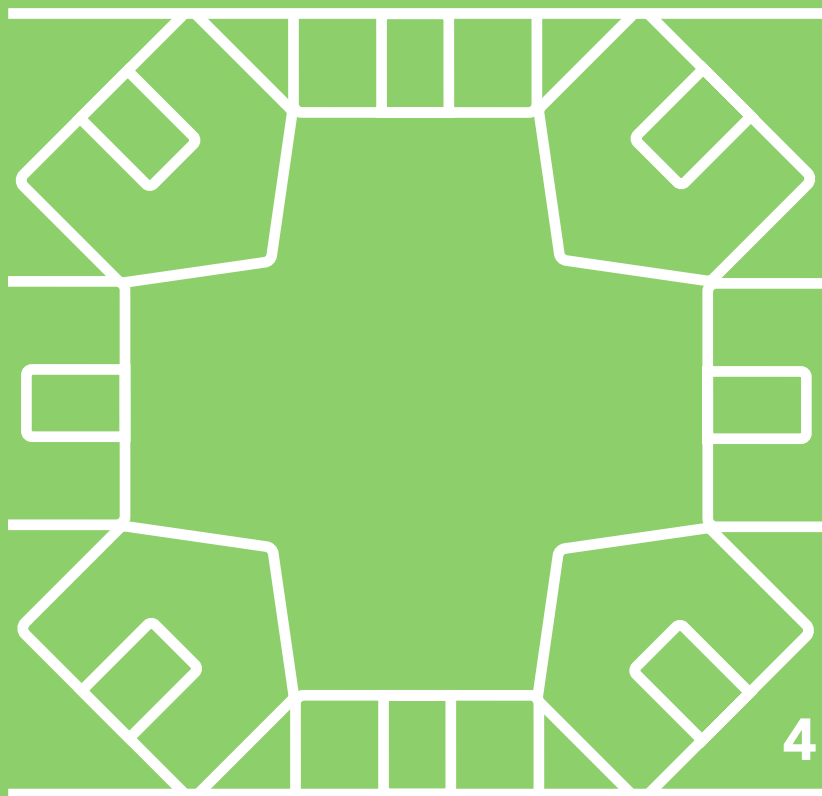


---

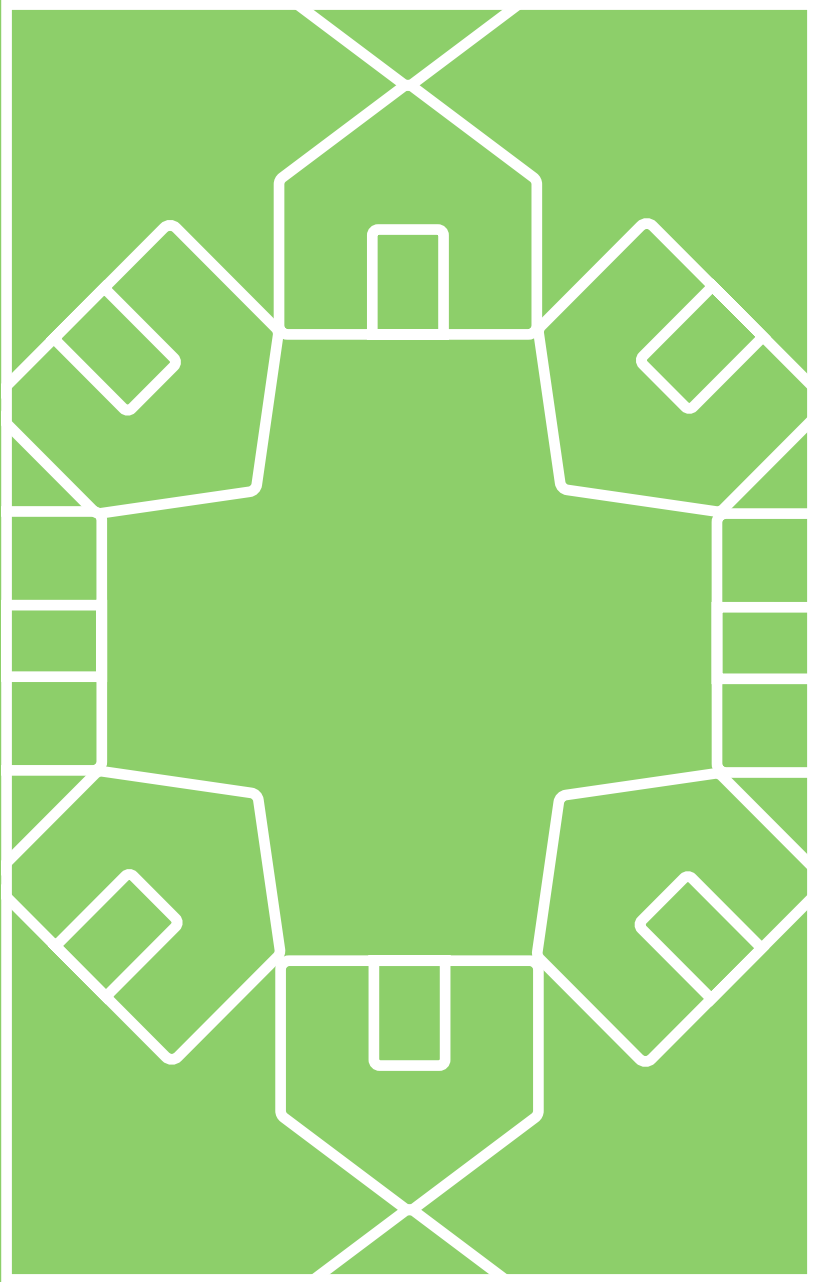
# La construcció i la cura dels grups



---

CONSTRUÏM HABITATGE  
COOPERATIU





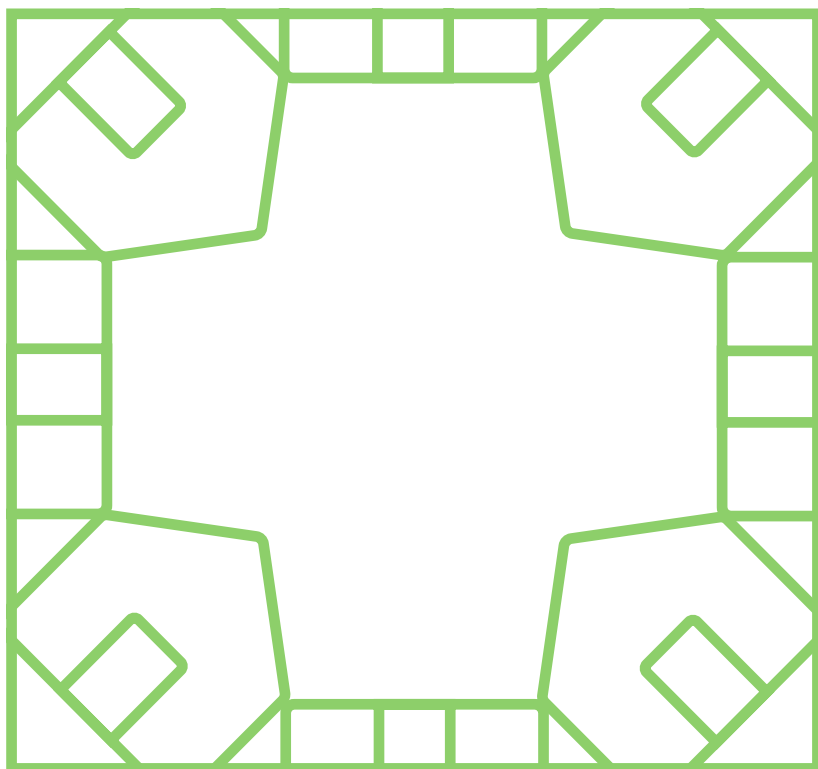


---

5 /	1. PRESENTACIÓ DE LA GUIA I DECLARACIÓ D'INTENCIONS
7 /	2. CANVI DE PARADIGMA
11 /	3. QUÈ NECESSITEM PER COMENÇAR A CAMINAR
12 /	3.1. El grup
15 /	4. QUI SOM I QUÈ ENS UNEIX
23 /	5. COM ENS ORGANITZEM
24 /	5.1. L'assemblea i els grups de treball
28 /	5.2. La preparació i facilitació de les reunions i assemblees
30 /	5.3. La comunicació i la gestió de la informació
31 /	5.4. La planificació, el calendari i la prioritització
32 /	5.5. La visibilitat i corresponsabilitat de les cures
35 /	6. COM PRENEM LES DECISIONS
38 /	6.1. Qui decideix què
41 /	7. NO TOTES PARTICIPEM IGUAL
43 /	7.1. El poder i l'apoderament en els grups
47 /	8. COM ENS VOLEM RELACIONAR
51 /	9. QUÈ FEM AMB ELS CONFLICTES
52 /	9.1. Què són els conflictes
53 /	9.2. Les condicions per abordar conflictes
54 /	9.3. Algunes eines per prevenir els conflictes i abordar-los
59 /	10. CANVIS, COMIATS I BENVINGUDES
65 /	ANNEX
66 /	Annex 1: dinàmiques
78 /	Annex 2: materials
82 /	Bibliografia i recursos



# 1. PRESENTACIÓ DE LA GUIA I DECLARACIÓ D'INTENCIONS

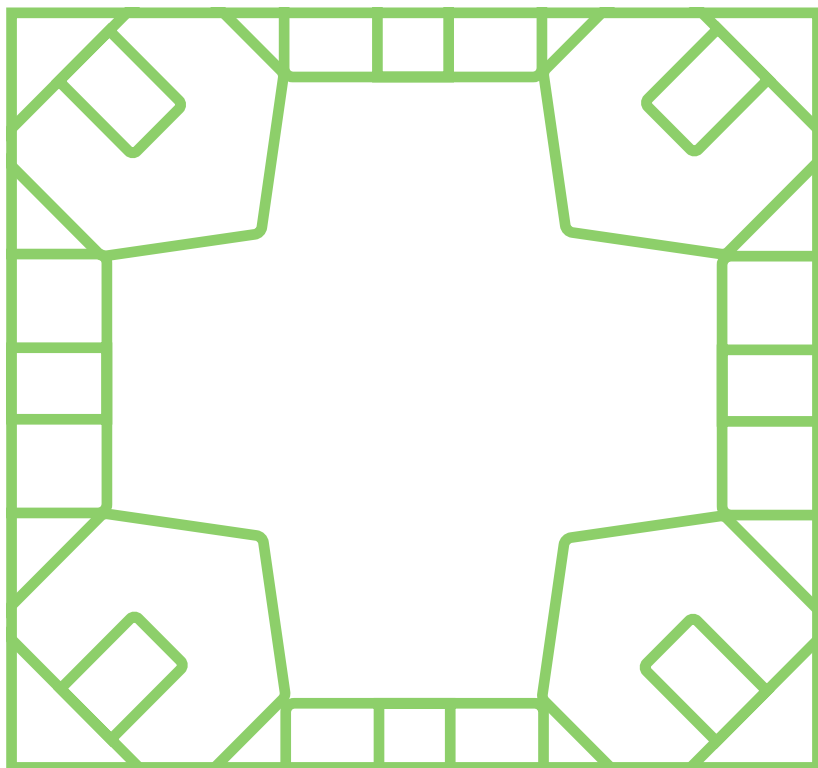


La guia que teniu a les mans és la número 4 de la col·lecció “Construïm Habitatge Cooperatiu”, de Sostre Cívic. Esperem que ajudi a comprendre els processos dels grups i la seva pràctica, que contribueixi a la lluita per l’habitatge digne i assequible, i que serveixi per difondre el model d’habitatge cooperatiu en cessió d’ús.

L’objectiu de la guia és compartir eines per a la creació i la cura de grups, i fer èmfasi en el valor del col·lectiu per gaudir de convivències, comunitats i veïnatges sans, sostenibles i democràtics. Se centra, doncs, en el procés d’establir i consolidar les bases per a la cura dels grups, per prevenir i reduir conflictes potencials i abordar aquells que sorgeixin amb més consciència i recursos.

Per últim, malgrat sigui un document que sorgeix de la col·laboració entre Matriu i Sostre Cívic, cal remarcar que els continguts són col·lectius: fem un recull del coneixement i les idees de moltes persones que participen de comunitats intencionals i grups d’habitatge cooperatiu; de l’experiència compartida amb Sostre Cívic; de vivències pròpies, i de bibliografia. En aquest sentit, agraïm la col·laboració de tots els grups i persones que han anat sumant coneixements i han fet possible aquest compendi.

## 2. CANVI DE PARADIGMA



Emprendre l'aventura d'un projecte d'habitatge cooperatiu en cessió d'ús comporta fer allò que s'anomena *canvi de xip* i requereix voluntat, ganes i, sovint, un cert esforç per a moltes. No són canvis d'un dia per l'altre: són processos que cal anar treballant i revisant, individualment i com a grup. Els expliquem un darrere l'altre, però això no vol dir que hagin de tenir lloc ordenadament ni seguint aquesta seqüència concreta.

## PENSAR EN COL·LECTIU

D'entrada, cal estar obertes a **pensar en col·lectiu** i a **compartir**. Tot i que pugui semblar senzill, la inèrcia de l'individualisme del món en què vivim ens porta fàcilment a veure només allò que respon als interessos i desitjos propis, o bé a pensar que allò que valorem és el mateix que valoren les altres persones. Els processos d'autopromoció ens situen en el repte de caminar per la corda fluixa entre allò individual (privatiu) i allò col·lectiu, i anar construint encaixos sostenibles. Aquesta característica ens duu a preguntar-nos què volem compartir, fins a on, i què estem disposades a negociar, cedir o renunciar.

## AUTOGESTIÓ

En segon lloc, ens brinda l'oportunitat de l'**autogestió**: la possibilitat de decidir com volem organitzar l'assemblea amb unes lògiques pròpies i independents d'aquelles que estableixen les institucions i el mercat. Apostem, així, per la lluita política pel dret a l'habitatge digne i assequible, basat en la propietat col·lectiva i el dret d'ús, i per ubicar l'habitatge fora del mercat especulatiu. El repte de l'autogestió ens porta a poder-nos preguntar en quins aspectes ens volem apoderar: quines eines col·lectives, quins coneixements tècnics podem i volem cobrir, quina formació necessitem com a grup, i quina relació volem establir amb suports tècnics.



## PERSONES AL CENTRE

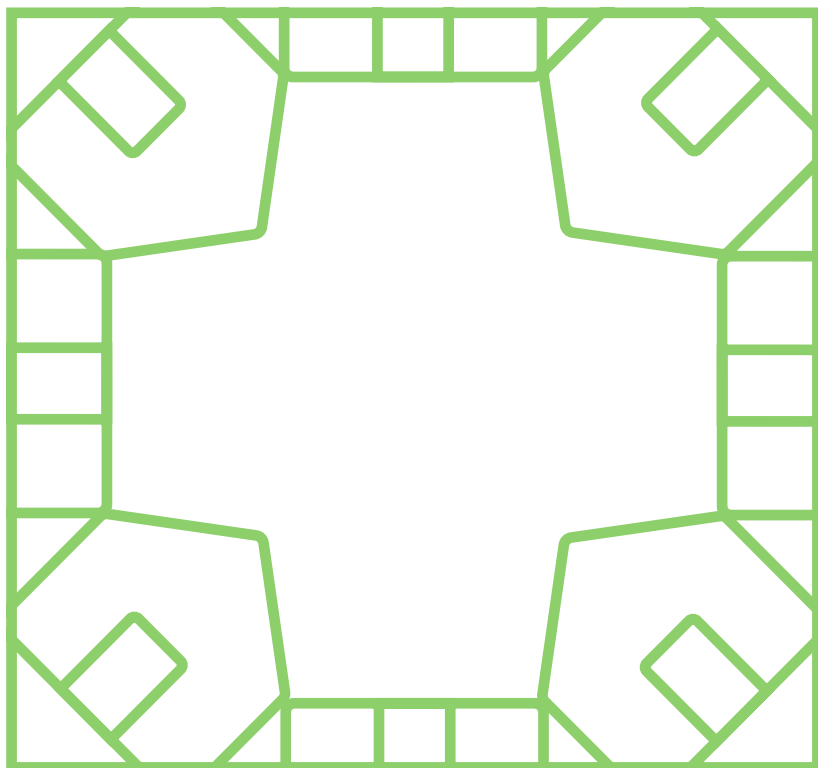
Al seu torn, els projectes d'habitatge cooperatiu són una oportunitat per situar les **persones al centre** i fer canvis profunds des de les llars, un espai tradicionalment feminitzat, privatitzat i al marge de la política. D'una banda, doncs, dissenyar col·lectivament l'arquitectura permet obrir possibilitats noves de relació, d'organització de la comunitat en el dia a dia i de sostenibilitat. De l'altra, la llar és el lloc on vivim la nostra intimitat i on resolem allò més quotidià que necessitem per viure. En aquest sentit, configurar les llars de maneres noves —més enllà del nombre de persones que hi viuen— possibilita definir què vol dir sentir-nos a casa de formes diverses i creatives, i alhora pot facilitar la corresponsabilitat en les tasques, posar en joc rols diversos i distribuir el poder de manera conscient i respectuosa.

## INCERTESSES

Per últim, vivim en un sistema que reforça la creença que hem de tenir sempre certeses, i els projectes d'autopromoció d'habitatge cooperatiu en cessió d'ús comporten gestionar **incerteses** en diversos camps i durant períodes que poden dilatar-se en el temps. A diferència de les promocions convencionals, com més participi el grup del procés, més complexitat i més relació amb les diferents àrees de treball ha d'establir. Aquestes incerteses poden donar-se, per exemple, en les diversitats que aporten les persones del grup; els canvis d'aquestes persones al llarg del temps, i les sortides i entrades a la comunitat en alguns casos; el fet que no tot depengui de la voluntat i els plans del grup; la dificultat de concretar totes les variables dels criteris financers; la dimensió dels riscos del projecte, o els temps requerits per pensar en col·lectiu i definir què vol dir compartir..



### 3. QUÈ NECESSITEM PER COMENÇAR A CAMINAR



A més dels *canvis de xip*, per tirar endavant projectes d'habitatge cooperatiu cal **compromís** i molta **il·lusió**. Cal també que disposem de **temps** i d'**energia** per dedicar al projecte, i de **paciència**, perquè és una cursa de fons. Fa falta comptar amb una quantitat de **diners** per fer una aportació inicial, i poder garantir el pagament de les quotes un cop acabada l'autopromoció. Finalment, cal una suma de **coneixements** i experteses (dins del mateix grup i/o de manera externa) en diversos camps, com ara l'arquitectura, el dret urbanístic, la gestió econòmica i financera, la facilitació de grups i l'assemblearisme, la capacitat organitzativa, la gestió de conflictes, les habilitats comunicatives i d'empatia, l'obra, els sistemes d'eficiència energètica, i el model cooperatiu, entre d'altres.

### 3.1. El grup

Més enllà de tots aquests elements, ens cal saber **què és un grup**. A grans trets, és un sistema viu i complex, un entramat de relacions que s'influencien mútuament i que configuren una entitat pròpia. El grup té unes intencions, uns reptes i unes maneres de fer amb les quals s'identifica; i també una sèrie d'aspectes que li són més difícils de reconèixer. Aquests darrers es manifesten a través d'allò que molesta o costa d'expressar, de valorar o de fer, i condensen informacions importants per a la identitat i el creixement del grup. La feina del col·lectiu, doncs, és comprendre la diversitat que hi opera, i reconèixer els papers que hi juga cadascuna de les persones per tal de garantir dinàmiques respectuoses i sostenibles.

Com més cohesionat estigui el grup, més fàcil serà tenir cura de les relacions, prendre decisions efectives, avançar amb el projecte i abordar els conflictes quan apareguin. En aquest procés de cohesió, hi ajuda el fet de conèixer-nos, compartir espais formals i informals, i destinar també estones per parlar de com estem i com ens sentim en general i amb el grup. Hi suma, a més, apreciar què aporta cadascuna al grup, i trobar mecanismes cuidats per fer i rebre crítiques en relació amb els valors i les responsabilitats que compartim com a grup. Per últim, també és important vetllar per comunicar-nos des del cor i escoltar-nos amb una actitud oberta, per comprendre els comportaments i actituds de cadascuna.

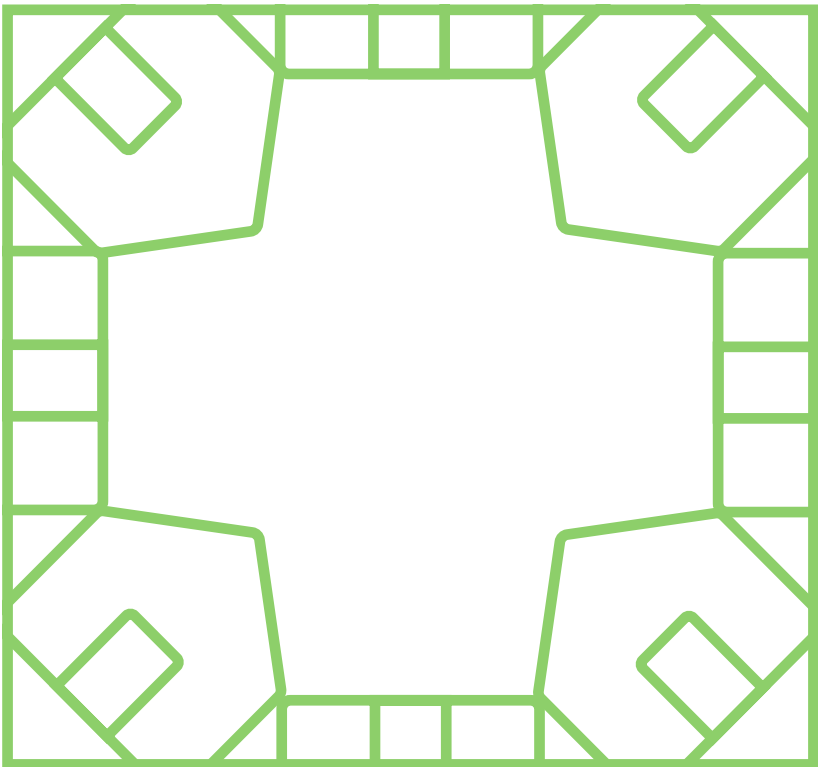
Els aspectes explicats a cada apartat de la guia són part del viatge que haurem de fer tots els projectes d'habitatge cooperatiu, però cada grup a la seva manera, en funció de les singularitats pròpies, de com s'ha creat el grup i del seu **mapa de partida**. Alguns factors a tenir en compte són:

- Les característiques del grup: el nombre de persones, el grau de coneixença, les energies i la disponibilitat per treballar, les necessitats expressades, els temes que motiven.
- El grau d'afinitat política i de visió compartida: molta afinitat, poca o pendent d'explorar.
- Les expectatives i aspiracions sobre quina comunitat vol crear-se, i què és allò que es vol compartir.
- Els temps del projecte: si hi ha o no un calendari fixat, o unes expectatives sobre la durada de l'autopromoció.
- El patrimoni: si el grup té un patrimoni o no, si no té patrimoni però té clar què busca, o si cal iniciar el procés per decidir què vol.
- Les eines col·lectives i el grau de coneixement d'aquestes eines, i si cal formació en algun tema.
- El suport tècnic: si hi ha necessitat de suport tècnic extern i en quins camps. Si hi ha acord en aquest suport, en quin punt es troba l'equip tècnic: està consolidat, està creant-se, el tenen definit o s'està explorant el terreny.

Una pregunta habitual per part de grups que volen iniciar un projecte d'habitatge cooperatiu fa referència al nombre mínim d'unitats de convivència convenient per tirar-lo endavant. No hi ha una resposta tancada, perquè depèn de molts factors i de cada projecte. Tot i així, apuntem, d'una banda, que en la fase de definir el projecte i en la recerca de patrimoni o sòl, amb un grup reduït es pot treballar amb agilitat i, més endavant, si s'escau, ja hi haurà ocasió d'ampliar la comunitat. De l'altra, que a l'hora de fixar el nombre d'unitats de convivència apropiat per a cada projecte, cal poder compatibilitzar la idea de convivència i comunitat esperada amb la solvència econòmica per poder encarar les despeses del projecte.



# 4. QUI SOM I QUÈ ENS UNEIX



La visió reflecteix **qui som, què fem juntes i per a què** en un projecte d'habitatge cooperatiu. És un procés emocionant i un repte per al grup, de construcció i definició, relacionat amb les expectatives i els valors de vida de cadascuna de les persones que l'integren. Té a veure amb el sentit i l'esperit del grup, i també amb les estratègies o les maneres de dur la raó última de ser a la pràctica. Requereix temps per identificar, definir, sentir, compartir i conèixer les persones amb profunditat. No és garantia perquè una comunitat funcioni, però és de gran ajuda perquè el projecte tingui una vida saludable i duradora.

En un determinat nivell, i pel sol fet de voler formar part d'un projecte d'habitatge cooperatiu, segurament tenim clar que hi ha una sèrie de valors que afavoreixen el benestar comú i la convivència, i que no s'hi valen tots els interessos personals. En un altre pla, però, cal aclarir com el grup s'hi identifica, i com els dona forma per al dia a dia a què aspira. La visió compartida aporta sentit de pertinença al grup i la força per donar vida al projecte. Inclou:

- el **futur** que una comunitat vol compartir,
- els **valors fonamentals** del projecte,
- **allò que defineix el grup**, què és i què no és, i cadascuna de les persones integrants del grup s'hi identifica,
- un punt de **referència** al qual tornar en moments de confusió o crisi,
- una **inspiració**, un alè, un esperit del grup.

Una de les primeres tasques d'un grup, doncs, és aclarir i escriure aquesta identitat compartida, i assegurar-se que totes hi estem d'acord. Recomanem dedicar-hi temps i treballar-la amb cura, tot i la pressió dels *tempos* del projecte o la temptació de destinar les energies als temes que tendeixen a percebre's urgents o més productius, com ara el disseny arquitectònic. No tenir una visió comuna pot destrossar una comunitat quan hi hagi reptes importants o crisis, o bé desgastar lentament el benestar del grup si en cada conflicte afloren les visions diferents del projecte.



És important escriure els acords sobre la visió perquè totes les persones del grup la tinguem clara. Això acostuma a comportar unes quantes sessions d'indagar i compartir els somnis i expectatives de cadascuna sobre el projecte i la comunitat, i un treball minuciós a continuació per concretar-les en un document senzill, clar i comprensible per a totes (vegeu l'annex 2.1). Més detalladament, el treball de la identitat del grup comprèn els elements següents:

- **La visió:** condensa el futur compartit que volem crear amb la comunitat. Qui, què i per a què, i està escrita en present. Per exemple: "som un grup de persones que contribuïm a avançar cap a un canvi radical en la forma de viure i d'entendre la vida basat en la comunitat, la confiança, l'economia del regal, l'autonomia i l'arrelament al territori, en resposta a la crisi extrema ecològica, econòmica, social, governamental, espiritual, etc., en què ens trobem".
- **La missió:** expressa com es materialitza el futur compartit desitjat, la visió en termes concrets i físics. Seguint l'exemple: "fer comunitat a través de treballar juntes i crear una xarxa de projectes compromesos amb el canvi esmentat que permetin la subsistència de les persones membres i la implicació en el poble i la zona".
- **Els valors:** recullen les característiques i processos que el grup prioritza. S'expressen a través de com ens comportem ara i com pretenem comportar-nos quotidianament quan visquem en comunitat. Els valors fonamentals del projecte esmentat són la cooperació, la confiança, l'autonomia, l'ecologia, el bé comú, l'habitatge digne com a dret.
- **Els objectius:** són les fites a què ens comprometem a curt termini: accions específiques mesurables i avaluable que, al seu torn, poden desgranar-se en diversos objectius més específics. Continuant l'exemple: "un objectiu seria establir les bases per a la subsistència: infraestructura, coneixements i tècniques, quotidianitat compartida; i un altre, aconseguir sostenir-nos amb allò que produïm".
- **L'estratègia:** articula una sèrie d'objectius en un marc temporal concret. Com, on, quan i amb quin termini total.

La identitat col·lectiva, per tant, impregna tots els temes i les decisions que van prenent-se: la definició del patrimoni o terreny que es vol, el disseny dels espais arquitectònics, les estratègies pel que fa a l'economia i el finançament, l'impacte en l'entorn, i la participació i model de relacions i convivències. També està a la base del disseny dels espais comuns, dels seus usos i del funcionament que se'n vol fer. Defineix, entre d'altres, fins a quin punt tenim ganes de compartir; què necessitem o volem col·lectivament en relació amb els espais comuns; si hi haurà usos o espais que no farem servir totes, com poden ser una sala de joc, un hort, una cuina comunitària, una biblioteca, un espai de ioga; com n'assumirem les despeses, o bé quins elements hi ha a la base de les normes de comportament per a aquests espais.

*En un projecte d'habitatge cooperatiu en fase de convivència, per definir els usos dels espais comuns, es van establir criteris en funció de les necessitats de les persones del grup, fins i tot tenint en compte les persones que volien fer un projecte productiu personal en l'espai col·lectiu. Es va dur a terme un procés per conèixer les necessitats individuals i del projecte que va servir per decidir els usos i funcions de cada espai.*

La tensió entre els valors col·lectius i els interessos individuals s'activa al llarg de tota la vida de les comunitats intencionals. Aquest equilibri varia en funció de cada etapa del grup, i és una responsabilitat grupal i individual anar-lo regulant. En les autopromocions, un d'aquests moments és el repartiment dels habitatges, en què la visió compartida és fonamental perquè els criteris d'aquest repartiment afavoreixin el bé col·lectiu del projecte, i no els interessos personals exclusivament. Amb aquesta finalitat, pot ser útil establir la distribució concreta dels habitatges, havent donat temps suficient perquè el grup maduri la visió comuna, i així tothom senti pròpia i es responsabilitzi de l'autopromoció sencera, i no solament de l'habitatge privatiu del qual farà ús. Dit d'una altra manera: quan hi ha sentiment de grup, l'espai comú és propi del grup; si el col·lectiu no sent aquesta pertinença, l'espai percebut com a propi es redueix a l'àrea privativa.

*Alguns criteris emprats a l'hora de repartir els habitatges són: les necessitats i preferències de cada unitat de convivència, les afinitats entre unitats de convivència per situar-se a prop, el sorteig per configurar l'ordre després de valorar si hi ha necessitats especials significatives per tenir prioritat a l'hora d'escollir. Altres criteris possibles són que els espais privatis amb més llum o més bones vistes siguin per a les unitats de convivència més grans, perquè en gaudeixin més persones; o que els habitatges més ben orientats siguin per a les que tenen menys recursos, per estalviar calefacció.*

Així mateix, en les autopromocions, el procés per decidir fins a quin punt s'uniformitzen o es personalitzen els habitatges i amb quins criteris es pren aquesta decisió també pot posar en joc els interessos col·lectius i individuals. Proposem que les instal·lacions i els acabats siguin al màxim d'uniformes i senzills; d'una banda, perquè faciliti i abarateixi els costos de la construcció i del manteniment posterior i, de l'altra, perquè una certa uniformitat pot afavorir de nou pensar l'habitatge en global, facilitant la flexibilitat interna pel que fa a la distribució dels habitatges, i permet fixar de manera clara les condicions amb què cal deixar l'habitatge.

Segons la naturalesa dels projectes, de vegades no és possible dedicar un temps suficient a la visió d'entrada. Per exemple, en autopromocions amb grups nombrosos de persones que no es coneixen prèviament —o no totes, o no funcionant com a grup— i amb els temps del projecte ajustats, la visió aflora a través de la vida del grup mentre el projecte avança, de manera formal i informal, i hi constel·len els valors, conflictes i compromisos. Suggerim, aleshores, fer aturades per treballar-la explícitament de manera periòdica, prendre consciència d'allò a què donem valor i estem creant juntes, i responsabilitzar-nos de si estem al projecte que volem i si el rumb que està prenent ens interessa.

D'altra banda, pot passar que els exercicis de visió evidencien que volem comunitats diferents, incompatibles. Si aquest és el cas, és sa reconèixer-ho i acceptar-ho en una fase inicial del projecte, i evitar així conflictes en etapes del procés en què hi hagi molts més compromisos en joc. Aquestes diferències poden donar peu a canvis en la

visió del projecte per englobar totes les expectatives, a persones que es donin de baixa del grup o bé a transformar el grup en dos o més projectes. En qualsevol dels casos, però, treballar la visió col·lectiva és una oportunitat per aprofundir en la comprensió profunda dels desitjos de cada persona.

*Un grup d'unes 8 persones havia definit que volia viure en un entorn natural allunyat d'un poble, excepte una persona del grup motor inicial, que volia que el projecte d'habitatge cooperatiu fos dins d'una població important. Aquesta persona exposava una visió diferent de la resta i no marxava del grup, i el grup no volia que marxés. Aquesta situació feia impossible avançar, i anava desgastant el grup.*

De vegades, i sobretot en grups nombrosos de persones que no es coneixen gaire, hi ha la tendència a voler que tothom segueixi en el projecte, sumada a la creença que els projectes són per a totes. Això sovint ve motivat per voler tenir cura del grup, però s'ha d'anar amb compte que no derivi a construir visions "calaix de sastre" per incloure tots els interessos, amb projectes confusos i poc definits. Per últim, com més clara i definida sigui la visió compartida i més reflecteixi l'energia i la forma de funcionar del grup, més senzill serà en els processos d'acollida que les persones i unitats de convivència interessades sàpiguen si els interessa formar part del projecte.

*A tall d'exemple, algunes preguntes que podem fer-nos són:*

- Els valors del grup traslladats a l'estratègia i la pràctica del projecte: si ens definim com a col·lectiu ecologista, vol dir que farem ús de la bicicleta i compartirem cotxes, que comprarem productes ecològics, que construirem un edifici de classe A...?*
- El nivell d'implicació i compromís: quina és la participació mínima?, és per a cada persona o per cada unitat de convivència?*
- Criteris per a l'entrada i la sortida dels membres: la cooperativa accepta que familiars de les sòcies i socis puguin heretar el dret d'ús de l'habitatge?, quins són els requisits per formar part del projecte?*
- Model i normes de convivència: són clars i prou definits, per exemple, els usos dels espais comuns, les condicions per a la tinença d'animals domèstics, els criteris de neteja i ordre...?]*

### **Dinàmiques de l'Annex 1**

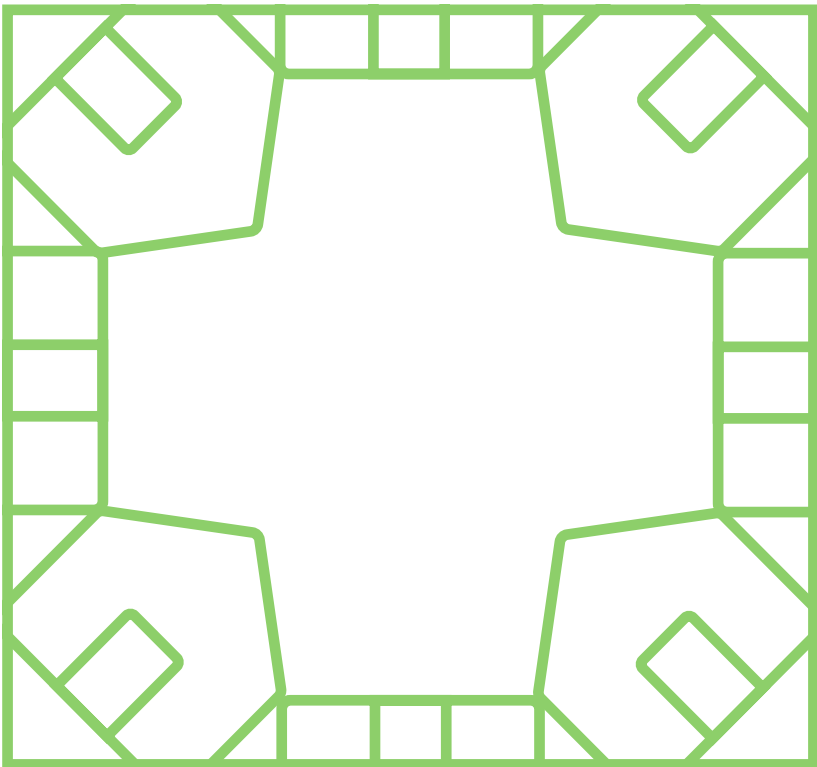
- Quina comunitat volem? (1.1)
- Núvols de valors (1.2)
- Línia del temps (1.3)

### **Materials de l'Annex 2**

- Model de document de visió (2.1)



# 5. COM ENS ORGANITZEM



L'organització del grup reflecteix la visió en la forma de funcionar d'aquest. Allò que el grup prioritza i valora impregna les maneres amb què s'articula el dia a dia del projecte. Cal establir i deixar per escrit, per exemple, en un reglament de règim intern, quin és el funcionament del grup: com ens organitzem internament, quins rols i tasques existeixen i quines són les responsabilitats de cada rol.

## 5.1. L'assemblea i els grups de treball

L'assemblea és l'òrgan de deliberació i l'espai de presa de decisions en què es defineixen les línies estratègiques del projecte. La conformen totes o moltes de les persones del grup; en aquest sentit, cada col·lectiu ha de definir qui participa de l'assemblea amb uns criteris clars, com poden ser, entre d'altres, totes les persones, totes les adultes, totes les presents físicament a les reunions, totes les que fa uns mesos determinats que participen en el projecte o totes les que participen d'alguna comissió o àrea de treball.

*En un grup amb moltes famílies amb criatures van buscar la manera perquè els infants participessin en el disseny dels espais arquitectònics. Es van treballar els espais través d'aproximar-s'hi des d'una vessant racional i també des dels sentits i la manipulació de materials. Aquest procés va generar preguntes, com ara: fins a quin punt les criatures formen part de la presa de decisions?, el vot de les criatures val tant com el de les adultes?, si formen part de l'assemblea, en quins espais cal que hi participin?, la gent que no té criatures també finança la professional externa que les acompanya?, com poden continuar tenint presència les voluntats de les criatures en la dinàmica de les assemblees?*

D'altra banda, el procés d'autopromoció —i sobretot el projecte de convivència— és una cursa de fons i mou molta feina i moltes informacions de disciplines diferents. Per això, i perquè sigui compatible amb la diversitat de dedicacions i motivacions en el grup, és



útil repartir tasques específiques en equips de treball o comissions. Pot haver-hi tantes comissions com el grup consideri necessàries, en funció dels requeriments del projecte, les ganes, les experteses o la quantitat de persones que hi hagi al grup, entre d'altres.

Per facilitar que les comissions funcionin, recomanem tenir en compte aquestes premisses: aclarir i assegurar que tothom entén la proposta d'estructura organitzativa inicial; establir de quina manera l'assemblea farà seguiment de les feines de les comissions; tenir un model d'acta i una forma de registrar la informació de les comissions clara i a l'abast de totes, i acordar, si s'escau, com es faran els relleus i si les tasques són rotatives o no, i què cal perquè ho puguin ser (formació, traspàs, temps...).

Fem èmfasi en la importància de garantir la transparència en la distribució de tasques i en la gestió de la informació del grup, perquè la **confiança** per representar i per delegar és un procés que es va construint de mica en mica. En un moment inicial en què és possible que encara no s'hagin establert unes bases de confiança sòlides, hi ajudarà tenir formalitzat tot aquest funcionament i posar-lo per escrit per evitar-ne interpretacions diverses.

Amb temps, els grups tendeixen a trobar una manera pròpia d'organitzar-se. Tot i això, recomanem adoptar una proposta d'estructura com a punt de partida per començar a caminar, i anar-la matisant a mesura que el grup agafa confiança i rodatge. Una possibilitat, doncs, podria ser la que descrivim a continuació.

Els objectius genèrics de les comissions en fase inicial:

- Fer seguiment de la informació al voltant dels temes vinculats a la comissió.
- Fer comprensible la informació sobre temes específics al grup.
- Elaborar propostes sobre temes específics per traslladar al grup.
- Preparar i facilitar els debats i la presa de decisions per part del grup sobre els temes corresponents a la comissió.

## LA CONSTRUCCIÓ I LA CURA DELS GRUPS

- Vetllar pel seguiment de les decisions que es prenen sobre el tema.
- Establir un pont de diàleg amb part del suport tècnic extern, si s'escau.

El funcionament intern genèric de les comissions:

- S'organitzen i es reuneixen de manera autònoma.
- Prenen decisions operatives i/o estratègiques dins dels marcs decidits per l'assemblea (vegeu l'apartat 6).
- Tenen vigència mentre els temes de què tracten tenen interès per al grup.
- Fan actes i registres dels acords, i informen l'assemblea.

Algunes comissions i les tasques de què es poden fer càrrec:

**Governança.** S'ocupa, d'una banda, de liderar la participació del grup: recollir punts a tractar en les assemblees i distribuir-ne el temps, i dinamitzar o vetllar per la dinamització de les assemblees. En fase inicial, pot elaborar una proposta de criteris per prendre decisions i repartir el poder, i revisar de manera periòdica que els criteris de participació s'ajustin a la realitat i a allò que el grup necessita. A més, proposa espais de valoració de la participació del grup. De l'altra banda, facilita el bon funcionament de la comunicació interna i la gestió de la informació del grup. Pot elaborar propostes per a un protocol en aquests temes que l'assemblea matisi i validi. Vetlla per l'emmagatzematge de la informació i les actes que genera el grup; i pels usos i funcions adequats de cada canal de comunicació. En aquest sentit, exerceix de moderadora amb legitimitat per redirigir quan convingui les comunicacions al canal acordat en assemblea.

**Arquitectura.** Fa comprensible el llenguatge de l'arquitectura perquè el grup pugui seguir el projecte arquitectònic sense ser expert en aquest terreny. Recull els dubtes, les aportacions, propostes i inquietuds del grup en relació amb l'arquitectura, i els dona una dimensió col·lectiva. Al seu torn, elabora propostes quan cal, i aporta

les informacions necessàries perquè l'assemblea pugui anar prenent decisions sobre el disseny de l'espai. En el cas que l'equip d'arquitectes sigui extern al grup, s'encarrega de la relació amb aquest i de vetllar perquè les arquitectes captin el tarannà del col·lectiu.



**Economia.** La comissió s'activa des de l'inici perquè el finançament mou moltes emocions. S'encarrega, primer, de facilitar que les persones posin sobre la taula les expectatives en relació amb l'economia. Recopila informacions i explora estratègies per abordar el finançament amb les particularitats del grup: formes alternatives de finançament, crèdit, títols participatius, subvencions... Elabora i fa seguiment

dels pressupostos i plans de viabilitat, i en fa comprensibles les informacions al grup. Si és el cas, explora fórmules d'ingressos col·lectius: arrendament d'una part del patrimoni (places de pàrquing, espais de cotreball, locals comercials) o bé possibilitats per concretar un projecte productiu comú. Pot plantejar, a més, en fase de grup consolidat, mesures de suport mutu en el finançament. En el cas que hi hagi una persona experta en economia externa al grup, s'ocupa de la relació amb aquesta.

**Convivència i cures.** S'encarrega de liderar el treball de la visió col·lectiva i l'exploració de les expectatives del grup, així com també de donar forma al treball dels aspectes relacionals, la gestió de les emocions i els conflictes. En aquest sentit, pot ocupar-se de preparar espais formals i informals perquè el grup es conegui i agafi confiança, espais per expressar com estem en general, en relació al grup i al projecte i pot idear una proposta de gestió dels conflictes per portar a l'assemblea. S'ocupa, a més, d'acompanyar les sortides i les entrades de persones al grup, d'elaborar el protocol d'acollida, i de vetllar perquè s'apliqui correctament i perquè totes les fases d'aquest quedin cobertes. En el cas que hi hagi una persona experta en facilitació externa al grup, s'ocupa de la relació amb aquesta. És una comissió que en alguns grups no acaba de trobar l'encaix i no s'hi dona la importància que mereix des de l'inici del projecte, perquè no tracta aspectes directament productius. És interessant, a més, valorar-ne la paritat, perquè sovint només hi ha dones.

**Difusió i xarxa.** Lidera la relació amb l'exterior del projecte d'habitatge cooperatiu, tant pel que fa a altres cooperatives d'habitatge, a comunitats i a plataformes vinculades al canvi de model de l'habitatge, com pel que fa al projecte d'impacte i relació amb l'entorn immediat, poble, barri, zona on s'estableix el cohabitatge. Al seu torn, elabora i manté al dia la comunicació del projecte de cara enfora, a les xarxes socials, en xerrades o amb els mitjans de comunicació.

*La tercera guia d'aquesta col·lecció, sobre l'impacte en l'entorn de l'habitatge cooperatiu, dona informació més detallada per elaborar un projecte de relació amb la zona on s'ubica el cohabitatge.*

**Intercomissió / mirada global.** Alguns grups, sobretot si són nombrosos, tenen la necessitat de formalitzar un equip amb mirada general sobre el projecte a mesura que aquest es fa més complex. En d'altres, aquesta "coordinació" és l'assemblea mateixa. Si es configura com a comissió, doncs, aquesta s'encarrega de vetllar per les línies generals del projecte, de recollir les necessitats i estats del col·lectiu, i de fer propostes a l'assemblea sobre l'agenda del projecte. Són càrrecs que acumulen molt poder perquè disposen de molta informació, i demanen molta dedicació i energia, per això pot ser útil que siguin rotatius. Una manera de posar-la en pràctica d'alguns grups és compondre aquest equip d'un o més representants de cadascuna de les comissions existents.

## 5.2. La preparació i facilitació de les reunions i assemblees

D'entrada, perquè les reunions siguin efectives, cal tenir en compte el següent:

- Definir qui prepara l'assemblea, o cada punt de l'assemblea, i disposar d'un temps per a aquesta preparació.
- Establir un ordre del dia clar amb temps assignats a cada punt, i enviar-lo a tothom amb antelació, juntament amb les informacions pertinents perquè tothom pugui situar-se prèviament a la reunió. És aconsellable posar a l'inici els punts a tractar més importants i que preveiem que duraran més, com també començar amb un punt que doni força i cohesió al grup.
- Diferenciar els tipus de punts de l'ordre del dia: informatiu, de seguiment de les comissions, deliberatiu, decisiu, emocional. Els tres darrers ocupen més espai que els punts informatius i de seguiment; i en els punts de presa de decisió cal concretar a qui afecta la decisió, qui s'encarrega d'executar-la i quan.

En segon lloc, **fer visibles els rols necessaris per al bon funcionament de les assemblees**, i destinar un temps a assignar-los a qui correspongui. Són totes tasques de cura del grup, i pot ser interessant que siguin rotatives. Una proposta d'aquests papers és la següent:

- Controlar l'ordre del dia i els temps destinats a cada tema: fer seguiment del ritme de la reunió; assenyalar quan els temes necessiten més temps del previst i ajudar a decidir si s'amplia el temps a tractar el punt que s'allarga o si s'aborda en un altre moment.
- Prendre acta: fer el registre d'allò tractat a l'assemblea. És interessant acordar què recullen les actes: només els acords, els resums dels debats, el detall de cada intervenció, etc.
- Controlar els torns de paraula: supervisar la participació, fer propostes perquè sigui equitativa i aportar consciència al grup de com està funcionant, si s'escau. Per exemple, es pot estar al cas d'aspectes com quantes intervencions es fan en funció del gènere, quantes intervencions són de les mateixes persones, en quins temes hi ha més o menys intervencions o quantes persones i amb quina identitat de gènere retiren intervencions quan falta temps.
- Observar el grup: d'una banda, tenir en compte les relacions de poder, fer visible si hi ha un desequilibri en el fet d'ocupar l'espai, convidar les persones a participar-hi i a dir-hi la seva, proposar rondes d'opinió perquè tothom parli o discussions en petit grup perquè sigui més fàcil participar, etc. De l'altra, posar atenció al clima que viu el grup en els diversos moments de l'assemblea —cansament, tensió, nervis, frustració, eufòria—, comentar-lo i proposar accions d'acord amb aquests estats, com pot ser fer una pausa si la gent està cansada o dispersa.
- Preparar l'espai i el material necessari: preveure allò necessari per a la reunió, com ara reservar sala, mobiliari, aigua, gots, fulls de paper i bolígrafs, per exemple.

En tercer lloc, el rol de **la facilitació**, que entenem com l'atenció, les eines i l'actitud de posar-se al servei del grup per vetllar pel procés de la reunió i els temes que s'hi tracten, tenint en compte les persones i les relacions. Contribueix a generar espais de confiança i seguretat per afavorir l'escolta de tantes veus com sigui possible i entendre les relacions de poder que es donen al grup, perquè aquest assoleixi els reptes i desitjos que es proposa. En les reunions, s'encarrega de mantenir el focus en la qüestió que s'aborda, sintetitzar de tant en tant allò que s'ha dit, anotar les idees que sorgeixen, aturar les repeticions i garantir que les decisions es prenen en bones condicions (que no s'han pres per cansament, per exemple). És un rol que el pot dur a terme una persona integrant del grup o una comissió —pot ser una tasca rotativa— o bé algú extern.

Per últim, és aconsellable **avaluar les reunions**. Podem valorar allò que creiem convenient, amb la finalitat de prendre consciència de com funcionem per millorar. Així, doncs, podem avaluar de manera general com ha anat la reunió, com ens hi hem sentit, si tothom ha participat, o si hem seguit l'ordre del dia amb els temps assignats, i valorar l'estat de les feines i els compromisos assumits. L'avaluació es pot fer amb algun suport visual, perquè sigui ràpida i totes puguin dir-hi la seva.

### 5.3. La comunicació i la gestió de la informació

Una bona gestió de la comunicació i la informació és clau per al benestar del grup, per facilitar la confiança entre les membres del col·lectiu i per avançar de manera eficient en el projecte tenint accés fàcil a totes les decisions preses. Com hem apuntat, la **comissió de governança** —encarregada de la comunicació interna en la proposta explicada més amunt— pot ocupar-se d'elaborar una proposta de protocol de comunicació i de deixar els acords escrits de manera clara.

Per facilitar un sistema de comunicació que s'ajusti a les necessitats del grup, pot ser d'ajuda indagar sobre les expectatives que el grup projecta en la comunicació, i les emocions que genera. És important

també definir quins **canals de comunicació digital** es fan servir, si de manera obligatòria o no, amb quines funcions i amb quins límits. Aquests canals són útils, però també poden resultar una font de conflictes si les normes de moderació i ús no són clares. Una proposta pot ser fer ús del correu electrònic per a informacions del projecte, convocatòries i actes; un canal de xat per a qüestions urgents, i un altre canal de xat només per a qui en tingui ganes i per a aspectes lúdics. Una altra decisió és si s'accepten o no els debats a través d'algun d'aquests canals.

Pel que fa a la **gestió de la informació** és bo, d'entrada, acordar com es fa el registre en les actes, i fer servir sempre el mateix model (en facilitem un a l'annex 2.2). Prendre acta és molta responsabilitat, i no totes ens sentim còmodes assumint-la d'entrada. En segon lloc, establir com es fan arribar aquestes actes: una opció pot ser enviar-la a totes per correu electrònic i, si ningú hi fa esmenes, la persona que l'ha escrita la penja al lloc corresponent. Per últim, es pot establir també un mecanisme per revisar les actes perquè totes ens sentim representades amb la manera com es recullen els acords; per exemple, un cop enviada es pot deixar algun dia de marge perquè la gent esmeni abans de donar-la per tancada, o bé llegir els acords i les tasques al final de l'assemblea.

Una altra tasca de la comissió o del grup és posar en marxa un **sistema d'emmagatzematge de la informació** generada, amb carpetes diferenciades per a cada àrea de treball i/o comissió. Hi ha diversos serveis d'allotjament d'arxius al núvol a l'abast, i amb programari lliure. És un compromís i una responsabilitat de totes el fet d'estar al dia de la informació i de fer servir aquestes eines; fins i tot es pot organitzar una formació per garantir que tothom en sap fer ús. D'altra banda, recomanem elaborar i nodrir un document de registre de les decisions del grup, que condensi els acords principals de les actes (vegeu l'annex 2.3).

Finalment, suggerim decidir un sistema de **traspàs d'informacions** del treball de les comissions a l'assemblea, com pot ser un punt de seguiment de comissions que es mantingui a totes les reunions. Es pot valorar també si cal formalitzar alguna pauta en la relació amb agents externs al projecte.



## 5.4. La planificació, el calendari i la prioritització

Un altre aspecte important és el calendari del projecte. És un punt de referència que caldrà anar revisant, però que serveix per contrastar les expectatives sobre les fites del projecte amb la realitat, ajuda a avançar de manera ordenada i a fer visibles les prioritats del grup. Té a veure amb pensar en tots els temes per tractar a llarg termini en relació amb l'energia disponible, ja que tot alhora no es pot abordar. En aquest sentit, una comissió es pot encarregar de fer propostes sobre l'agenda, perquè l'assemblea les debati i validi. Tenir cura calendari útil durant tota la vida del projecte.

En la fase d'autopromoció, un temps establert de final de l'autopromoció condiona el ritme de totes les fases del grup. D'altra banda, si no hi ha temps marcats, igualment és útil indagar sobre les expectatives de les integrants del grup: ens imaginem anar-hi a viure d'aquí a tres anys, a cinc, a deu?

Per últim, pel que fa a les reunions i assemblees, recomanem fixar el dia de la setmana i la franja horària, la freqüència de les trobades i el lloc on es duran a terme. També és indispensable acordar bé des del principi quin compromís s'agafa amb l'assistència a les assemblees, tenint en compte els condicionants de les persones del grup i quines conseqüències té no anar-hi.

## 5.5. La visibilitat i corresponsabilitat de les cures

És important visibilitzar i comptabilitzar els temps destinats a les cures i a les tasques aparentment menys productives, i compartir-ne la responsabilitat. Com que són feines que pot ser que siguin menys valorades que d'altres, podem fer-nos aquestes preguntes: a quines tasques o necessitats estem donant valor i a quines no? A quines

voldríem donar-los més valor? Quines tasques fan falta perquè com a col·lectiu tirem endavant i qui les assumeix, de manera formal o informal? (vegeu l'annex 2.4).

*En un projecte es van adonar que les feines reproductives —netejar els espais comunitaris, anar a fer les compres col·lectives, acollir les visites o cuidar algú quan està malalt, entre d'altres— les assumeixen principalment i de manera informal persones identificades com a dones. Van decidir fer un procés de transparència i de presa de consciència en les cures per fer un repartiment equitatiu perquè totes les persones del grup assumissin aquest tipus de tasques.*

Insistim en aquesta reflexió i treball sobre la corresponsabilitat perquè vivim en un món en què el patriarcat limita la manera com fem visibles i valorem les formes d'estar, els rols, les actituds, les aportacions. És una manera hegemònica de veure i ordenar el món en binarismes, en què hi ha una sèrie d'aspectes associats a la masculinitat que es consideren superiors a aquells associats a la feminitat (productiu-reproductiu, cultura-natura, racional-emocional, ciència-intuïció, ràpid-lent, força-vulnerabilitat, home-dona, occidental-no occidental, i un llarg etcètera). Dins d'aquest paradigma, les feines de cura que fan possible el benestar de les persones, les relacions i la identitat del grup queden fàcilment a l'ombra i al marge de la formalitat. Cal voluntat i consciència, doncs, per desconstruir aquestes inèrcies que sovint són doloroses i limiten potencials, i per estructurar col·lectius de maneres més creatives, lliures i respectuoses.

Hi ha estratègies que poden servir per millorar la corresponsabilitat i la conciliació, com són poder participar en reunions o assemblees per internet, escollir horaris de trobada compatibles amb la conciliació, oferir cangurs per a les criatures durant les reunions o assemblees, adjudicar feines segons les possibilitats i condicions de cadascuna o tenir presents els cicles vitals a l'hora de fixar calendari (el cicle menstrual, la necessitat de descans, els ritmes de les criatures, malalties pròpies o de persones a càrrec...). Adoptar o no aquest tipus de mesures dependrà d'allò acordat en la visió del grup en relació a què entenem per cuidar-nos i de quines cures assumim com a col·lectiu (vegeu l'apartat 4).

### **Dinàmiques de l'Annex 1**

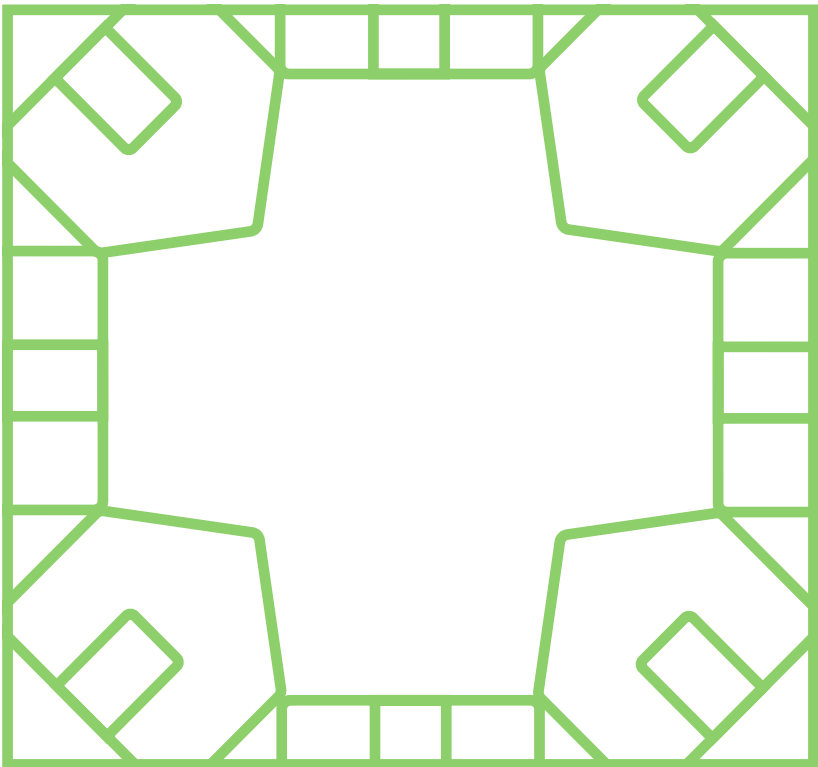
- Autodiagnòstic de funcionament intern (1.5)
- Corresponsabilitat (1.6)

### **Materials de l'Annex 2**

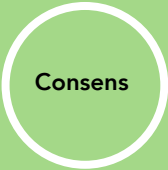
- Model d'acta (2.2)
- Model de document de registre de decisions del grup (2.3)
- Plantilla de participació XES d'observació de reunions en clau de gènere (2.4)





## 6. COM PRENEM LES DECISIONS



Un dels reptes dels grups és dotar-nos d'un model de presa de decisions que tingui en compte les diversitats del grup, de ritmes, d'implicació, de coneixements, de necessitats per edat, classe, gènere, etc., i posar-lo per escrit. Això comporta establir qui decideix què i com, d'una manera que el grup percebi justa i participativa, amb una distribució del poder equitativa, i amb controls i mecanismes contra els abusos de poder. Hi ha diverses fórmules per decidir, cadascuna de les quals té la seva utilitat.

 <p><b>Consens</b></p>	<p>●●●</p> <p>totes les veus s'integren</p>	<p>●●●</p> <p>grups cohesionats valors comuns forts</p>	<p>●○○</p> <p>dret a bloquejar</p>	<p>●●○○</p> <p>més temps per prendre decisions</p>
---	---	---	------------------------------------	--

 <p><b>Consentiment</b></p>	<p>●●●</p> <p>totes les veus s'integren</p>	<p>●●○○</p> <p>grups grans valors comuns forts</p>	<p>●●●●</p> <p>no hi ha bloqueig</p>	<p>●●●●</p> <p>decisions més àgils</p>
--	---	--	--------------------------------------	--

 <p><b>Votació</b></p>	<p>●●○○</p> <p>majoria qualificada</p>	<p>●○○</p> <p>grups no tan cohesionats</p>	<p>●●●●</p> <p>no hi ha bloqueig</p>	<p>●●●●</p> <p>decisions més àgils</p>
---	--	--	--------------------------------------	--

**El consens** és un procés de grup, una metodologia i un paradigma per crear comunitat des de la democràcia profunda, en què tothom pot expressar-se i sentir-se representada en el procés i la decisió final. Està basat en la creença que totes tenim una part de la veritat dins del grup, i comporta escoltar i reconèixer totes les aportacions, les que resulten còmodes i les que no.

És útil en col·lectius cohesionats i amb una visió comuna treballada, i serveix també per definir les línies generals i estratègiques del projecte quan es disposa de temps per fer-ho. És un procés que procura modificar les propostes per incorporar els matisos i adaptar-les als interessos de totes les integrants del grup; i fins i tot el desacord es pot fer servir com a oportunitat per arribar a decisions últimes més sòlides. Per tant, requereix temps i energia per elaborar les propostes finals i aprovar-les, però és àgil un cop presa la decisió perquè aquesta té el suport de tothom, i perquè el grup s'ha enfortit durant el procés.

A més de buscar acords amb la màxima satisfacció de les membres del grup, les decisions per consens volen donar resposta a una qüestió plantejada, i per això és important establir un termini per concloure la decisió. En el moment de decidir, les persones poden:

- consentir: donar suport a la proposta perquè hi estan d'acord,
- apartar-se: no oposar-se a la decisió ni impedir que el grup la tiri endavant, però tampoc donar-hi suport a títol personal,
- vetar: oposar-se a aprovar a la proposta perquè dur-la a terme vulneraria algun element essencial del projecte, l'ètica o la seguretat del grup. Si algú exerceix el dret de veto, doncs, és perquè creu que posa en perill la seguretat del grup i els seus principis, i no és en cap cas per interès personal.

Existeixen unes condicions que afavoreixen el consens: d'entrada, la voluntat de consensuar, la confiança en el procés i en les persones del grup, i les ganes de conèixer a fons les involucrades. Són importants també els compromisos de repartir el poder i de deixar anar interessos personals en pro dels valors del grup i la visió col·lectiva. El consens requereix participació activa i presència de les persones del grup, així com també una bona preparació de la reunió, informació

transparent, temps suficient, pocs temes i ben seleccionats, i una facilitadora que vetlli pel procés. Finalment, cal que el grup s'hagi format en dinàmiques de consens, perquè tothom en conegui el llenguatge i el paradigma, i es pugui dur a terme amb eficàcia.

*Un projecte d'habitatge cooperatiu en fase de convivència pren les decisions per consens. Les uneix com a grup perquè dediquen temps a escoltar-se, a conèixer les posicions de cadascuna, a respectar les veus minoritàries. Per arribar aquí, però, van fer un procés d'aprenentatge per fer eficients les assemblees, saber quan opinar i quan no, posar-se en la situació de les altres i respectar les implicacions diverses en el projecte.*

**La votació amb majoria qualificada:** en aquest model, calen molts més vots a favor que en contra de la proposta —el grup ha de definir on situa la majoria àmplia. És útil quan no hi ha una visió comuna molt treballada, perquè permet avançar en la definició del projecte. També serveix per sondejar i tenir informació del grup en relació amb un tema, o bé per a temes en què no s'ha arribat a un consens o no hi ha prou temps per consensuar. És més ràpida que el consens a l'hora de prendre decisions, però menys efectiva per posar-les en marxa, perquè poden no tenir el suport de tot el grup. En aquest model, és important decidir qui pot votar —cada unitat de convivència o cada persona— i si s'accepta el vot telemàtic o la delegació de vot.

Una condició perquè aquest sistema funcioni és dedicar temps a escoltar els arguments a favor i en contra de les propostes i, sobretot, buscar estratègies per tenir en compte les posicions minoritàries, que surten desfavorides en les votacions. En aquest sentit, una opció pot ser tirar endavant la proposta votada, però assumir el compromís de revisar la decisió al cap d'un temps, i definir unes responsables de preparar i proposar la revisió a l'assemblea que correspongui.

**El consentiment** és la manera de prendre decisions del sistema de funcionament sociocràtic. Es tracta d'una metodologia que distribueix el poder i és útil per a grups amb valors comuns forts i organitzats per comissions. Aposta per delegar més responsabilitats i estratègia a les comissions, les quals prenen també decisions estratègiques —i



no solament operatives— sobre el seu àmbit de competència. Alhora, els grups de treball es comprometen cada cert temps —decidit per assemblea— a escriure un informe de què fan i què no, què han assolit i què es proposen, i portar-lo a l'espai de seguiment de comissions a l'assemblea. En aquest espai, les persones opinen, aprecien i fan crítiques de l'activitat i decisions de les comissions, en relació amb els valors i la visió comunes.

Aquest model permet prendre decisions de manera àgil, amb grups nombrosos i volums de feina grans. Les propostes s'aproven i es tiren endavant mentre es consideren suficientment bones i segures per posar-les en pràctica, i tenen llavors el suport de tothom. A continuació, es revisen, es critiquen i milloren. Aquest model requereix confiança i la garantia que les membres del grup comparteixen i s'han compromès amb uns valors comuns de base i amb la cultura organitzativa del grup. És important, doncs, que el grup es formi per implementar amb solidesa les metodologies del consentiment.

### 6.1. Qui decideix què

L'organització per comissions o grups de treball és una forma de repartir el poder d'un grup: és lent d'organitzar, però àgil per gestionar volums grans de feina. És útil per a decisions que deriven de directrius consensuades o decidides per majoria àmplia. Dit d'una altra manera, les decisions que tenen a veure amb els valors i la visió de la comunitat les pren l'assemblea, mentre que les decisions estratègiques i més operatives de temes específics i dins d'un pla legitimat per l'assemblea les pren cada grup de treball.

Permet diversitat en els ritmes, aportacions i motivacions de les persones del grup. En aquest sentit, és interessant que cada grup defineixi sobre quina base es formen els grups de treball. En alguns casos, per expertesa: perquè tenen coneixements específics en un determinat camp. En d'altres, per motivacions: les persones formen part d'un grup de treball perquè els interessa. També es creen equips de treball per alguna característica que es vulgui destacar, com poden ser l'antiguitat en el grup, perquè es defineix una comissió executiva o grup motor, o per disponibilitat.

Requereix confiança, tant per representar el grup com per delegar, i una visió compartida o directrius ben definides. També demana una bona gestió de la informació: canals clars, traspassos de la informació, formes d'incloure el gran grup per recollir aportacions i validar les decisions. Per agilitar la presa de decisions de l'assemblea, la comissió o grup de treball encarregada del tema de què calgui decidir pot elaborar una primera proposta que serveixi de punt de partida per a la deliberació i els matisos que l'assemblea necessiti.

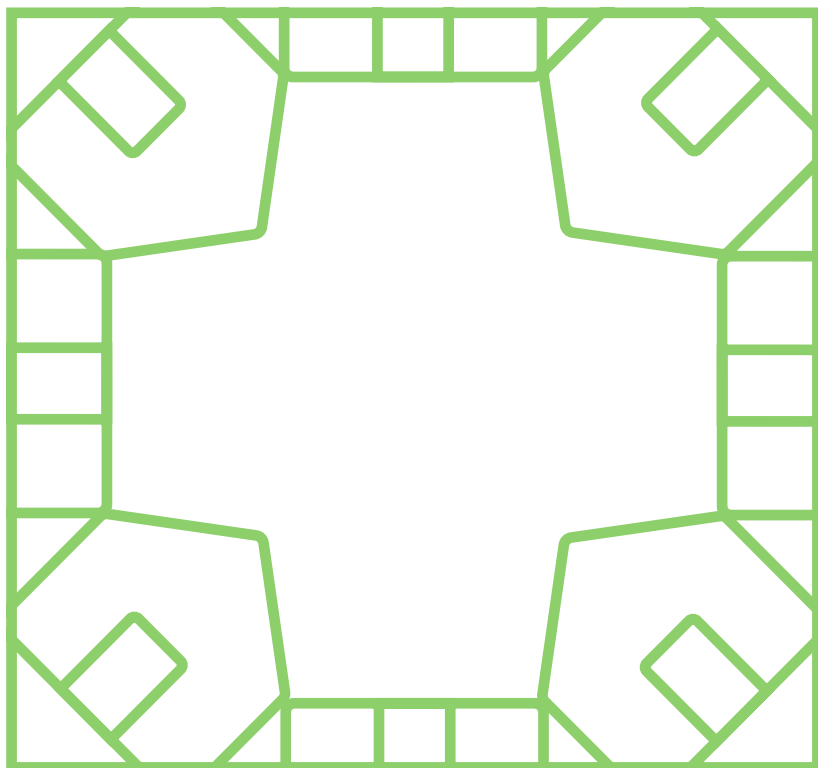
Sigui quin sigui el model de presa de decisions escollit, el fet de decidir implica una sèrie de passos: garantir que totes compartim i maneguem la mateixa informació i que els objectius de les decisions que es prenen són visibles per a tothom, resoldre dubtes, fer propostes argumentades, rondes d'opinió sobre les propostes i, finalment, prendre una decisió. Podem dividir aquests passos en diversos dies, per tenir cura de la diversitat de *tempos*: un primer dia per compartir informació i resoldre dubtes; un segon dia per deliberar: fer propostes i contrapropostes, i un tercer dia per prendre la decisió.

*De vegades, no hi ha un ritme fluid per a tothom. En un grup en procés de definir l'avantprojecte, en un determinat moment cuidar el grup va significar aturar-se, donar espai per madurar les opcions que algunes persones necessitaven i ajornar el moment pactat per a la decisió. Al cap d'unes setmanes, cuidar el grup va esdevenir prendre la decisió i no endarrerir el calendari del projecte.*

### Dinàmiques de l'Annex 1

- Tipus de decisions: què cal decidir i qui decideix? (1.7)
- Peixera (1.8)
- Bola de neu (1.9)

# 7. NO TOTES PARTICIPEM IGUAL



Les persones som diverses i, per tant, la participació que exercim en els grups, també. Aquesta diversitat d'implicacions té una dimensió **quantitativa**, en nombre d'hores destinades al projecte, de dedicació i presència a les reunions, i segons com d'aportacions econòmiques. I també és **qualitativa**, que vol dir que no totes aportem el mateix ni sabem el mateix. Malgrat aquestes diferències, un dels aspectes importants dels grups d'habitatge cooperatiu és definir què comporta estar compromeses amb el projecte i, anant una mica més enllà, establir si cal un mínim de participació perquè l'autopromoció i el projecte tiri endavant, amb prou veus i tarannàs diferents que representin el col·lectiu. És important definir també què passa si aquests acords de participació no es compleixen, per exemple, explorant-ne els motius i buscant algun mecanisme per donar-nos suport per assumir responsabilitats i canvis (vegeu l'apartat 9.3 i l'apartat corresponent de l'Annex 1).

La diversitat de les integrants dels col·lectius fa plantejar on se situa cada grup en la tensió entre l'eficiència i la participació. D'una banda, és important respectar els **tempos pactats**, si el grup així ho ha decidit, i/o avançar feina tenint en compte els recursos que s'hi destinen. De l'altra, és clau que el grup es faci seu el projecte a través de **democratitzar** certs coneixements i espais de decisió. Algunes preguntes que poden ajudar els grups a posicionar-se són: quin pes donem a l'expertesa interna del grup i dels equips externs?; amb quin criteri es constitueixen les comissions: en funció de les experteses, de les motivacions, de la no-especialització, de la disponibilitat...?; amb què ens volem apoderar com a grup?; què hem de saber totes i què resolen els equips que disposen d'un coneixement especialitzat?

Per últim, tot i els aspectes que podem decidir i regular al voltant de la participació i l'assumpció de compromisos, cal **confiança** en les persones i el grup perquè el cohabitatge o la comunitat funcioni. Per exemple, per a algunes persones és una dificultat important el fet de no poder controlar totes les fases del procés i tots els camps de coneixement, i acceptar i/o validar decisions que no han pogut madurar prou; a d'altres, potser els costa definir què poden aportar i com poden implicar-se en alguna feina. Cal la confiança també per reconèixer l'energia diversa a l'hora d'enriquir i d'aportar en el grup, i confiar en el relleu d'aquesta energia perquè la "flama" del projecte se sostingui i visqui els cicles pertinents de motivació i desànim.

## 7.1. El poder i l'apoderament en els grups

El poder és un gran tema en els grups, que existeix, que necessitem i sobre el qual cal prendre consciència per poder-ne fer un bon ús. L'entendem com la capacitat d'influir en l'entorn, les persones o els grups. En si mateix no és bo ni dolent, és una energia, és la força que tenim les persones per participar de manera creativa, completa i apassionada en les nostres vides i projectes; i també la fortalesa de no fer, de no adaptar-nos i de no respondre a les expectatives i projeccions socials o de les altres.

El poder és complex, dinàmic, relacionat amb el context i està condicionat per molts factors. Totes les persones tenim alguna mena de poder, que és el resultat del conjunt de característiques —edat, gènere, coneixements, habilitats socials, etc.— en un lloc, un moment i una situació determinada. Des del paradigma de la psicologia orientada a processos, distingim les dimensions diverses del poder que estan en interacció contínuament:

**El poder posicional**, que ve donat per un context en un moment concret. És un poder fràgil perquè en canviar de circumstància es deixa enrere l'*status* que aporta. En el cas d'un grup d'habitatge cooperatiu, poden tenir-ne persones que destaquen per la seva capacitat d'expressar-se en públic, la rapidesa, la convicció amb què exposen les opinions; o bé perquè dominen temes legals, arquitectònics o econòmics, perquè són empàtiques i tenen facilitat a establir relacions, o perquè fa més temps que formen part del projecte. També pot ser que vingui donat per la posició dins l'organigrama formal, i la distribució diferenciada de responsabilitats.

**El poder personal** és la suma dels trets de personalitat, habilitats, talents i la història pròpia amb les experiències viscudes que ens fan ser qui som. Està relacionat amb l'autoestima i la seguretat en una mateixa, amb la capacitat de gestionar emocions i conflictes, i d'elaborar dols o transitar situacions difícils. Comprèn també les habilitats socials i de comunicació, la capacitat de motivar-se i comprometre's amb la gent, i les habilitats per cuidar les relacions amb la família,

les amigues, la comunitat. El poder personal és una sensació interna accessible a tothom, i alhora és independent de les altres persones. Té molta relació amb el poder espiritual, que és la força interna vinculada a la connexió amb alguna cosa més gran que ens transcendeix i dona sentit (la religió, la natura, la vida...). En una autopromoció pot donar-se pel carisma d'alguna, la capacitat de confiar en el grup, de bregar en els moments complexos i delicats, de trobar maneres efectives d'encarar els conflictes, o de cuidar una xarxa de suport.

**El poder sociopolític** és assignat per la societat en un moment i un lloc determinats, i té a veure amb certes característiques, com el gènere, la classe social, l'origen ètnic, l'orientació sexual o la diversitat funcional. Les opressions que hi ha a la societat segurament tenen impacte en el grup i requereixen respostes creatives per equilibrar les desigualtats que comporten. En un cohabitatge, el grup pot fer-se preguntes com aquestes: com afecta el gènere en el nostre funcionament?, quina diversitat i quins privilegis deriven de la nostra capacitat econòmica, de la nostra llengua materna, de la nostra edat...?, com compensem aquestes diferències?, com podem fer ús dels privilegis que tenim per crear funcionaments i relacions més justes?

D'una banda, ser conscients del poder que tenim és determinant per a l'ús que en fem; així doncs, tenim el repte de saber quin impacte generem per poder-ne fer un bon ús. En general, tendim a percebre'ns amb menys poder del que disposem, i a veure abans les habilitats i les influències de les altres persones que les pròpies. També és habitual viure com a normals certs privilegis que altres persones no tenen, minimitzar-los per no sentir-nos malament o diferents, i no reconèixer que poden fer mal. De l'altra banda, el fet de tenir present el poder que tenim i estar connectades amb el poder personal és important per tenir cura de les relacions, prevenir conflictes i impedir que s'aguditzin un cop hi estem immerses.

Els feminismes han reivindicat i reivindiquen un ús emancipador del poder, que es dona quan es fa servir el potencial propi per al benefici del col·lectiu, i fins i tot per a un bé major, i ajuda a desenvolupar la diversitat d'aportacions, dons i talents de les persones i dels grups. En aquest sentit, els contextos com les autopromoció són una oportunitat per cultivar l'**apoderament** individual i col·lectiu, que entenem com els processos que condueixen a l'autonomia, a la cons-

ciència crítica, a descobrir i fer ús de les bases de poder i d'influència pròpies per fer créixer el grup. Són exemples d'aquest apoderament el fet de generar confiança per a la creació col·lectiva i la implicació diversa, compartir informacions, construir estructures de funcionament democràtic o valorar la diversitat d'aportacions.

Ara bé, el poder comporta responsabilitat i assumir riscos. La sensació de tenir poder sovint altera, perquè desinhibeix, augmenta la il·lusió de control i disminueix l'empatia vers les altres. Aquestes característiques poden servir per afavorir i liderar relacions i estructures més justes, però també generen les condicions i oportunitats per abusar d'aquesta capacitat d'influir. És per això que el poder també fa por, perquè pot significar dominar o imposar la voluntat d'una part (persona o grup) sobre una altra part, els processos del grup o l'entorn. De fet, el poder s'ha definit moltes vegades així, com a dominació, en la nostra història col·lectiva.

Per últim, en el marc dels projectes d'habitatge cooperatiu, en què sovint apostem per una distribució horitzontal del poder, acostuma a ser difícil **reconèixer i assumir el ventall de diferències de poder existents**. El rol de la facilitació, entre d'altres, té un poder important, i recomanem buscar maneres de garantir i revisar que se'n faci un ús responsable. Per exemple, si el duu a terme una persona o comissió del grup mateix, que la mirada i els mecanismes que empri estiguin alineats amb la visió. Si s'exerceix per part d'algú extern al grup, que faci explícits els valors que mouen el posicionament de la facilitació i les metodologies que faran servir, com també la forma d'acompanyar en els valors i les estratègies que el grup vulgui tenir en compte en el projecte o els processos propis.

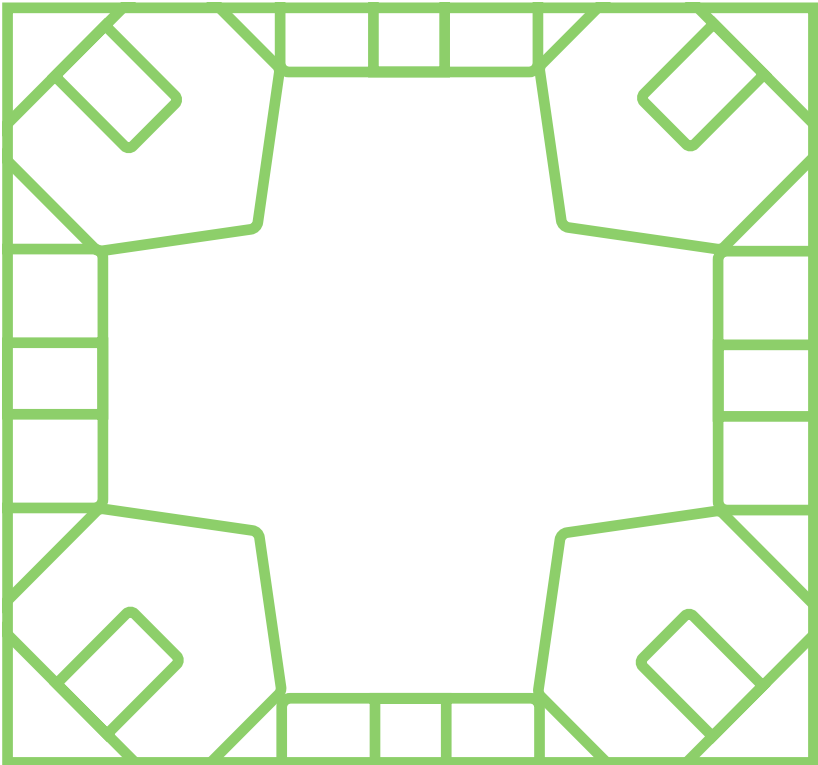
### Dinàmiques de l'Annex 1

- Entre totes, tot (1.10)
- Test sobre poder i privilegis (1.11)





# 8. COM ENS VOLEM RELACIONAR



Per construir un projecte d'habitatge cooperatiu, els aspectes relacionals són tan importants com els aspectes tècnics. Tenen a veure amb com ens cuidem mentre fem allò que estem fent juntes, l'objectiu comú. És clau, doncs, construir i cuidar unes dinàmiques grupals sostenibles i respectuoses d'acord amb la idea de comunitat acordada. Les relacions i el grup poden ser de moltes maneres: com ens volem relacionar respon a la visió aplicada a la convivència, i portar-les a la pràctica des del minut zero serveix d'entrenament per a la fase en què la comunitat convisqui.

Per tant, en l'etapa inicial de crear comunitat cal que aclarim expectatives sobre les relacions del grup: com esperem relacionar-nos un cop conviurem ha de ser coherent amb quin tipus de relació volem o ja estem duent a la pràctica en el procés d'autopromoció. Dit d'una altra manera, allò que projectem ha de correspondre's amb les cures i l'energia que destinem a les relacions des de l'inici de l'autopromoció. Per exemple, els requisits en el camp de les relacions en una comunitat que aspira a compartir tots els àpats de la setmana seran ben diferents als d'un projecte que imagini un àpat juntes al mes. I si la comunitat que vol cuinar conjuntament cada dia no prioritza espais de cohesió en el procés d'autopromoció, és possible que li sigui difícil aconseguir la seva fita. I, per últim, com que les relacions són vives i canviants, l'exercici d'ajustar les expectatives i la realitat caldrà anar-lo fent al llarg de tota la vida del projecte.

Si estirem d'aquest fil, com més coses vulguem compartir, més haurérem de treballar aquestes relacions i aspectes de nosaltres mateixes. Ens referim al fet que hem après a relacionar-nos en el marc de la cultura dominant, individualista, patriarcal, liberal, depredadora de la natura..., i engegar projectes d'habitatge cooperatiu ens brinda l'oportunitat de trencar amb aquestes inèrcies i aprendre fórmules noves. D'aquí es desprèn que, si volem viure d'una altra manera, haurérem d'assumir uns compromisos com a grup, i hi haurérem de dedicar energia i fins i tot potser caldrà formar-nos per poder-los dur a terme.

Un requisit per endinsar-nos en el creixement personal i de grup és l'aposta, el compromís de totes les persones. Treballar això requereix enfrontar-nos amb les resistències i vulnerabilitats de totes, cosa que és ben potent de fer, però que demana la confiança de saber-nos totes en la mateixa aventura. Algunes estratègies que poden servir són:

- Explicitar la visió de la comunitat pel que fa a les relacions i allò que compartim.
- Rebre formacions sobre economia feminista i de les cures, relacions de poder i privilegis.
- Definir intencions i objectius del grup, focus temàtics per créixer plegades: com que no ens podem fixar en tot moment en tots els valors transformadors, tenir la mirada en un tema durant un període, i anar abordant temes diversos repartits en el temps.
- Establir espais en què ens ajudem a responsabilitzar-nos d'aquests canvis: subgrups d'afinitat dins de la comunitat per compartir els reptes i les dificultats, o espais cuidats per poder-nos fer crítiques, autocrítiques i propostes de millora.

Una part d'aquest treball pot concretar-se també en un document d'**acords de comportament** del grup. La suma entre l'educació que hem rebut, la nostra cultura d'origen i la consciència sobre els privilegis propis es tradueix sovint en maneres diferents d'entendre què és correcte i què no en la relació entre persones. La diversitat d'estils i maneres de fer és ben enriquidora en els col·lectius, però alhora és sa conèixer els mínims comuns sobre les normes de conducta i les línies vermelles de les actituds perquè les dinàmiques del grup siguin sostenibles. Alguns exemples són:

- Acords sobre què fer davant de comentaris amb contingut sexista, racista, homòfob o classista.
- Acords sobre estils comunicatius: to de veu, possibilitat o no d'interrupcions mentre parlem, grau d'intensitat emocional sostenible en les reunions.
- Acords sobre fins a quin punt podem incidir, opinar, expressar com ens sentim sobre aspectes de l'estil de vida de les persones que normalment formen part de l'esfera privativa, com les relacions sexoafectives, els hàbits de consum o els estils de criaça, entre d'altres.

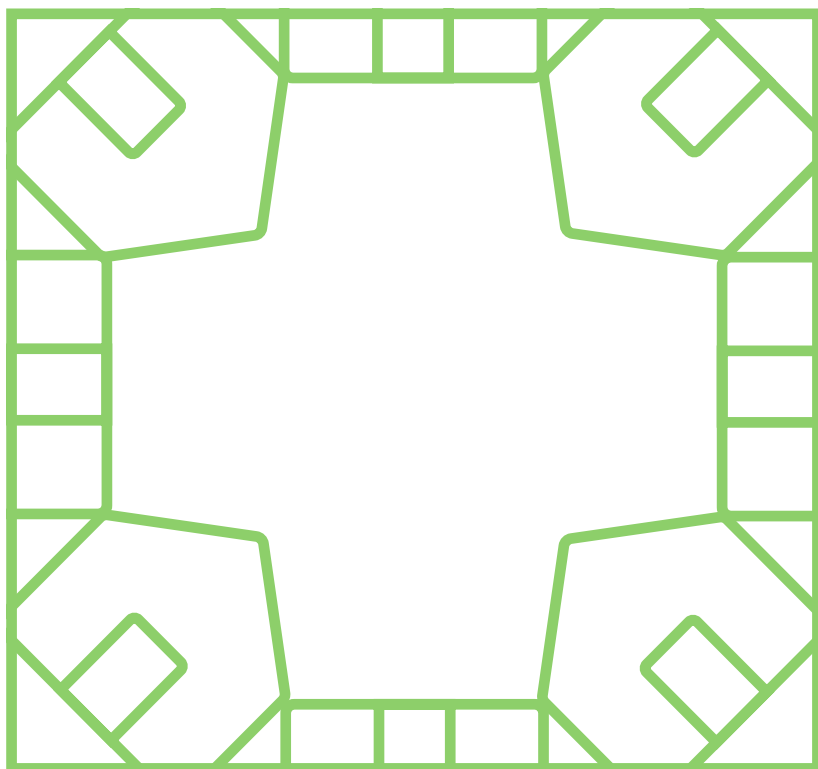
Per últim, una de les dimensions profundes dels grups, que per a algunes persones té a veure amb un sentiment d'espiritualitat o d'essència, és la **gestió de sentiments en col·lectiu**. Aquests reforcen la connexió emocional amb el grup, la intimitat i la pertinença a la comunitat, i el sentit d'allò que estem fent, en forma de celebracions i rituals en moments assenyalats i quan s'assoleixen fites importants, però també en el fet de poder viure en grup moments de frustració, de cansament profund, de desànim. D'altra banda, volem fer esment a la necessitat de reconèixer l'esforç que representa emprendre una autopromoció d'habitatge cooperatiu. I, en aquest sentit, també volem apel·lar la responsabilitat de cada una d'haver escollit fer la feina i les renúncies requerides per engegar i tirar endavant una iniciativa d'aquesta envergadura.

*Un grup, en el moment previ en què s'havia de concretar el finançament per començar les obres, va viure canvis sobtats perquè moltes unitats de convivència es van donar de baixa i, al seu torn, se'n van incorporar força amb molt poc temps i assumint molts compromisos de cop. Tot i aquesta situació complexa, va ser un moment quasi màgic en què la percepció de confiança va ser molt inspiradora i va donar molta força i cohesió al grup. Les persones membres del grup des de feia temps estaven admirades de la confiança de les noves de comprometre's amb el projecte amb tan poc recorregut; les persones noves, del compromís i de la dedicació de les antigues fins al moment de començar l'obra.*

### Dinàmiques de l'Annex 1

- Cercle d'apreciacions i crítiques (1.12)
- Eines per expressar crítiques (1.13)

## 9. QUÈ FEM AMB ELS CONFLICTES



## 9.1. Què són els conflictes

El **conflicte** és un procés natural en tots els grups i un fenomen necessari per a la vida humana, que pot ser un factor *positiu* en el canvi i en les relacions, o *destructiu*, segons la manera de regular-lo. Té l'origen en la percepció que les necessitats, els interessos o els objectius propis, que són incompatibles o interferits per les metes d'una altra persona o grup. També comporta càrregues emocionals almenys per una de les parts del conflicte.

Allò que determina l'existència d'un conflicte és que hi hagi necessitats insatisfetes. Quan això passa, comença a créixer un problema en què és fàcil que s'entri en una escalada de retrets, mala comunicació, silencis. Aquesta tensió creixent en alguns casos pot donar lloc a la crisi, que és el punt àlgid de tensió del conflicte.

Pot ser que tinguem una percepció negativa del conflicte perquè l'associem a la violència: considerem que existeix el conflicte només quan esclata una crisi (posicions polaritzades, emocions a flor de pell, prejudicis i estereotips, poc temps, clima molt tens, mala comunicació, cansament). Identificar el conflicte amb la crisi comporta que no analitzem l'arrel del conflicte, sinó que ens fixem i actuem només en les seves conseqüències. D'altra banda, suposa un esforç i emocions intenses, no hem estat educades en una cultura positiva del conflicte que ens faciliti reconèixer-lo i transformar-lo constructivament, i, en general, tenim una gran resistència als canvis.

Si volem viure d'una manera diferent en les comunitats intencionals i els projectes d'habitatge cooperatiu, una de les coses que podem fer és entrenar-nos en una cultura positiva del conflicte. Podem viure els conflictes com a oportunitats per enfortir els grups, posar les necessitats de totes sobre la taula i buscar solucions que responguin a aquesta diversitat. Quan davant d'un conflicte les persones implicades ens sentim escoltades i reconegudes, la confiança entre unes i altres i amb el grup augmenta.

## 9.2. Les condicions per abordar conflictes

La condició primera i indispensable per abordar un conflicte és **estar obertes al conflicte**, la voluntat real d'acostar-nos i empatitzar amb l'altra persona o part del conflicte. Hi ha molt bones tècniques que ajuden a gestionar la comunicació i les emocions, com ara la comunicació *noviolenta*, però sense la voluntat de teixir ponts comunicatius profunds i de solucionar el problema amb l'altra part és difícil que donin fruits. Per abordar un conflicte, cal també el permís de totes les involucrades, i disposar d'un temps i espai de seguretat per fer-ho. De vegades, fa por abordar el conflicte, per si ens fem mal o si la nostra relació es malmet, però no atendre els conflictes comporta de ben segur conseqüències en el benestar de les persones i els grups.

En segon lloc, **una persona és més que un punt de vista o actitud** expressat en un moment determinat; i, al seu torn, un mateix punt de vista pot estar representat per diverses persones, amb matisos diferents. Entendre els conflictes com una polarització entre rols (maneres de pensar, fer, necessitats, desitjos...) expressats per persones del grup és diferent que entendre'ls com una oposició entre persones amb tota la seva diversitat i complexitat. Per tant, implica comprendre que la tensió la tenim amb una determinada posició que, fins i tot, en altres moments potser hem arribat a sentir o dir.

D'altra banda, en un conflicte hi ha **tantes percepcions o punts de vista com persones implicades**. És important, doncs, que cada part expressi les seves necessitats i escolti les de les altres. De vegades, en moments de polarització, ens aferrem a la nostra percepció, i des d'aquí costa escoltar i empatitzar amb altres persones i perspectives dels fets. Recomanem buscar el moment per trobar la manera d'estar disposades a entendre l'altre. Aconseguir estar obertes a l'altre, com hem dit anteriorment, i fins i tot acceptar un petit percentatge de responsabilitat en la tensió, és allò que ajuda a començar a relaxar la situació per trobar una solució negociada.

Finalment, tenint en compte que els grups són sistemes o entramats de relacions que es condicionen mútuament, els conflictes que afecten directament algunes persones del grup tenen un **impacte en el grup sencer**, encara que no afectin de la mateixa manera a tothom. Això no treu responsabilitat a les directament immerses en el conflicte, però moltes vegades aquests conflictes contenen informacions útils per a totes; parlen de la diversitat del grup i d'aspectes difícils que segurament cal que el grup sencer aprengui. Aquesta perspectiva pot servir per tenir present el fet de tractar el conflicte de manera col·lectiva en alguna fase del procés de resolució, com també per interpel·lar les persones "no implicades" i animar les que sí que ho estan a resoldre el conflicte.

## 9.3. Algunes eines per prevenir els conflictes i abordar-los

- 1. Tenir una visió clara, suficientment concreta i posada per escrit**, per evitar tensions que derivin d'interpretar de manera diversa els aspectes de la visió (vegeu l'apartat 4).
- 2. Tenir una estructura organitzativa i un model de presa de decisions clars per a totes**, i fer visibles i establir responsables per a totes les tasques. En aquest terreny, sovint hi ha tensions vinculades a entendre de manera diferent les maneres de funcionar (vegeu els apartats 5 i 6).
- 3. Conèixer i cuidar les dinàmiques de grup**. És recomanable establir espais formals i informals per enfortir els vincles, crear comunitat i fer un ús sa del poder (vegeu apartats 7 i 8).



**4. Treballar la consciència col·lectiva sobre la perspectiva positiva dels conflictes i abordar les emocions des del primer dia.** Els conflictes són cosa de totes, i és responsabilitat de cada persona del col·lectiu resoldre'ls perquè no derivin en problemes majors per al projecte. En aquest sentit, és recomanable dur a terme rondes emocionals o assemblees emocionals de manera periòdica per tal de compartir com ens trobem des del punt de vista personal i en relació amb el grup per fer crítiques, per demanar canvis i per explorar temes sensibles. D'entrada pot resultar una mica forçat, però és un hàbit que, un cop incorporat, pot facilitar estar actualitzades amb l'estat de cadascuna a la comunitat, pot afavorir que el grup abordi els malestars de seguida que apareixen, i serveix d'entrenament per quan hi hagi conflictes de més envergadura.

*Un grup en convivència ha consensuat espais formals emocionals periòdics, on es creen espais de seguretat per al grup per poder parlar temes relacionals i de conflictes. També s'utilitzen espais informals per grups d'afinitat per treballar-los, així com també trobades facilitades pel grup mateix entre dues persones quan sorgeix un conflicte. A més, per generar cohesió, un cop al mes es convoquen espais col·lectius lúdics.*

**5. Rebre formació sobre habilitats comunicatives i gestió emocional i de conflictes.** Més enllà de les habilitats de persones concretes del grup en relació amb els conflictes, és bo tenir un llenguatge comú sobre el món de les emocions i els conflictes, i indagar eines i recursos col·lectius. Ens podem preguntar amb quines habilitats volem estar totes familiaritzades en el camp dels conflictes, i que seran requisit per formar part del grup. En aquest cas, caldrà incloure-les en els requisits esmentats en el document d'acollida (vegeu l'apartat 10).

**6. Assumir un compromís de treball personal** —almenys que sigui coherent amb les expectatives de relació de la comunitat i la visió acordada— per revisar les nostres actituds, creences i l'ús que fem del nostre poder.

**7. Posar en marxa un procediment per abordar els conflictes.** És bo dissenyar el protocol en moments en què encara no tenim situacions difícils, i que pot liderar-lo la comissió de convivència i cures. Tot i que en la gestió dels conflictes no hi ha receptes màgiques, podem acordar algunes passes:

- La primera és abordar el conflicte amb la persona amb qui s'està vivint el malestar.
- Si la situació està molt polaritzada i és difícil resoldre el conflicte només entre les parts directament implicades, es demana mediació a una tercera persona acordada per les dues parts —o bé a dues persones, una escollida per cada part.
- El pas següent pot ser demanar ajuda de manera formal a la comunitat: pot establir-se un grup de treball o la mateixa comissió de convivència i cures, validada en assemblea, que s'encarregui de mediar en cas de conflicte. Pot ser una tasca rotativa.
- Si el conflicte té impacte en moltes persones del grup o bé s'han esgotat totes les vies anteriors de resolució del conflicte, es demana una mediació externa.

D'altra banda, podem decidir mantenir una sèrie d'actituds davant dels conflictes, per exemple, confidencialitat, compromís de respecte mutu i responsabilitat per fer tot el possible per resoldre els problemes.

**8. Definir què passa si no es compleixen els compromisos.** Tot i voler ser flexibles, el fet de no complir amb unes responsabilitats assumides té un impacte per al grup, i hi ha conflictes importants que deriven de no fer res quan això passa. Es poden establir mecanismes col·lectivament per ajudar-nos a realitzar allò que ens proposem de fer, com ara especificar clarament qui fa què i per quan, fer seguiment a les assemblees del punt en què estan les tasques assignades, establir sistemes de padrinatge per fer seguiment de les tasques, i indagar les raons profundes per les quals no les estem complint.

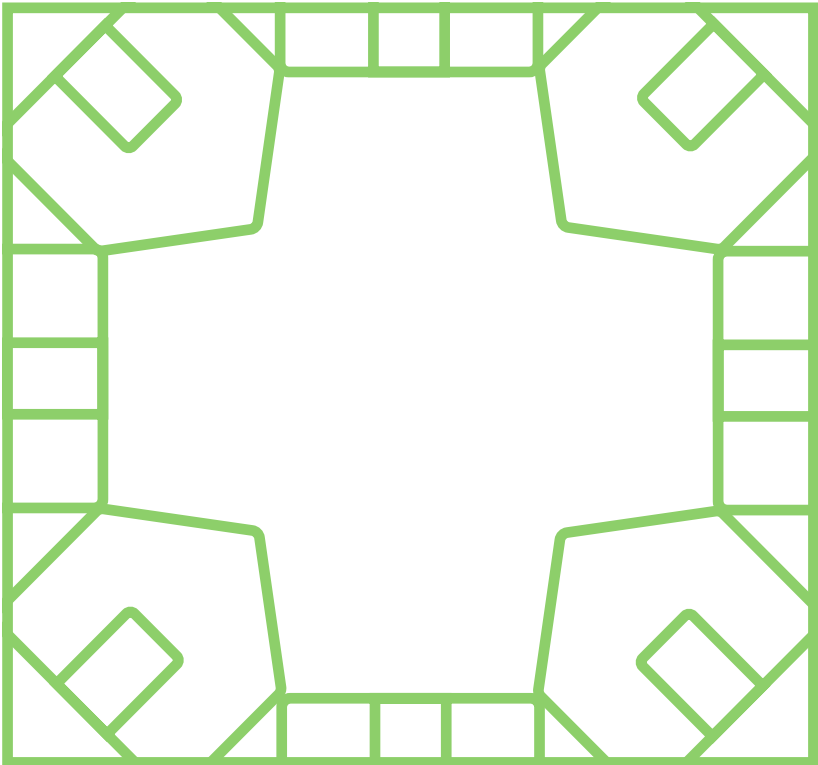
*Un grup es va plantejar què fer amb un compromís que no respectaven, segons el qual cada unitat de convivència participava almenys d'una comissió i assistia a les assemblees. Van elaborar les propostes següents: alternar les dates per a les reunions en què podien assistir aquelles unitats de convivència que normalment no podien amb els dies més votats; fer que la participació en les comissions fos rotativa; crear una bossa d'hores per a la participació en el projecte; vincular el dret a vot a un mínim de participació; comprometre's personalment a comunicar quan, per alguna raó, no estàvem participant, i establir mecanismes de seguiment de la participació.*

## **Dinàmiques de l'Annex 1**

- Rondes emocionals (1.14)



# 10. CANVIS, COMIATS I BENVINGUDES



Les persones i les unitats de convivència canvien amb el temps. Naixements, morts, viatges, canvis de feina, canvis de rumb a la vida, canvis de prioritats, aparellaments, separacions, emancipacions... són alguns exemples que poden repercutir en el projecte i en la configuració del grup. De fet, els canvis en l'autopromoció són una prèvia, un entrenament dels que tindran lloc en el projecte comunitari al llarg dels anys.

*La flexibilitat en l'arquitectura és un recurs potent per integrar i traslladar els canvis que tindran lloc en la vida de les persones i les unitats de convivència a l'arquitectura, fer-la de manera que integri aquesta dimensió canviant de la vida de les persones i del col·lectiu en la trajectòria del projecte. Hi ha grups que han dissenyat l'espai de vida amb mòduls per ampliar o reduir els habitatges. N'hi ha d'altres que han plantejat el cohabitatge ja d'entrada comptant amb redistribuir els habitatges en funció de les necessitats concretes de les unitats de convivència i del grup en cada etapa.*

És ben habitual, a més, que el grup de persones que comença l'aventura de l'autopromoció no sigui el mateix que hi anirà a viure un cop estigui construït. Pot ser que hi hagi persones que marxin cada cop que s'assoleix una fita en el procés de concreció del projecte. I això és sa, perquè cada graó en què es detalla més el projecte és una invitació a posicionar-nos, a confirmar o no el compromís amb el grup i els horitzons comuns. Per exemple, quan es concreta la visió algunes persones poden adonar-se que no és ben bé allò que volen; quan es concreta el projecte arquitectònic pot ser que alguna no s'imagini vivint-hi; quan es concreten els criteris financers pot ser que no encaixin amb les expectatives econòmiques d'algunes persones.

Tot i que això sigui part d'un procés sa, no treu que els canvis i les baixes de vegades impactin en el grup, facin que canviï l'atmosfera i l'energia, i que elaborem un procés de dol. D'acord amb la cultura dominant en què estem immerses, els grups tendeixen a valorar positivament els moments d'expansió, i amb incomoditat i amb necessitat de recolliment en l'esfera privativa els moments de disminució de participants del projecte. És important poder anomenar aquests moments i atrevir-nos a expressar com estem, què necessi-

tem dir en grup, què ens cal per cuidar-nos. Si hi ha persones desgastades, potser cal entendre què ha passat, quins aprenentatges deriven d'aquests canvis i com ens situem de nou amb el grup. En aquest sentit, es fa difícil establir un protocol de sortides rígid, però poden ser útils les rondes emocionals (vegeu la dinàmica de l'apartat 9); organitzar una celebració del comiat; reconèixer col·lectivament la dedicació al projecte per part de les persones que marxen i les que es queden, i tenir previst un retorn o ajuda econòmica per facilitar la sortida.

L'entrada de noves persones és sempre un moment intens per als grups, tant per a les persones que passen a formar part del col·lectiu, com per al grup que es reconfigura i nodreix d'aquestes incorporacions. És molt important, per tant, decidir quan el grup està obert a noves membres, i quan no. Per exemple, en el procés de definir la visió recomanem tancar el grup. En processos d'autopromoció, i de fet al llarg de la vida de la comunitat, tenir clar en quina fase incorporarem persones o unitats de convivència noves, i en què poden incidir i en què no.

L'acollida comprèn diverses fases, i per això cal definir un procés per acollir i integrar les persones noves amb els passos següents:

**1. Establir uns criteris d'acollida clars i acordats pel grup** que detallin amb claredat quins perfils busquem, i quins requisits de temps, d'energia i de diners cal que compleixin les noves incorporacions.

*El grup motor d'un projecte d'habitatge cooperatiu, un cop definida la visió amb força detall, va obrir el projecte amb certa pressa per tirar-lo endavant i ser viables econòmicament. El va obrir sense haver definit els perfils que buscaven, tot i que en realitat volien gent amb un compromís profund amb l'espiritualitat. Es va generar un clima de confusió que finalment els va dur a aturar el projecte. En aquest cas, tenien dues necessitats importants que havien d'atendre: tenir prou persones per finançar el projecte i tenir persones realment afins a la visió treballada.*

**2. Fer una entrevista inicial per explicar el projecte** a les persones que sol·liciten entrar al projecte, per exemple per part d'algú de la comissió de convivència i cures. D'una banda, és útil tenir previst quina informació volem de les persones que entren per garantir que estan alineades amb la visió del projecte i poden encaixar amb el tarannà del grup. En aquest sentit, pot ser interessant fer preguntes que hagin estat importants per al procés de creació de la visió del grup. De l'altra banda, l'entrevista és un bon moment per explicar i donar per escrit informacions actualitzades de la comunitat:

- El document d'acollida: passos per formar part de la comunitat, requisits i explicació de com serà l'acompanyament d'aquest procés.
- El document de visió.
- El document de registre dels acords presos.

**3. Presentar el grup, en espais formals i informals.** Més enllà de les informacions intercanviades i en cas que tothom surti content de la primera entrevista, un factor decisor per a les persones que volen entrar a la comunitat és conèixer el grup i l'energia que mou. Al seu torn, les membres del grup també necessiten compartir estones amb les persones interessades per valorar si encaixen amb el projecte.

**4. Establir un padrinatge durant uns mesos.** Destinar una persona, per exemple durant sis mesos, a acompanyar, orientar la persona o unitat de convivència nova, respondre-li preguntes i explicar-li amb més temps i detall la història del grup. La figura de la padrina pot ajudar-la a identificar què pot aportar al grup i de quina manera i, en definitiva, a integrar-se a la cultura de la comunitat.

**5. Establir un temps de prova** perquè les noves incorporacions puguin confirmar que es comprometen, i les integrants del grup validin que estan còmodes amb les noves membres. Durant aquest període, que per exemple poden ser sis mesos o un any, les interessades tenen la possibilitat de familiaritzar-se amb la comunitat, el procés



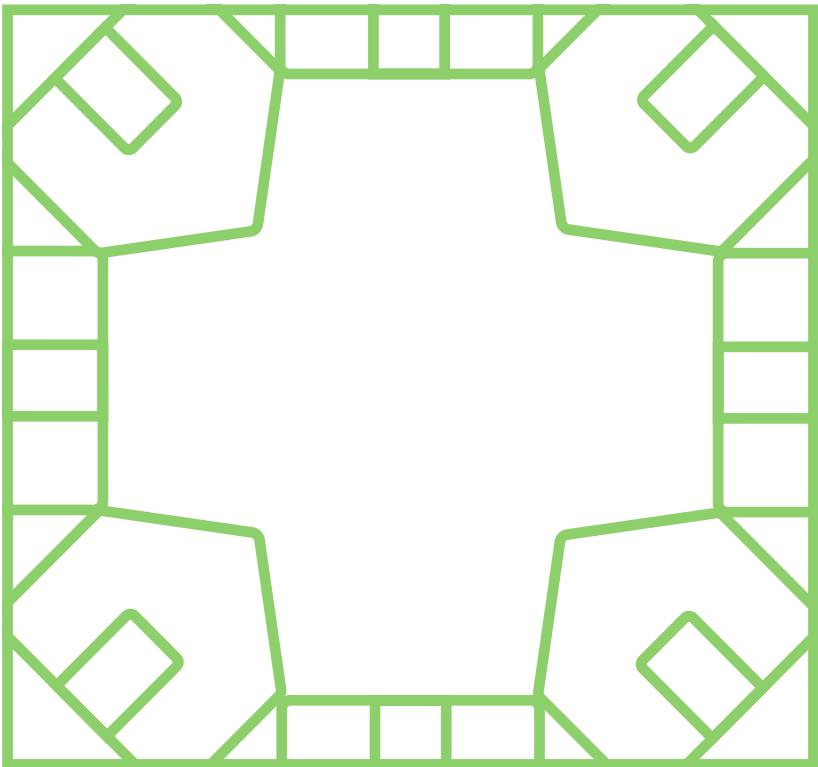
de presa de decisions del grup i la dinàmica de comissions. Cada grup ha de decidir de quina manera podran participar durant aquest temps de prova, d'acord amb els criteris establerts per formar part de l'assemblea. En aquest sentit, una possibilitat és que tinguin veu a les reunions, però que no participin de la presa de decisions fins a ser-ne membres de ple dret.

**6. Celebrar l'entrada de les noves membres de ple dret**, un cop passat el període de prova i en el cas que les interessades mantinguin les ganes de formar part del projecte i l'assemblea n'aprovi l'entrada. Pot ser enriquidor per al grup que es reconfigura amb l'entrada definitiva de noves persones el fet de dur a terme un ritual o alguna mena de celebració.

Les entrades de persones i unitats de convivència posen de manifest la necessitat per part de totes d'encaixar l'aire fresc que aporten les noves amb el fet d'honorar allò construït des de l'inici. Dit d'una altra manera, el privilegi de les persones que entren quan el projecte ja està força definit o del tot definit, amb el privilegi de les persones que viuen la satisfacció d'haver dut a terme aquesta aventura des de l'inici.



# ANNEX



# Annex 1: dinàmiques

## Qui som i què ens uneix

### En relació amb el capítol 4

#### 1. Quina comunitat volem?

(Adaptada del llibre *Crear una vida juntos*, de Diana Leafe)

Objectiu: facilitar la presa de consciència de les expectatives al voltant de la vida comunitària en el projecte d'habitatge cooperatiu.

En què consisteix. L'exercici té diverses fases:

1. Individualment i preferentment en silenci, cada una connecta amb una experiència viscuda en grup (campaments, viatge, habitatge compartit, projecte...) en què se sentís feliç, realitzada, vinculada a les altres persones i al sentit d'allò que feien juntes. Us podeu fer les preguntes: què és allò que feia l'experiència valuosa?, com us va sentir?
2. En grups de 3 o 4 expliqueu les experiències de cada una, per torns. Les persones que escolten donen *feedback* dels valors, creences, aspiracions, aspectes importants que els arriben de l'explicació.
3. Després d'explicar les experiències i d'escoltar els *feedbacks*, cada una escriu un màxim de tres idees significatives de l'experiència viscuda i que també aspiri a viure en el projecte actual (cada idea en un nota adhesiva o targeta). A continuació, totes enganxen notes adhesives en un mural, una pissarra o una paret.
4. Si s'escau, es poden agrupar les notes adhesives a l'entorn de grans temes, com poden ser les relacions, la governança, la criança, el treball compartit, l'ecologia... D'aquesta manera, s'aconsegueix un panorama general ordenat dels valors que mouen la vida comunitària del grup.
5. Es pot convidar les persones del grup a prioritzar quins conceptes del mural consideren més identitaris o essencials. Una possibilitat és fer que cada persona enganxi 3 gomets al costat de les 3 idees que cregui més importants.

Observacions: aquesta activitat pot servir de base per elaborar el document de visió i/o per identificar debats importants que cal que tingui el grup.

## 2. Núvol de valors

Objectiu: recollir conceptes que defineixen qui és i com funciona el grup.

En què consisteix: es col·loca el nom del projecte al centre de la sala o l'espai on es fa la reunió. Si el grup encara no té nom, un títol més genèric, com projecte d'habitatge cooperatiu. Del centre, surten els temes del grup: participació, autogestió i disponibilitats; quotidianitat; vida comunitària; arrelament territorial; sostenibilitat.

1. Aspectes específics dels conceptes clau (3 de cada per exemple).  
Escriure conceptes clau per representar les idees. S'han de deixar fluir les idees sense valoració, tal com raja; s'ha de fer ràpidament.
2. Es mira el mapa i, si cal, es reordena o s'agrupen els conceptes que hi apareixen si tenen relació.
3. Es voten els 10 elements més indispensables definitoris per explicar les característiques essencials del projecte.
4. Una comissió fa un escrit que porta per títol el nom del projecte o el que el grup ha situat al centre de l'espai a l'inici de l'activitat, on han d'aparèixer els 10 conceptes triats. A continuació es llegeix en el gran grup i es comenta.

Observacions: aquesta activitat pot servir de base per elaborar el document de visió i/o per identificar debats importants que cal que tingui el grup.

### 3. La línia del temps

Objectiu: prendre consciència de la visió que el grup ha anat construint de manera implícita mentre ha anat fent avançar el projecte.

En què consisteix: es fan grups de 5 o 6 persones, i cada un d'aquests se situa al costat d'una línia a terra, que representa el recorregut fet amb el projecte.

1. Individualment, cada una identifica moments significatius del projecte, i els escriu en targetes (una per moment, i amb un màxim de 10 moments). Quan totes les del grup reduït han acabat, s'expliquen els moments que cada una ha escrit a les targetes i es col·loquen ordenats cronològicament en la línia del temps.

2. A continuació, dins de cada grupet, s'intenta respondre a què li hem donat valor/què hem prioritzat en cada un d'aquests moments, i s'anota al costat de cada targeta, de manera clara i sintètica.

3. Cada grup explica a la resta de grups les fites col·locades en la línia del temps i allò que han valorat que s'ha prioritzat en cada una d'aquestes. Es dona un temps per llegir amb atenció totes les línies del temps i poder contrastar entre grups.

4. Si es vol fer servir l'exercici com a base per a un document de visió, un equip reduït o la comissió de cures s'enduu el buidatge d'informacions de les línies del temps de cada grup per elaborar una primera proposta de text que condensi allò essencial del projecte. En una assemblea posterior, el grup sencer revisa, comenta, opina i suggereix el que calgui sobre el treball de la comissió, i aquesta s'enduu de nou aquest *feedback* per integrar-lo i modificar la proposta de text. Es fan les anades i vingudes que facin falta fins a arribar a un document de consens sobre la identitat del grup.

Observacions: la dinàmica pot afavorir que les persones es posicionin amb més consciència sobre el caire i les inèrcies que està prenent el projecte.

#### 4. El nom del grup

Objectius: facilitar la presa de consciència d'allò que evoca o es projecta en el nom del cohabitatge.

En què consisteix: en grup o en petits grups, es debat al voltant del nom del projecte, amb les preguntes següents:

- Per què s'anomena així?
- D'on surt el nom?
- Què us inspira?
- Encaixa amb allò que voleu?

## Com ens organitzem

### En relació amb el capítol 5

#### 5. Autodiagnòstic del funcionament intern

Objectiu: motivar la presa de consciència col·lectiva del funcionament del grup.

En què consisteix. En grup o en petits grups, reflexioneu al voltant d'aquests temes i preguntes:

- La presa de decisions: el model és clar i compartit? Qui i on es prenen les decisions? Totes ho hem de decidir tot?
- L'organigrama: quin és el paper de l'assemblea? I el de les comissions o grups de treball? Tenim una visió compartida i prou confiança per delegar tasques i certes responsabilitats en els grups de treball?
- El repartiment de tasques: amb quins criteris les repartim? Com afecta el gènere en la valoració i el repartiment de tasques? Tenim una previsió de la feina que comporten les tasques i responsabilitats?
- La gestió de la informació: quins canals de comunicació interna fem servir i amb quins usos? Totes comprenem i tenim accés a la informació compartida? Com es difonen o traspassen informacions tècniques difícils d'entendre per a les persones no especialitzades en el camp corresponent?
- El funcionament de reunions i assemblees: comptem amb un ordre del dia clar, amb *tempos* marcats per a cada punt? Es respecta el torn de paraula i totes les persones tenen espai i temps per dir-hi la seva?
- Els mecanismes de seguiment dels acords i les responsabilitats: què fem quan els acords o responsabilitats no es compleixen?

## 6. Corresponsabilitat

(Extreta de l'escola d'estiu de la XES de l'any 2016. Comissió economies feministes)

Objectiu: facilitar la reflexió en col·lectiu sobre el nivell de visibilitat i corresponsabilitat en les tasques de cura en cooperatives d'habitatge.

En què consisteix: es divideix el grup en dos, un per reflexionar sobre la visibilitat de les tasques de cura, i l'altre per debatre sobre la corresponsabilitat d'aquestes en el grup. Cadascun té un mural amb preguntes associades a cada tema i notes adhesives per anotar les respostes.

Preguntes sobre visibilitat de les tasques de cura:

- Com es planifiquen les activitats al col·lectiu?
- Quines tasques es distribueixen i quines es donen per fetes?
- Quines tasques porten associades un calendari i un pressupost i quines no?
- Es distribueixen les tasques segons "afinitat o gustos"?
- Hi ha una relació en l'atribució de les tasques segons sexe-gènere?

Preguntes sobre la corresponsabilitat de les tasques de cura:

- Es tenen en compte les persones amb dependències a càrrec en el projecte d'habitatge cooperatiu i la distribució de les tasques?
- Hi ha espais de cura a les reunions per a qui té criatures?
- Hi ha divisió sexual respecte a qui participa en les comissions i les assemblees?
- Es preveuen paràmetres per conciliar les diferents facetes de la vida de les sòcies de la cooperativa?

Un cop cada persona ha respost les preguntes de manera individual, es posen en comú en el seu propi grup i es fan propostes per millorar en la visibilitat i corresponsabilitat de les tasques de cura.



# Com prenem les decisions

## En relació amb el capítol 6

### 7. Tipus de decisions: què cal decidir i qui decideix?

(Extreta d'una formació amb Jordi Garcia Jané, de la cooperativa L'Apòstrof)

Objectiu: establir col·lectivament diferents tipus de decisions (urgents o importants) i qui les ha de prendre en cada cas (una persona, una comissió, el grup sencer, les tècniques que col·laboren en el projecte, etc.).

En què consisteix: el grup o algunes persones del grup elaboren una llista de decisions que s'han pres o que es prenen normalment.

1. En cada cas de la llista, individualment s'anota si es considera una decisió urgent i/o important, i qui l'hauria de prendre.
2. En plenari, es posa en comú i es debat. Es pot decidir segons el que consideri la majoria del grup.

Observacions: aquesta dinàmica té en compte la importància d'equilibrar l'autonomia, la confiança i l'eficiència pel que fa a decidir qui decideix:

- què decidim entre totes?
- què decidim en un òrgan o equip?
- què ha de decidir cadascú?

Té present també el tipus de decisions i el temps que caldria dedicar-hi:

- urgent i important (25%)
- urgent i no important (15%)
- no urgent i important (65% o 80%)
- no urgent i no important (menys de l'1%)

	Urgent	No urgent
Important	La persona que està a primera línia? Comissions?	TOTES
No important	Cadascú	Cadascú o ningú

### 8. Peixera

Objectiu: deliberar de manera col·lectiva dins d'un procés de presa de decisions en grups nombrosos.

En què consisteix: s'estableix un tema o polèmica per debatre. Es fan dos cercles concèntrics amb cadires: en el cercle del mig s'asseuen les persones que volen parlar, i en el cercle exterior s'asseuen les persones observadores. En el cercle interior sempre queda una cadira buida. Quan alguna persona del cercle exterior vol participar en la conversa, seu a la cadira buida, i una altra persona del cercle interior ha d'abandonar el seu lloc i passar a ser observadora, de manera que sempre quedi una cadira buida a l'interior. Una de les persones observadores pren nota de les diferents posicions i arguments que es donen en la conversa.

### 9. Bola de neu

Objectius: facilitar els processos de consens de manera dinàmica i efectiva amb grups nombrosos.

En què consisteix:

1. Individualment cada persona té 5 minuts per definir el posicionament sobre un tema o aspecte a decidir.
2. Per parelles, les dues persones comparteixen les seves anàlisis durant 10 minuts, apuntant els aspectes en què estan d'acord i en què difereixen.
3. En un grup de 4, es repeteix el procés anterior durant 15 minuts.
4. Es pot repetir el procés amb grups de 8 persones, o portar directament els acords i els desacords en el plenari, on es veuen quins són els consensos i els punts que requereixen més reflexió i debat.

# No totes participem igual

## En relació amb el capítol 7

### 10. Entre totes, tot

Objectiu: motivar la presa de consciència i la responsabilitat individual i col·lectiva de les aportacions de totes, i fer visibles totes les tasques, rols i actituds.

En què consisteix:

1. Què apporto jo en aquest procés?

En notes adhesives, cada una anota individualment què pot aportar:

- Tasques productives (escriure, donar idees, expertesa en un tema, participar en les reunions de xx, disponibilitat per rellegir, corregir, maquetar...).
- Tasques reproductives (assumir estar amb la canalla per alliberar algú per anar a una reunió, sostenir emocionalment algun procés, demanar sala, portar berenar, explicar el procés a algú que s'ha perdut la reunió...).

Ens ho llegim en silenci.

2. Què necessito jo per sentir-me cuidada en el procés? (Pot servir pensar en què em pot cremar o carregar...)

Observacions: aquesta dinàmica pretén visibilitzar totes les aportacions (vivim en un món que valora i visibilitza més unes tasques, rols i actituds que unes altres, en general les relacionades amb allò productiu).

**11. Test sobre poder i privilegis**  
 (Basada en l'exercici "Reflexió del Propi Rang", de Fil a l'agulla)

Objectius: motivar la presa de consciència sobre els privilegis i els poders propis, com ens sentim vers les altres i com les altres es poden sentir respecte a nosaltres.

En què consisteix: respondre el test següent indicant quina puntuació de l'1 al 10 considera que té cadascú en relació amb la característica plantejada a la mateixa línia.

**Poder sociopolític**

Grup ètnic i social	
Gènere	
Religió	
Nivell d'estudis	
Classe econòmica	
Estat	
Condicció física	
Orientació sexual	
"Belleza"	
Idiomes	
Xarxa de contactes	

**Poder personal**

Intel·ligència	
Confiança en una mateixa	
Fortalesa de caràcter	
Capacitat de resoldre amb facilitat les teves tensions i problemes	
Capacitat per comunicar-te / influir sobre les altres	
Maduresa emocional	

**Poder espiritual**

Connexió amb les teves creences en aquesta vida o en una altra vida després de la mort	
Facilitat per connectar-te amb tu mateixa	
Sentiment d'estar centrada	
Tens relativament clar el teu sentit de vida	

**Poder contextual**

Tens experiència en aquest grup	
Et sents còmode en aquest grup	
Tens facilitat per expressar quan estàs en desacord amb les opinions d'aquest grup	
Tens clar què aportes al grup	
Quan no vens sents se't troba a faltar	

- A continuació, podeu reflexionar sobre aquestes preguntes:
- Ets conscient dels privilegis que tens? T'ha cridat l'atenció alguna cosa?
- Com estàs fent servir els teus privilegis més poderosos? Quin impacte tenen al grup?
- Quina relació tenen les tensions que sorgeixen al grup amb els teus privilegis?

# Com ens volem relacionar

## En relació amb el capítol 8

### 12. Cercle d'apreciacions i crítiques (Dinàmica emprada pel moviment kurd)

Objectiu: establir mecanismes col·lectius que ajudin que les accions i actituds tinguin coherència amb els valors compartits.

En què consisteix: una persona pren notes. Només parla qui ho vol fer. Cada persona només parla una vegada i no cal repetir les observacions que s'hagin fet abans. Es pot fer a peu dret perquè sigui més ràpid.

Cada persona pot compartir apreciacions i autoapreciacions, autocrítica o crítica a dinàmiques del grup a altres companyes, segons els acords comuns, si s'han complert o no, i als valors que el grup ha assumit com a col·lectius.

Al final, es torna a obrir el dret de veu de totes per poder fer propostes.

Finalment, la persona que pren notes fa un resum de les crítiques, autocrítiques i propostes.

Observacions: quan es fan autocrítiques, s'entén que la persona té la voluntat de canviar. I quan es fan crítiques a companyes, la persona que fa la crítica es compromet a estar al costat de la persona que ha criticat per ajudar-la a modificar les seves actituds.

Les crítiques no comporten que es condemni la persona, sinó que es refereixen només a certes actituds, que sovint provenen d'haver estat educades en sistemes de creences basats en l'individualisme o el consumisme, per exemple.

### 13. Eines per expressar crítiques

Objectius: treballar habilitats per fer crítiques amb precisió i cura.

En què consisteix: és un exercici per fer en parelles, un cop cada una. Té diverses passes:

1. Identifica la persona crítica que tens dins a l'hora de comunicar-se. Amb l'ajuda de la teva parella, intenta especificar què diu i com ho diu aquesta persona crítica: el to de veu, la posició corporal, els moviments, la seva energia... Comporta't com aquesta persona, ensenya-li a la teva parella com actuar com ella.
2. La teva parella actua com aquesta persona crítica que tens a dins, i tu et defenses i el pares. Pots fer-ho parlant o contestant-li amb la seva actitud. Si la persona que fa de crític sent algun petit canvi dins seu, ho comunica.
3. Ara fas de persona crítica per buscar-ne l'essència útil, la petita dosi homeopàtica que et pot ajudar. Potser et resulta una mica difícil ser la persona crítica perquè no ens agrada gens i ens ha fet mal. Intenta per uns moments jugar a ser crític sense sentir-te afectada per ell, i mirar de trobar alguna qualitat que et pugui ser útil, pot ser alguna part del seu discurs, la seva energia...
4. Quina relació tens amb aquesta energia o qualitat? La coneixes en tu? Hi estàs en contra? Creus que està malament ser així? D'on venen aquestes creences? Comenta-ho amb la teva parella.
5. Com et pot servir aquesta energia o qualitat per comunicar-te, per expressar-te? Creus que et pot ser útil? Comenta-ho amb la teva parella.

# Què fem amb els conflictes

## En relació amb el capítol 9

### 14- Rondes emocionals (Extreta de la guia Traçant vides dignes, de Matriu)

Objectiu: donar temps i espai a l'expressió de les emocions en el funcionament del grup.

En què consisteix: abans de començar cada reunió o assemblea, tothom explica a la resta del grup com se sent, tant en la seva vida en general com en relació amb l'organització, mentre la resta del grup l'escolta. Cada grup haurà de consensuar unes normes de funcionament per decidir aspectes com:

- Hi ha un límit de temps per intervenció?
- Es pot fer al·lusió a terceres persones, en forma d'apreciacions, crítiques o demandes? O només és un espai per parlar en primera persona sobre com ens sentim?
- Acords per cuidar de les persones del grup, com poden ser evitar el contacte físic si hi ha persones que ho prefereixen, no tallar, no donar consells sense demanar permís.

Observacions: compartir com estem ens ajuda a tenir més empatia i poder entendre millor les actituds de cadascuna en un dia determinat. A més a més, les rondes emocionals poden servir per detectar malestars o punts calents que necessiten atenció per evitar que escalin i generin tensions dins del grup. Podem decidir si abordar-los en el moment, o bé buscar altres espais per fer-ho.

# Annex 2: materials

## 2.1. Model de document de visió

Explicació resumida de la visió (un paràgraf)
La visió
La missió
Els valors
Els objectius
L'estratègia
Altres...



## 2.2. Model d'acta

<b>Lloc de la reunió:</b> <b>Data:</b> <b>Hora:</b> <b>Participants:</b> <b>Excusen l'assistència:</b>
<b>Assignació de rols</b> Controlar l'ordre del dia i els temps assignats: Torns de paraula: Observar el grup: Preparar l'espai i el material: Dinamització / Facilitació:
<b>Ordre del dia</b> Títol (xx minuts) Títol (xx minuts) Títol (xx minuts) Títol (xx minuts)
<b>Desenvolupament de l'assemblea</b> Tema (xx minuts) Tema (xx minuts) Tema (xx minuts) Tema (xx minuts)
<b>Propera assemblea</b> Hora: Lloc: Qui dinamitza:
<b>Acords presos</b> Què ... ...
<b>Tasques assignades</b> Què, qui, quan ... ...

## 2.3. Model de document de registre de decisions del grup

Núm.	Acords	Data	Observacions
1			
2			
...			

## 2.4. Plantilla d'observació de reunions en clau de gènere

(Comissió d'Economies Feministes de la XES)

<b>OBSERVACIÓ DES DEL GÈNERE</b>			
Reunió que s'observa:	Data:	Hora:	
	Dones	Homes	Total
<b>1. Quantitatiu:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Assistents               <ul style="list-style-type: none"> <li>&lt; 30 anys</li> <li>&gt; 30 anys</li> </ul> </li> <li>-Nº Intervencions</li> <li>Repartiment tasques               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proposta ordre dia</li> <li>- Prendre acta</li> <li>- Facilitació</li> <li>- Moderació</li> <li>- Cura espai (aigües, bolis...)</li> <li>- Assumeix execució acords</li> <li>- Altres</li> </ul> </li> </ul>			
<b>2. Tipus d'intervencions:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Llenguatge utilitzat (masculí, femení genèric...)</li> <li>Tipus intervencions (podem quantificar i també anotar exemples):               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informativa</li> <li>- Propositiva</li> <li>- Presa decisió</li> <li>- Mediadora</li> <li>- Repetitiva/Insistent</li> <li>- Autoritària</li> <li>- Èmfasi en l'acord</li> <li>- Èmfasi en el desacord</li> <li>- Expressió sentiments</li> <li>- Renúncia al torn de paraula</li> </ul> </li> </ul>			
<b>3. Actituds:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Interrupcions</li> <li>- Acaparar torn de paraula</li> <li>- Pixades fora de test</li> <li>- Polemitzar</li> <li>- Reconèixer l'altre</li> <li>- Escolta activa</li> <li>- Salts torns de paraula</li> <li>- Renúncia al torn de paraula</li> </ul>			
<b>4. Continguts:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Els diagnòstics sobre la realitat tractada tenen en compte específicament la perspectiva de gènere</li> <li>Les iniciatives que es plantegen fomenten la igualtat de gènere</li> </ul>			

[xes.cat/comissions/economies-feministes/eina-observacio-genero/](http://xes.cat/comissions/economies-feministes/eina-observacio-genero/)

# Bibliografia i recursos

## 1) Habitatge cooperatiu i comunitats

LACOL; LA CIUTAT INVISIBLE. *Habitar en comunidad. La vivienda cooperativa en cesión de uso*. Ed. Catarata i Fundación Arquia. Barcelona, 2018.

LEAFE CHRISTIAN, Diana. *Crear una vida juntos. Herramientas prácticas para formar Ecoaldeas y Comunidades Intencionales*, Cauac Editorial Nativa. Múrcia, 2011.

SOSTRE CÍVIC (coord.). Col·lecció "Construint Habitatge Cooperatiu". Barcelona.

## 2) Gestió de conflictes

CASCÓN, Paco. "Educar en y para el conflicto". Càtedra Unesco sobre Pau i Drets Humans. Bellaterra.

FIL A L'AGULLA. *La gestió de conflictes a les cooperatives*.  
[www.cooperativestrebball.coop/sites/default/files/materials/guia\\_per\\_a\\_la\\_gestio\\_de\\_conflictes.pdf](http://www.cooperativestrebball.coop/sites/default/files/materials/guia_per_a_la_gestio_de_conflictes.pdf)

MINDELL, Arnold. *Sentados en el fuego. Cómo transformar grandes grupos usando el conflicto y la diversidad*. Ed. Icaria. Barcelona, 2004.

ROSENBERG, Marshall. *La comunicación noviolenta. Un lenguaje de vida*. Gran Aldea Editores. Argentina, 2006.

### 3) Poder, lideratges i facilitació de grups

DIAMOND, Julie, *Power: a user's guide*, Belly Song Press, Santa Fe, New Mexico, 2016.

Manual de facilitació de la PAH.

[www.facilitacion.org/wp-content/uploads/2014/09/ManualPAH-Cat.pdf](http://www.facilitacion.org/wp-content/uploads/2014/09/ManualPAH-Cat.pdf)

FIL A L'AGULLA. *Eines per a la gestió col·lectiva. Manual de facilitació de grups.*

<http://filalagulla.org/wp-content/uploads/2018/02/manualFacilitacioGrups.pdf>

### 4) Economia feminista i ètica de la cura

MOGOLLÓN GARCÍA, Irati; FERNÁNDEZ CUBERO, Ana. *Arquitecturas del cuidado. Hacia un envejecimiento activista*. Icaria editorial. Barcelona, 2019.

PÉREZ OROZCO, Amaia. *Subversión feminista de la economía: aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*.

MATRIU. *Traçant vides dignes*.

[http://matriu.org/sites/default/files/project/pdf/tracant\\_vides\\_dignes\\_cap\\_a\\_una\\_economia\\_feminista\\_1.pdf](http://matriu.org/sites/default/files/project/pdf/tracant_vides_dignes_cap_a_una_economia_feminista_1.pdf)



Aquesta guia té una llicència:

**Reconeixement-NoComercial-CompartirIgual  
CC BY-NC-SA**

Aquesta llicència permet a qualsevol persona mesclar, adaptar i construir a partir de la vostra obra sense finalitat comercial, sempre que us en reconeguin l'autoria i mantinguin llicència en les seves noves creacions.

**Edició i coordinació:** Sostre Cívica, SCCL

**Redacció de continguts i assessorament:** Associació Col·lectiva Matriu

**Disseny, correcció i maquetació:** L'Apòstrof, SCCL

**Impressió:** El Foli Verd, SCCL

Aquest projecte ha estat impulsat en el context de Projectes Singulares dels Ateneus Cooperatius de l'any 2018-2019 promogut pel Departament de Treball, Afers Socials i Famílies i la Direcció General d'Economia Social, el tercer sector, les Cooperatives i l'Autoempresa amb el finançament del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social.

Promou:



Generalitat de Catalunya  
**Departament de Treball,  
Afers Socials i Famílies**

Amb el finançament de:



MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA  
DE POLÍTICA  
CONSTITUCIONAL

