

<b>Lo personal es político: CONTENIDOS</b>	<b>Lo personal es político: HERRAMIENTAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Politización de la vida cotidiana.</li> <li>✓ Politización de los afectos.</li> <li>✓ Actúa en lo local/personal; Transforma lo global/estructural.</li> <li>✓ Integralidad de las personas que conformamos organización.</li> <li>✓ Visibilizar división sexual del trabajo: quién hace qué tareas, qué valor se les atribuye, qué reconocimiento y prioridad se les asigna, cómo se organizan los tiempos que se asignan a cada tarea, etc.</li> <li>✓ Ruptura dentro de las organizaciones del dualismo y las esferas público / privado – trabajo productivo / trabajo reproductivo.</li> <li>✓ ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Planificación de los procesos y actividades de la organización visibilizando todas las tareas y analizando los tiempos y el reparto de las mismas.</li> <li>✓ Revalorización de algunas tareas: a nivel material (tiempo, remuneración,..., ) y simbólico, ...</li> <li>✓ Medidas de expresión y gestión del ámbito relacional dentro de la organización.</li> <li>✓ Identificación e impulso de estrategias y acciones encaminadas al empoderamiento de las mujeres de la organización.</li> <li>✓ Alianzas con propuestas y agenda de las organizaciones feministas.</li> <li>✓</li> </ul>

<b>¿QUÉ PROCESOS SE HAN INICIADO EN NUESTRAS ORGANIZACIONES? (SAL Y PIMIENTA)</b>	<b>¿CUÁLES SON LOS ELEMENTOS FACILITADORES QUE AYUDAN A IMPULSAR ESTOS PROCESOS? (EBULLICIÓN)</b>	<b>¿CUÁLES SON LOS OBSTÁCULOS QUE ENCONTRAMOS Y QUE NOS HACEN DESISTIR O POSTERGAR? (COMIDA QUEMADA)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Horas solidarias</li> <li>• Necesidades/Desesidades: cuidados y autocuidados</li> <li>• Visibilizar todas las tareas</li> <li>• Reparto /Rotación de tareas</li> <li>• Herramientas de autodefensa: individuales y colectivas</li> <li>• Agenciamiento / empoderamiento feminista</li> <li>• Asambleas/Momentos emocionales/ afectivas y efectivas</li> <li>• Figura del/la cuidador/a del corazón</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización pequeña</li> <li>• Perspectiva feminista</li> <li>• Uso de mediaciones/resolución de conflictos</li> <li>• Visibilizar la diversidad sexual</li> <li>• Red de apoyo: colectivos, entidades, familias/amistades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Miedo a nombrarnos feministas</li> <li>• Gestión/Falta de tiempo/dinero</li> <li>• Dificultad para pedir ayuda y poner limites</li> </ul>

**Lo personal es político: - LISTA DE LA COMPRA:**

- Banco de deseos: explicitarlos y darles forma
- Banco de placeres
- Espacios para las emociones
- Gestión de los tiempo
- Sentimiento de grupo (confianza)
- Recursos: materiales/humanos (redes externas)

<b>Equipos de trabajo no patriarcales: CONTENIDOS</b>	<b>Equipos de trabajo no patriarcales: HERRAMIENTAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Gestión de equipos de trabajo en claves de participación, horizontalidad, diversidad de identidades, cuerpos, capacidades y recorridos formativos y profesionales, flexibilidad, asertividad, prevención y resolución de conflictos, liderazgos compartidos e inclusivos, reparto de tareas equitativas...</li> <li>✓ Gestión de la información y comunicación: transparencia, acceso y cauces en la organización, etc.</li> <li>✓</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Medidas de conciliación vida personal-laboral (más allá de infancia/dependencia e incorporando otros modelos no centrados en familia tradicional (permisos diversos) y compromisos sociopolítico)</li> <li>✓ Medidas de corresponsabilidad en el reparto de tareas dentro de la organización.</li> <li>✓ Medidas de planificación, seguimiento y evaluación de los procesos, tareas, ...: registros, fichas de observación, ...</li> <li>✓ Reuniones "Afectivas" (#meetcommons, #LoRelacional).</li> <li>✓ Herramientas de trabajo colaborativas.</li> <li>✓ ...</li> </ul>

<b>¿QUÉ PROCESOS SE HAN INICADO EN NUESTRAS ORGANIZACIONES? (SAL Y PIMIENTA)</b>	<b>¿CUÁLES SON LOS ELEMENTOS FACILITADORES QUE AYUDAN A IMPULSAR ESTOS PROCESOS? (EBULLICIÓN)</b>	<b>¿CUÁLES SON LOS OBSTÁCULOS QUE ENCONTRAMOS Y QUE NOS HACEN DESISTIR O POSTERGAR? (COMIDA QUEMADA)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Replantear la jornada laboral por necesidades y deseos</li> <li>• Herramientas de análisis de las relaciones de poder en la organización</li> <li>• Gestión de reuniones / Protocolos</li> <li>• Distribución de tareas (de la vida cotidiana de la organización ) internas /externas y del conocimiento</li> <li>• Cómo gestionamos las emociones y necesidades vitales</li> <li>• Revisión del convenio laboral / Adaptación</li> <li>• Análisis y revisión de la Gestión no patriarcal (trabajo en equipo) y proponer medidas</li> <li>• Documento colectivo en clave "preventiva": trabajar la motivación, asertividad, prevención conflictos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesidad de cambio</li> <li>• Estabilidad de personas (equipo) trabajando</li> <li>• Conciencia colectiva de la situación de distribución de poder: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Interlocución</li> <li>✓ Organización</li> <li>✓ Estructuras</li> </ul> </li> <li>• Clima confianza para abordarlo</li> </ul> <p>Profundizar en cómo gestionar las emociones en las organizaciones y qué herramientas utilizamos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La emoción presente ( espacios, reuniones Afectivas)</li> <li>✓ Sistematizar historias de los equipos/personas respecto a la organización</li> <li>✓ Habilitar/deshabilitar espacios de "catarsis"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El tiempo</li> <li>• La inestabilidad de equipos</li> <li>• Miedos</li> <li>• El aferrarse a la propiedad, salir confort</li> <li>• Angustia</li> <li>• "Duras" dinámicas productivas</li> <li>• La lógica-cultura del "tenemos que estar"</li> </ul>

<b>El cuidado - Interdependencia y Eco-dependencia: CONTENIDOS</b>	<b>El cuidado - Interdependencia y Eco-dependencia: HERRAMIENTAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Vulnerabilidad e interdependencia en el mantenimiento de las vidas y trabajos. Reconocer la diferencia / Diversidad, las otras diferentes. No partimos de la misma situación</li> <li>✓ Límites físicos a nuestra actividad/organización: ¿Qué realizamos? ¿Cómo lo distribuimos? ¿Qué estamos consumiendo?</li> <li>✓ Trabajos necesarios y deseables; trabajos necesarios pero no deseables; trabajos ni necesarios ni deseables.</li> <li>✓ ...</li> <li>✓ Derecho/Deber a cuidar, ser cuidada // A no cuidar, a no ser cuidada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Medidas de conciliación desde la diversidad, corresponsabilidad y reparto de tareas, autocuidados.</li> <li>✓ Seguimiento de impactos de los procesos de nuestra organización (energía, tiempos, recursos, ...) – Auditoria Social.</li> <li>✓ ...</li> <li>✓ Formación, charlas, talleres,..., para incorporar el enfoque de género en todas las actividades de las organizaciones (<u>dentro</u> de las organizaciones)</li> <li>✓ Rondas de sentires</li> <li>✓ Semana laboral de 21 horas</li> <li>✓ Espacios libres de violencia(s)</li> </ul>

<b>¿QUÉ PROCESOS SE HAN INICIADO EN NUESTRAS ORGANIZACIONES? (SAL Y PIMIENTA)</b>	<b>¿CUÁLES SON LOS ELEMENTOS FACILITADORES QUE AYUDAN A IMPULSAR ESTOS PROCESOS? (EBULLICIÓN)</b>	<b>¿CUÁLES SON LOS OBSTÁCULOS QUE ENCONTRAMOS Y QUE NOS HACEN DESISTIR O POSTERGAR? (COMIDA QUEMADA)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ekosolfem – espacios propios</li> <li>• Protocolo cuidados / corresponsabilidad</li> <li>• Nombrar, visibilizar</li> <li>• Concienciar en la práctica diaria con los grupos naturales</li> <li>• Asambleas emocionales y rondas de sentires</li> <li>• Análisis de asambleas (Diagnóstico de la participación con el enfoque de género, cuestionarios y propuestas de cambios y mejoras)</li> <li>• Lenguaje inclusivo</li> <li>• Articular tiempos, espacios,</li> <li>• Interconectarnos desde lo colectivo</li> <li>• Búsqueda de financiación / Recursos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salir más allá del ombligo – grupos de trabajo</li> <li>• Sintonía</li> <li>• Personas aliadas</li> <li>• Feministas</li> <li>• Alianzas entre mujeres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de recursos</li> <li>• Resistencias grupales desde nuestros propios espacios</li> <li>• Culturas organizacionales</li> <li>• Tiempos limitados</li> </ul>

<b>Desmonetarizarnos: Más allá del mercado capitalista: CONTENIDOS</b>	<b>Desmonetarizarnos: Más allá del mercado capitalista: HERRAMIENTAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Estrabismo productivista en la valoración de la organización.</li> <li>✓ Salario y valoración monetaria de los trabajos.</li> <li>✓ Venta de servicios y/o productos.</li> <li>✓ ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Valoración de todos los trabajos de la organización.</li> <li>✓ Generación de intercambios no monetarizados: trueques, tiempos, ....</li> <li>✓ Intercooperación entre organizaciones – impulso de Mercados Sociales y otros espacios alternativos.</li> <li>✓ Romper lógica de precio como única forma de dar valor a nuestros productos/servicios.</li> <li>✓ ...</li> </ul>

<b>¿QUÉ PROCESOS SE HAN INICADO EN NUESTRAS ORGANIZACIONES? (SAL Y PIMIENTA)</b>	<b>¿CUÁLES SON LOS ELEMENTOS FACILITADORES QUE AYUDAN A IMPULSAR ESTOS PROCESOS? (EBULLICIÓN)</b>	<b>¿CUÁLES SON LOS OBSTÁCULOS QUE ENCONTRAMOS Y QUE NOS HACEN DESISTIR O POSTERGAR? (COMIDA QUEMADA)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monetarizar / poner valor monetario también a los cuidados, al trabajo voluntario, ...</li> <li>• Visibilizar todos los trabajos invisibles de la organización y rotarlos o remunerarlos</li> <li>• Valorizar en tiempo, trueque, moneda social?,... (Mercado Social)</li> <li>• Compartir espacios, recursos, ... (Intercooperar)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo colectivo de desmontar “nuestras cabezas”</li> <li>• Mirada feminista para cambiar nuestra relación con el dinero</li> <li>• Base teórica o práctica sobre esto!!!</li> <li>• Sostenibilidad económica</li> <li>• Relaciones de <u>confianza/solidaridad</u></li> <li>• Existen experiencias/aprendizajes de los que aprender</li> <li>• Probar como opción</li> <li>• Líneas de apoyo público (subvenciones) que faciliten estos procesos</li> <li>• Estar en red (trueque, moneda social, mercado social, compartir espacios, recursos, ..., intercooperar, ...)</li> <li>• Espacios donde expresar las necesidades</li> <li>• Necesidades cubiertas (Corresponsabilidad) Redes de cuidados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dificultad de las mujeres con el dinero</li> <li>• ¿Cuáles son nuestras necesidades básicas? ¿Consumo?</li> <li>• La urgencia de lo productivo impide pensar lo reproductivo             <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Precariedad // Supervivencia económica</li> <li>✓ Necesidades // Deseos; ¿Hay niveles/grados?                 <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Consensuar “contenido”, límites</li> <li>▪ Consensuar lo diverso</li> <li>▪ No tenemos una única respuesta</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>• Tabús sociales sobre “lo más importante en cuidados”</li> </ul>

***Desmonetarizarnos: Más allá del mercado capitalista - LISTA DE LA COMPRA:***

- “Primis” que visibilicen lo que has hecho ( que no te toca) para cambiarlo por ...
- Identificar competencias transversales de cada persona para valorarlas
- Identificar:
  - ✓ Qué tareas SI nos gustan
  - ✓ Qué tareas NO nos gustan : ROTARLAS
- Identificar ROLES: rotarlos ( EJ: dirección, acta, acoger, cuidados,... ) vs. Especializarse
- Colectivizar cuidados a nivel organización o comunitario
- Aprovechar fondos de formación para lo comunitarios / cuidados
- Banco de Ideas: articular lo que hay
- Lista de argumentos feministas para defender que hay más valores que el económico
- Doble etiquetado para trabajos: productivos y reproductivos