

CAIXA D'EINES

Caixa d'eines per a la transició organitzativa feminista

Fem-ho juntes! és un projecte de La ciutat invisible, SCCL



Disseny de continguts: Elba Mansilla
Redacció: Mercè Esteban, Elba Mansilla i Ana Muñoz
Selecció de metodologia: Elba Mansilla i Ana Muñoz
Edició gràfic i disseny: La Pera Comunicació SCCL
Impressió: Descontrol SCCL

Amb el suport de:



1. Instruments d'autodiagnosi feminista	4
2. Àmbits d'actuació:	8
A. Distribució dels treballs i les responsabilitats: com es visibilitzen i reconeixen els diferents treballs i tasques als nostres col·lectius?	9
B. Relacions de poder: Com es gestiona el poder i les emocions per prevenir els conflictes?	13
C. Responsabilitat vers la cura i l'autocura: Com ens corresponsabilitzem amb les cures?	17
D. Informació i transparència: Com garantim el correcte accés i flux d'informació?	19

1. Instruments d'autodiagnosi feminista

1.1. Inventari de pràctiques feministes a les organitzacions

Associació Impuls Cooperatiu de Sants

L'objectiu d'aquest qüestionari és identificar les pràctiques transformadores que es produeixen als col·lectius, entitats i cooperatives en 4 grans categories: corresponsabilitat, reorganització i reconceptualització de tots els treballs; transparència i flux d'informació, i gestió del poder i les emocions.

El qüestionari es pot completar per membres d'una mateixa entitat, però també pot ser utilitzat per nombrar i fer visibles pràctiques positives que s'estan duent a terme sense donar-hi valor, compartir-les i identificar mancances i necessitats no cobertes que poden aparèixer a partir d'aquesta anàlisi.

1. CORRESPONSABILITAT

Dins de la vostra organització, considereu que heu desenvolupat una metodologia organitzativa i treball corresponsable i acollidora amb la diversitat de situacions i necessitats?

Adapteu els usos del temps i espais de treball a partir de les necessitats i la diversitat de les persones implicades?

Feu servir mitjans tecnològics (correu electrònic, documents col·laboratius, xats, Skype...) per evitar el presencialisme per defecte? Quins?

Organitzeu el treball per objectius/projectes?

Adapteu les jornades a diferents horaris d'activitat? (Horari hivern/estiu, segons càrregues de feina concreta). En quins casos?

Amplieu els permisos (maternitat/paternitat o altres) de les persones treballadores?

Apliqueu reduccions d'hores o de complement salarial? En quins casos?

2. Reorganització i reconceptualització de tots els treballs:

Feu inventari de totes les tasques que desenvolupeu a la vostra organització?

Per aquestes tasques, planifiqueu calendaris, creueu agendes i fluxos de treball?

Faciliteu a la vostra organització l'apoderament tècnic i l'intercanvi de coneixements (mitjançant sessions formatives o monogràfics)? Per quines tasques o àrees de treball?

Realitzeu debats estratègics i avaluació de la organització de tasques? Cada quan?

Teniu establerts els màxims i mínims en les jornades laborals o en la dedicació al projecte?

4. Gestió de poder i emocions

Contempleu espais formals i informals per treballar l'autoestima, la confiança i el sentiment de pertinença de l'organització? Podríeu descriure'ls breument?

Contempleu la formació en treball de processos i comunicació empàtica?

Us formeu o assessoreu per fomentar la polivalència i l'autonomia personal?

Contempleu espais per formar-vos entre vosaltres? (Entre persones que porten més temps i tenen més responsabilitats i les incorporacions més recents; sessions on compartir treballs elaborats per les diferents àrees, etc.)

Teniu espais per identificar malestars i sobrecàrregues? Quins són aquests espais i cada quan s'activen?

Feu rondes emocionals i motivacionals a la vostra organització?

I per acabar...

... penseu que l'Economia Social i Solidària és un entorn potencialment emancipador per al desenvolupament personal, social i professional de dones, lesbianes i trans? Per què?

... com abordeu la representativitat de la vostra organització? Teniu quotes de participació per generar espais mixtes?

... la vostra organització està implicada en la lluita feminista? De quin manera?

... abordeu les violències masclistes dins i fora de l'organització? Teniu algun protocol?

1.2. Altres eines d'autodiagnosi

» Eina d'observació de gènere

Comissió d'economies feministes de la XES (Xarxa d'Economia Solidària)

Interessant eina d'observació de les dinàmiques de gènere a les organitzacions que ens proposa la Comissió d'Economies Feministes de la XES. Aquesta posa a l'abast d'entitats i organitzacions una eina d'observació de gènere que pretén ajudar a situar en clau de gènere les relacions que s'estableixen a les reunions, actes, esdeveniments i altres activitats.

Més enllà del nombre de dones i homes, aquesta plantilla intenta fer visible que la manera en què es desenvolupen les dinàmiques de treball, tant remunerat com voluntari, no sempre són equitatives o no promouen la participació real de les dones en la presa de decisions de les entitats.

Fer visible aquesta situació no és la solució, però pot aportar elements que ajudin a caminar cap a organitzacions més feministes, i més democràtiques de retruc. El fet que totes i tots ens adonem de quines són les inèrcies heteropatriarcals que travessen les dinàmiques internes ja és un element que pot començar a canviar-les.

Plantilla descarregable i utilitzable on-line per analitzar l'ús de la paraula, les actituds i els continguts de les intervencions a les assemblees i reunions.

ENLLAÇ: <http://xes.cat/comissions/economies-feministes/eina-observacio-genere/>

» Guia d'autodiagnosi per a organitzacions socials

Lafede.cat (Organitzacions per a la Justícia Global)

Guia en format digital i descarregable per realitzar un qüestionari intern de les dinàmiques de gènere a nivell estructural, cultural i relacional a partir de 6 grans eixos: 1) valors hegemònics, 2) organització de les tasques i els treballs, 3) conflictes, relacions i emocions, 4) conciliació, responsabilitat i organització del temps, 5) discriminació i assetjament sexual i laboral per raó de sexe i 6) participació i democràcia.

ENLLAÇ: <http://lafede.cat/eticadelacura/>

» Patriarcalitest Ecologistas en Acción

Eina en format test per usar en col·lectiu que pretén facilitar una anàlisi feminista del funcionament dels grups, partint d'un autodiagnòstic i oferint algunes estratègies per millorar aquells aspectes que s'identifiquin necessaris de forma col·lectiva.

ENLLAÇ: <https://www.ecologistasenaccion.org/wp-content/uploads/2018/09/patriarcalitest.pdf>

2. Àmbits d'actuació

DISTRIBUCIÓ DELS TREBALLS I LES RESPONSABILITATS

Com es visibilitzen i reconeixen els diferents treballs i tasques als nostres col·lectius?

RELACIONS DE PODER

Com es gestiona el poder i les emocions per prevenir els conflictes?

RESPONSABILITAT VERS LA CURA I L'AUTOCURA.

Com ens corresponsabilitzem amb les cures?

INFORMACIÓ I TRANSPARÈNCIA:

Com garantim el correcte accés i flux d'informació?

1

DISTRIBUCIÓ DELS TREBALLS I LES RESPONSABILITATS

Com es visibilitzen i reconeixen els diferents treballs i tasques als nostres col·lectius?

a. Distribució de responsabilitats i tasques

La ciutat invisible sccl

Aquesta dinàmica és recomanable per situacions conflictives on hi ha sobrecàrrega de treball i una distribució no-corresponsable de tasques, sobre tot des d'un punt de vista feminista. Es produeix un fet molt habitual per mimetisme amb les dinàmiques pròpies del capitalisme patriarcal: la distribució desigual de les tasques reproductives a la nostra organització.

Per aquest motiu és important dibuixar un organigrama on tinguem en compte totes les tasques productives i reproductives, per això és important seguir dos passes :

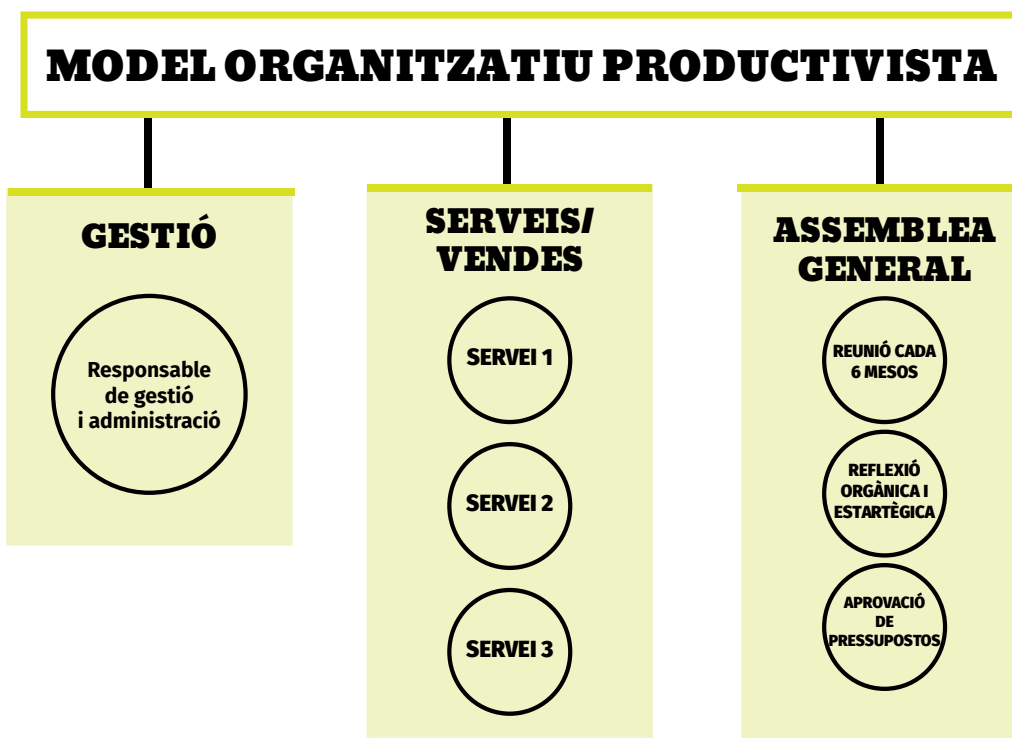
- **Llistar** totes les tasques que fem, organitzar-les per blocs i comptabilitzar les hores/setmanals o mensuals, segons cada organització, destinades a la seva execució.

Un cop tinguem totes les tasques, organitzar-les per blocs funcionals.

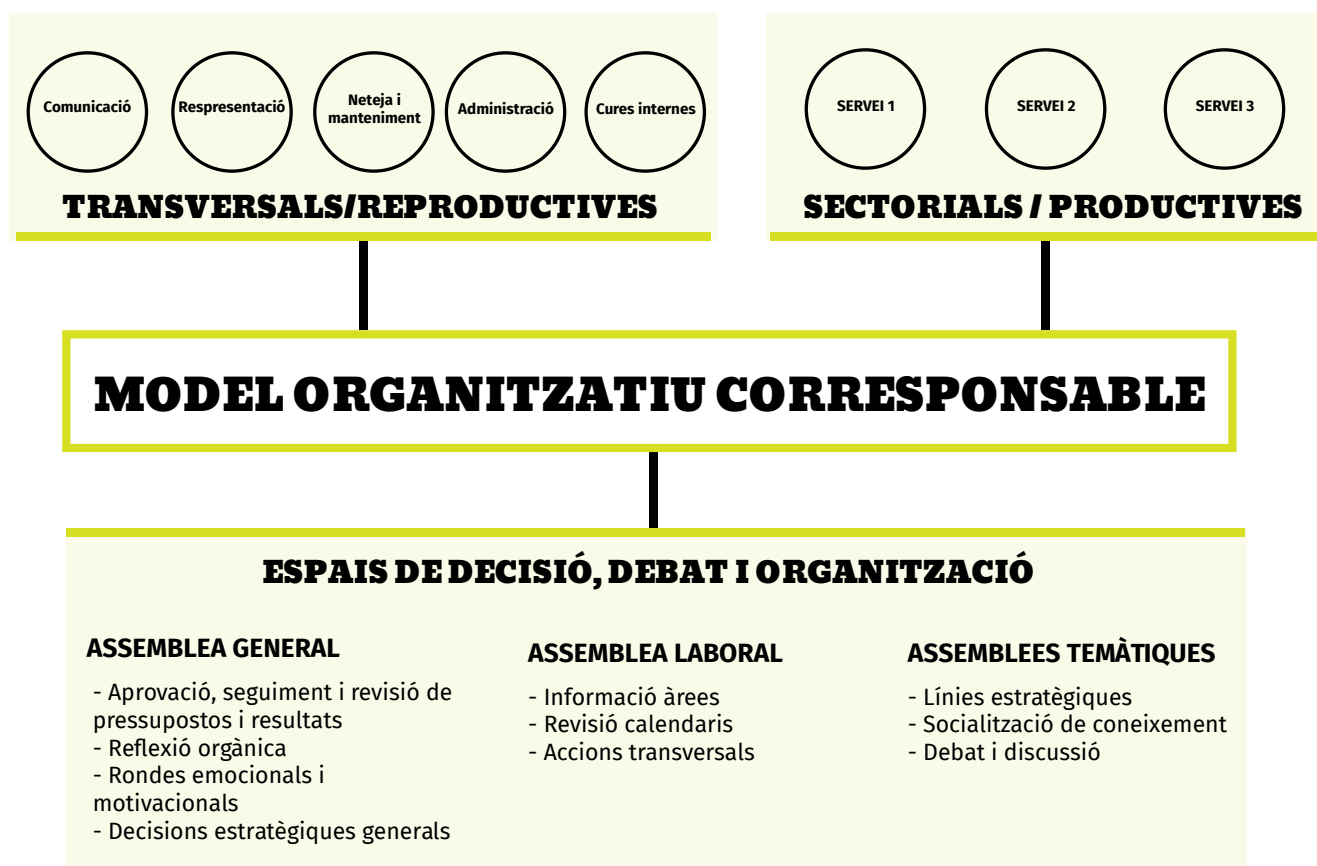
- **Assignar** equitativament a totes les persones membres tasques reproductives de l'organització i a poder ser, abonar-les econòmicament com a part del salari.

El dia a dia provoca molt sovint que reproduïm lògiques capitalistes de les quals volem defugir, on ens menystenen les tasques reproductives de manera sistemàtica provocant a mig termini una insostenibilitat del projecte, sobre tot per a aquelles persones que de manera invisible estan desenvolupant-les.

Un organigrama, tot i que sigui informal, en aquelles organitzacions pot ser aquest:



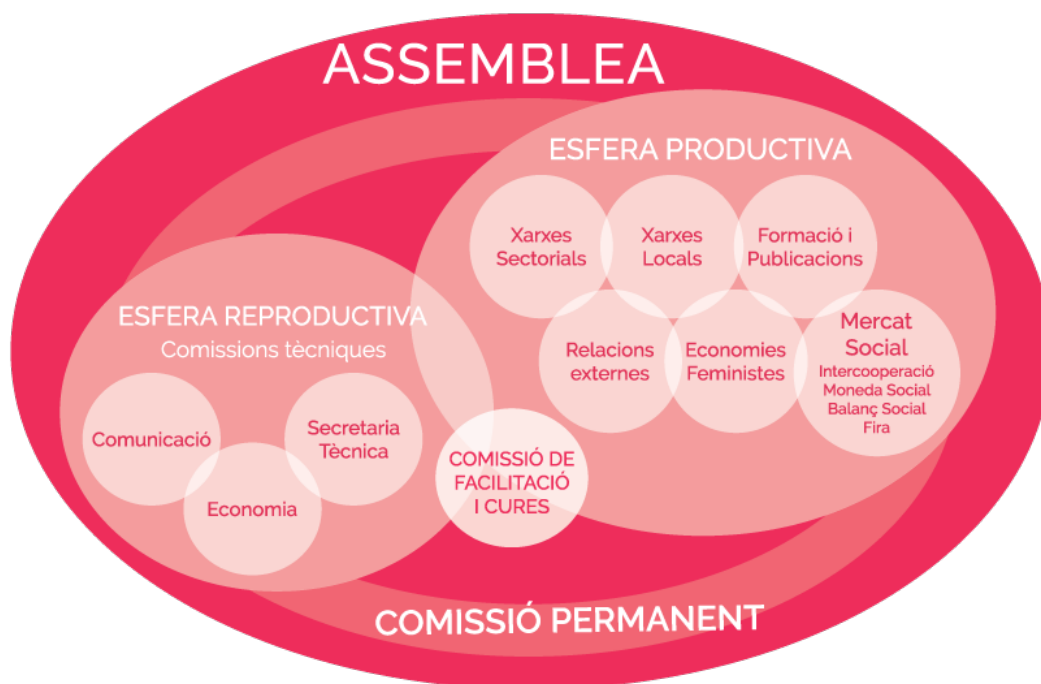
Amb aquesta dinàmica volem ajudar a obtenir un organigrama funcional corresponsable que ens faciliti fer sostenible el dia a dia:



Recomanem que l'organigrama que elaboreu respongui a les següents preguntes de manera afirmativa:

- En cas de malaltia d'una sòcia o treballadora, la cooperativa pot continuar amb el seu funcionament ordinari?
- Existeixen tasques productives o reproductives rotatòries?
- Les tasques de representació són rotatòries?
- En cas de conflicte, sabem quines persones tenen encomanades la seva gestió?

Per últim, a tall d'exemple, us facilitem l'organigrama de la Xarxa d'Economia Solidària treballada al 2016 on s'aplica un paradigma d'organigrama més corresponsable, en el qual s'identifiquen les feines productives i reproductives que fan possible dia a dia de l'entitat.



b. Altres eines per distribuir les tasques

» De l'iceberg a l'engranatge: visibilitzant les tasques que fan possible la sostenibilitat de l'entitat

La Fede.cat

Recollida a la «**Guia d'autodiagnosi per a organitzacions socials**» publicada per LaFede.cat planteja la necessitat de ser conscients de totes les tasques que desenvolupem a l'entitat: quines són, qui les fa, com estan reconegudes i què comporten en termes de malestar o benestar.

Els treballs i les tasques que desenvolupem a les entitats estan organitzades per una jerarquia androcèntrica que atorga un determinat valor i reconeixement a cada tasca: les associades als rols tradicionalment assignats als homes (clarament reconegudes com a productives) són

públiques, visibles i ben valorades, mentre que les associades als rols tradicionalment assignats a les dones (aquelles de caire més reproductiu, que possibiliten el benestar i la sostenibilitat de l'entitat) són les més invisibilitzades i pitjor valorades.

Mitjançant aquesta dinàmica es volen reconèixer totes les tasques necessàries per al funcionament d'una entitat, així com la distribució interna que en fem, afecten de manera clara en el benestar o malestar de les persones, la seva autoestima i reconeixement dins l'entitat, així com el seu desenvolupament professional.

2 RELACIONS DE PODER

Com es gestiona el poder i les emocions per prevenir els conflictes?

a. Gestió de les emocions

» Guia d'autodiagnosi per a organitzacions socials

Lafede.cat (Organitzacions per a la Justícia Global)

Activitat: Què passa amb les emocions a la nostra entitat?

Material: element de suport visual (adjunt), notes adhesives, retoladors de colors

Temps: 2 h 30 min

Objectius

- Prendre consciència de la relació de l'entitat amb l'expressió de les emocions i l'impacte que això té sobre el benestar de les persones.
- Plantejar què necessitariem les persones que formem part de l'entitat en relació amb l'expressió de les emocions perquè millori el benestar col·lectiu.
- Identificar els obstacles que impedeixen aquesta millora.

Desenvolupament

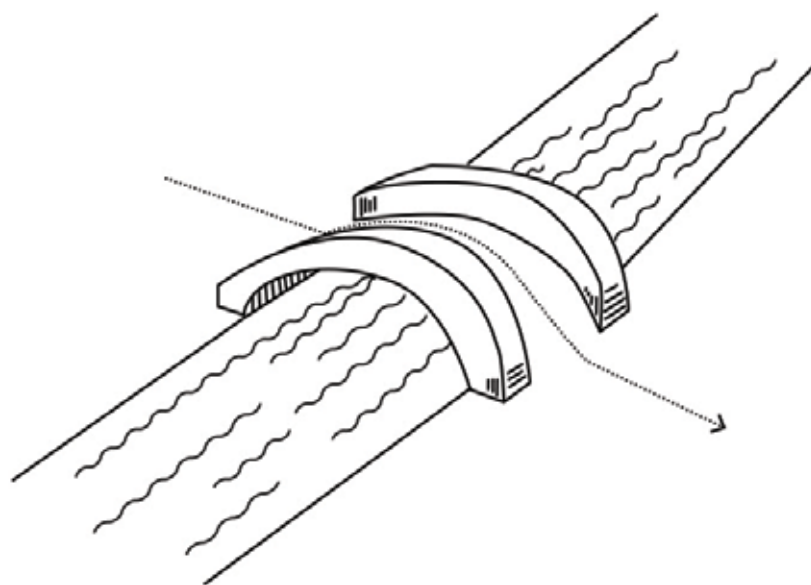
1. Col·loquem, on tothom el pugui veure, l'element de suport visual que acompanya aquest exercici (un pont amb un riu que passa per sota).
2. De manera individual i anònima, respondre les preguntes següents i apuntar les reflexions en notes adhesives:
 - Com em relaciono jo amb les emocions? De les quatre emocions bàsiques (alegria, tristesa, ràbia i por), amb quines em sento més identificada? Quines em són més difícils de sentir o de veure com les senten els altres?
 - Com han estat tractades aquestes emocions als diferents espais de socialització que he viscut? I en la societat en general? Com m'ha afectat això?
 - I en la meua entitat? Com es relaciona amb les emocions? Quines sento que estan més permeses i quines menys?
 - Quin és el sistema de creences de la meua entitat en relació amb les emocions? Què hi té a veure amb la nostra història col·lectiva, és a dir, amb el tractament de les emocions en la nostra societat?
3. A mesura que les persones vagin acabant, aniran enganxant les seves notes adhesives a la part esquerra del pont, el «present». Agraïm-nos la feina feta.
4. Ara, en grups de 2-3 persones, compartim com ha anat la primera part de l'exercici i plantegem les necessitats individuals de cadascú respecte a l'expressió de les emocions a l'entitat.
5. Ho compartim en grup gran i n'apuntem els titulars a la dreta del pont, el «futur».
6. De nou, en grups petits, identifiquem els obstacles que trobem a l'entitat per donar resposta a aquestes necessitats.
7. Ho compartim en gran grup i ho anem apuntant a l'aigua. És important que s'apunten tots els obstacles que es detecten, ja que són fruit de totes les percepcions individuals i cal acollir-los.
8. Debatem, obertament, sobre què es podria fer per superar els obstacles i, a mesura que es consensui alguna idea, l'anem apuntant al pont.

* Aquestes preguntes són una adaptació d'un exercici de la guia «Tenim la salut en ment», elaborada per Fil a l'Agulla i editada pel Consell Nacional de la Joventut de Catalunya.

Consells per a la facilitació

- Per fer aquest exercici, es recomana crear un ambient d'escolta empàtica i sense fer judicis per tal que totes les persones se sentin a gust i en seguretat per expressar-se.
- És recomanable establir la figura de facilitador o facilitadora per tal de recollir tot el que surt i es garanteixi el ritme de l'activitat, així com la inclusió de totes les veus.
- És important que en el moment de compartir les emocions, la resta de persones no intervingui. És només un moment d'escolta profunda.
- Per tal d'ajudar a fer emergir les emocions i necessitats, i ampliar-ne el ventall, pot ser d'ajuda tenir una llista feta prèviament.

Element de suport visual



5.7 Recursos

- *Tenim la salut en ment. Guia de recursos de salut emocional als espais associatius.* Fil a l'Agulla, Consell Nacional de la Joventut de Catalunya, 2016.
https://www.cnjc.cat/sites/default/files/u89/guia_associativament.pdf
- Marshall B. Rosenberg, Ph. D. *Comunicación no violenta: un lenguaje de vida.* Buenos Aires: Gran Aldea Editores - GAE, 2013.
<http://bit.ly/2QOhmSR>
- "Konekta" (cartes de sentiments i necessitats):
<http://simple.cat/producte/konekta-amb-cartes/?lang=ca>
- Entitats:
 - Fil a l'Agulla
 - Matriu
 - Cúrcuma

b. Altres eines per a gestionar el poder i les emocions:

» Apostar per un model de resolució de conflictes

Torre Jussana

Dins la guia «**Gestió positiva del conflicte a les associacions**» de Torre Jussana elaborat per Sergi Farré i Elisa Gutierrez tenim una descripció dels models de gestió de conflictes. Un primer pas per abordar-los és decidir com a organització per quin model volen apostar. La guia ens ajudarà a definir com volem donar-hi resposta i subratlla que els conflictes són una oportunitat de millora per a la nostra organització, i que resulta del tot recomanable reconèixer-los i incorporar la seva gestió als Estatuts de l'entitat. D'aquesta manera ens estarem obligant com a organització a participar en un procés de resolució de conflictes propi i alternatiu al sistema judicial.

ENLLAÇ: http://www.tjussana.cat/doc/publicacions/UP_16.pdf

» La gestió de conflictes a les cooperatives

Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya

Les companyes de Filalagulla van elaborar al 2016 una guia per indagar sobre els conflictes a les cooperatives de treball. La desatenció als processos conflictius té conseqüències serioses en la salut i el benestar de les persones i dels equips; fins i tot, a vegades, poden suposar trencaments, separacions i processos molt dolorosos. La guia insisteix en la necessitat que les cooperatives guanyin capacitats per gestionar els conflictes de manera que es converteixin en oportunitats per enfortir els equips, créixer com a persones i organitzacions, desenvolupar-nos i guanyar connexió amb el nostre sentit profund. El marc amb el qual es basa Fil a l'Agulla és el Treball de Processos, perspectiva de treball individual, relacional i grupal creada per Arnold Mindell i els seus col·laboradors als anys setanta.

ENLLAÇ: https://www.cooperativestreball.coop/sites/default/files/materials/guia_per_a_la_gestio_de_conflictes.pdf

Com ens corresponsabilitzem amb les cures?

a. Dinàmica de visions compartides

La ciutat invisible, SCCL

La definició estratègica compartida del projecte ens ajudarà a prevenir conflictes i a identificar elements que es necessiten treballar amb major profunditat dintre del nostre col·lectiu per consolidar la sostenibilitat del nostre projecte. Per aquest motiu considerem imprescindible fer un treball de definició estratègica de manera periòdica -tant a l'etapa inicial del projecte, com en moments de creixement, i consolidació- que tingui com a resultat l'elaboració d'una bona planificació de visions consensuades amb l'objectiu de treballar en clau de corresponsabilitat.

Recomanem l'ús d'aquesta dinàmica no només en la definició inicial del projecte per part del propi col·lectiu, sinó què és del tot necessari realitzar aquest treball de manera constant, fent seguiment almenys anualment dels compromisos, incorporant així els canvis en la vida interdependent de les persones que configuren el col·lectiu.

Considerem que aquesta dinàmica es troba encabida dintre del paradigma d'organització solidària i les seves pràctiques com són: la corresponsabilitat, la distribució equilibrada de tasques, compartir les responsabilitats i sabers dintre del col·lectiu, amb especial sensibilitat a la diversitat de les persones membres i a la necessitat de treballar per la cura de les mateixes.

En aquest sentit, és important realitzar un treball per donar visibilitat a totes les visions individuals i reconèixer quines d'aquestes són col·lectives i compartides pel projecte. Les visions compartides seran les necessitats i desitjos assumides col·lectivament que s'han d'anar cobrint des del projecte per tal de que aquest sigui sostenible individual i col·lectivament. No pensant en clau de majories, sinó en clau de reconeixement de la diversitat, de realitats i de processos per assolir dites fites.

Realitzar una bona planificació estratègica, entesa com plantejar un escenari de present i futur, i les estratègies per assolir aquest escenari a curt, mig i llarg termini (uns 0-3-6 anys), incloent aquesta visió de corresponsabilitat serà clau per la sostenibilitat de l'equip.

Per això és necessari identificar en el nostre projecte:

Quina és la missió?

La missió ha de definir qui som, el perquè ens apleguem dins d'una organització i ens proposem actuar socialment. L'hem de poder definir en unes poques línies, en un sol paràgraf, per poder ser recordada fàcilment per tots els nostres col·laboradors.

Quina és la visió compartida?

Conjunt de necessitats i desitjos individuals que tenim avocats al projecte que són assumits de manera compartida i col·lectiva. Aquest ens marcarà el nivell de creixement, les maneres d'organitzar-nos, etc.

Quins són els valors?

Els valors són els principis que configuren la nostra activitat.

Aquesta taula us pot servir per treballar-hi:

	Individuals	Col·lectives
Missió		
Valors		
Visió a curt termini 0-1 any	Professionals Responsabilitats familiars Salut Habitatge Vacances Altres	
Visió a mig termini 1-3	Professionals Responsabilitats familiars Salut Habitatge Vacances Altres	
Visió a llarg termini 3-5	Professionals Responsabilitats familiars Salut Habitatge Vacances Altres	

b. Altres eines per responsabilitzar-nos vers la cura i l'autocura

» Traçant vides dignes: Cap a una economia feminista

Associació Matriu - Consell Nacional de Joventut

Aquesta guia és fruit de la reflexió i el coneixement sorgit de tres debats públics fets entre persones joves del món associatiu i activista que van realitzar a Girona, Barcelona i Lleida durant l'any 2016 i en el marc del projecte "Traçant vides dignes: cap a una economia feminista". A partir d'aquests debats, les companyes de l'Associació Matriu han volgut generar espais de reflexió col·lectiva al voltant de les propostes de l'economia feminista de ruptura que queden recollits en la guia. El document està pensat per a entitats i grups d'activistes que tinguin ganes de reflexionar conjuntament sobre com introduir les cures i la mirada de l'economia feminista dins del seu funcionament. També pot ser interessant per a qualsevol persona o grup que tingui ganes de repensar-se.

ENLLAÇ:

https://www.cnjc.cat/sites/default/files/u89/tracant_vides_dignes_cap_a_una_economia_feminista_0.pdf

» Exercicis per treballar la visió personal i la visió comuna del projectes

Fil a l'agulla - Federació de Cooperatives de Treball

Recollida la guia **«La gestió de conflictes a les cooperatives»**, aquesta dinàmica està pensada per treballar en profunditat algunes qüestions relatives a la visió comuna i de les cures en els projectes cooperatius.

ENLLAÇ: **https://www.cooperativestreball.coop/sites/default/files/materials/guia_per_a_la_gestio_de_conflictes.pdf**

4 INFORMACIÓ I TRANSPARÈNCIA:

Com garantim el correcte accés i flux d'informació?

a. OrgiZontal

Colaborabora



Para qué sirve:

Una estructura horizontal se caracteriza por la autonomía en la toma de decisiones de las personas que la habitan, por la apertura a la colaboración entre ellas, por la transparencia y acceso a la información, así como por una comunicación fluida. Si a esto le añadimos la igualdad de género, la diversidad como bandera, la libertad de expresión, el empoderamiento grupal, y la pérdida de privilegios en algunos casos, etc., nos encontramos con un tipo de organización abierta, flexible y que transita (o intenta hacerlo), el abandono de formas heteropatriarcales dominantes. ¿Qué tipo de organización es la tuya? ¿Qué grado de horizontalidad o apertura tiene? ¿Sois tan horizontales como creéis?

OrgiZontal es una herramienta para reflexionar y medir el grado de horizontalidad versus verticalidad de nuestra cultura organizacional y empresarial, para transitar hacia organizaciones más horizontales y feministas. Con ella, tú y tu grupo podréis liderar el cambio de una forma de hacer y ser empresa diferente, adaptada a los nuevos tiempos. **OrgiZontal** te ayudará a debatir en equipo, analizar dónde estáis y construir el camino por el que queréis avanzar en un futuro próximo. Es un medidor de 10 o más aspectos, que bien podrían definir la temperatura media de vuestra organización.

Cuándo utilizarla:

Una primera vez, para conocer dónde estamos y, a partir de ahí, proponer acciones. Después, bianualmente.

Materiales necesarios:

- Un espacio cómodo
- Una persona que lidere el proceso
- La ficha **OrgiZontal** impresa en tamaño grande Din A2 o A1
- Un objeto por persona, que represente la **OrgiZontalidad** particular de cada una
- No tener miedo a caerse. Abandonar los vértigos, agudizar el sentido del equilibrio y acercarse al suelo de manera prudente para evitar caídas

Cómo se utiliza:

1. La persona que lidera el proceso, avisa con antelación al equipo para fijar cita (fecha y hora) y solicitar que traigan su objeto **OrgiZontal**.
2. Comenzad la sesión explicando de qué trata **OrgiZontal** y qué se va a hacer. Hacer una ronda de cómo está cada persona, para entrar en una atmósfera amable y de

confianza.

3. Cada persona expone su objeto explicando porqué lo ha traído y cómo lo vincula al grado de **OrgiZontalidad** de la organización. Todos los objetos se colocan en una mesa a modo constelación, y se dejan accesibles durante toda la sesión.
4. Analizad los 10 aspectos recogidos en la ficha **OrgiZontal** indicando el grado de cumplimiento en el que estáis. La ficha **OrgiZontal** deberá quedar bien visible en una pared.
5. Debatid el tiempo que necesitéis sobre dónde os gustaría estar, hasta dónde queréis y podéis modificar vuestra cultura organizacional. Proponed acciones concretas asumibles, para ser una organización más **OrgiZontal**.
6. Recoged las acciones y las nuevas tareas que vais a llevar a cabo, en un documento, con la fecha y el nombre de la persona que se responsabilizará de que las acciones se ejecuten. Incorporad también una fecha para revisión del avance de este plan.
7. Finalmente dibujad en el gráfico de la ficha la curva de vuestra *orgiZontalidad*. Primero la actual, indicando un punto para cada aspecto más arriba o abajo del eje, en función de cómo estáis. Luego la deseada, en otro color. Unid los puntos de ambas y comparad.

Trucos para su uso

Distribución en grupos. Si vuestro equipo es numeroso, realizad el paso 4 por grupos de 3-4 personas. Después ponedlo en común con las demás, en el paso 5. Para esta metodología, mejor imprime varias fichas en Din A3.

Habitar la OrgiZontalidad. Dibuja el termómetro **OrgiZontal** en el suelo, con cinta de carrocero. Propón que durante el debate, cuando las personas hablen, ocupen este espacio, esté termómetro, colocándose físicamente entre el +/- del termómetro, o disponiendo su objeto en el suelo.

Propón nuevos aspectos. Probablemente se te ocurran otros aspectos a los 10 que hemos identificado. Lo importante es que adaptes la herramienta a tu organización. Que no te limiten las etiquetas o conceptos nuevos. Si alguno de los aspectos que hemos propuesto no sabes de qué se trata puedes hacer lo siguiente: consultar con otras personas que sepan de estos conceptos, leer, interpretarlos y definirlos con tu equipo. La idea de dejar un parte abierta de la definición de estos es a propósito. Entendemos estos son, en algunos casos, conceptos y maneras que están todavía en proceso dentro de nuestra sociedad líquida.

OrgiZontal

	100% horizontal	100% vertical	Acciones para ser más OrgiZontal
1. Toma de decisiones	+ Totalmente distribuida	- Muy centralizada	
2. Salarios	+ Todos iguales	- Muchas diferencias si categoría	
3. Derecho de veto (detener/prohibir decisiones)	+ No hay	- Ejercido en cualquier situación	
4. Formalidades (gestos, acciones, vestimenta,...)	+ Nadie lo tiene en cuenta	- Rigidez y normas	
5. Diversidad equipo (identidad de género y orientación sexual, edad, cultural, ámbitos,...)	+ Alta	- Baja	
6. Empoderamiento grupal	+ Muy fomentado	- Nada, sólo individual	
7. Igualdad de género en puestos de responsabilidad	+ El 100% lo ocupan mujeres	- Ninguna mujer	
8. Protocolos de actuación ante relaciones jerárquicas o de poder	+ Existe y se aplica	- Nunca se habla de esto	
9. Reparto de roles y tareas (tanto productivas como reproductivas)	+ Hay mucha rotación y equidad	- Inmóvil y desigual	
10. Prácticas/actividades heteropatriarcales	+ Eliminadas totalmente	- Agarradas como garrapatas	

100% horizontal

Dibuja tu orgizontalidad

Sitúa el punto más arriba o abajo en función del 100% de verticalidad/horizontalidad.

Une los puntos.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	100% vertical

b. Altres eines per promoure la transparència i el flux d'informació:

» La participació i la democràcia pugen a l'escenari

LaFede.cat

Recollida a la **«Guia d'autodiagnosi per a organitzacions»** aquesta dinàmica ens ajuda a reflexionar sobre la diversitat de canals de comunicació i fòrums de participació que trobem en les diferents entitats socials. Però sovint, es tendeix a valorar com a vàlides o desitjables aquelles maneres de participar que són més eficaces i ordenades -les decisions unilaterals, assemblees en què ja està tot treballat i elaborat, grups de treball que tiren pel dret- i amb un patró molt homogeni i androcèntric de participació -defensar l'opinió de manera ràpida, amb fermesa i coherència, parlant alt i clar, «batallant» per defensar la nostra opinió.... Aquesta pràctica deixa de banda les diferents necessitats participatives de les persones que formen part de l'entitat, que es veuen obligades a adaptar-s'hi i, en cas que això no sigui possible, la seva veu es veu relegada a un segon terme.

ENLLAÇ: <https://www.cjb.cat/publicacio/re-generem-nos-guia-dautodiagnosi-de-genera-per-a-entitats/>

