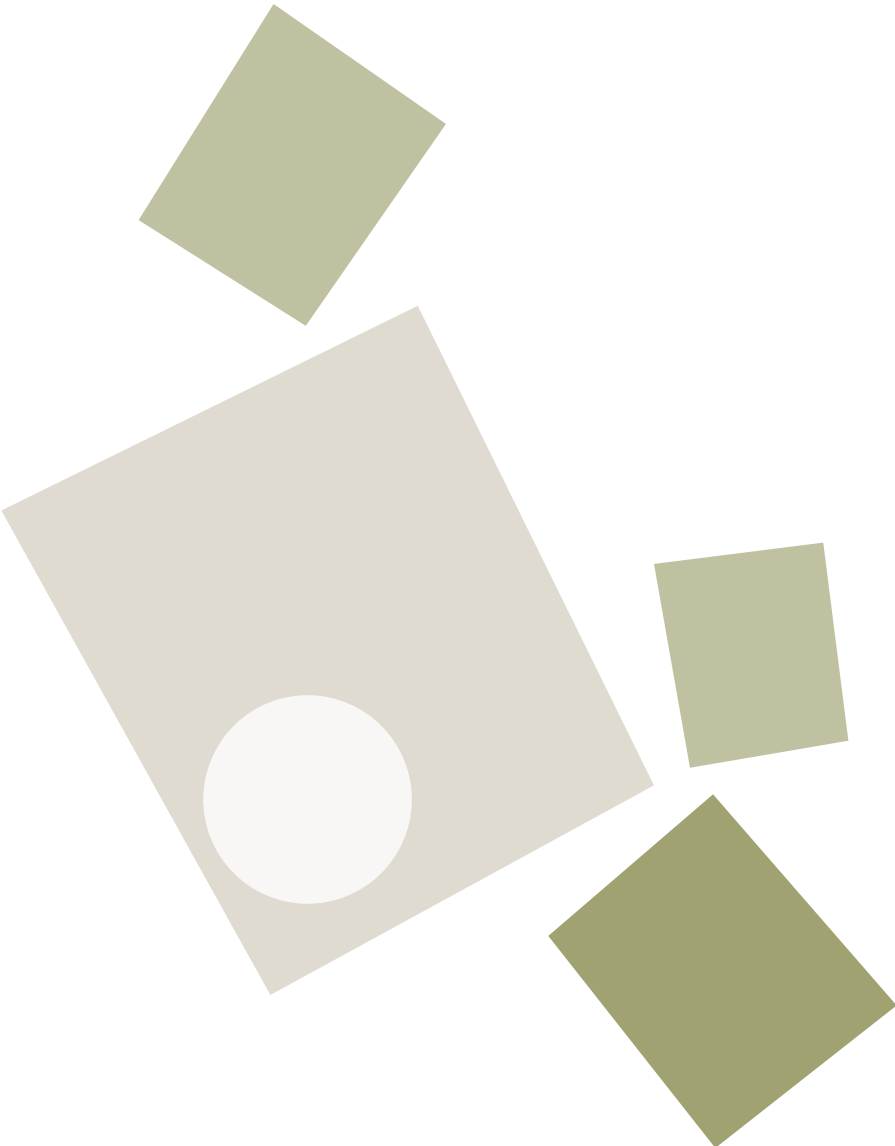
--	--	--

NOTA

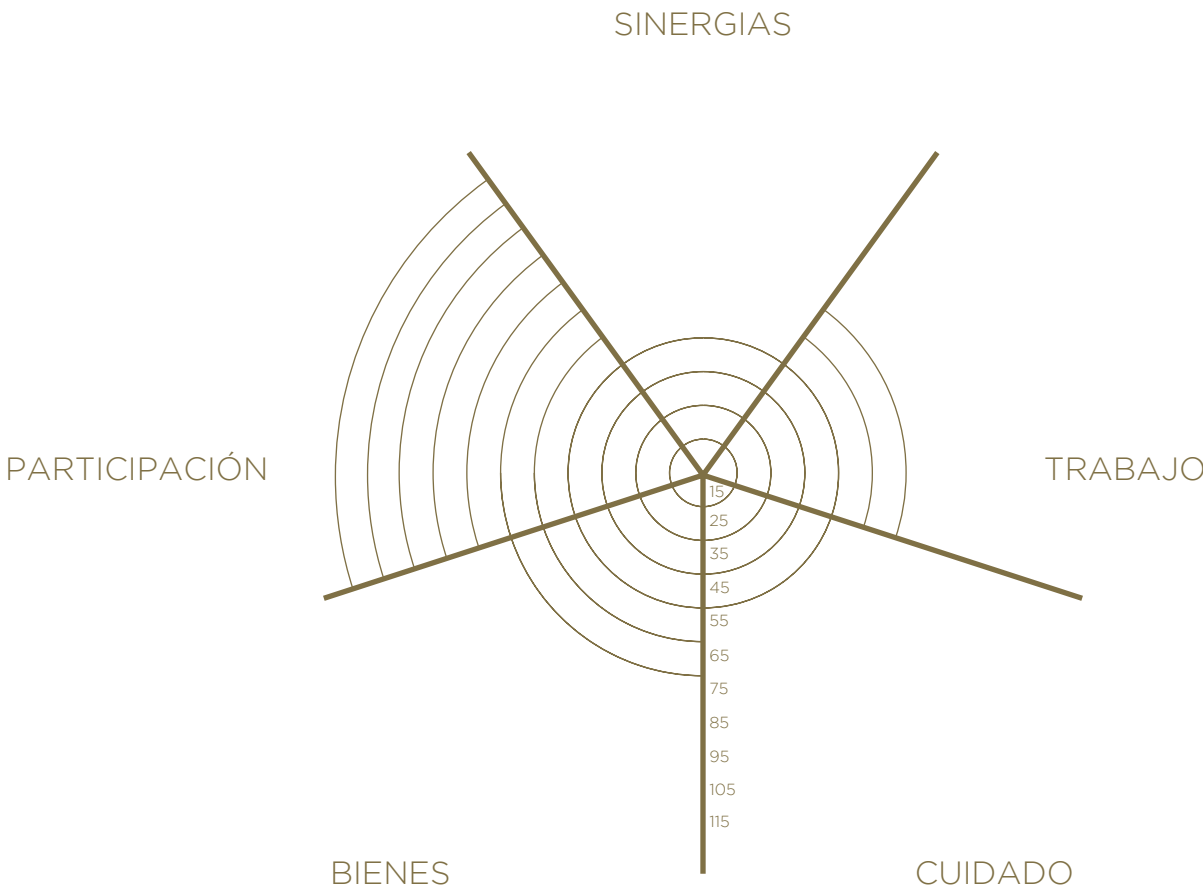
FECHA  TOTAL

--	--	--

NOTA



# DIMENSIÓN HACER







# EJEMPLO PRACTICO

CAMPO  
APRENDIZAJE

## PREGUNTAS

1. Hemos desarrollado y puesto en práctica herramientas para la creación de conocimiento colectivo? ¿Lo hemos hecho desde la apertura e inclusión de miradas diversas, específicamente de personas y grupos habitualmente sin voz en el sistema hegemónico?

2. ¿Hemos orientado nuestros procesos de aprendizaje desde métodos basados en la sorpresa, la pregunta, el desaprendizaje, la generación de aprendizajes significativos basados en la experiencia? ¿Hemos tenido en cuenta el horizonte de transformación social desde la inclusión y equidad en nuestra práctica pedagógica?



FECHA 01-06-18 TOTAL 25

NOTA \_\_\_\_\_  
FECHA \_\_\_\_\_ TOTAL \_\_\_\_\_

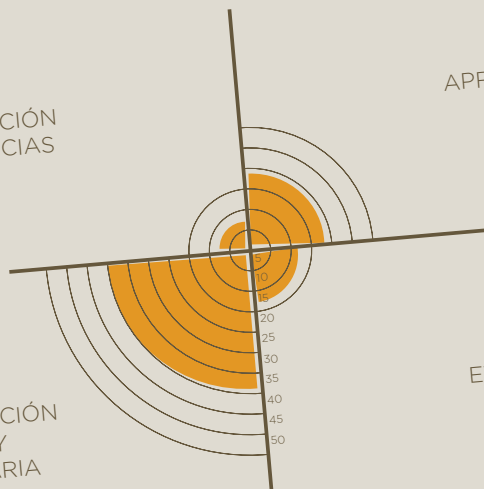
NOTA \_\_\_\_\_  
FECHA \_\_\_\_\_ TOTAL \_\_\_\_\_

NOTA \_\_\_\_\_

	I	II	III
5	<u>10</u>	15	
5	10	<u>15</u>	
			25

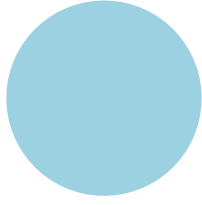
SISTEMATIZACIÓN  
DE EXPERIENCIAS

APRENDIZAJE



COMUNICACIÓN  
POPULAR Y  
COMUNITARIA

EVALUACIÓN



# BIZI HEZI

HERRAMIENTA DE CONSTRUCCIÓN  
CONTINUA DE COMUNIDADES  
INCLUSIVAS Y EQUITATIVAS