

Les cures a les entitats

23 setembre 2020



Els continguts d'aquest article estan basats principalment en el [Curs de Democràcia interna i Cures impartit per la Cooperativa Fil a l'Agulla](#).

Segurament heu sentit a parlar de les cures en diversos dels espais on us moveu. Potser algunes no teniu clar **què són ben bé** ni si ho esteu incorporant en el dia a dia de la vostra entitat, d'altres deveu haver fet un **llarg treball intern per incorporar-les** i d'altres tot just esteu iniciant el procés.

Sigui quina sigui la vostra realitat, les **cures estan cada vegada més presents en el debat públic** i, més concretament, en el món associatiu, on hi ha més persones i entitats amb ganes d'incorporar-les en els seus espais.

Amb el següent article volem donar unes primeres nocions sobre **què s'entén per cures i de quina manera les podem incorporar** a la nostra entitat.

A què ens referim quan parlem de cures?

Existeixen múltiples definicions i interpretacions sobre què són les cures. Algunes de les idees principals que hi ha al seu voltant són:

- **Posar el benestar de les persones (físic, emocional, mental, material) i del planeta al centre:** aquesta idea es contraposa als valors de la societat patriarcal i capitalista com la productivitat, eficiència, l'èxit... com a últims fins.
- **Tenir en compte les subjectivitats:** històricament la nostra societat s'ha regit per l'ètica de la justícia basada en l'objectivitat i la idea que formalment totes les persones som iguals i, per tant, hem de ser tractades totes per igual. Per exemple, com que tothom és igual, tothom ha d'arribar a la mateixa hora. La norma doncs ha de ser la mateixa per totes les persones.

En contraposició a aquesta perspectiva, l'**ètica de les cures** (concepte desenvolupat per [Carol Gilligan](#)) **té en compte les subjectivitats** i obre la mirada més enllà de la igualtat formal. Contempla la diversitat de situacions, persones, temps i espais. Incorporar les cures implica dotar del mateix valor i importància a les **subjectivitats, les experiències, les percepcions i les emocions** que a la racionalitat i l'objectivitat.

- **Corresponsabilitat:** l'ètica de les cures també inclou la idea que formem part d'una xarxa de relacions d'interdependència. Les **persones som interdependents** des del punt de vista de les **necessitats materials, emocionals i relacionals**. Hem doncs de començar a trencar amb la concepció que tot allò que ens passa ho hem de gestionar soles i passar a concebre que ho podem tractar en col·lectivitat. És responsabilitat de totes el benestar de cada una de les persones del grup.

Les cures també estan estretament relacionades amb la **democràcia profunda**. La democràcia no és només quelcom racional, sinó també és subjectiva i emocional. La nostra entitat pot definir-se com a democràtica, incloure-ho dins dels seus valors i tenir certes estructures formals de presa de decisions. Aquesta democràcia formal, però, no implica necessàriament que tothom se senti **lliure o amb les condicions que necessitaria per participar**.

Quan parlem de democràcia profunda ens referim a entrar en l'**àmbit de les subjectivitats**, de les percepcions, les emocions de les persones que formen part. Es tracta de revisar si les persones se senten **còmodes i lliures per participar**, si se senten **escoltades i reconegudes**, entre altres coses. És una responsabilitat col·lectiva crear un espai on tothom se senti còmode i segur per participar-hi.

Com les incorporem a les nostres entitats?

Són diversos els àmbits d'una entitat on es poden incorporar les cures i a continuació n'exposem alguns d'ells:

Benestar emocional

Quin espai tenen les emocions a la nostra entitat? Quina relació tenim amb elles? Quines són benvingudes i a quines no se'ls dona espai per expressar-se? **Existeix espai per a la gestió i l'acompanyament emocional**? És interessant plantejar-nos totes aquestes qüestions a la nostra entitat si volem començar a incorporar-hi les cures.

Cohesió i treball en equip

Les tasques urgents del dia a dia sovint ens porten a abordar només temes operatius dins l'entitat. Ara bé, treballar i buscar **espais explícits per cohesionar el grup és necessari** per humanitzar les persones i veure-les més enllà del rol que ocupen a l'entitat.

Si som un grup cohesionat, tindrem prou vincle per sostenir els futurs conflictes que sorgeixin. A la vegada, és recomanable **revisar el funcionament dels equips i el clima de treball** que es percep entre les persones.

Gestió dels conflictes

Tenim un conflicte amb el conflicte. En general ens fa por abordar els conflictes i per això acostumem a evitar-los o negar-los. Els conflictes, però, són inevitables, [formen part de qualsevol relació humana i de les nostres associacions i col·lectius](#). Són una mostra de la diversitat i, per tant, són símptoma de democràcia de l'espai. Adoptar una **actitud oberta i de curiositat cap al conflicte**, ja sigui com a persones o com a grup, és el primer pas per cuidar-nos

més entre totes.

Comunicació i *feedback*

A l'hora de comunicar-nos entren en joc múltiples factors més enllà del missatge i sovint ens trobem en situacions incongruents on s'emeten dobles senyals (hi ha una part intencionada i una altra que emetem de manera inconscient). Quan ens comuniquem amb algú hem de tenir present que **parlem amb tot el bagatge d'aquesta persona** (història personal, experiències, traumes, etc.).

A la vegada, és clau tenir **consciència dels nostres activadors** (aquelles situacions amb què connectem per la nostra història personal, ferides, traumes...) que ens dificulten escoltar a l'altre i compartir-los amb la resta per mantenir una comunicació més sana i "efectiva". **Establir espais explícits de *feedback***, ja sigui apreciatiu (és a dir, de posar en valor) o crític, on les persones puguin expressar com se senten amb les persones i l'entitat, és una altra bona pràctica a tenir en compte.

Poder

Acostumem a associar poder amb abús i opressió. [Ens fa por el poder i no sempre en parlem en les nostres organitzacions](#). Quan se'ns assenyala que tenim poder, connectem amb sentiments de culpabilitat, de negació... No volem tenir poder, ja que no volem ser persones opressores. El poder, però, és quelcom que existeix. Si neguem la seva existència, serà llavors quan el risc que es produeixin abusos de poder sigui molt elevat.

El problema doncs no rau en el poder en sí mateix, sinó en la manca de consciència i, en conseqüència, en el seu mal ús. Es tracta de **posar el focus en com exercim el poder en lloc de voler-lo eliminar**.

Visió

Sovint percebem la visió com una cosa abstracta, allunyada del dia a dia. Ara bé, és important **tenir clara la visió de l'organització**, ja que és allò que ens aglutina com a grup i ens guia en la quotidianitat de l'entitat. Dóna sentit a allò que fem col·lectivament i ens permet estar connectades entre nosaltres. Des de l'entitat hem de vetllar perquè les persones membres estiguin connectades amb

aquesta visió col·lectiva, mentre que és responsabilitat de cada una veure si aquesta va en sintonia amb la seva visió pròpia individual.

Governança i organització

Acostumem a equiparar les estructures amb malestar i acabem caient en l'absència d'estructura, en la indecisió... Ara bé, si ho deixem tot en mans de l'espontaneïtat és més probable que les relacions de poder invisibles es manifestin. Per això, és necessari crear marcs de referència on moure's, ja que si no **la falta d'estructura també pot ser opressiva i donar espai als abusos de poder inconscients**.

Tenir **estructures organitzatives i de governança clares i al servei de les persones**, que tinguin en compte el seu benestar i estiguin connectades amb la visió de les organitzacions és una manera de cuidar a les persones. A la vegada, cal que siguin **estructures flexibles**, és a dir, tenir present que no hi ha una manera correcta de funcionar que sigui vàlida per sempre sinó que cal revisar com la gent les està vivint i anar-les redefinint.

Gestió de les agressions i dinàmiques de discriminació

Partint que la nostra entitat es troba en el marc social en què vivim i les seves membres hem estat socialitzades en ell, hem d'assumir que en alguns moments es produiran agressions a les nostres entitats. Cal, doncs, **estar preparades** per quan passi i poder-hi donar una resposta adequada com entitat. És molt recomanable tenir **protocols específics per abordar agressions** de qualsevol tipus (masclistes, lgtbifòbiques, racistes, etc.) i, a la vegada, fer un **treball de sensibilització intern** a tall de prevenció.

També és necessari **revisar les pràctiques internes de l'entitat** i identificar quines són discriminatòries amb aquelles persones que surten de la normativitat establerta per poder transformar-les en pràctiques inclusives amb totes les persones.

Altres recursos d'interès

- [Perspectiva feminista i ètica de la cura. Guia d'autodiagnosi per a organitzacions](#) (Lafede.cat)
- [Traçant vides dignes: cap a una economia feminista](#) (Matriu)
- [Com incorporar l'ètica de la cura i la perspectiva feminista a la nostra entitat](#) (Crític)
- [La nostra organització ens cuida? Hauria de fer-ho?](#) (Fundació Pere Tarrés)
- [Organització d'un Punt Lila](#) (CRAJ)

Incorporar les cures a l'entitat és un **procés llarg que implica un treball intern transversal** on es necessiten recursos de tot tipus i temps. Si esteu interessades en rebre **acompanyament** en el procés o en realitzar una càpsula formativa a mida sobre la temàtica, podeu contactar-nos a través del correu electrònic **acompanyaments@crajbcn.cat**, el telèfon **93 265 52 17** o per **Telegram o Whatsapp** al 652 87 81 22.