

## REPARTO EQUITATIVO DEL TRABAJO

-Se ha sostenido en el tiempo una carga desigual del trabajo, y eso ha generado mucho malestar: asimetría en el reparto de tareas dentro del grupo.

- El reparto desequilibrado en el trabajo, no por los tipos de trabajo/labores ejecutadas, sino por el volumen de trabajo y la energía y el mimo dedicado por cada cual a cada tarea genera cierta sensación de injusticia que se acrecenta cuando esa situación de desequilibrio es negada.

- Se ha echado en falta más trabajo de puesta en común sobre: la sobrecarga de tareas en personas, lo que a cada una le cuesta más, menos, por qué, cómo rotar roles y tareas, frustraciones en algunas por desconocimiento, otras de más fuerza física, medias jornadas, empoderamientos no completados, cansancio de conflictos.

Algunas personas sienten que sí se trabajó mucho en este sentido.

- Las diferencias en la intensidad con que se vive la huerta hace que no haya un reparto equitativo del trabajo.

## HERRAMIENTAS

- Reparto rotativo de tareas en planificación semanal

- Evaluación de las tareas hechas la semana anterior

- Ronda de sentires respecto a las distintas cargas de trabajo.

## AUTOCRÍTICA

- Necesidad de incorporar un mirar autocrítico, personal y colectivo.
- Resistencias en hacer autocrítica acerca de la cantidad y la calidad en el trabajo han generado malestar y dificultado el aprendizaje y el entendimiento en el grupo.
- Resistencias en hacer autocrítica sobre cómo y en qué espacios se comunican los malestares han dificultado el buen entendimiento intragrupal.
- La autocrítica resulta difícil en general pero de diferentes maneras a cada una. En un mundo en el que queremos vivir es muy importante. El cómo se han realizado las críticas ha obstaculizado la autocrítica. \*ver comunicación
- Conflicto de valores. La creencia arraigada en torno a la necesidad de un mirarse autocrítico se vivió como un conflicto personal (amenaza) debido a resistencias acumuladas en la vida de cada una.
- Se producen resistencias y dificultades en hacer autocrítica cuando ya hay ciertas formas de hacer. Alguien puede sentirse cuestionado en su conocimiento o tener miedo a los cambios, lo que implica por detrás una suelta de poder y con el delegar.

## HERRAMIENTAS

- Intercambio de sentires y expresión de malestares
- Debate y trabajo personal
- Búsqueda y creación de espacios para la autocrítica constructiva

**COMUNICACIÓN**

- Cómo (formas), cuándo (en qué momento) y dónde (en qué espacios) decimos y expresamos las cosas y cómo las recibimos.

\*Hacer llegar las críticas mediante comunicación no violenta es algo a lo que no hemos aprendido, hace falta mimo, amor. En un grupo como este no es que haya faltado, hemos ido aprendiendo pero se ha hecho a base de equivocarse, lo que supone hacerse y hacer daño.

**HERRAMIENTAS**

- Creación de espacios para comunicar fuera de la huerta malestares generados en ella (reuniones)
- Reuniones de sentires
- Trabajo personal

**TRANSPORTE**

El gg vive en distintos puntos de madrid.

Subimos en dos coches a la huerta: el R19 (coche cooperativo) y otro personal. Ambos recojen y llevan a casa a las trabajadoras. Esto genera una desigualdad en horarios y responsabilidades adjuntas a los vehículos y por otro lado un bloqueo a la hora de participar en la decisión de la hora de vuelta (si se quiere volver en coche). Contingencias y necesidades de la huerta en el último momento pueden implicar que quien ha subido en su vehículo decida alargar la hora de salida, lo que genera un desconocimiento de la misma para quien no tiene carné y ha subido en ese vehículo personal.

**HERRAMIENTAS**

- Compensación de horas y de la responsabilidad que suponen los coches con la asunción de una tarea concreta, el gallinero
- Transporte público
- Horarios pactados a la hora de quedar en Madrid y de irnos de la huerta y de Perales
- Cambios de trayecto

## NIVELES DE EXPERIENCIA

- Las nuevas no hacen formación previa, y no tomar apuntes suficientes/autoformación documentada hace que en cada tarea se pregunten dudas, muchas veces repetidas, lo que crea sensación de freno por un lado y de desempoderamiento.

- Dificultad en el compartir el conocimiento, cada unx viene con un bagaje, una historicidad, unas resistencias y vivimos en una sociedad con una estructura social (género, clase, etc.) que lo refuerza. \*\*

- Los diferentes niveles de experiencia generan de manera "natural", asumida, una sobrecarga para las personas que llevan más tiempo. Pero si esta formación se hace indefinida, cumplir los objetivos productivos del grupo se hace inviable.

- El incremento de la experiencia y el empoderamiento puede generar también conflictos al alterar el cómo se venía haciendo algo hasta entonces.

- Diferentes niveles de conocimiento y soltura en el trabajo pueden generar malestar.

- No tener objetivos claros de formación (conocimientos mínimos pasado cierto plazo de tiempo) genera malestar: Por un lado *No sé qué cosas debo hacer* y por otro *no puede ser que aún no se haya aprendido eso tan básico*.

- Dificultad a la hora de transmitir conocimientos sin caer en roles que retroalimenten relaciones de poder (conocimiento, género, etc).

- Que la formación sea tan larga, o haya supuesto una especie de "concepto ilimitado".

## HERRAMIENTAS

- Formación continuada

- Transmisión de conocimiento ---- visibilizando que "saber" es "poder" y que en este grupo el género y el conocimiento se suman como como ejes de poder.

## RESPONSABILIDAD

-Si las cargas de responsabilidad en la huerta no rotan, se genera malestar (cambio de roles para que nadie se quemé). Para asumir responsabilidad es necesario comprender (muy vinculado a la formación) los mapas de tareas, entender qué sucede cuando hago algo, cómo lo hago, etc.

-Es difícil responsabilizarse y entender el proyecto en global por su complejidad, cosa que se acrecenta por la diferencia entre jornadas y medias jornadas.

- Estamos en un proyecto que requiere saber en qué momento estamos, en cuanto no se tiene conciencia del ritmo que imprime la huerta se dificulta el cumplimiento de los objetivos grupales, no hay empoderamiento. La falta de empoderamiento ha supuesto una menor responsabilidad del trabajo, y ésta depende de múltiples factores. \* ver Niveles de experiencia. Y cuando llegamos a acuerdos y no se respetan.

-Convertir en dinámicas el no acabar las tareas de las que alguien se ha hecho responsable o no solucionar “cagadas” propias genera sentimiento de desigualdad para lxs que acaban solucionando y un retraso en el trabajo grupal.

-Falta de responsabilidad junto a falta de exigencia con el propio trabajo genera desconfianza y dificulta delegar.

-Desresponsabilizarse de una tarea (consciente, o inconscientemente por dificultad en cómo afrontarla) genera desigualdades, malestares, desequilibrios, asimetrías.

## HERRAMIENTAS

- Asamblea de planificación semanal.

- Evaluación de tareas.

- Evaluación de ministerios.