



Treball de cures

dins l'equip de monitors/es

Recursos i
dinàmiques per
millorar el benestar
dels equips de
monitors/es

Índex

Part teòrica	3
a. Què són les cures?.....	4
b. Què vol dir curar l'equip.....	4
c. Com ho podem implementar	5
d. Per què és important	5
e. Qui és responsable de vetllar per les cures	6
- Com podem aplicar aquest recurs al nostre centre? Primers passos!	7
Part pràctica.....	8
a. Autodiagnosi.....	9
b. Com està el nostre equip? Acollida i sortida	36
c. Gestió de conflictes	36
Altres recursos	39
a. Gestionar situacions de complexitat	40
b. Auto cures	43





Part teòrica

a. Què són les cures?

Les cures han anat guanyant importància aquests últims anys i és possible que n'hagueu sentit a parlar en diferents àmbits relacionats amb el tercer sector o en espais educatius. Però de què parlem quan parlem de cures? Aquesta paraula té a veure amb el fet de fer una mirada interna –que té conseqüències externes– tant en els individus d'una organització com en l'entitat en conjunt. En aquest cas parlem d'esplais, i aquesta mirada endins és molt àmplia ja que són organitzacions normalment grans i complexes.

Les cures, doncs, abasten molts aspectes de les organitzacions com, per exemple, l'escolta a les necessitats de les persones que en formen part, repensar la democràcia interna, la gestió del conflicte i l'expressió emocional. També fa referència a com abordar les discrepàncies o punts de vista, l'estrès o el desenvolupament personal.

La introducció de les cures en les entitats proposa una manera de millorar la relació amb tots aquests aspectes i almenys conèixer-los i aprendre eines per saber què fer amb ells. Aquí us proposem un camí per arribar a ser la millor versió que podeu ser.

b. Què vol dir curar l'equip

Quan pensem en curar inevitablement pensem en allò físic, relacionem les cures amb un mal visible. Aquí ens proposem parlar d'unes altres cures, aquelles invisibles però imprescindibles.

Curar l'equip és vetllar per una qüestió molt important: les dinàmiques relacionals, la convivència i el desenvolupament personal. Curar l'equip és fer que tota la maquinària funcioni de la millor manera, és a dir, que tots els membres se sentin acceptats, que hi hagi una estabilitat i es promogui el sentit de pertinença. Curar l'equip és treure el potencial de cada un dels membres, respectar les individualitats i crear una xarxa de sabers i pràctiques que facilitin la feina i creïn la millor versió possible d'ell mateix, mentre s'acompanya el camí personal de cada individu.

Quan parlem de curar l'equip parlem de posar la vida al centre. Això significa donar espais per a l'expressió i la gestió emocional i preocupar-se per un mateix i pels altres. Dit així pot semblar fàcil..., però la realitat sempre és més complexa. La introducció de les cures en les entitats va molt més enllà de crear espais distesos i de preguntar com estan els membres que en formen part. Les cures sovint requereixen mesures més formals, com per exemple escriure el procés que es vol fer, assignar una o més persones encarregades del canvi, formar-se, entre d'altres. Les cures requereixen temps al marge dels espais de productivitat. Per tant, curar l'equip també és trobar aquest temps de dedicació personal i grupal a favor del canvi i millora dels espais compartits.



c. Com ho podem implementar

Són molts els calaixos que podem obrir, remenar i organitzar quan parlem de cures. Hi ha molts aspectes que fan que els equips funcionin. És per això que les cures es poden implementar tant en l'àmbit més evident com en el més petit.

A continuació explicarem alguns dels aspectes que cal tenir en compte. Tot i així, el més important és entendre que pot ser un camí llarg i feixuc, i que les petites passes sovint són les més importants. Per això, no hem de pensar a canviar-ho tot de cop, sinó a caminar a poc a poc i sempre en equip, cap a una millor versió de nosaltres mateixos.

- Els valors del projecte. Tenim una visió clara i compartida del projecte? La visió personal i la comuna van en la mateixa línia?
- El conflicte, les relacions i les emocions. Com gestionem els conflictes? Tenim eines per treure el potencial transformador i les oportunitats?
- Organització dels treballs i les tasques. Tenim un sistema clar i consensuat de presa de decisions? L'estructura organitzativa és clara i tothom té ple coneixement de les seves responsabilitats?
- La participació i la democràcia. Els lideratges que hi ha dins l'equip promouen el desenvolupament i l'empoderament dels membres de l'equip? Tenim eines per tractar les dificultats inherents al dinamisme dels grups?
- La cohesió i el treball en equip. L'equip treballa de forma coordinada? L'ambient del grup genera un espai segur per al treball? Sabem gestionar les tensions o conflictes que hi sorgeixin?
- Les dinàmiques de discriminació en general. Estem compromesos en la lluita contra les discriminacions socials? Som conscients que moltes dinàmiques socials es poden donar dins l'entitat?
- L'estrès. Som capaços combatre els moments de tensió? Tenim mecanismes per gestionar els moments de més activitat? Tenim confiança per comunicar i buscar suport en moments complicats?
- El burn-out. Com gestionem la sobrecàrrega de feina? Com planegem l'horari de curs? Tenim eines per afrontar situacions de cansament?

En els recursos que us oferim més endavant, aprofundim amb alguns d'aquests àmbits.

d. Per què és important

És important ser conscients de la importància d'aquest canvi, no només per procurar el benestar de l'equip, sinó també, i molt important, per no reproduir dinàmiques socials opressives. La vida sovint se situa entorn de la productivitat: anem a treballar, fem reunions, anem a comprar, etc. I si ens atrevim a fer coses per a nosaltres? I si ens escoltem, ens expressem i ens cuidem?

Introduir les cures a les entitats o als equips de monitors i monitores significa ser resistents en una societat que històricament ha mostrat un menyspreu a aquestes tasques i, d'aquesta manera, revaloritzar les individualitats donant importància als subjectes que formen els equips.

e. Qui és responsable de vetllar per les cures

Les cures no són un fet puntual que un cop treballat es pot deixar en un calaix fins a la propera reunió. Les cures han de ser part del dia a dia d'una entitat, i ha de ser responsabilitat de totes les persones que en formen part generar aquest gran canvi. És important entendre aquest procés reflexiu com una oportunitat de canvi, ja que hem de poder transformar les reflexions compartides en reptes i en nous objectius per treballar com a entitat.

Hi ha moltes formes d'introduir-les. Algunes experiències ens diuen que es pot crear una comissió, establir uns responsables o fins i tot fer un càrrec rotatori. Tot i així, les cures han de ser una decisió i una voluntat de tots els integrants d'un grup, i cada persona ha d'acollir la seva part de responsabilitat per tal de fer funcionar de la millor manera aquest engranatge que és l'esplai.

Posar les persones al centre no sempre és fàcil, és per això que des del Moviment volem donar-vos un cop de mà i oferir recursos per tal de fer-vos aquest llarg camí més agradable.



Com podem aplicar aquest recurs al nostre centre?

Primers passos!

PRIMER de tot és necessari un acord consensuat entre tots els membres de l'equip. Per començar un procés com aquest és imprescindible que el grup estigui disposat i agafi responsabilitats sobre aquest canvi. Potser es pot parlar en una reunió o passar el document d'autodiagnosi a l'equip perquè tothom hi pugui fer un cop d'ull.

En **SEGON** lloc, pensem en la manera com volem fer aquest procés, és a dir, la metodologia. Volem crear una comissió dins l'equip? Hi haurà responsables? És important no oblidar aspectes com els objectius, les tasques, el calendari, entre d'altres. A més, també és important que tothom conegui i tingui accés a aquesta informació.

En **TERCER** lloc, és important tenir cura de com es fa aquest procés. Potser hi haurà informació personal dels membres de l'equip o persones que prefereixen manifestar les seves idees de forma escrita i no parlada. Hem de contemplar i acompanyar totes les circumstàncies.

En **QUART** i últim lloc, cal decidir quin format se seguirà. Volem fer-ho de forma intensiva? Preferim fer-ho de forma fraccionada? Potser només volem fer un procés parcial i fer aquest treball en diferents moments.





Part práctica

a. Autodiagnosi

Prèvia a tenir present

Presentem aquest recurs d'autodiagnosi per a fer un exercici i conèixer en quin punt ens trobem com a esplai i com a equip. Et deixem algunes recomanacions:

- És clau haver fer una lectura de la part teòrica.
- Cal ser sincers quan responem, no hi ha respostes correctes ni incorrectes, és una manera de conèixer com treballem.
- Recomanem poder-la fer de manera individual i (després) grupal, comentant els resultats. És possible que el punt de vista de l'equip sigui diferent en alguns punts, i aquí és on també caldrà revisar-ho.
- Demanem un exercici d'extrapolar aquesta diagnosi general al propi esplai. Hi ha alguns aspectes molt generalitzats, i cal fer un exercici per comprendre la qüestió i la resposta al propi esplai.

L'exemple de diagnosi s'ha extret de la font següent: <https://lafede.cat/eticadelacura/es/>. S'ha fet un treball per exportar-lo i adequar-lo a la situació dels centres d'esplai del Moviment.

L'autodiagnosi parteix d'una explicació inicial i d'aspectes previs que cal tenir present. Això pot ajudar a entendre les qüestions, els resultats i les recomanacions posteriors.

BLOC 1 – VALORS HEGEMÒNICS

La cultura organitzativa d'una entitat és una part sovint molt oblidada, però cabdal per al manteniment d'unes relacions i estructures de poder androcèntriques i poc curoses amb les persones que en formen part.

Tenint en compte que vivim en una societat patriarcal, és molt probable que la cultura organitzacional dels esplais també estigui impregnada de valors androcèntrics com la producció, l'èxit, l'eficàcia, la invisibilització de les emocions i els conflictes, el poder jeràrquic, entre altres aspectes.

Prèvia a tenir present

- Transformar els valors i la cultura organitzativa de l'esplai és una tasca que requereix grans dosis de reflexió i revisió interna.
- Tingueu en compte que els valors productivistes i androcèntrics que voleu transformar no formen part només de l'esplai, sinó de tota la societat. Quan voleu transformar-los internament, esteu fent front a uns valors fortament arrelats, per la qual cosa hi trobareu resistències i caldrà gestionar la frustració d'uns canvis lents i dels quals costarà percebre els resultats.
- Per transformar els valors d'un esplai, cal el compromís de tot l'equip.
- Cal vigilar de no perdre els valors atribuïts a cadascun dels esplais (l'ideari), cal revisar-los, renovar-los i defensar-los per no oblidar-los i no perdre de vista l'essència de l'esplai.

Considereu que els valors i les maneres de fer que més es valoren a l'esplai tenen en compte la cura i la igualtat de gènere?

- Sí, tant en el seu funcionament intern com en el posicionament polític extern l'entitat exposa i valora l'ètica de la cura i la igualtat de gènere. Fa incidència de cara enfora i
- a. de cara endins, i vetllem per aplicar-la a l'equip en el dia a dia. Assegurem als relleus anuals poder formar i acompanyar l'equip, generant mecanismes de participació i divisió de les tasques i treballs.
 - b. Hi ha molta voluntat i intenció de fer-ho, però el ritme i les urgències del dia a dia ens impedeixen fer transformacions significatives. Tot i així, des dels càrrecs de coordinació/direcció es procura cuidar molt l'equip de monitors/es, preguntant-los com estan, buscant moments emocionals i de revisió de l'equip.
 - c. Sempre que aquesta cura i igualtat serveixi de cara a la galeria (publicacions a les xarxes socials) ho prediquem; però a l'hora de treballar-ho i aplicar-ho al dia a dia de l'esplai no es fa.
 - d. Els valors de l'esplai, tant en el seu funcionament intern com en el que predica, no tenen en compte l'ètica de la cura, el feminisme i la igualtat de gènere.

En moments informals...

- a. Sempre hi ha una actitud de cura, respecte, compartir inquietuds, preocupar-se per l'altre i donar suport, compartir les alegries i fer bromes sanes.
- b. Hi ha un ambient distès, compartim anècdotes del dia a dia i fem bromes sanes sobre l'esplai.
- c. No tenim gaires moments informals. Quan els tenim, potser parlem del dia a dia o del que passa al món. A vegades, també és on es fan petits grupets i apareix el remoreig.
- d. Hi ha un ambient tens i hostil. No tothom parla amb tothom, hi ha silencis incòmodes, es fan petits grups i apareix el remoreig i la crítica.

Com es posiciona públicament la vostra entitat respecte a la cura i la igualtat de gènere?

a. L'ètica de la cura, el feminisme i la igualtat de gènere es té present en tota la comunicació externa de l'esplai. Tenim un manual d'estil i revisem textos, imatges, campanyes... A més, fem incidència pública al carrer i a les institucions en aquest sentit.

b. Les persones encarregades de la comunicació estan sensibilitzades amb aquestes qüestions i les tenen presents a l'hora d'elaborar les campanyes. Hi ha veus dins l'esplai que apunten que seria interessant fer incidència política en aquest sentit.

c. L'esplai no té presents ni l'ètica de la cura, ni el feminisme ni la igualtat de gènere en la seva comunicació externa. Però darrerament comencen a aparèixer veus dins l'esplai que assenyalen que hauríem de tenir presents aquestes qüestions en les comunicacions externes de l'entitat.

d. L'esplai no té presents ni l'ètica de la cura, ni el feminisme ni la igualtat de gènere en la seva comunicació externa, ni pretén fer-ho a curt termini. Fins i tot alguna vegada hem rebut crítiques per fer una comunicació sexista.

Com es posiciona internament l'esplai respecte a la cura i la igualtat de gènere? (de cara endins: lavabos, espai de treball, cura de l'espai, etc.)

a. L'esplai té engegades diverses campanyes internes sobre l'aplicació del feminisme i l'ètica de la cura com ara activitats, formacions, l'espai, el temps lliure, als lavabos, etc., impulsades per una comissió centrada en aquesta qüestió. Per altra banda, té mecanismes bidireccionals de comunicació per rebre necessitats per avaluar la transformació organitzacional.

b. L'esplai té engegada alguna campanya interna sobre aquests temes, més o menys informal, impulsada per un grup de gent sensibilitzada en aquesta qüestió. Fem activitats al respecte, però de manera interna el dia a dia impedeix que el discurs es pugui portar a la pràctica.

c. L'esplai no té engegada cap campanya interna sobre aquests temes, més o menys informal. No hi ha cap comissió o grup que abordi aquestes qüestions, i quan algú ho ha proposat han aparegut resistències, bromes i comentaris

d. L'esplai no té engegada cap campanya interna sobre aquests temes, i malgrat que hi ha malestars ningú no s'ha vist amb cor de fer la proposta.

Consideres que hi ha coherència entre els valors i la cultura que promou públicament l'esplai i les pràctiques internes?

- Totalment. Precisament perquè de cara endins s'aplica l'ètica de la cura i la perspectiva
- a. feminista, considero que els valors que transmetem de cara enfora tenen legitimitat i efecte.
 - b. Considero que els valors i la cultura que promovem públicament són una declaració d'intencions que, si tinguéssim recursos suficients, podríem aplicar com diem. Encara ens queda feina per fer.
 - c. Els valors i la cultura que promovem no s'apliquen internament. Però això no genera gaire malestar.
 - d. Hi ha una distància abismal entre els valors que es promouen i la realitat de l'esplai a l'equip. I això genera força malestar i desarrelament.

Resultats de l'autodiagnosi: Propostes per a 4 casos diferents

Cas A: El vostre esplai expressa i transmet en l'ambient i les normes no escrites l'ètica de la cura, el feminisme i la igualtat de gènere. A més, ho reforça amb mecanismes de comunicació interna i externa, i en campanyes d'incidència. Felicitats!

- Realitzeu una **campanya externa d'incidència** perquè altres esplais del moviment incorporin l'ètica de la cura i la perspectiva feminista en el seu funcionament, i també altres activitats que interpel·lin com ara activitats territorials generals.
- Allò que comuniquem ens defineix! Elaboreu un **llibre d'estil sobre la comunicació interna i externa** que sigui inclusiva i no androcèntrica, tant visual com escrita.

Cas B: El vostre esplai està convençut de l'ètica de la cura, el feminisme i la igualtat de gènere pel que fa a idees, però cal que això es transmeti encara a la manera de fer, l'ambient i les normes no escrites; cal el que s'anomena una "aposta política", que sigui una prioritat per a tothom. La comunicació interna i externa és una bona eina, però cal continuar treballant en les relacions i el funcionament intern!

- **Identifiqueu i reviseu les maneres d'organitzar-vos**, funcionar i treballar, i pregunteu-vos per les normes no escrites que estableixen i legitimen. Poseu sobre la taula si tothom s'hi sent a gust.
- Identifiqueu i reviseu els tipus de lideratges que hi ha a l'esplai, els valors que promovem, la manera de treballar, intervenir, incidir, etc.
- Pregunteu-vos si contribuïu a incorporar la perspectiva feminista i l'ètica de la cura, si tothom s'hi sent inclòs i acollit.
- Realitzeu una campanya interna de sensibilització i formació per a l'equip.

Cas C: La vostra entitat no està convençuda de la importància d'aplicar l'ètica de la cura, el feminisme i la igualtat de gènere. Malgrat tot, comencen a aparèixer algunes veus sensibles al tema a les quals caldria donar suport perquè puguin exposar els seus malestars i necessitats. El primer pas és prendre consciència com a esplai i poder-ne parlar!

- **Identifiqueu i reviseu allò que l'esplai transmet:** reunions, activitats, publicacions, etc. Pregunteu-vos si tothom se sent a gust i inclòs amb els valors que transmet.

Cas D: L'esplai es mostra contrari a l'ètica de la cura, el feminisme i la igualtat de gènere, malgrat que no ho expressi de forma explícita. Pot ser que es visqui mal ambient, tensions i malestars als quals caldria donar espais d'escolta, diàleg i responsabilització.

- **Identifiqueu i reviseu allò que l'esplai transmet.** Vetlleu perquè en tots els àmbits puguem sentir-nos còmodes i inclusivament: reunions amb l'equip o amb famílies, activitats, xarxes socials. Aprofiteu-ho per fer un recull de principis sobre com comunicar de manera no sexista!

Descobrint els valors i la cultura hegemònica de l'entitat

Temps: 2 h

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

Objectius

- Prendre consciència dels valors hegemònics no explícits de l'esplai.
- Analitzar-ne les implicacions des d'una perspectiva de gènere i de l'ètica de la cura.
- Identificar els malestars, les desigualtats i les exclusions que generen.
- A partir del coneixement adquirit, situar l'horitzó de valors vers els quals volem caminar.

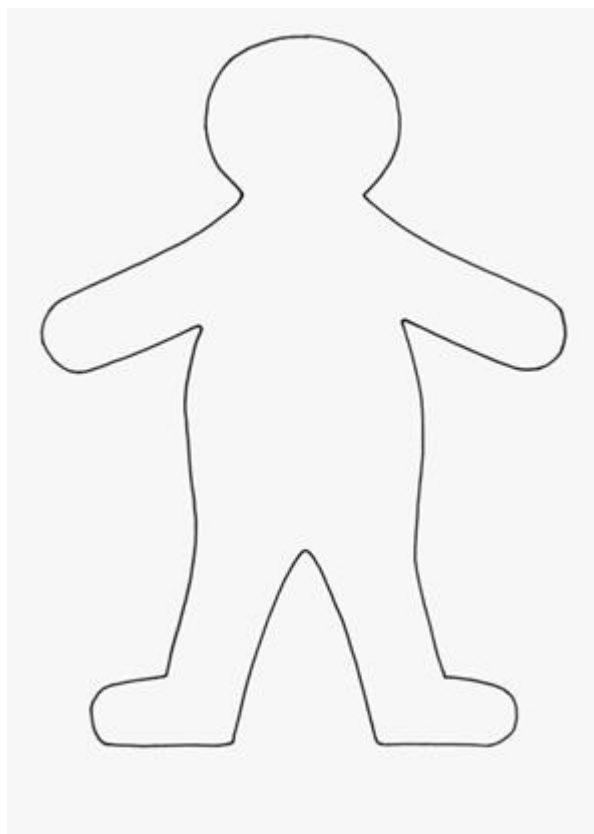
Desenvolupament

1. Dividir l'equip en grups de 3-4 persones. Cada grup ha de fer un dibuix sobre un monitor/a típica (típica motivada a tot; típica absent; típica planificadora; típica...). Els dibuixos han de reflectir què fan, què els preocupa, quins horaris tenen, quines són les seves motivacions, com vesteixen, amb qui es relacionen, les seves responsabilitats...
2. Un cop fets els dibuixos, es posen en comú i col·lectivament se n'extreuen els valors que encarnen i se'n fa una llista (per exemple: productivitat, eficiència, solidaritat...). En acabat, proveu d'analitzar-los des d'una perspectiva de gènere i de l'ètica de la cura. Les preguntes següents us poden ajudar:
 - a. Què aporta aquest valor a l'entitat?
 - b. Són valors tradicionalment considerats femenins o masculins?
 - c. Es poden incloure en una lògica productivista o de cura de les persones?
3. Es tornen a ajuntar els petits grups inicials i cada persona comparteix què li genera aquests valors en el si de l'esplai: si ens hi sentim còmodes i/o incòmodes, si ens generen malestars, patiments, etc., i cap a on es vol avançar. De tot el que s'hagi compartit, cada grup ha de fer un petit recull dels valors hegemònics identificats i el que generen, de la manera que vulgui: un dibuix, un eslògan, un soroll, un moviment, etc.
4. Es tornen a ajuntar els petits grups inicials i cada persona comparteix què li genera aquests valors en el si de l'esplai: si ens hi sentim còmodes i/o incòmodes, si ens generen malestars, patiments, etc., i cap a on es vol avançar. De tot el que s'hagi compartit, cada grup ha de fer un petit recull dels valors hegemònics identificats i el que generen, de la manera que vulgui: un dibuix, un eslògan, un soroll, un moviment, etc.

Consells per a la facilitació

- Es recomana que una persona guiï l'exercici i faciliti els debats.
- És important crear un ambient d'escolta empàtica i no judici per tal que totes les persones se sentin a gust i en seguretat per expressar-se. Tingueu present que l'objectiu no és arribar a consensos, sinó facilitar l'expressió de les vivències de cadascú.
- Exploreu amb curiositat i afecte totes les aportacions.
- Quan alguna aportació generi conflicte a algú, demaneu de centrar-vos en aquest petit conflicte: pregunteu què sent cada part i què costa d'escoltar de l'altra. Recordeu: tots els sentiments i emocions són legítims.
- És important que els valors es puguin identificar com a tradicionalment femenins o masculins (encara que el grup pensi que els valors no haurien d'estar generalitzats), sense que això generi judici moral, per tal de veure si responen a una lògica productivista i de sacrifici, o de cures i atenció a les persones.

Element de suport visual



BLOC 2 – CONFLICTES, RELACIONS I EMOCIONS

Els conflictes es troben a l'ordre del dia dels esplais, i són un dels elements que més malestar generen. El fet de rebutjar-los, negar-los o enfocar-los des d'una lògica de "jo guanyo - tu perds", com tant sovint passa en la nostra cultura, fa que aquests vagin creant una tensió invisible, escalin amb facilitat i esclatin de manera violenta i inesperada.

Des de la perspectiva de la cultura de la pau i l'ètica de la cura, els conflictes i l'expressió de malestars són vistos com a oportunitats de creixement del grup, d'aprofundiment sa en les relacions, i de creació de comunitats més honestes i curoses. Afronem-los!

Prèvia a tenir present

- Si us trobeu en una posició de poder o privilegi a l'esplai (pel vostre càrrec, gènere, edat, experiència...), i obriu la porta a l'expressió de les emocions i els malestars, tingueu present que podeu rebre opinions sobre el vostre lideratge que no us agradin. Us animem a prendre consciència dels vostres privilegis i a tenir una actitud de curiositat vers les experiències dels altres cap al vostre rol.
- Hi ha emocions que poden resultar difícils d'expressar, malgrat estar a l'esplai (per exemple, la tristesa, la saturació, la confusió...), ja que sovint caiem en un fals optimisme, pensant que a l'esplai tot ha de ser positiu.
- Per tot això, és important que, si decidiu crear un espai com aquest, sapigueu que hi podeu destinar temps necessari, crear un ambient d'escolta activa i respecte, i tenir curiositat i afecte per les veus de les altres persones.

L'entitat té en compte la salut emocional dels agents que en formen part?

- Molt! Tenim una comissió/grup de treball que vetlla per la cura del grup i les persones.
- a. A més, a l'inici de la jornada i de cada reunió fem una "roda emocional" per saber com estem i poder respectar al màxim l'estat emocional de cadascú. Quan hi ha conflictes, destinem el temps que calgui a resoldre'ls.
- b. Força. Tenim una comissió/grup de treball de cura i cohesió que organitza trobades d'oci fora del temps d'acció directa amb els infants. A més, a l'inici de les reunions, fem una "roda emocional" per saber com estem i poder respectar al màxim l'estat emocional de cadascú.
- c. Una mica, sempre que no impliqui perdre gaire temps. De tant en tant, fem trobades de cohesió fora del temps de treball.
- d. L'objectiu de l'esplai no és cuidar la salut emocional dels monitors, sinó els aprenentatges amb els infants.

Hi ha espais de relació i cohesió informals?

- a. Sí. I sobretot els potenciem quan arriba gent nova, per tal d'anar-nos coneixent, crear vincles i augmentar la confiança.
- b. Sí, un cop al trimestre fem un sopar/dinar d'equip.
- c. Sí, a final de curs fem un sopar/dinar d'equip.
- d. No.

Et resulta fàcil expressar les teves emocions i malestars a l'equip o a l'esplai?

- a. Sí. Tenim espais pensats per fer-ho de manera segura i acollidora: a les reunions sempre comencem fent una "roda emocional", i com a mínim un cop al trimestre fem una trobada per revisar com estem i com ens sentim dins l'esplai.
- b. Sí. A les reunions, tot i que no sempre fem una "roda emocional" a l'inici, podem expressar com estem de manera tranquil·la.
- c. És difícil introduir aquests punts a les reunions i quan es fa es viu de manera força incòmoda. L'equip t'escolta, però sempre va tothom molt enfeinat.
- d. No. D'això sempre es parla en petit grup o directament amb qui tinguis el problema. I si és una cosa estructural acaba la problemàtica quan part de l'equip deixa l'esplai.

Com es viuen els conflictes a la vostra entitat?

- a. Són vistos com una oportunitat de millora i creixement per al grup. Tothom veu la necessitat d'abordar-los en un ambient acollidor i gestionar-los de manera curosa.
- b. Hi ha voluntat d'abordar-los amb el màxim respecte possible.
- c. Es veuen com un impediment a l'activitat, i per això no s'aborden.
- d. Els conflictes es viuen molt malament i tothom els evita, perquè quan apareixen, com que fa tant temps que estan soterrats, esclaten amb força.

L'esplai té en compte que els conflictes són importants, i els dona l'espai, el temps i els recursos necessaris perquè es puguin abordar?

a. Els petits conflictes s'intenten resoldre al moment o amb el menor temps possible, en un espai tranquil i aplicant la comunicació no violenta. Quan hi ha un conflicte gran, es busca un espai i un moment per abordar-lo i, si cal, es compta amb una facilitació externa.

b. Els petits conflictes es resolen al moment, parlant amb les persones afectades. Quan hi ha un conflicte gran, es fan reunions d'equip en un horari que vagi bé a tothom, i s'apliquen tècniques de facilitació i de comunicació no violenta.

c. Els conflictes petits es resolen parlant amb les persones afectades en espais informals, com fent un cafè. Els conflictes grans s'aborden en reunions d'equip en un horari que vagi bé a tothom.

d. Els conflictes, grans i petits, s'aborden, si es pot, parlant amb les persones afectades en espais informals, com fent un cafè.

Resultats de l'autodiagnosi: Propostes per a 4 casos diferents

Cas A: Sou un esplai que té molt presents els conflictes com a espai de creixement del grup i les persones que en formen part. La vostra aplicació de l'ètica de la cura passa per posar les emocions, necessitats i vulnerabilitats al centre, tot fomentant la interdependència i la creació de vincles. Estigueu atentes a anar revisant la inclusió i comoditat dels mecanismes que useu i les relacions de poder que es van transformant en el si del vostre equip. I, sobretot, assegureu el relleu d'aquestes pràctiques i maneres de fer.

- Programar assemblees emocionals periòdiques incorporades al funcionament de l'esplai. Un cop al trimestre —o més sovint, si es vol— pot ser molt desitjable tenir un espai per revisar com estan les persones de l'equip, les relacions de poder que hi ha, els malestars i les desigualtats.
- Podeu elaborar un decàleg amb indicacions sobre com han de ser les reunions, com s'han de preparar, quins rols s'hi han de donar i quines respostes col·lectives establim davant dels conflictes que hi puguin aparèixer.

Cas B: Com a esplai, teniu molt present la necessitat d'abordar els conflictes de la millor manera possible, i fomentar la cura i cohesió de l'equip. Us animem a continuar treballant en aquesta direcció, facilitant la formació en facilitació de grups i comunicació no violenta entre les persones treballadores i voluntàries.

- Crear una comissió o un grup de treball que vetlli per la cura interna de les persones membres de l'entitat, que prepari i faciliti les reunions de seguiment emocional que s'hagin establert, que impulsi la formació en aquest sentit i que sigui el vehicle mitjançant el qual s'aborden els conflictes.
- Comptar amb facilitacions externes, com el Moviment, quan un conflicte estigui molt encallat. A vegades, un grup està tan polaritzat que pot ser molt difícil abordar un conflicte de manera segura i curosa.

Cas C: Sou un esplai que prioritzeu molt l'eficàcia, la productivitat i la racionalitat. Això està bé, però també pot invisibilitzar molts malestars i relacions de poder que impedeixen el lliure desenvolupament i el benestar de les persones dels equips. Us recomanem treballar la cohesió i creació de vincles, així com la creació d'una comissió que vetlli per abordar curosament els conflictes, i promoció la formació en aquest àmbit.

- Formació en comunicació no violenta i facilitació de grups. Tenir les eines i un marc comú per comunicar-nos d'una manera no violenta i saber com facilitar els conflictes permetrà que tothom conegui les regles del joc i se senti més còmode i segur en aquest àmbit.
- Comptar amb facilitacions externes, com el Moviment, quan un conflicte estigui molt encallat. A vegades, un grup està tan polaritzat que pot ser molt difícil abordar un conflicte de manera segura i curosa.

Cas D: La salut emocional del grup està fortament en risc, i això us pot posar en una situació molt delicada com a grup en què qualsevol conflicte pot fer esclatar el funcionament intern, la convivència i les persones que en formen part. Us recomanem que comenceu a treballar per fomentar la coneixença i cohesió dels membres del grup i, si cal, que tingueu present la possibilitat de fer una facilitació externa en el cas dels conflictes que estiguin molt escalats.

- Establir moments informals de cohesió fora de l'espai de treball. Conèixer les persones de l'equip permet fer créixer els vincles i els lligams, i separar entre la persona i el rol que exerceix.
- Incorporar les rodes emocionals com a primers punts dels ordres del dia de les reunions. Explicar com estem i que venim a una reunió facilita que els altres contextualitzin el nostre estat, l'acullin i el respectin. Alerta! Un cop feta la roda emocional, cal que tinguem en compte tot el que hem dit i no ens n'oblidem com si es tractés d'un punt més a l'ordre del dia.

Fitxa d'Activitat proposada

Què passa amb les emocions a l'Esplai?

Temps: 2 h i 30 min **Material:** element de suport visual, notes adhesives, retoladors.

Objectius

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

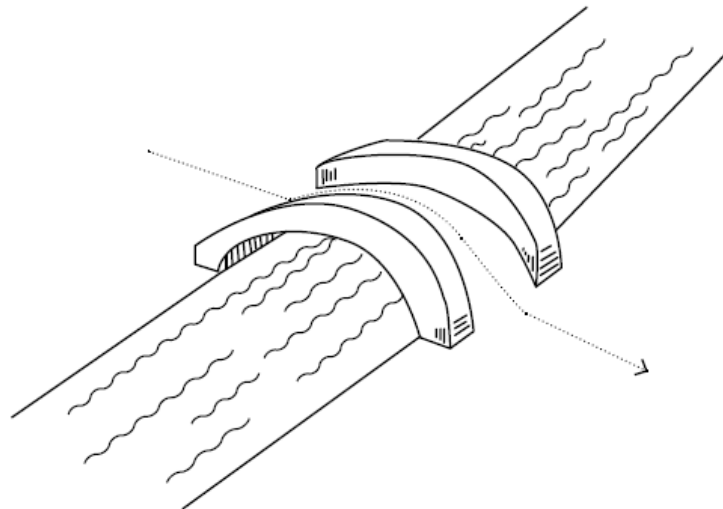
Desenvolupament

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

Consells per a la facilitació

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

Element de suport visual



BLOC 3 – PARTICIPACIÓ I DEMOCRÀCIA

A l'esplai, sovint, tendim a valorar aquelles maneres de participar que són més eficaces i ordenades i amb un patró molt homogeni i androcèntric de participació (defensar l'opinió de manera ràpida, amb fermesa i coherència, parlant alt i clar...). Però segur que a la vostra entitat no tothom s'expressa així, oi? Aquest fenomen deixa de costat les diferents necessitats participatives d'algunes persones, que es veuen obligades a adaptar-s'hi i, en cas que això no sigui possible, la seva veu es veu relegada a un segon terme.

Prèvia a tenir present

- **Atenció!** Transformar la participació no solament vol dir transformar les persones que participen perquè s'adaptin als models existents, també vol dir transformar els mecanismes, els espais i els fòrums de decisió perquè s'adaptin a les necessitats de les persones.
- Obrir-se a noves maneres de participar vol dir obrir-se a noves maneres de comunicar.
- Després de l'autodiagnosi, com a entitat potser decidiu crear mecanismes artificials (repartir rols, usar dinàmiques participatives, etc.) per augmentar la democratització de la presa de decisions. A l'inici se us pot fer estrany, però proveu-ho, expliqueu com us heu sentit i analitzeu els resultats abans de descartar-ho.

Als espais de participació de l'esplai sents que pots expressar la teva opinió lliurement?

- Sí, sense cap problema. Tothom té una actitud de respecte i escolta activa, tenim
- a. mecanismes per facilitar els moments de desacord i gestionar les relacions de poder amb consciència i cura, i tothom té la informació sobre el que es parlarà.
- Sí, força. En general tothom té una actitud de respecte i escolta activa i, malgrat que no
- b. tothom estigui d'acord amb el que es discuteix, hi ha voluntat de consens. Quan es pot, tothom té accés a la informació sobre el que es parlarà.
- A vegades em costa expressar les meves opinions pel que pensaran de mi. Tothom va
- c. a aquests espais amb les idees molt formades i amb ganes d'anar per feina. Si no ho demano, no tinc accés a la informació del que es parlarà.
- d. Se'm fa força difícil expressar la meua opinió. No tothom té la mateixa informació, i hi ha persones o grups que venen amb les decisions pràcticament preses.

Consideres que la teva veu és escoltada i les teves opinions valorades en igualtat de condicions que la resta de les persones?

- a. Sí. Hem treballat molt què és el que pot impedir que això passi i hem establert mecanismes per assegurar la qualitat de la participació: durant les reunions tenim un rol de facilitadora i fem dinàmiques per recollir totes les opinions.
- b. Força. A l'esplai s'escolten totes les opinions, tot i que a les persones amb més rang (per rol, edat, experiència, gènere...) se'ls valora més l'opinió.
- c. No sempre. A vegades he de repetir la meva opinió força vegades perquè es discuteixi –i això a vegades em cansa i deixo de dir-la–, i a vegades la meva idea no ha entrat al debat fins que algú amb un rang superior al meu (per rol, edat, experiència, gènere...) l'ha incorporat.
- d. No. A l'esplai només s'escolten i es valoren les veus i opinions d'un determinat grup de persones.

Consideres que quan vas entrar a l'esplai (monitor/a) vas poder participar en igualtat de condicions als espais de presa de decisió amb facilitat?

- a. Sí. L'esplai disposa de mecanismes per facilitar la incorporació de les persones noves (documentació específica, formació, persona de referència...).
- b. Sí, força. Sempre hi ha algú que, amb bona voluntat, dona un cop de mà a les persones noves perquè estiguin al corrent de tot.
- c. Em va costar força temps incorporar-me a les dinàmiques de participació i als debats. Em van dir que no em preocupés, que ja ho aniria agafant.
- d. Durant els primers mesos no m'assabentava de res i ningú no em va facilitar la meva incorporació.

Què prioritza l'esplai en la comunicació i participació interna?

- a. Facilitar el màxim d'informació amb la màxima eficàcia possible, i recollir l'opinió de tothom per tal de prendre les decisions de manera consensuada, tot acollint les aportacions més crítiques.
- b. Facilitar el màxim d'informació possible amb la màxima eficàcia possible, i consensuar les decisions sempre que es pugui.
- c. Facilitar la informació més rellevant i recollir l'opinió sempre que es pugui.
- d. Comunicar la informació més rellevant.

Com són els mecanismes i els canals de comunicació de la vostra entitat?

- Quan funcionem per representació (per exemple, reunions de coordinadors de grups), sempre dupliquem els càrrecs. I quan funcionem per participació directa, tenim mecanismes àgils i inclusivament amb totes les maneres de participar (dinàmiques, rols...) i necessitats prèviament recollides. També disposem de mecanismes per recollir les opinions de les persones que no hi podran assistir. En tots els casos, tothom pot consultar la documentació generada on-line.
- a.

- Tenim espais de representació i espais de participació directa. Es procura que siguin espais inclusivament i, per a la gent que no hi pot assistir, es generen, si es pot, altres espais per recollir-ne les opinions i perquè estiguin al corrent de les decisions preses.
- b.

- Funcionem per representació. Si algú no hi pot assistir, té el deure de fer arribar la seva opinió. D'aquests espais es comunica la informació més rellevant, que surt en un document on-line.
- c.

- Funcionem per representació. Si algú no hi pot assistir pot fer arribar la seva opinió, però si no ho fa, no s'hi compta. Cada representant és responsable de fer arribar la informació que consideri al grup de persones que representa.
- d.

Creus que pots participar als diferents nivells de presa de decisions de l'esplai?

- Tothom (veterans, nous, pre-monis...) pot aportar la seva opinió, i que aquesta es té en compte a tots els nivells de presa de decisió de la meua entitat.
- a.

- Algunes persones tenen accés a tots els nivells de presa de decisió, però no són totes.
- b.
- Tenir accés o no a determinats espais de decisió depèn de la posició que s'ocupa a l'entitat (personal de la junta, personal tècnic o personal voluntari).

- Algunes persones tenen accés a tots els nivells de presa de decisió però no són totes.
- c.
- Tenir accés o no a determinats espais de decisió depèn dels rols interns i les avinences o desavinences entre grups de persones, ja que algunes decisions es prenen en espais informals.

- Només una proporció molt petita de les persones que formen part de l'entitat tenen la possibilitat de participar en els diversos nivells de presa de decisió.
- d.

Resultats de l'autodiagnosi: Propostes per a 4 casos diferents

Cas A: En l'àmbit de la participació i la presa de decisions, l'esplai és molt conscient de les desigualtats i relacions de poder que es creen fruit del gènere i altres eixos de discriminació com poden ser l'edat, els estudis, l'experiència, l'antiguitat, etc. I, el que és millor, hi posa remei i ho revisa de tant en tant per adaptar-se a les necessitats de les persones participants, incloure tothom i construir un funcionament democràtic de qualitat.

- Planificar l'entrada de nous membres als equips i acompanyar-los en la seva incorporació mitjançant un sistema de mentoria o padrinatge.
- Repensar tots els actes de l'entitat, tant interns com externs, per tal que tinguin un format inclusiú a totes les maneres de participar.

Cas B: En l'àmbit de la participació i la presa de decisions, l'esplai és força conscient de les desigualtats que poden generar diferents circumstàncies personals, i tothom té bona voluntat i compromís per incloure tothom i adaptar-se a les seves necessitats. Però, alerta!, no n'hi ha prou amb la bona voluntat. Cal establir mecanismes que permetin mantenir-la en el temps, fins i tot quan les persones actuals hagin deixat l'entitat.

- Un cop al trimestre, analitzar l'impacte en la participació i presa de decisions (gènere, edat, jerarquia, antiguitat...).
- Un cop al trimestre, fer reunió de valoració de l'estat de la participació i la democràcia. Pot ser interessant que aquest espai estigui facilitat i guiat per una persona externa per tal que tothom pugui expressar-se amb seguretat i comoditat.

Cas C: A l'esplai hi ha poca consciència que hi ha aspectes estructurals que poden dificultar la participació en igualtat de condicions, com poden ser el gènere, els estudis, l'experiència, l'antiguitat... Aquesta manca de consciència fa que es responsabilitzi de la inclusió i participació en igualtat de condicions les persones que pateixen aquestes discriminacions o dificultats, que no sempre es troben legitimades, segures o no tenen prou suport per fer-ho. Això pot generar una participació poc democràtica i generar força malestars.

- Incorporar mecanismes i/o dinàmiques de participació horitzontal i en petits grups per al debat i la presa de decisions.
- Establir rols de facilitació de la reunió o assemblea (persones que faciliten, que vetllen per l'ordre del dia, pel temps, pels torns de paraula, per passar l'acta; persones encarregades de l'espai, de cuidar les persones, etc.).

Cas D: La participació i presa de decisions a l'esplai és poc inclusiva i democràtica. Això provoca que hi hagi desigualtats tant en la participació com en els resultats a favor de qui té més privilegis dins l'entitat, tot generant malestar i desarrelament en les altres persones. Cal posar-se les piles per començar a transformar aquestes dinàmiques.

- Establir com a punt inicial a totes les reunions una "ronda emocional" o "ronda meteorològica", per compartir i detectar malestars i benestars.
- Enviar prèviament a la reunió o assemblea un ordre del dia amb els punts a tractar, el tipus de punt que es tracta (informatius, introducció de propostes, discussió i presa de decisions...), els objectius de cada punt i la temporització, així com la informació

necessària perquè tothom pugui opinar sobre cada tema en igualtat de condicions. Cal fer-ho amb temps perquè tothom es pugui preparar la seva opinió o argumentació.

- Posteriorment, a l'assemblea o reunió, cal enviar l'acta perquè tothom, hagi vingut o no, pugui fer un seguiment de les decisions preses.
- Establir l'hora d'inici i final de la reunió per tal que tothom pugui organitzar-se les altres esferes de la vida amb les quals vulgui o necessiti conciliar.

La participació i la democràcia pugen a l'escenari

Temps: 2 h

Material: element de suport visual, fulls, retoladors de colors.

Objectius

- Prendre consciència de l'estat actual de la participació i la democràcia a l'esplai.
- Prendre consciència de les característiques i/o condicions que penalitzen la participació.

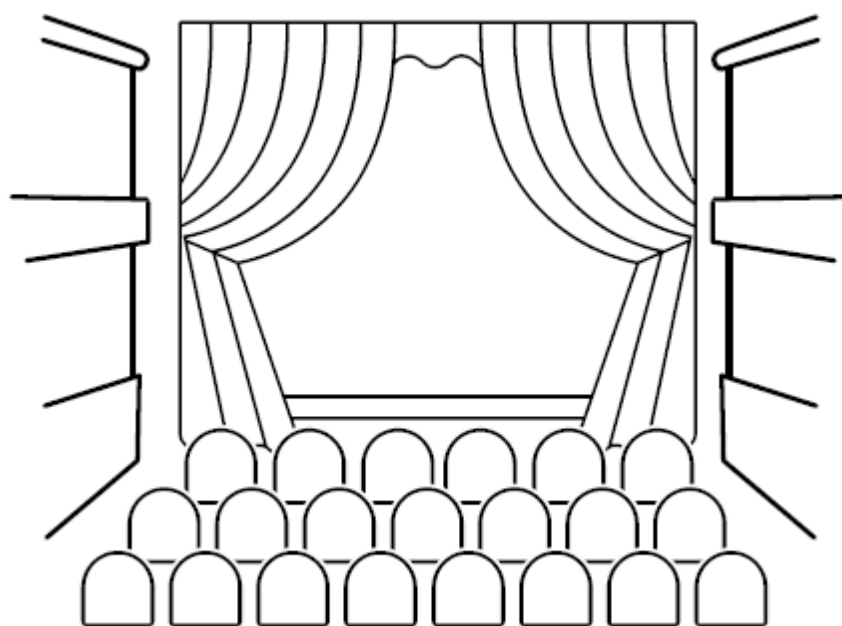
Desenvolupament

1. Cadascú escriu, en una nota adhesiva, el seu rol a l'esplai, el seu gènere, la seva edat, el seu temps (estudis, feines...), la seva seguretat a l'hora de parlar en públic i allò que considera que afecta positivament o negativament la seva participació a l'esplai.
2. A l'element visual de suport, hi ha representat un teatre. Cadascú ha de posar la seva nota adhesiva allà on considera que està respecte a la participació: a l'escenari (el centre de l'activitat), a la platea (com a espectadores privilegiades), als balcons (mirant-s'ho de reüll), al galliner (ben lluny i amb molt xivarri), caminant pel passadís (anant cap a una altra banda)... Us animem a fer servir les metàfores que més útils us siguin per representar les vostres sensacions.
3. Observar la imatge final i, en grups de tres o quatre persones, comentar:
 - Què ens ha sorprès i què no ens ha sorprès.
 - Si ens trobem a gust al lloc on som; si es troben a gust les altres persones.
 - Quines característiques comparteixen les persones que es troben als mateixos llocs del teatre.
 - Quines característiques o condicions faciliten o dificulten la participació.
 - Què ens remou d'aquesta fotografia.
4. En acabat, es desfan els grups i se'n refan de nous, procurant no repetir persones, i es treballa:
 - Què podríem canviar a l'entitat (en els mecanismes de participació, horaris, espais..., no en les persones!) per facilitar la igualtat en la participació.
5. Posada en comú.

Consells per a la facilitació

- Per tal de poder treure suc a l'exercici es recomana que algú el faciliti, sense participar-hi (pot ser algun membre de coordinació o, per facilitar l'expressió, un exmonitor/a, algun membre de l'equip del Moviment, etc.).
- És important crear un entorn de confiança i seguretat, tot introduint el grup a la dinàmica i al clima que es vol crear. Recalqueu que cadascú és lliure d'expressar allò que vulgui i també de no expressar o compartir res.
- Feu èmfasi en el fet que cadascú exposarà com se sent, que tots els sentiments són legítims i que això no es pot sotmetre a judici.
- Per a moltes persones, potser aquest és el primer espai on exposen les seves sensacions respecte al grup, i quan s'està en posició de vulnerabilitat no sempre és fàcil exposar-se. Prengueu consciència dels diferents rangs i cuideu aquelles persones que en tinguin menys.
- Les notes adhesives es poden moure de lloc, així que aprofiteu aquesta característica si, en funció dels espais de participació que analitzeu, la vostra posició canvia de lloc.

Element de suport visual



BLOC 4 – ORGANITZACIÓ DELS TREBALLS I LES TASQUES

Hi ha tota una sèrie d'activitats visibles o invisibles a les quals no s'atorga cap tipus de valor, com si portar-les a terme no impliqués cap tipus d'esforç. Donem la mateixa importància a les tasques que fa tothom?

De què parlem quan parlem de l'organització dels treballs i de les tasques? Parlem de ser conscients de totes les tasques que desenvolupem a l'esplai: quines són, qui les fa, com estan reconegudes i què comporten en termes de malestar o benestar.

Prèvia a tenir present

- No totes les tasques poden ser equitatives, ja que fer-ho tot de manera compartida pot fer molt feixuc el procés i pot provocar una pèrdua de temps i esforços. Però sí que poden ser reconegudes i agraïdes.
- No és suficient fer una llista de totes les tasques que es desenvolupen a l'esplai (amb infants i sense) i tenir-les presents, també cal reorganitzar-les de manera equitativa i tenint en compte les especificitats de rol, coneixements i necessitats de cada persona.
- A l'hora de redistribuir les tasques cal tenir en compte la càrrega total de treball de cada persona (tenint en compte també altres esferes de la seva vida), així com el pes de les tasques que assumeix.

Qui fa les següents feines de manera habitual? la neteja de l'espai; prendre acta de les reunions; preguntar com està l'equip o tenir cura del benestar dels i les monitores; respondre els missatges de famílies; en el cas que no estiguin atribuïdes a algun lloc de treball?

- a. Totes aquestes tasques les fem entre totes les persones de l'equip, i ho tenim establert a la relació de les tasques associades a cada càrrec o comissió.
- b. Intentem repartir aquestes tasques entre totes les persones de l'equip, tot i que no tenim una relació de tasques associades a cada càrrec i comissió (n'hi ha que queden una mica als "llimbs"). En alguna ocasió, sí que hem detectat que hi havia persones que estaven assumint més tasques que d'altres, i això generava malestar.
- c. Algunes d'aquestes tasques sempre recauen sobre les mateixes persones, i això genera un malestar manifest.
- d. No sabem qui s'encarrega d'aquestes tasques.

Es detecta malestar entre l'equip perquè hi ha una sèrie de tasques que sempre recauen sobre les mateixes persones?

- a. No es detecta malestar per aquest tema, perquè ja l'hem parlat i treballat molt i quan detectem un mínim malestar, ja tenim mecanismes per posar-hi remei.
- b. No es detecten malestars de manera habitual o continuada, però puntualment algú apunta al repartiment poc equitatiu d'aquest tipus de tasques.
- c. El malestar per aquesta qüestió és conegut per tot l'equip, però no es modifica aquesta dinàmica.
El malestar per aquesta qüestió és conegut només per una part de l'equip. Alhora, hi ha
- d. la voluntat expressa de no repartir equitativament aquestes tasques quan es distribueixen.

Les tasques invisibles s'inclouen a l'acollida de les persones noves que entren a l'equip?

- a. Sí, sempre que s'explica o s'acompanya a entrar persones noves a l'equip (siguin premonitors/es que pugen o persones externes) sempre es detallen les tasques invisibilitzades de l'esplai.
- b. Tenim presents les tasques invisibles que cadascú fa a l'equip, i això fa que en alguns moments haguem de redistribuir les tasques perquè sigui més equitatiu. Tot i això, no s'explica explícitament quan entra una persona nova a l'equip.
- c. Només tenim presents algunes tasques invisibles que porten a terme algunes persones de l'equip, i mai s'expliquen a les persones noves que entren a l'equip.
- d. No ens havíem plantejat que hi havia tasques invisibles.

Resultats de l'autodiagnosi: Propostes per a 4 casos diferents

Cas A: El vostre esplai fa temps que treballa per incorporar l'ètica de la cura a l'organització i ja s'ocupa de fer visibles i reconèixer les tasques tradicionalment invisibilitzades. Aquest treball s'ha traduït en més benestar entre l'equip.

- Detallar les tasques als diversos càrrecs i comissions.
- Replantejar com distribuïm i qui té la iniciativa per assumir aquestes tasques.

Cas B: El vostre esplai ja és conscient que hi ha algunes tasques que no es tenen presents a l'hora de repartir la feina, però encara no s'hi ha donat una resposta formal.

- Detallar les tasques als diversos càrrecs i comissions. Així com les tasques transversals que ha de realitzar tothom.
- Establir torns rotatoris per les tasques de cures en el si de l'esplai.

Cas C: El vostre esplai ha començat a ser conscient que hi ha tasques que no es tenen en compte i que sempre recauen sobre les mateixes persones, però encara no s'ha plantejat modificar aquesta problemàtica.

- Cal identificar i revisar el conjunt de tasques que fan que l'organització funcioni quotidianament. Identificar quines d'aquestes són visibles, invisibles, més o menys reconegudes i com estan distribuïdes. Posar sobre la taula els malestars que això pugui generar i les necessitats de cada persona respecte a la distribució actual.
- Organitzar una jornada interna de cura de l'espai, l'entorn i les persones per decidir mitjançant la pràctica com volem que sigui aquesta cura quotidiana i com volem distribuir les tasques que se'n deriven (per exemple: qui regarà les plantes).

Cas D: El vostre esplai no havia pensat mai que hi podia haver aquesta problemàtica, tot i que sí que es detectava malestar entre membres de l'equip per l'assumpció desigual de determinades feines.

- Formar-nos en clau de gènere per generar consciència i pro activitat a treballar per l'equitat en el repartiment de tasques.

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

Temps: 2 h

Material: element de suport visual, bloc de notes, retoladors de colors.

Objectius

- Visibilitzar les tasques, de tot tipus, que fan possible la sostenibilitat de l'entitat.
- Visibilitzar quines d'aquestes són visibles i quines invisibles, i com estan distribuïdes.
- Detectar els malestars i les desigualtats derivades de l'actual distribució i reconeixement.

Desenvolupament

1. Col·lectivament, enumereu i escriviu en notes adhesives totes les tasques que es fan a l'esplai. Us pot ajudar començar per les més evidents, i continuar per les quotidianes i, aparentment, poc significatives.
2. A la part visible del dibuix de l'iceberg de l'element visual de suport, situeu aquelles tasques que considereu que tenen visibilitat i reconeixement. A la part invisible, situeu aquelles que considereu que són poc visibles i reconegudes. Mentre ho feu, apunteu al costat de cada tasca qui l'acostuma a fer i si li agrada o no fer-la.
3. A partir de la imatge resultant, en petits grups o amb tothom en funció del nombre de persones que sigueu, comenteu quines són les persones que porten a terme les tasques més desagrades, més pesades i més invisibilitzades.
4. De nou col·lectivament, torneu a apuntar totes les tasques en notes adhesives. Ara haureu de dibuixar un nou repartiment ideal de tasques a partir de la primera roda d'engranatge dibuixada per tal de mostrar la interrelació entre elles. Apunteu també el nom de les persones que les fan.
5. Podeu penjar aquest dibuix del repartiment ideal de tasques en un lloc visible de l'entitat, ja que representa el reconeixement de la feina de tot l'equip i la importància de totes les tasques per assolir els objectius de l'entitat sumant els esforços de tothom.

Consells per a la facilitació

- Com que sovint els treballs invisibles són menys reconeguts, pot ser que a les persones que els duuguin a terme els costi explicitar que ho fan perquè sembli que busquin un reconeixement. És important que quan la facilitadora detecti això, animi i reforci les persones que estan visibilitzant aquests treballs, tot apreciand-ne la importància.
- Fent aquest exercici, poden donar-se situacions de presa de consciència acompanyades de ràbia i sentiment d'injustícia per part de les persones que més tasques invisibilitzades desenvolupen. És important acompanyar aquests moments des de la cura i facilitar-ne l'expressió. Alhora, caldrà tenir en compte que això potser fa emergir reaccions a les persones que no desenvolupen aquestes tasques i que potser es poden sentir atacades.
- Per conduir el diàleg, pot ajudar recordar els passos de la comunicació no violenta (descriure la situació sense jutjar, descriure els sentiments propis i fer una petició) i animar les persones que estan expressant-se a fer-ho..

Preguntes per a la reflexió

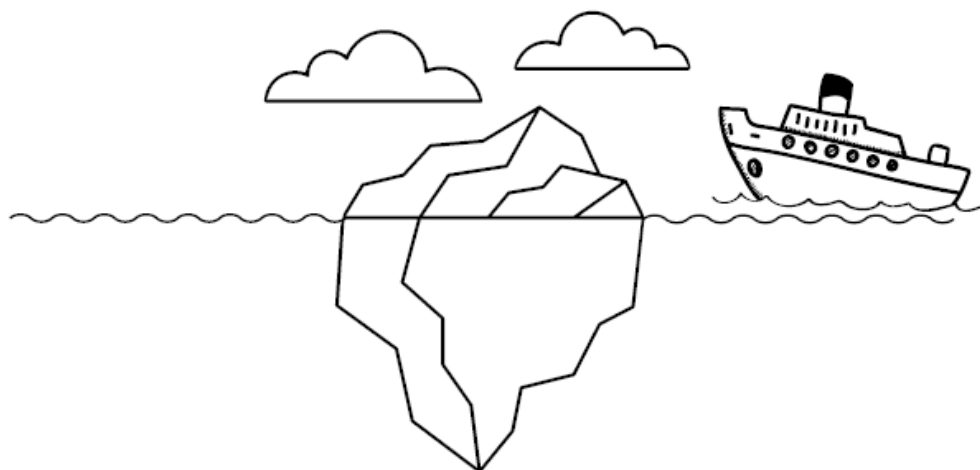
- Creieu que l'equip assoleix els seus objectius a temps i en la forma prevista?
- Com descriuríeu l'ambient de l'equip o equips? (clima de treball, l'existència de subgrups).
- Hi ha grups d'afinitat? Com funcionen i quin efecte tenen en el conjunt de l'esplai?
- Existeix algun espai o moment específicament establert perquè les persones puguin parlar de com estan a l'equip, en relació amb l'esplai i amb la resta de companys/es? Descriviu aquest espai (freqüència, funcionament...).
- La gent marxa cremada pel volum de feina que comporta l'esplai?

Conclusions

A la llum del que heu observat que reflecteixen les reflexions que heu fet en torn les preguntes i les dinàmiques:

- Diríeu que la cohesió i el treball en equip és un tema que és un repte o una potencialitat a l'esplai?
- En cas que sigui una potencialitat, n'èreu conscients?
- Escriviu algunes frases que ho reflecteixin i penseu com ho podríeu visibilitzar més i compartir més.
- En cas que sigui un repte, quins serien els passos que penseu que hauríeu de seguir?

Element de suport visual



b. Com està el nostre equip? Acollida i sortida

El moment d'acollida dels monitors i monitores i el d'acomiadament són importants per a l'equip, i se n'hauria de tenir cura. És important que quan entri algú nou a l'equip se senti acollit, acompanyat. L'equip d'acollida ha de tenir una sèrie de valors que faran que aquesta integració sigui més fàcil, com la flexibilitat o la predisposició. A vegades el fet que s'incorpori un nou membre a l'equip de monitors/res és un esforç extra i un repte per a la resta de l'equip, ja que qui més qui menys té uns hàbits i unes rutines de treball en equip arrelades. És per això que l'equip d'acollida ha de veure aquesta incorporació des de l'acceptació, la recerca de punts comuns i l'empatia. Aquestes actituds són les que afavoriran una bona acollida al nou equip.

Per poder facilitar aquesta entrada i conèixer de primera mà el que necessita una persona quan entra al grup es pot realitzar un espai de dinàmica amb el grup per esbrinar quins aspectes els va agradar quan van arribar al grup, quins varen mancar, què els hauria agradat com a acollida, etc., d'aquesta manera podem crear un petit pla d'acollida per a futures incorporacions a l'equip i que aquestes tinguin una bona acollida.

Un altre moment del qual s'ha de tenir cura és quan un membre surt de l'equip. Hem de pensar que aquesta persona pot deixar el grup per diversos motius, però si s'ha realitzat una acollida i unes bones cures durant el seu transcurs a l'equip, el moment de partida també hauria de fer-se amb molta cura. Un símptoma que s'està realitzant una bona cura d'aquest equip és la creació posterior d'un equip de suport, o el fet que continua sent partícip d'aquell espai encara que sigui des de fora i amb menys implicació.

c. Gestió de conflictes

Què són els conflictes?

- El xoc o la tensió entre dues parts, dos punts de vista, dos estils, etc., quan no ens posem d'acord.
- Un moment d'expressió de la diversitat d'un grup en què les parts viuen l'altre com una amenaça.
- Qualsevol moment d'incomoditat, molèstia o tensió que detectem.
- Un moment de perill i també d'oportunitat.

Els conflictes es troben a l'ordre del dia de les entitats i grups, i són un dels elements que més malestar generen. El fet de rebutjar-los, negar-los o enfocar-los des d'una lògica de "jo guanyo - tu perds", com tan sovint passa en la nostra cultura, fa que vagin creant una tensió invisible, escalin amb facilitat i esclatin de manera violenta i inesperada. A més es perceben com un perill perquè tenim por de fer mal o fer-nos mal, viure una experiència dolorosa, connectar amb moments difícils de la nostra història personal, que es trenqui la relació, que algú sen vagi.

Els conflictes i l'expressió de malestars són vistos com a oportunitats de creixement del grup, d'aprofundiment en les relacions i de creació de comunitats més honestes i curoses.

Alhora, si no es gestionen bé i a temps, tenint en compte les relacions de poder en les quals s'emmarquen, també poden ser un perill i generar danys i abusos.

Per tal de gestionar-los bé, és important que cadascú pugui identificar les emocions que se li generen, cosa que està fortament condicionada per la socialització de gènere que cadascú ha rebut. A més, són una oportunitat per conèixer-nos més com a persones, crear comunitat i cohesió grupal, guanyar consciència i connexió de pertànyer a l'equip.

Què és la gestió de conflictes?

Hem de tenir interès i deixar de tenir conflictes amb el conflicte, una visió de procés i veure el conflicte com la tensió entre dos rols.

Sovint, evitem els conflictes, els neguem o, quan en tenim, creiem que no ens haurien d'estar passant, que estem fent alguna cosa malament, etc. Els conflictes són naturals, inherents, inevitables, formen part de la vida de les persones i de les organitzacions i són una mostra de la seva diversitat i la seva democràcia interna. Per tant, l'objectiu no és no tenir conflictes sinó tenir interès pels conflictes i pel potencial que poden aportar a l'organització.

Una altra manera de veure-ho i que pot ser útil és veure els conflictes des d'una visió de procés. Quan ens ho mirem així, no és tan important ni com ha començat el conflicte ni qui l'ha començat. Allò que pren importància és tot el procés i què en podem aprendre. Els conflictes existeixen perquè les organitzacions i les persones necessitem ser més conscients d'alguns aspectes de la realitat i de la nostra vida organitzativa que no veiem. Per tant, la visió de procés ens pot ajudar a estar realment oberts i apreciar les noves informacions que el conflicte ens aporta.

Podem veure el conflicte també com la tensió entre dos rols (ens referim a dues posicions, punts de vista o experiències diverses davant d'un tema) que van més enllà de les persones que els representen en un moment determinat. Això és el que anomenem visió sistèmica. Des d'aquest punt de vista, entenem que tots els rols són necessaris i importants en una organització i que l'objectiu és poder facilitar l'expressió i la interacció. De la seva interacció o diàleg en sortiran els propers passos que necessitem fer com a organització.

EINES DE GESTIÓ DE CONFLICTES

Creació d'espais per gestionar els conflictes

La primera recomanació per gestionar els conflictes és crear espais específics que contribueixin a:

- Expressar i compartir com estem i com ens sentim.
- Expressar i dialogar sobre les principals tensions i malestars detectats a l'equip (aprendre a parlar del que és difícil i del que ens molesta, gestionar conflictes).
- Poder-nos apreciar i reconèixer de manera precisa i acurada (en general, les persones ens apreciem, tant a nosaltres mateixes com a les altres. Sentir-nos apreciades també ajuda a prevenir els conflictes).
- Connectar de nou amb el sentit, amb l'anhel, el somni d'allò que fem.

Hi ha moltes possibilitats i formats d'espais que es poden crear:

- Espai mensual o bimensual (mínim trimestral) per parlar de com estem i facilitar possibles conflictes seguint els passos del cicle bàsic de resolució de conflictes o gestionant el conflicte com si fossin rols.
- Crear espais extraordinaris quan ho hi hagi situacions especials (volem dedicar-hi més temps, ha sorgit un conflicte que volem atendre).
- Dedicar l'inici de les reunions a parlar de com estem.
- Fer “cafès” o trobades bilaterals per parlar de com estem, sobretot quan amb una persona sentim distància, incomoditat o quan hi ha hagut un conflicte.

Molts d'aquests espais són vàlids tant per a la gestió de conflictes com per a la prevenció.

Cicle bàsic de resolució de conflictes



*Extret de: www.iapop.com/worldwork



Altres recursos

a. Gestionar situacions de complexitat

Com acompanyem la situació de complexitat?

Hem vist que és important fer el treball de cures de manera transversal i quotidiana, però a vegades ens trobem amb situacions inesperades que suposen una complexitat. Com podem treballar-ho, aleshores? En aquestes situacions és molt important que les cures no restin en un darrer pla. Sovint intentem resoldre els problemes o situacions de manera pràctica, protocols, logística..., però les cures amb l'equip de monitors i monitores serà imprescindible per a no oblidar la vessant emocional de les persones i l'entitat.

Com ho podem fer?

- Convoquem una reunió extraordinària que dedicarem a treballar emocionalment la situació. Què ens genera? Com ens sentim? És important entendre que si no s'han treballat les cures de manera quotidiana i transversal pot ser que no haguem generat un espai de confiança per tal que l'equip expliqui què li passa. Hem de generar l'empatia necessària per a ser un espai segur.
- Exposarem diversos materials i recursos que tenim per a treballar-ho en grups reduïts, si calgués amb participants o famílies.
- Podem comptar amb el Moviment i amb l'equip de promoció perquè ens acompanyi en aquesta situació, així com amb professionals que ens puguin donar un cop de mà més individual.
- Podem comptar amb exmonitors/es i famílies que siguin professionals de l'àmbit educatiu o social en el qual ens trobem. Pot ser un recurs per a formar l'equip, però també per acompanyar-lo i enfortir-lo.

Possibles situacions i materials per a cada situació

El dol

Davant la pandèmia del 2020 i 2021, s'ha activat tot de recursos per a treballar el dol amb infants i adolescents, així com el recurs del Consell Nacional de Joventut sobre el suïcidi juvenil. Creiem que l'esplai ha de poder ser un espai on es pugui parlar i treballar de tot, però hem d'anar ben preparats i preparades. Aquí us deixem alguns recursos:

- [Consell Nacional de Joventut. Encarem el suïcidi juvenil](#)
- [Contes per treballar el dol amb infants](#)
- [Estris 204: El dol: acompanyar els processos de canvis des del lleure](#)

En el cas de treballar-ho amb infants, creiem que també és important fer partícips els pares i mares, sobretot si hi hagut alguna mort recent a la família, per tal de treballar-ho també a casa.

Bullying i assetjament

Ens podem trobar que algun infant de l'esplai pateix bullying dins o fora de l'entitat, així com que algun monitor o monitora senti que està sent assetjat/da per un altre. En el primer cas, ens trobarem un seguit de recursos que ens ajuden a treballar l'assetjament i a prevenir-lo, també en el cas que sigui

ciberassetjament. Per al segon cas, recomanem treballar-ho amb dinàmiques de gestió de conflictes i/o aprofitar per revisar l'autodiagnosi per observar i incorporar-hi canvis.

Protocols, formacions i guies:

- [Protocol de prevenció, detecció i intervenció davant l'assetjament i el ciberassetjament entre iguals](#)
- [Protocol de prevenció, detecció i intervenció davant conductes d'odi i discriminació](#)
- [Guia sobre el Bullying](#)
- [Guia sobre tecnologia i ciberassetjament, recursos per famílies.](#)
- [Assetjament. Com podem evitar el bullying? \(estris.cat\)](#)

Recursos i dinàmiques

- [Bullydance.](#)

Maltractaments i abusos sexuals

L'esplai ha de ser un espai protegit per als infants, però això no vol dir que no ens puguem trobar amb infants que viuen o han viscut situació de maltractament. I és per això que com a educadors i educadores hem d'actuar. Per un costat, us deixem els protocols d'actuació, i us recomanem fer una dinàmica amb l'equip (amb tot l'equip o amb les persones que han hagut d'actuar davant la situació) per tal de treballar la relació emocional que ens pot generar aquesta situació.

Protocols i guies:

Protocols Catalunya

- [Protocol de prevenció, detecció, notificació, derivació i coordinació de les situacions de maltractament infantil i adolescent en l'àmbit educatiu](#)
- <http://xtec.gencat.cat/ca/centres/projeducatiu/convivencia/protocols/maltractament-infantil-adolescent/index.html>
- <http://xtec.gencat.cat/ca/centres/projeducatiu/convivencia/protocols/violencia-masclista/index.html>
- https://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/infancia_i_adolescencia/proteccio_a_la_infancia_i_ladolescencia/maltractaments_dinfants_i_adolescents/comunicacio_de_maltractaments_dinfants_i_adolescents/

Protocols Balears

[Protocol Marc interdisciplinari de maltractament infantil de les Illes Balears.pdf](#)

Per un altre costat, trobem els abusos sexuals. L'esplai ha de poder protegir els infants, però ens podem trobar en alguna situació d'abús sexual infantil. "L'abús sexual infantil és un abús de poder que es dona quan una persona utilitza un infant o adolescent com a objecte sexual." També ens podem trobar amb abusos entre l'equip de monitores majors d'edat, i per tant parlem d'abús sexual. Des del Moviment tenim persones referents i formades en aquests temes per poder acompanyar a aplicar el protocol, acompanyar l'equip i l'entitat per tal d'encarar-ho legalment, però també pedagògicament i

emocionalment. És per això que si ens trobem en aquestes situacions serà molt important haver treballat els espais de cures i confiança.

Catalunya

- https://jovecat.gencat.cat/web/.content/documents/vacances_i_estades/prevencio_maltractament_infantil/Protocol-de-prevencio-dels-abusos-sexuals-i-altres-maltractaments-en-lambit-de-leducacio-en-el-lleure.pdf
- https://www.fbernadet.org/desarrollo/wp-content/uploads/2017/01/Guia_baixa_def.pdf
- https://jovecat.gencat.cat/web/.content/documents/vacances_i_estades/prevencio_maltractament_infantil/El-Lleure-Educatiu-com-a-espai-de-proteccio.pdf
- https://jovecat.gencat.cat/web/.content/documents/vacances_i_estades/prevencio_maltractament_infantil/abordatge-abus-sexual/Poster_GESTIO-EMOCIONAL-1.pdf
- https://jovecat.gencat.cat/web/.content/documents/vacances_i_estades/prevencio_maltractament_infantil/abordatge-abus-sexual/GESTIO-EMOCIONAL_document.pdf

Balears

- [Protocol d'actuació en casos d'abús sexual infantil i explotació sexual infantil a les Illes Balears](#)
- Protocol per al lleure educatiu – En procés de redacció

Addicions, estupefaents i alcohol

Sovint ens podem trobar amb el debat de l'ús del mòbil a les colònies, o bé sobre el consum d'alcohol, o que els adolescents ens preguntin si ens droguem. Creiem que l'esplai pot ser un bon espai educatiu per a tot el tema d'addicions, sobretot quan ens trobem en una situació complicada i ho hem de treballar, cal estar ben informats/des i preparats/des. És important entendre que l'equip de monitoratge no ho sabem tot, i per això podem comptar amb professionals de la sanitat o pedagogs per poder abordar aquests temes.

- Addiccions a la tecnologia:
 - https://dixit.gencat.cat/ca/detalls/Article/2011_Noves_addiccions_en_els_adolescents
 - Guia “Les tic i tu, una relació addictiva”: https://www.cjb.cat/wp-content/uploads/2016/10/Guia_Addiccio_TIC_ISSUU.pdf
 - Recurs “Pantalla amiga”: <https://www.pantallasamigas.net/>
- Estupefaents i alcohol:
 - Còmics “en petites dosis”: <https://www.cjb.cat/blog/2018/05/comics-enpetitesdosis/>

Guia sobre drogues: <https://www.cjb.cat/wp-content/uploads/2020/11/DROGUES-Guia-agrairas-al-dia-seguint.pdf>

Altres conflictes (gestió de conflictes, locals...)

Ens podem trobar davant d'altres conflictes, dins el propi equip, amb les famílies, amb l'entitat titular o els locals, etc. Per això recomanem poder treballar-ho des del punt de vista de la gestió de conflictes, o bé comptar amb el Moviment per a poder fer mediació, trobar una possible solució i un

acompanyament emocional durant el conflicte i després del conflicte per tal de sanar els problemes que hagin pogut sorgir.

b. Auto cures

Durant tot el material hem estat parlant dels espais de cures, d'empatia amb el grup, d'escolta activa, d'emocions, però el primer pas imprescindible és comprendre què són les cures i practicar l'autocura. Quan som monitors i monitores podem experimentar diverses emocions, reaccions i estats d'ànim. Les autocores ens poden servir per conèixer-nos i comprendre'ns i, sobretot, per practicar estratègies que et faran conscient de les necessitats, relacionar-te amb tu i amb la societat.

El més important en aquest procés és prendre consciència de nosaltres en relació amb l'entorn social, en aquest cas l'esplai. Per això és important començar plantejant unes preguntes que ens ajudin a fer conscients aquests processos per tal que puguem trobar la manera de gestionar-los.

- Estic còmode a l'esplai?
- Dedico el temps que vull i puc donar?
- Tinc temps per fer altres coses que també m'agraden?
- En algun moment he sentit que no tenia temps per a mi?
- Hauria de canviar alguna cosa per tal de sentir-me millor?

Reflexionar individualment o conjuntament sobre aquestes preguntes pot ajudar a adonar-nos del que fem, de com estem i del que podem canviar per estar encara millor. Com s'ha dit al llarg de tot el recurs, aquests canvis no són instantanis i es tracta d'un procés llarg. Tot i així, val la pena treballar els aspectes esmentats per tal que l'esplai sigui un espai segur i còmode on créixer.

Et proposem algunes pràctiques que creiem necessàries i importants per combinar les cures i l'esplai.

Recursos per al dia a dia:

- Portar un estil de vida saludable tenint en compte l'alimentació, l'exercici físic, entre d'altres.
- Organitzar el temps segons les prioritats i necessitats individuals. Som conscients que sovint l'agenda s'omple d'activitats i ocupacions, però també cal saber dir que no i parar sempre que calgui.
- Buscar moments per a una mateixa, i fer coses que ens agradin o que ens omplin. Les pots fer de manera individual o acompanyada. Et proposem:
 - **Punt de connexió**
- Crear espais de confiança dins l'equip per expressar com ens sentim i què necessitem. Com estem individualment té repercussions a nivell grupal, per tant, escoltar-nos farà que es treballi segons la voluntat del grup.
- Alguns moments complexos poden sobrepassar-nos i ens poden fer sentir perdudes. És important poder demanar ajuda i expressar-ho per tal de buscar solucions.

www.peretarres.org/mcecc

 facebook.com/MCECC

 [@esplaisMCECC](https://twitter.com/esplaisMCECC)

 [@esplaisMCECC](https://www.instagram.com/esplaisMCECC)

 [@esplaisMCECC](https://www.telegram.com/esplaisMCECC)

 **FUNDACIÓ
PERE TARRÉS**

 **FUNDACIÓ
VERGE BLANCA**

 **FUNDACIÓ
SANTA MARIA DE
SIURANA**

 **FUNDACIÓ
CROERA**



 **FUNDACIÓ
ESPLAI GIRONA**
Mare de Déu del Mont