

GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS **PARA EL CUIDADO DEL COLECTIVO**



Som Energia

www.somenergia.coop

Diseño: L'Apòstrof, SCCL

Ilustración: Maria Gargot

Edición: Abril 2024

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
5 BUENAS PRÁCTICAS PARA EL CUIDADO DEL COLECTIVO	6
1. Reconocer la diversidad del grupo	6
2. Organizar es fluir con igualdad	8
3. Ocupar el espacio con conciencia	10
4. Atender la gestión de los conflictos	12
5. Confiar, apreciar, celebrar y revisar	14
MÁS RECURSOS	16

INTRODUCCIÓN

Som Energía es una cooperativa de personas y entidades consumidoras que, entre otras muchas cosas, también está comprometida con los valores de la economía social y solidaria, los principios cooperativos y la visión global de lo que significa la transición ecosocial. Algunos de los elementos que estas esferas tienen en común son **poner la vida en el centro y el compromiso con las personas, la comunidad y el entorno.**

Dicho de otro modo, desde Som Energía queremos contribuir también a que la vida sea un espacio más amable y más vivible, y esto pasa inevitablemente por ser, todas, personas más conscientes que contribuyamos y generemos espacios de convivencia más empáticos, maduros y que favorezcan la sostenibilidad de la vida, construyendo y nutriendo vínculos más respetuosos y responsables.



Es por eso que Som Energia hemos elaborado esta guía, que recoge cinco buenas prácticas que pueden ayudar a que el colectivo del que formas parte sea más consciente de lo que supone compartir y construir de manera compartida. En el último apartado del documento encontrarás un listado de recursos que pueden serte de mucha utilidad.

Por último, añadamos que, a la autorreflexión sobre estas buenas prácticas, **hay que sumar los distintos ejes de discriminación y opresión estructurales que, desgraciadamente, a menudo reproducimos, como son el racismo, el machismo, la homofobia, etc.** Es decir, que más allá de revisarnos si llevamos a cabo o no estas buenas prácticas, también debemos profundizar si lo hacemos de forma sesgada en función de con quién nos estamos relacionando; por ejemplo, podemos ser personas muy cuidadosas a la hora de respetar los turnos de palabra, pero cuando interviene una mujer entonces corregimos o matizamos su intervención.



En cada buena práctica encontraréis un conjunto de indicadores, individuales o del grupo, que podéis marcar en función de si los alcanzáis o no.

5 BUENAS PRÁCTICAS PARA EL CUIDADO DEL COLECTIVO

1.

Reconocer la diversidad del grupo

Todas las personas somos distintas y podemos aportar cualidades complementarias. **La diferencia enriquece. La escucha activa es una buena alianza para captar la esencia y encontrar el hecho común en la diversidad.**

La diversidad de opiniones, formas de hacer, sensibilidades, miradas, etc. es importante porque enriquece nuestras propuestas, amplía nuestra mirada y el pensamiento, y porque genera más inclusión cuando trabajamos colectivamente.

Por otra parte, también es indispensable garantizar que la diversidad de género, edad, procedencia, estudios, conocimiento, etc. está presente, porque no queremos dejar a personas ni colectivos al margen a la hora de construir y transformar.

Si gestionar la diversidad nos es difícil, siempre podemos hablar de ello en el colectivo, formarnos en este aspecto o pedir apoyo a proyectos que se dediquen a acompañar la gestión de la diversidad.

¿Qué debemos tener en cuenta?



- Escucho activamente a las personas.
- Tengo curiosidad por conocer más a las otras personas y entender sus experiencias.

En el grupo:

- Fomentamos la participación de diversidad de géneros, edades, procedencias, estudios, conocimientos...
- Tenemos formación o acompañamiento en la gestión de la diversidad.
- Somos sensibles frente a las realidades diversas de nuestro entorno.

2.

Organizar es fluir con igualdad

Organizar los encuentros con el orden del día y después garantizar tareas de control del tiempo, turnos de palabra o tomar acta, **permite una fluidez y una espontaneidad nutritiva y no excluyente.**

A diferencia de lo que podría parecer, tener ciertas pautas de organización al preparar y celebrar reuniones, encuentros, asambleas, etc. ayuda a que haya unos márgenes en los que fluir desde la igualdad de oportunidades y el respeto por los elementos consensuados.

Establecer un orden del día colaborativo y participativo, así como definir roles de dinamización que puedan atender tareas como tomar turnos de palabra, controlar el tiempo acordado para cada punto, tomar acta o ir conduciendo la reunión, facilita que la diversidad de voces y priorizaciones puedan cuidarse. Ahora bien, ¡siempre con flexibilidad!

Si estos elementos no existen, es fácil que sólo se comenten los temas que importan a las personas con mayor protagonismo, que sólo se escuchen las voces que se sienten con mayor legitimidad para intervenir o que sólo se recuerden las conclusiones más ventajosas para las personas con mayor capacidad de impactar.

¿Qué debemos tener en cuenta?



En el grupo:

- Programamos las reuniones en horarios que favorezcan una participación diversa.
- Elaboramos el orden del día de manera conjunta y colaborativa.
- Definimos los roles de dinamización de las reuniones.
- Respetamos el tiempo acordado.
- Tomamos acta de las reuniones.
- Facilitamos que la diversidad de voces se exprese con igualdad y respeto.

3.

Ocupar el espacio con conciencia

Ser conscientes del espacio que ocupamos con nuestras intervenciones (tiempo, tono de voz, lenguaje no verbal, etc.) y desde qué lugar las hacemos, ayuda a **facilitar los espacios compartidos y apreciar las aportaciones que las otras personas realizan.**

Ejercitar la escucha activa y la presencia de uno/a mismo/a en los espacios comunes nos ayuda a valorar si, cuando intervenimos, estamos repitiendo ideas que otros compañeros/as ya han dicho o añadimos nuevas ideas y matices recogiendo lo que ya se ha aportado antes.

También podemos observar qué nos ocurre si siempre tenemos algo que decir, es decir, si intervenimos muchas veces y tenemos la inquietud de corregir, matizar o complementar lo que las otras personas comparten (o si sólo lo hacemos cuando hablan las mujeres, las personas jóvenes o la gente migrada); o bien, por el contrario, si nunca sentimos la necesidad de decir nada y no tenemos el impulso de que se oiga nuestra voz y de aportar al colectivo de esta manera. Después de la observación, podemos fijarnos en cómo se reciben en el grupo estas tendencias y pedir feedback para hacernos cargo y valorar realizar los cambios pertinentes.

Por último, es interesante identificar si nuestras intervenciones están en clave propositiva o si, por el contrario, criticamos las propuestas de las demás personas o bloqueamos decisiones que cuentan con gran consenso dentro del grupo.

¿Qué debemos tener en cuenta?



- Soy consciente de mi estado de ánimo y desde qué lugar estoy presente en los espacios colectivos.
- Reviso la manera como hago mis intervenciones, si son para corregir, matizar, complementar, etc.
- Me fijo en si mis intervenciones son propositivas, críticas, de bloqueo, etc. y me hago cargo de cómo se reciben en el seno del grupo para cuidarlas.
- Observo quién siempre habla mucho y quién habla poco, y facilito que el tiempo y el espacio de las intervenciones se distribuyan igualitariamente.

4.

Atender la gestión de los conflictos

A veces la diversidad comporta desavenencias y puede que éstas se conviertan en un conflicto. Los conflictos son **una oportunidad para profundizar más en la cohesión y la singularidad del grupo.** ¡Abrazadlos y pedid ayuda si es preciso!

Los conflictos son naturales e inevitables y forman parte de la vida de las personas y, por tanto, de las organizaciones. Y puesto que el objetivo, por tanto, no es no tener conflictos sino darles cabida para sacar todo el potencial posible, esto representa un cambio cultural, un compromiso con la creación de espacios y la dotación de herramientas y recursos para poder atender a los conflictos cotidianamente (Fil a l'Agulla, 2017).

Normalmente, pensamos que en un conflicto hay quien lleva la razón y hay quien se equivoca, procuramos encontrar culpables y lo prioritario es resolverlo para que todo vuelva a ser como antes. A menudo esta percepción nos limita y no nos permite apreciar que los conflictos surgen para ayudarnos a ser más conscientes a todos y todas del impacto que generamos, a conocer mejor los motivos por los que hacemos lo que hacemos, qué nos inquieta, qué nos provoca miedo, etc. En definitiva, nos ayuda a ver con mayor profundidad la diversidad de todo lo que somos.

¿Qué debemos tener en cuenta?



En el grupo:

- Acojamos los conflictos que surgen. No los evitemos.
- Dispongamos de espacios, herramientas y recursos para atender los conflictos de forma cotidiana.
- Estemos abiertas a modificar nuestro punto de vista y acercarnos al de la otra persona.
- Prioricemos llegar a acuerdos de forma consensuada e inclusiva.

5.

Confiar, apreciar, celebrar y revisar

Confiar en que **el grupo es más que la suma de todas las partes y que tiene una trayectoria e identidad propias** nos permite trascender nuestros propios intereses y reconocernos también en lo que construimos conjuntamente.

Apreciar y celebrar todo lo que construimos es una práctica muy sana y casi revolucionaria en los tiempos en que vivimos. A menudo, construir colectivamente es más complejo que hacer camino en solitario, y por eso hay que ser conscientes de que cada pequeño paso que damos juntos es un triunfo que nos aleja del individualismo y que nos acerca y nos vincula con más fuerza.

Por último, revisar de forma cotidiana si nuestro colectivo es un espacio diverso de edades, géneros, procedencias, maneras de hacer... con relevo y rotación de roles y cargas, donde todo el mundo cuenta, pero nadie es imprescindible, etc., puede ir dando pistas acerca de su salud.

¿Qué debemos tener en cuenta?



En el grupo:

- Contamos con todas las personas (y su diversidad) a la hora de montar actividades o diseñar proyectos.
- Dedicamos tiempo a darnos feedback positivo y celebramos lo que hacemos.
- Hacemos valoraciones una vez finalizadas las actividades para saber qué hemos hecho bien y qué podemos mejorar.

MÁS RECURSOS

Cinc propostes per a un bon debat; Som Energia; guia en [català](#), [castellà](#), [euskera](#), [gallec](#).

Manual d'autodiagnosi, l'estat de les cures a la nostra cooperativa; Fil a l'Agulla; https://filalagulla.org/wp-content/uploads/2021/01/Manual_Autodiagnosi1.pdf

Manual de cures a les comunitats, com podem aplicar l'ecofeminisme als projectes de vida en comunitat?; Fil a l'Agulla; https://filalagulla.org/wp-content/uploads/2022/06/Manual-de-cures-comunitats_OK-010622.pdf

Viajando por lo invisible, cambio organizacional para la transformación feminista; Mugarik Gabe; 2019; <https://viajandoporloinvisible.mugarikgabe.org/es/inicio>.

Towards a Gender-Transformative Organisation: Toolkit for an assessment of organisational gender policies and practices; WECF International; 2022; [guía en castellano. https://www.wecf.org/towards-a-gender-transformative-organisation-toolkit/](https://www.wecf.org/towards-a-gender-transformative-organisation-toolkit/)

No son micro. Machismos cotidianos; De La Garza, C. i Derbez, E.; Ed.Grijalbo; 2020.

Curso de feminismo para microondas; Farré, N.; Ed. Now Books; 2018.

El libro rosa. Manual de activismo para erradicar la homofobia, lesbofobia, bifobia y transfobia; Martínez, R.; Ed.Egales; 2023

Com ser antiracista; X. Kendi, I.; Ed.Raig Verd; 2020.

Por qué no hablo con blancos sobre racismo; Eddo-Lodge, R.; Ed. Península, 2021.

Más información

Para conocer los canales y espacios de participación de Som Energia: ¡Actívate! Guía de participación.

