

EL SPIDER-TEST

UNA HERRAMIENTA DE AUTODIAGNOSTICO, MIRÁNDONOS LO NUESTRO

**Propuestas didácticas
para Participar poniendo
la Vida en el centro.
Mirándonos lo nuestro.**

Proyecto diseñado y coordinado
por **Ecotono S. Coop. And.** de
interés social y subvencionado
por la **Agencia Andaluza de
Cooperación Internacional al
Desarrollo** como proyecto de
Educación para el Desarrollo.



Agencia Andaluza de Cooperación
Internacional para el Desarrollo
Consejería de la Presidencia, Interior,
Diálogo Social y Simplificación Administrativa



Autoría

ECOTONO S. COOP. AND.

ANA JIMÉNEZ TALAVERA

ELISABET PADIAL GARCÍA

MARÍA CORONADA VAZQUEZ BARRANCO

EQUIPO CRAC

ANTONIO MORENO MEJÍAS

Han participado en la construcción colectiva

AMPA COLEGIO SAN JOSÉ OBRERO SEVILLA

APY

ENTREPUEBLOS ANDALUCÍA

FARMAMUNDI FRIDAYS FOR FUTURE. SEVILLA

MAD ÁFRICA

RED DE EDUCADORES PARA UNA CIUDADANÍA GLOBAL

SOLIDARIDAD INTERNACIONAL ANDALUCÍA

ECOLOGISTAS EN ACCIÓN

Ilustraciones

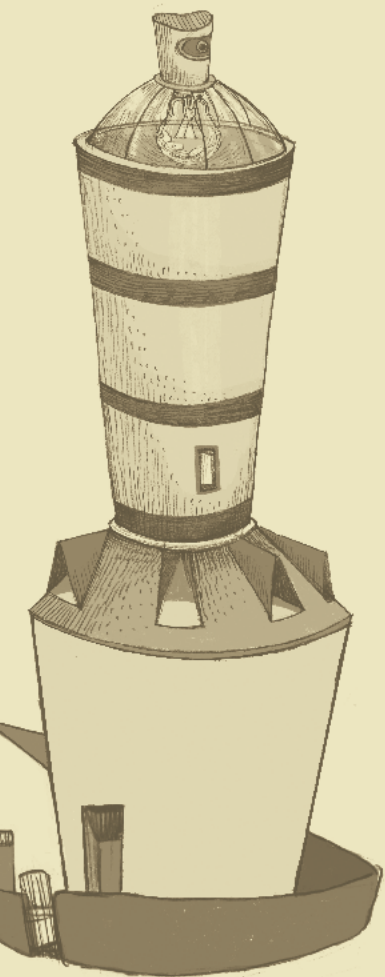
MARI MURIEL

Maquetación

PEDRO DELGADO

ÍNDICE

EL SPIDERTEST: UNA HERRAMIENTA DE AUTODIAGNOSTICO Y MEDICIÓN DE IMPACTO



- 4 **Breve introducción**
- 5 **¿Qué es el Spidertest?
y ¿QUÉ queremos evaluar?**
- 12 **¿CÓMO lo queremos evaluar?**
- 13 **Metodología propuesta**
- 15 **El Spidertest completo**
- 25 **Instrucciones para
colorear la araña**
- 28 **Araña imprimible
para colorear**

EL SPIDER-TEST UNA HERRAMIENTA DE AUTODIAGNOSTICO MIRÁNDONOS LO NUESTRO

1. Breve introducción

La herramienta de autodiagnóstico que presentamos a continuación ha sido resultado de la sistematización y re-organización de la información generada durante las sesiones de trabajo con las organizaciones que forman parte del grupo motor del programa PPLVC. Se encuentra completa más adelante en este documento

Llevamos años buscando complementar y ampliar la información para mejorar nuestros proyectos entendidos como un proyecto holístico tanto de los proyectos que desarrollamos como del equipo que formamos. Este proyecto ha tenido varias fases y en cada fase hemos obtenido diferentes productos. Para el desarrollo de este trabajo, hemos partido de un trabajo en el que reflexionamos sobre características deseables que deberían cumplir nuestros colectivos si tienen como objetivo poner la Vida en el Centro. La referencia inicial fueron los cuatro ejes de nuestra propuesta i.e. Participación, Sostenibilidad ecológica, justicia global y feminismos.

Desarrollamos, acompañados por Fernando Cembranos, una lluvia de ideas asociada a cada eje, donde aportábamos indicadores que considerábamos esenciales en cada uno de ellos. Esta lluvia de ideas generó una ingente cantidad de propuestas. La sistematización y clasificación de dicha información ha terminado dando como resultado la herramienta “Octoputest” para evaluar proyectos y “Spidertest” para evaluar equipos. Es decir confrontar de qué manera nuestros proyectos y nuestros equipos y/o colectivos incorporan los criterios que hemos definidos como deseables en procesos participativos que pongan la vida en el centro.

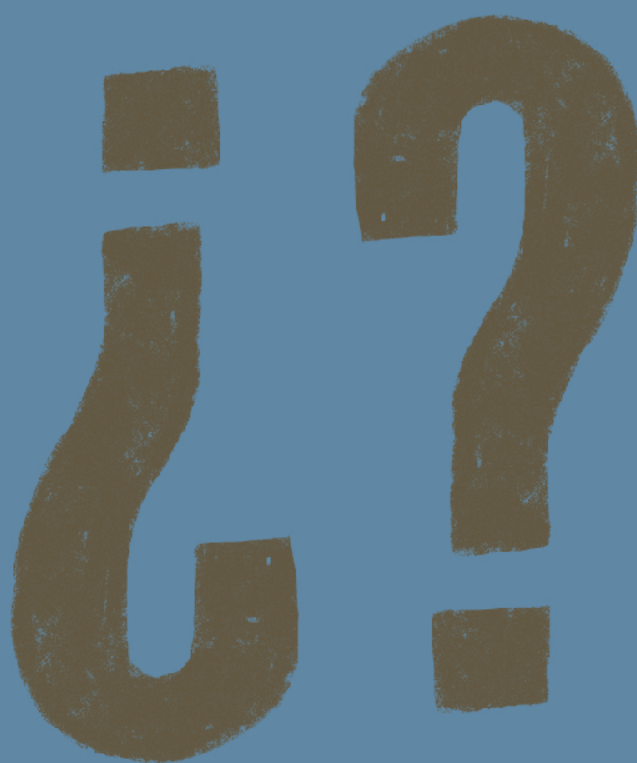
El Octoputest podéis encontrarlo en el siguiente documento:

<https://lavidaenelcentro.ecotonored.es/recursos/propuestas-didacticas-para-participar-poniendo-la-vida-en-el-centro-construyendo-realidades-desde-la-epd/>



2.

¿QUÉ ES EL SPIDERTEST?
Y ¿QUÉ QUEREMOS
EVALUAR?



Es una herramienta de autoevaluación para los colectivos y organizaciones. Este “Spidertest” propone un ejercicio de reflexión colectiva en el seno de cada organización sobre el funcionamiento del equipo y/o colectivo. Tiene el formato de matriz de doble entrada donde se evalúa la presencia de:

- **8 criterios (filas):** Poder, Carácter Universalizable, Los Cuidados, Interseccionalidad, Feminismos, Sostenibilidad Ecológica, Participación y Necesidades.
- **En 4 aspectos (columnas)** diferentes de nuestros equipos y colectivos: Misión y Actividades. Las Personas y sus Relaciones. El Sostenimiento de la Organización. La Comunicación y la Proyección Externa.

ASPECTOS / CRITERIOS	Misión y actividades	Las perso- nas y sus relaciones	El sosteni- miento de la organización	La comuni- cación y la proyección externa
Poder				
Carácter universalizable				
Los cuidados				
Interseccionalidad				
Feminismos				
Sostenibilidad ecológica				
Impulsos de diferentes vías de participación				
Necesidades				

A continuación aportamos algunas reflexiones sobre los 8 criterios incorporados:

PODER

la apuesta por fórmulas y procesos de participación colectivos, pasa ineludiblemente por un reparto y ampliación de la capacidad de decidir sobre los diversos asuntos y del poder para la gestión de lo común. Apostamos por hacer de los equipos un espacio donde la capacidad de decisión implique al conjunto, o al máximo número posible de las personas integrantes de la organización. Para esto es imprescindible que se produzca una apuesta clara por parte del equipo por fórmulas de democracia directa -aquellas donde todas las personas de la organización forma parte de la toma de decisiones, o al menos se establecen y explicitan los mecanismos necesarios para que esto se produzca. Ya sea en aspectos de gestión, o en aspectos de comunicación, financiamiento, etc... Siempre evidentemente con la información suficiente para poder participar de esta toma de decisiones. O al menos, generar un gradiente de posibilidades en el que se pase de que la base social, no pueda participar (situación generalizada en la actualidad) a crear cauces y contextos que le permitan tener voz y capacidad de decisión sobre el mayor número posible de medidas que afecten a la organización. Por tanto resaltamos la necesidad de desarrollar las capacidades, la motivación y los conocimientos necesarios para poder “tomar parte” de las decisiones que afectan a la vida cotidiana del colectivo, pero además de colocar en el centro de nuestras decisiones el bienestar de las personas con las que compartimos planeta, el de las que quedan por venir y el del resto de los seres vivos. E invitamos a la reflexión acerca de la gestión del poder en los diferentes contextos, ¿qué repercusiones e implicaciones tienen grupos jerárquicos? ¿y grupos horizontales? ¿Se podrían buscar otras fórmulas?

CARÁCTER UNIVERSALIZABLE

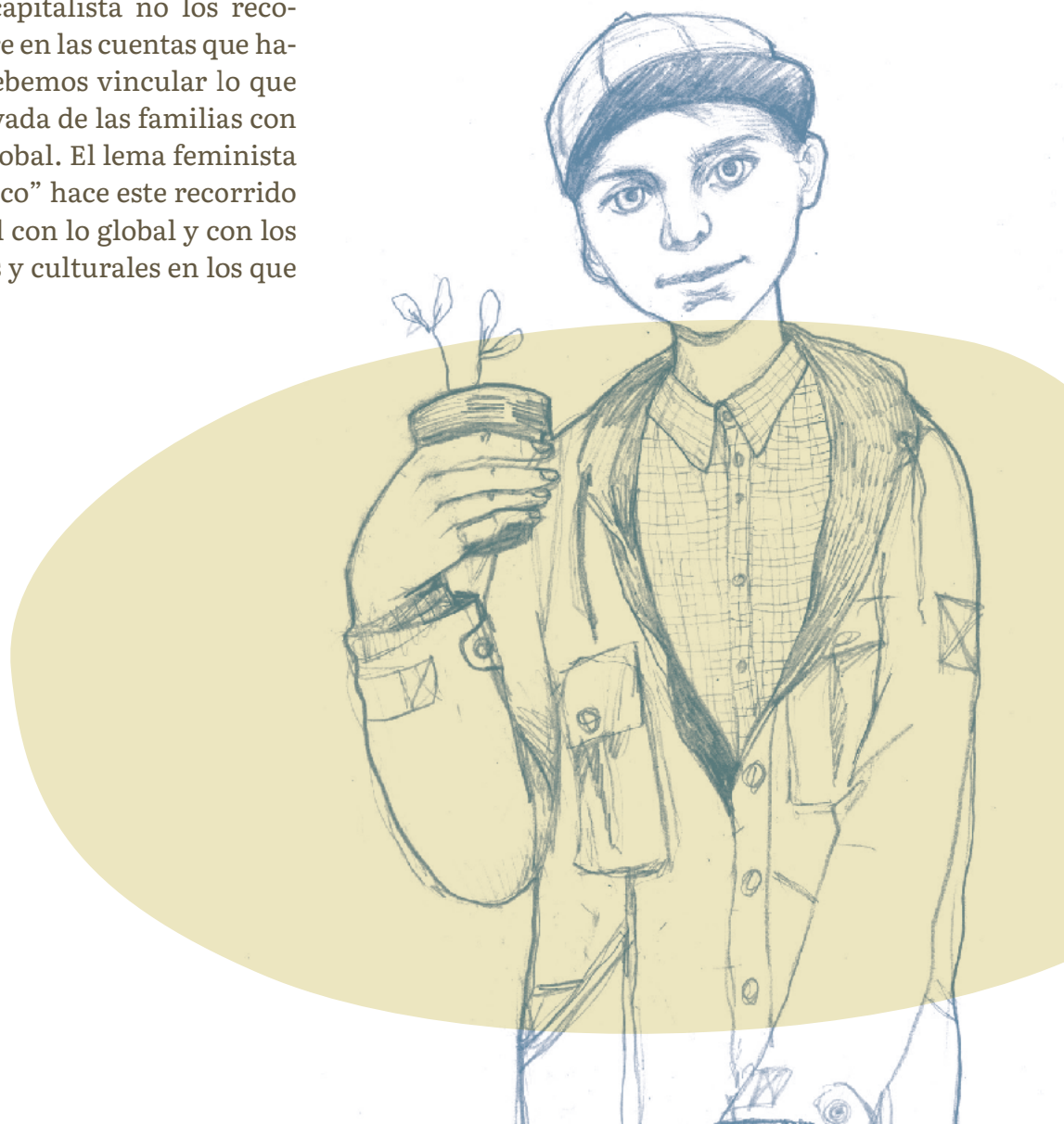
si un proyecto no puede ser desarrollado por todos los grupos sociales es un privilegio. No es admisible que un “grupo zoológico” que se dice inteligente y ético, permita la extinción o la creciente degradación de una mayoría de sus congéneres, como consecuencia del modo en que se organizan sus sociedades. El modelo de extracción, modificación, distribución y consumo y la organización socioeconómica de las sociedades ricas es inviable, ya que no es sostenible a corto-medio plazo para las sociedades en las que rige y ni mucho menos es universalizable o accesible para el resto del mundo. Empezar a orientarse en una dirección rectificativa siempre queda para el día después, o para los que vengan más tarde o para cuando se den las condiciones adecuadas para abordarlo. Cómo proclaman ya muchos movimientos sociales: “no hay planeta B”, no podemos seguir dilatando el abordaje de la transición ecosocial a escala planetaria. Por estas razones nuestras maneras de funcionar deberían poder ser replicables atendiendo, por supuesto, a la singularidad de los diferentes grupos sociales. Cualquier propuesta que para su desempeño precise de algún aspecto limitante (por ejemplo el uso exclusivo de un tipo de tecnología al que no tienen acceso todas las personas) se convierte en un privilegio. Conviene que generemos funcionamientos grupales que permitan ser desarrolladas mediante diferentes alternativas y no por ello se vea mermada la posibilidad de conseguir el objetivo final. El lenguaje, la tecnología, la accesibilidad de los contextos, son algunos de los aspectos que deberían poder ser adaptables en función de las características y realidades de los diferentes grupos.

LOS CUIDADOS

Nuestra vida transcurre encarnada en cuerpos que nacen, enferman, envejecen y tienen necesidades diferentes. Nuestros cuerpos sólo pueden sobrevivir si se insertan en un espacio de relaciones que garantice cuidados y atenciones a lo largo de toda la vida, y sobre todo en algunos momentos especialmente vulnerables del ciclo vital, como son la infancia, la vejez, los momentos de enfermedad o la diversidad funcional. Aquí nos encontramos con los trabajos de cuidados, llevados a cabo de forma mayoritaria e injusta por cuerpos feminizados. Estos trabajos comprenden una parte material, como puede ser la preparación de alimentos, o limpiar a una persona enferma entre otros. Pero también una parte relacional y emocional tan reclamada por el movimiento feminista: necesitamos amor y afectos para vivir (Cristina Alonso Saavedra). Y son trabajos, aunque el sistema capitalista no los reconozca ni los incorpore en las cuentas que hacen crecer el PIB. Debemos vincular lo que pasa en la esfera privada de las familias con lo que pasa a nivel global. El lema feminista “lo personal es político” hace este recorrido y vincula lo personal con lo global y con los constructos políticos y culturales en los que vivimos.

De cara a los colectivos es muy frecuente que las actividades “no remuneradas” que hacen posible su funcionamiento y que generalmente pertenecen a la esfera de los cuidados no se consideren y también están muy feminizados. ¿Quién limpia los espacios comunes?, ¿Quién coge acta?, ¿Quién está pendiente del estado de ánimo de los demás? ¿Estamos teniendo en cuenta la realidad de cada persona (por ejemplo con personas a las que cuidar) a la hora de generar espacios de toma de decisiones o simplemente de ocio compartido? Es cierto que la cosa va cambiando pero aún nos queda un largo camino por recorrer.

Recordemos que para que un grupo se cuide y cuide deben existir mecanismos de resolución de conflictos cotidianos, impulsando la escucha y la comunicación como principales herramientas.



INTER- SECCIONALIDAD

Distintos elementos como el género, la clase social, la orientación sexual, la diversidad funcional o intelectual, la etnia, la edad, la casta o la religión entre otros, determinan la vivencia y configuran la identidad. Tener en cuenta estos distintos elementos nos permite tomar consciencia de la diversidad humana, concepto mucho más amplio que la diversidad cultural, que está presente en nuestras interacciones de forma permanente. La hiperlegitimación de algunas visiones sobre otras es lo que lleva a la imposición de modelos únicos. Los clásicos modelos de opresión dentro de la sociedad, tales como el racismo, el sexismo, la discriminación religiosa, la homofobia o el clasismo entre muchas otras sin dejar de nombrar el especismo como forma de opresión a otros seres vivos del planeta, no actúan de forma independiente entre sí, sino que se interrelacionan creando un sistema de opresión que refleja la “intersección” de múltiples formas de discriminación. Sabemos que en numerosos contextos una mujer no tendrá las mismas posibilidades que un hombre, pero si es una mujer blanca y de clase media frente a un hombre negro de clase baja la cosa se complica. Es fundamental comenzar a visibilizar y trabajar sobre los distintos ejes de poder que nos atraviesan, y ver como eso afecta al funcionamiento de nuestras organizaciones.

FEMINISMOS

desde diversos campos de conocimiento, se pone de manifiesto que tras la aparente igualdad se continúa reproduciendo un modelo dicotómico y desigual para mujeres y hombres en el que además no se integra a las personas que no se identifican con ninguno de estos géneros. Las personas percibidas como no conforme con las normas sexuales y de género predominantes, incluyendo lesbianas, gays, transexuales, bisexuales o intersexuales (LGTBI), son más vulnerable a la discriminación en ciertas organizaciones. Entre otros aspectos, se desvela el sexismo y androcentrismo en conceptos, estructuras y usos del lenguaje; Se plantea el análisis diferencial respecto a la participación entre géneros. No solo respecto al número de intervenciones y tiempo de intervención, sino también a las unidades de contenido significativo que aportan y dependiendo de quién (qué género) si se tienen en cuenta o no, o de qué manera se tienen en cuenta.

En la medida en que colocamos la vida de las personas en el centro, invitamos a analizar también las posiciones de género desde la subjetividad, los símbolos, los cuerpos, la construcción de sus identidades, las relaciones entre iguales y la toma de conciencia individual y grupal. La mirada feminista que proponemos tiene un doble propósito:

- * Detectar y deshacer creencias, actitudes, relaciones y comportamientos sexistas y LGTBIfóbicos.
- * Proporcionar lenguajes, expresiones y experiencias inclusivas así como alimentar relaciones horizontales, basadas en el reconocimiento mutuo, el buen trato y el aprecio por la diversidad.



SOSTENIBILIDAD ECOLÓGICA

Para el funcionamiento de los grupos debemos partir de análisis de la realidad que pongan el foco en los procesos sociales, y en cómo estos regulan la gestión de los “recursos” (materiales, energéticos y/o biológicos) a escala global y local, y con la repercusión social que a su vez tienen dichos procesos. Asumiendo que los procesos sociales vienen determinados por el sistema socioeconómico dominante. Debemos integrar criterios de sostenibilidad que atiendan a aspectos tales como:

- * *Incorporar criterios de sostenibilidad fuerte a la hora de tomar nuestras decisiones; desde cómo movernos, cómo alimentarnos, cómo vestirnos, cómo participar en nuestro entorno... en definitiva, cómo satisfacer nuestras necesidades básicas.*
- * *Fomentar el desarrollo de iniciativas existentes o imaginar y crear (colectivamente) nuevas iniciativas que vayan en esta línea, teniendo en cuenta la solidaridad sincrónica (con todas las personas que compartimos planeta) y diacrónica (de las generaciones que quedan por venir, reconociendo su derecho a poder desarrollarse en un entorno sano y sostenible).*

PARTICIPACIÓN

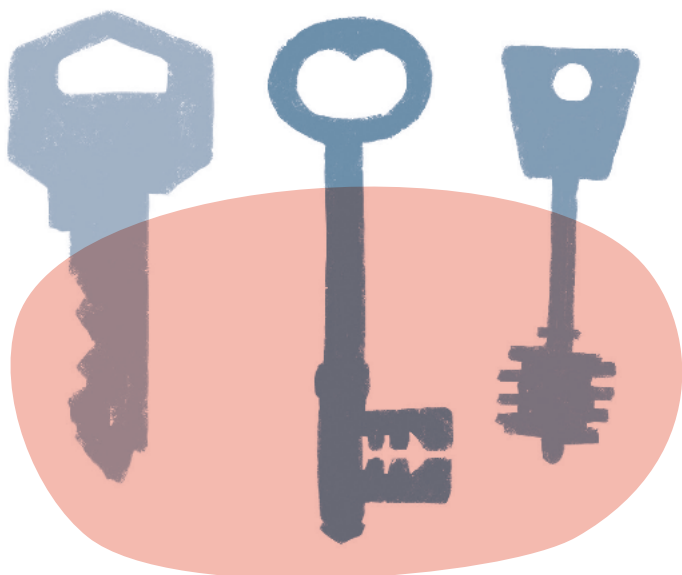
Entendemos por participar el acto de construir, de forma colectiva, propuestas propias que respondan a las necesidades e intereses de los sujetos, así como la capacidad de incidir en los espacios de decisión relacionados con un grupo social determinado. Participar es tomar parte -y dar parte- de forma activa en los asuntos de interés para cada grupo social. Además, conviene recordar que la participación es la esencia de la democracia y la condición necesaria de una sociedad basada en la convivencia, una comunidad de personas en crecimiento. No hay democracia sin participación (Fernando de la Riva y Antonio Moreno, 2019). Cuando hablamos de grupos que se desarrollen con diferentes vías de participación, consideramos que en la organización todas las personas deberían tener posibilidades y oportunidades para participar de la toma de decisiones relevantes.



NECESIDADES / SATISFACTORES

a la hora de abordar este ámbito nos basamos en la obra [“Desarrollo a Escala Humana” \(Max Neef, 2006\). Recomendamos su lectura y/o consulta para este ejercicio.](#) De forma muy resumida este enfoque establece tres postulados:

1. Las necesidades humanas fundamentales son finitas, pocas y clasificables.
2. Las necesidades humanas fundamentales son las mismas en todas las culturas y en todos los periodos históricos.
3. Las necesidades básicas constituyen un sistema sin jerarquías, reconociendo que están conectadas y que ninguna es más importante que el resto ya que de desaparecer totalmente la posibilidad de resolverlas la condición humana se ve totalmente mermada (¿ojo! no somos un saco de vísceras y huesos, además de subsistir necesitamos otros aspectos). Lo que cambia a través del tiempo y de las culturas es la manera o los medios utilizados para resolver dichas necesidades (satisfactores), que son construcciones sociales y por tanto modificables. Lo que está culturalmente determinado no son las necesidades humanas fundamentales, sino los satisfactores de esas necesidades.

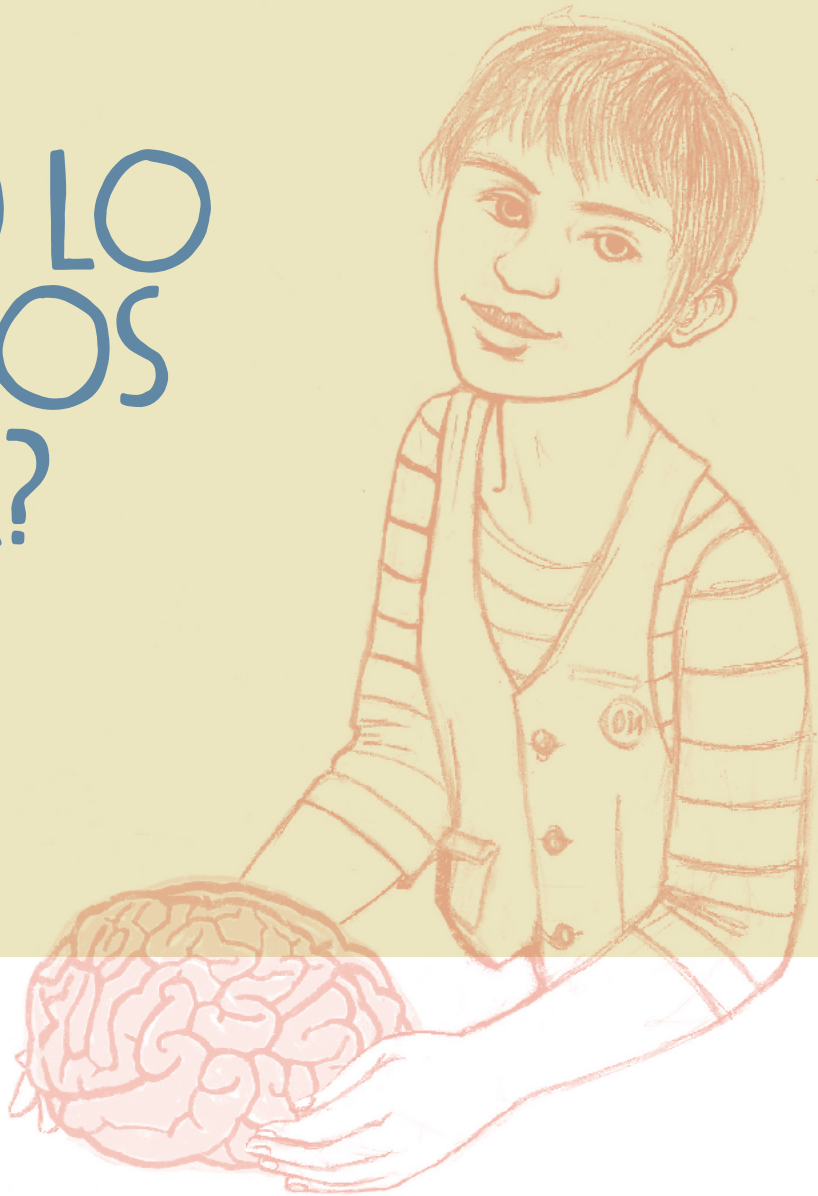


Max-Neef nos propone la siguiente clasificación de Necesidades: Afecto, Entendimiento, Participación, Ocio, Creación, Subsistencia, Protección, Identidad y Libertad.

Puede darse el caso que los satisfactores originados para la resolución de una necesidad en lugar de resolverla la inhiba. Es lo que se suele llamar satisfactor violador. Un ejemplo de esto es el sistema alimentario mundial. Este sistema basado en la agricultura, ganadería y transformación intensiva e industrial, sumado a los infinitos desplazamientos que sufren los alimentos se ha convertido en una de las principales fuentes de emisiones de CO₂, gas relacionado íntimamente con el efecto invernadero y el cambio climático. A esto se suma la pérdida de suelos fértiles y acuíferos por sobreexplotación, envenenando aire, agua, tierra y cuerpos. Lo que se suponía que debía responder a facilitar la cobertura de la necesidad de subsistencia la ataca directamente. De igual manera consideramos el voto en democracia como un satisfactor violador de la necesidad de participación, en tanto en cuanto es la única vía por la que se permite a la ciudadanía “participar” en la toma de decisiones que van a regular su existencia, con todas las limitaciones que esto representa.

Existen diferentes maneras de clasificar los satisfactores y lo que nos interesa es ver si inhiben (violadores o inhibidores) o ayudan a resolver a la necesidad que responden y al resto (no debemos olvidar que consideramos las necesidades como un sistema sin jerarquías). En este caso nos referimos a satisfactores sinérgicos, que responden a la resolución de la necesidad para la que se idean y en mayor o menor medida participan positivamente en la resolución del resto. En las organizaciones es importante que no olvidemos que no solo se trata de “ganarnos la Vida” sino que hay que atender al resto de necesidades para poner realmente la Vida en el Centro.

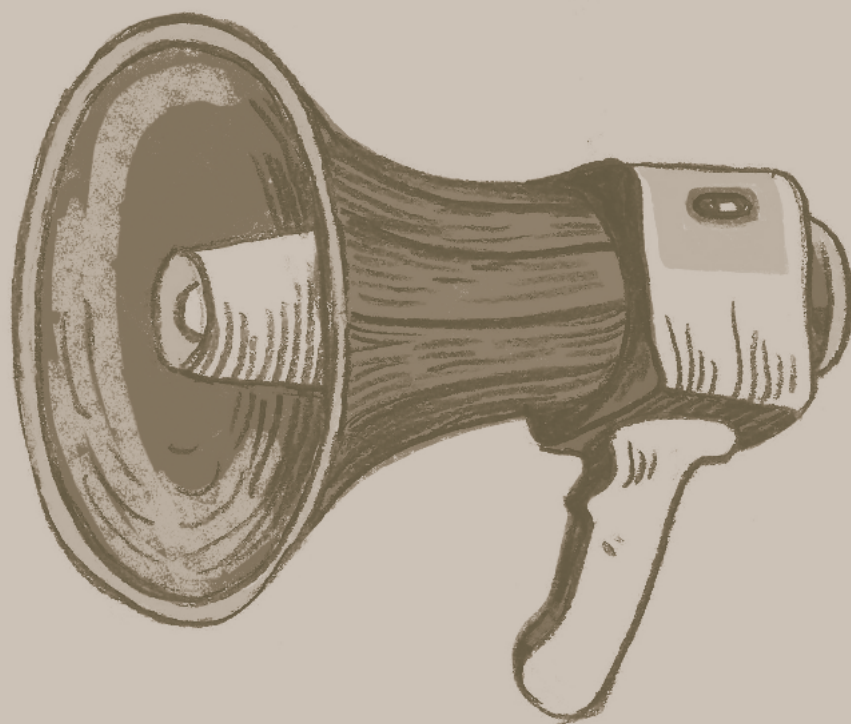
3. ¿CÓMO LO QUEREMOS EVALUAR?



Los indicadores que nos ayudan a medir el nivel de presencia o ausencia de esos criterios en las diferentes fases de los proyectos (aspectos) tienen forma de preguntas, y han sido el resultado del ejercicio de lluvia de ideas realizado en la Fase dos de PPLVC y completado en la primera sesión de trabajo del grupo motor de la Fase III

Una vez completado el autodiagnóstico, cada “Spidertest” puede ser representado gráficamente en araña que nos indicará de manera visual cómo de cerca estamos de integrar los criterios definidos colectivamente para Participar poniendo la Vida en el Centro y de qué “patitas” cojeamos más. Además nos da pistas sobre la coherencia entre nuestras teorías y prácticas, enfocadas desde el punto de vista de nuestros equipos de trabajo o colectivos. Evidentemente el siguiente paso tras la evaluación será analizar los aspectos a mejorar y comenzar un plan de actuación para ello.

4. METODOLOGÍA PROPUESTA



Esta metodología intenta responder a las preguntas vinculadas a todo equipo de trabajo y/o colectivo relativas al cuánto, con qué, quién y cuándo. Es una propuesta de cómo llevar a cabo este ejercicio de autodiagnóstico en el seno de cada organización que quiera aventurarse a ello.

¿QUIÉN EVALÚA?

Equipos de trabajo compuestos por personal técnico, equipos directivos si los hay, voluntariado, etc...con la dinamización (si es posible) de alguna persona que asuma este rol. Es interesante que participe el mayor número posible de integrantes del equipo y que cada persona aporte sobre todos los aspectos, incluso reconociendo, si es el caso, si lo desconoce

ALGUNOS ASPECTOS A TENER EN CUENTA

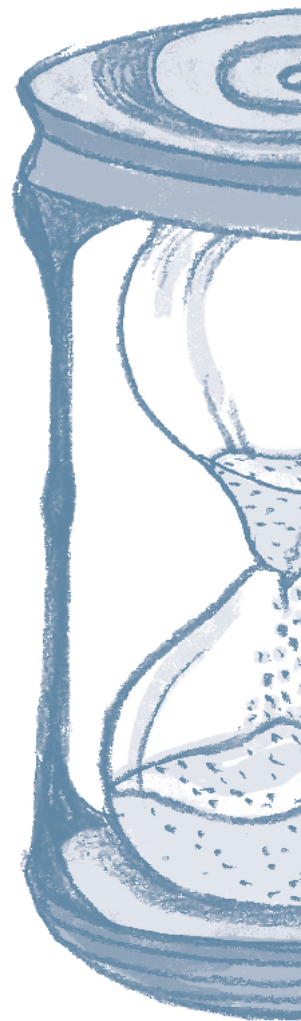
Es recomendable que no nos empeñemos en responder de una manera cartesiana y exacta aunque la herramienta pueda parecer que busca eso. Que veamos siempre que son aproximaciones y sobre todo y lo más importante que debemos tener en cuenta es que no es una justificación para el exterior sino una evaluación propia para mejorar nuestras prácticas. No buscamos “vender motos” sino mejorar nuestras prácticas y funcionamiento.

Pregúntate siempre los porqués y los cómo, no des respuestas inmediatas ya que muchas veces damos por sentado cosas que luego no se corresponden con la realidad. Por poner un ejemplo solemos pensar que existe una participación equitativa entre los diferentes géneros, pero cuando medimos los tiempos de intervención nos llevamos sorpresas.

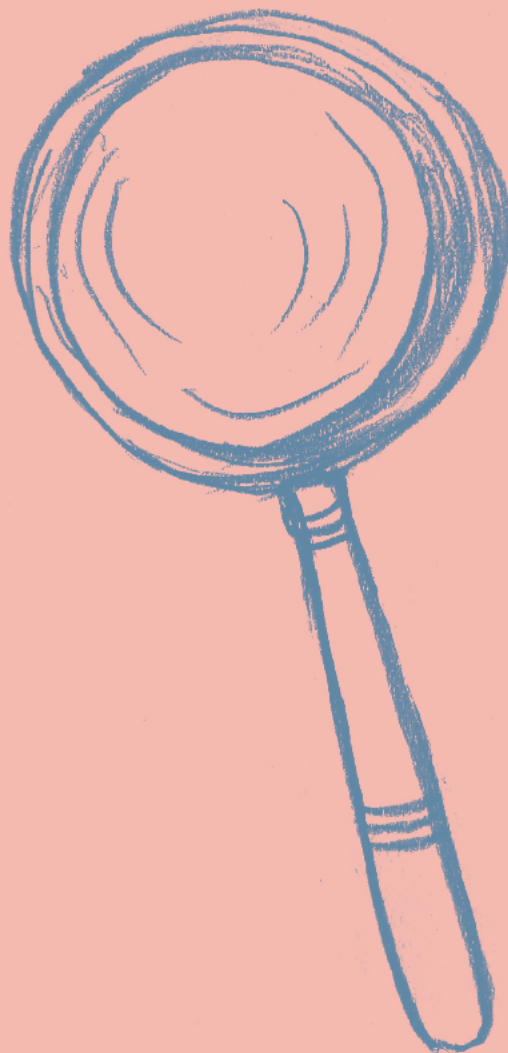
Otro aspecto que no podemos olvidar es que inevitablemente las patas de la araña (los criterios) están interrelacionados entre sí. No debemos considerarlos compartimentos aislados unos de otros, sino más bien un entramado que se entreteje. Los separamos en “patas” para mayor claridad, pero asumiendo siempre que son compartimentos permeables.

ESPACIO Y DURACIÓN

Está previsto que se realice en una sola tarde o mañana, con una duración máxima de 2 horas y 30 minutos. Es necesario que el espacio sea agradable. Y si lo animamos con alguna merienda rica y ecológica ¡mejor! Tened cuenta que convendría realizar este ejercicio de evaluación en diferentes momentos, e ir anotando si existe evolución y/o involución de diferentes aspectos, para ver si estamos poniendo en práctica las estrategias adecuadas.



5. EL SPIDER-TEST COMPLETO



ASPECTOS / CRITERIOS

MISIÓN Y ACTIVIDADES

Razón principal por la cual esta existe, es decir, cuál es su propósito u objetivo y cuál es su función dentro de la sociedad

LAS PERSONAS Y SUS RELACIONES

Personas integrantes de la organización y cómo se relacionan entre sí

EL SOSTENIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN

Cómo se mantiene en el tiempo la organización

LA COMUNICACIÓN Y LA PROYECCIÓN EXTERNA.

Imagen y valores que transmite, relación con otros

PODER

¿Se tiene en cuenta desde qué posición se mira?

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

¿Busca valor y retorno ecosocial por encima de la productividad y el éxito?

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

¿La visión es bidireccional (organización/colectivos objetivo)?

- No**
- Algo**
- Bastante**
- Mucho**

¿Está la influencia de las personas integrantes distribuida de manera equilibrada?

- No**
- Algo**
- Bastante**
- Mucho**

¿Existen mecanismos explícitos para neutralizar protagonismos y rebajar egos?

- No**
- Algo**
- Bastante**
- Mucho**

¿Existen mecanismos explícitos para fomentar la participación de la base social en la toma de decisiones?

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

¿Horizontaliza estructuras?

- No**
- Algo**
- Bastante**
- Mucho**

¿Tiene fuentes de financiación diferentes de las administraciones públicas?

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

¿Tiene líneas rojas por códigos éticos ecosociales como fuente de financiación?

- No**
- Algo**
- Bastante**
- Mucho**

¿Participa la base social en la definición de líneas rojas?

- No**
- Algo**
- Bastante**
- Mucho**

¿Forma parte de redes con organizaciones de similares visiones?

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

¿Es competitiva, que no competente, por la publicidad o el poder público?

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

¿Utiliza un lenguaje asequible y comprensible por los diferentes grupos sociales?

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

ASPECTOS / CRITERIOS

MISIÓN Y ACTIVIDADES

Razón principal por la cual esta existe, es decir, cuál es su propósito u objetivo y cuál es su función dentro de la sociedad

LAS PERSONAS Y SUS RELACIONES

Personas integrantes de la organización y cómo se relacionan entre sí

EL SOSTENIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN

Cómo se mantiene en el tiempo la organización

LA COMUNICACIÓN Y LA PROYECCIÓN EXTERNA.

Imagen y valores que transmite, relación con otros

CARÁCTER UNIVERSALIZABLE

Si no lo pueden desarrollar todos los grupos sociales, es un privilegio

¿Favorece a unos grupos sociales sobre otros?

- No**
- Algo**
- Bastante**
- Mucho**

La misión y actividades ¿son extensibles a todos los grupos sociales principalmente a los más vulnerabilizados?

- No**
- Algo**
- Bastante**
- Mucho**

¿Se usan lenguajes y códigos entendibles y accesibles para todas las personas?

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

¿Se usan tecnologías accesibles y entendibles para todas las personas?

- No**
- Algo**
- Bastante**
- Mucho**

¿Se plantean horarios de forma participativa atendiendo a todas las realidades?

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

¿Tienen otros grupos sociales, principalmente los más vulnerabilizados, las mismas o similares fuentes de financiación?

- No**
- Algo**
- Bastante**
- Mucho**

¿Existen mecanismos explícitos para que todas las integrantes participen de la toma de decisiones en la distribución de la financiación?

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

¿Los conocimientos que ofrecen son extrapolables o adaptables a cualquier contexto?

- No**
- Algo**
- Bastante**
- Mucho**

¿Forma Red con entidades con integrantes de otras situaciones socioeconómicas, etnias, religiones, procedencias, etc.?

- No**
- Algo**
- Bastante**
- Mucho**

ASPECTOS / CRITERIOS

MISIÓN Y ACTIVIDADES

Razón principal por la cual esta existe, es decir, cuál es su propósito u objetivo y cuál es su función dentro de la sociedad

LAS PERSONAS Y SUS RELACIONES

Personas integrantes de la organización y cómo se relacionan entre sí

EL SOSTENIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN

Cómo se mantiene en el tiempo la organización

LA COMUNICACIÓN Y LA PROYECCIÓN EXTERNA.

Imagen y valores que transmite, relación con otros

CUIDADOS

¿Están los cuidados (individuales, colectivos y territoriales) presentes de manera explícita en la misión y actividades?

- No**
- Algo**
- Bastante**
- Mucho**

¿Se politizan los cuidados?
Es decir, si se explicita la feminización de los cuidados y la necesidad de corresponsabilidad

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

¿Se planifican y se reparten las tareas de cuidados? No solo el acompañamiento a crianzas

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

¿Se concilian las diferentes actividades de la organización con los momentos vitales de las personas integrantes?

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

¿Existen mecanismos de resolución de conflictos explícitos y se llevan a la práctica?

- No**
- Algo**
- Bastante**
- Mucho**

¿Se conforman de manera participada los horarios?

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

¿Se definen y distribuyen de manera participada las tareas no remuneradas pero esenciales para el funcionamiento del colectivo?

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

¿Existe corresponsabilidad respecto a las tareas de cuidados dentro del colectivo?

- No**
- Algo**
- Bastante**
- Mucho**

¿Atiende a las diversas capacidades en sus vías de comunicación?

- No**
- Algo**
- Bastante**
- Mucho**

¿Tiene buenas relaciones con otras entidades con las que hace red, o comparten sector?

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

ASPECTOS / CRITERIOS

MISIÓN Y ACTIVIDADES

Razón principal por la cual esta existe, es decir, cuál es su propósito u objetivo y cuál es su función dentro de la sociedad

LAS PERSONAS Y SUS RELACIONES

Personas integrantes de la organización y cómo se relacionan entre sí

EL SOSTENIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN

Cómo se mantiene en el tiempo la organización

LA COMUNICACIÓN Y LA PROYECCIÓN EXTERNA.

Imagen y valores que transmite, relación con otros

INTERSECCIONALIDAD

(Referida a las diferentes posiciones relativas que ocupamos en función del género, edad, procedencia, religión, etnia, etc.)

¿Atiende a diferentes ejes de dominación en su análisis y propuestas?

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

¿Se atiende al impacto global Norte/Sur?

- No**
- Algo**
- Bastante**
- Mucho**

¿Incorpora el empobrecimiento generalizado y retrocesos en materia de derechos económicos, políticos y sociales, tanto individuales como colectivos?

- No**
- Algo**
- Bastante**
- Mucho**

¿Existe diversidad en cuanto a situación socioeconómica, género, religión, origen, etnia, etc.?

- No**
- Algo**
- Bastante**
- Mucho**

¿Existen mecanismos explícitos para que, en todo los casos de diversidad, las posibilidades y oportunidades de participación sean las mismas para todo el mundo?

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

¿Se recurre a modelos no capitalistas para la financiación de la entidad?

- No**
- Algo**
- Bastante**
- Mucho**

¿Se atiende a criterios interseccionales para ocupar cargos de responsabilidad?

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

¿Se visibilizan modelos no capitalistas de otros lugares?

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

¿Atiende a modo de intercambios no capitalistas (productivistas y/o monetarios) con otras organizaciones?

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

ASPECTOS / CRITERIOS

MISIÓN Y ACTIVIDADES

Razón principal por la cual esta existe, es decir, cuál es su propósito u objetivo y cuál es su función dentro de la sociedad

LAS PERSONAS Y SUS RELACIONES

Personas integrantes de la organización y cómo se relacionan entre sí

EL SOSTENIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN

Cómo se mantiene en el tiempo la organización

LA COMUNICACIÓN Y LA PROYECCIÓN EXTERNA.

Imagen y valores que transmite, relación con otros

FEMINISMOS

¿Explicita la responsabilidad del patriarcado en la crisis sistémica y multidimensional actual?

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

¿Las actividades se desarrollan con metodologías coeducativas o feministas?

- No**
- Algo**
- Bastante**
- Mucho**

¿Se trabaja desde lo corporal, vivencial y los sentires?

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

¿Existen mecanismos explícitos para que no se reproduzcan los roles de género entre las personas integrantes?

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

¿Se trabajan masculinidades no patriarcales?

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

¿Existen mecanismos de regulación explícitos para equiparar las participaciones diferenciales entre géneros?

- No**
- Algo**
- Bastante**
- Mucho**

¿Existen mecanismos explícitos para que no se reproduzcan los roles de género a la hora de decidir quién hace qué?

- No**
- Algo**
- Bastante**
- Mucho**

¿Se cuantifican y visibilizan las tareas reproductivas, aquellas que aun no estando remuneradas por la financiación externa son indispensables para el funcionamiento de la organización?

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

¿Se cuida el uso de lenguaje sexista, iconografía, imágenes, etc?

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

¿Se tiene en cuenta los valores feministas a la hora de generar red con otros colectivos, o al menos existe intención de transmitirlos?

- No**
- Algo**
- Bastante**
- Mucho**

ASPECTOS / CRITERIOS

MISIÓN Y ACTIVIDADES

Razón principal por la cual esta existe, es decir, cuál es su propósito u objetivo y cuál es su función dentro de la sociedad

LAS PERSONAS Y SUS RELACIONES

Personas integrantes de la organización y cómo se relacionan entre sí

EL SOSTENIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN

Cómo se mantiene en el tiempo la organización

LA COMUNICACIÓN Y LA PROYECCIÓN EXTERNA.

Imagen y valores que transmite, relación con otros

SOSTENIBILIDAD ECOLÓGICA

¿Va en línea con la sostenibilidad de la Vida?

- No**
- Algo**
- Bastante**
- Mucho**

¿Incorpora la emergencia climática ante los límites ecológicos del planeta?

- No**
- Algo**
- Bastante**
- Mucho**

¿Se tiene en cuenta la Ecodependencia en las maneras de organizarse y relacionarse? (por ejemplo, petrodependencia para reunirse ya sea por desplazamientos, ya sea por uso de TICs)

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

¿Se tiende a la renaturalización y/o bioclimatización en los lugares de trabajo?

- No**
- Algo**
- Bastante**
- Mucho**

¿Se hace uso de productos locales y/o agroecológicos en los momentos de encuentro?

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

¿Se tienen los recursos económicos en entidades bancarias y/o financieras que atiendan a criterios ecológicos en sus inversiones?

- No**
- Algo**
- Bastante**
- Mucho**

¿Se mide la huella de carbono de la organización y se plantean medidas compensatorias?

- No**
- Algo**
- Bastante**
- Mucho**

¿Busca reducir su huella ecológica en su manera de funcionar? (consumir menos recursos posibles y producir menos residuos posibles)

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

¿Se abordan y comunican las cuestiones de sostenibilidad ecológica de la organización?

- No**
- Algo**
- Bastante**
- Mucho**

¿Se tiene en cuenta los valores ecologistas/decrecentistas a la hora de generar red con otros colectivos, o al menos existe intención de transmitirlos?

- No**
- Algo**
- Bastante**
- Mucho**

ASPECTOS / CRITERIOS

MISIÓN Y ACTIVIDADES

Razón principal por la cual esta existe, es decir, cuál es su propósito u objetivo y cuál es su función dentro de la sociedad

LAS PERSONAS Y SUS RELACIONES

Personas integrantes de la organización y cómo se relacionan entre sí

EL SOSTENIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN

Cómo se mantiene en el tiempo la organización

LA COMUNICACIÓN Y LA PROYECCIÓN EXTERNA.

Imagen y valores que transmite, relación con otros

IMPULSOS DE DI- FERENTES VÍAS DE PARTICIPACIÓN

Revaloriza la participación (respecto tomar parte en las decisiones) a todos los niveles

- No**
- Algo**
- Bastante**
- Mucho**

Reconoce explícitamente la participación como satisfactor sinérgico.

- No**
- Algo**
- Bastante**
- Mucho**

Pone en práctica modelos de participación relacionadas con:

- Un/unxs mandan el resto obedece
- Democracia representativa
- Democracia participativa
- Democracia directa

Incorpora los costes (no monetarios) de la participación

- No**
- Algo**
- Bastante**
- Mucho**

¿Se tienen en cuenta las realidades de las personas integrantes a la hora de conformar espacios no formales de participación?

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

¿Tiene la autogestión como meta?

- No**
- Algo**
- Bastante**
- Mucho**

¿Existen mecanismos explícitos para democratizar la toma de decisiones?

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

¿Favorece la autoestima colectiva?

- No**
- Algo**
- Bastante**
- Mucho**

¿Favorece la multiplicación de los procesos que impulsamos?

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

¿Se participa activamente en las redes de las que forma parte y se beneficia la entidad?

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

ASPECTOS / CRITERIOS

MISIÓN Y ACTIVIDADES

Razón principal por la cual esta existe, es decir, cuál es su propósito u objetivo y cuál es su función dentro de la sociedad

LAS PERSONAS Y SUS RELACIONES

Personas integrantes de la organización y cómo se relacionan entre sí

EL SOSTENIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN

Cómo se mantiene en el tiempo la organización

LA COMUNICACIÓN Y LA PROYECCIÓN EXTERNA.

Imagen y valores que transmite, relación con otros

NECESIDADES

Enfoque Max Neef

Analiza necesidades y desigualdades estructurales desde el enfoque de derechos

- No**
- Algo**
- Bastante**
- Mucho**

Incorpora como objetivo la satisfacción de las 8 necesidades básicas humanas

Afecto

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

Entendimiento

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

Participación

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

Se atiende colectivamente la satisfacción de las necesidades básicas de las personas integrantes de la organización

Afecto

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

Entendimiento

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

Participación

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

Ocio

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

Se atiende a la satisfacción de las necesidades del proyecto y las personas por encima del beneficio económico

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

Se tienen en cuenta la satisfacción de las necesidades básicas de otros grupos con los que estamos en red

Afecto

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

Entendimiento

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

Participación

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

Ocio

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

(continúa en la siguiente página)

ASPECTOS / CRITERIOS

MISIÓN Y ACTIVIDADES

Razón principal por la cual esta existe, es decir, cuál es su propósito u objetivo y cuál es su función dentro de la sociedad

LAS PERSONAS Y SUS RELACIONES

Personas integrantes de la organización y cómo se relacionan entre sí

EL SOSTENIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN

Cómo se mantiene en el tiempo la organización

LA COMUNICACIÓN Y LA PROYECCIÓN EXTERNA.

Imagen y valores que transmite, relación con otros

NECESIDADES

Enfoque Max Neef

Ocio

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

Creación

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

Subsistencia

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

Protección

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

Identidad

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

Libertad

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

Creación

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

Subsistencia

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

Protección

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

Identidad

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

Libertad

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

Creación

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

Subsistencia

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

Protección

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

Identidad

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

Libertad

- Nunca**
- A veces**
- Muchas veces**
- Siempre**

6.

INSTRUCCIONES PARA COLOREAR LA ARAÑA



Realizamos subgrupos (en caso de ser menos numeroso se puede hacer en plenario) donde cada persona pondrá en común su “**Spidertest**” y, de forma colectiva, se irá consensuando y completando un “**Spidertest**” del subgrupo ligado a un proyecto educativo (o del grupo de no ser muy numeroso o solo estar evaluando un proyecto). Es altamente recomendable que una vez acordadas las respuestas a cada recuadro de la matriz (i.e. Poder – Diagnóstico) se coloree la porción de pata de araña correspondiente.

Las opciones que proponemos y su correspondiente color son:



Nunca = Blanco.

No existe, no sabemos si existe o nunca lo tenemos en cuenta.



A veces = Rojo.

Pocas veces lo tenemos en cuenta



Muchas veces = Amarillo.

Vamos bien, aunque aún queda un poco.



Siempre = Verde.

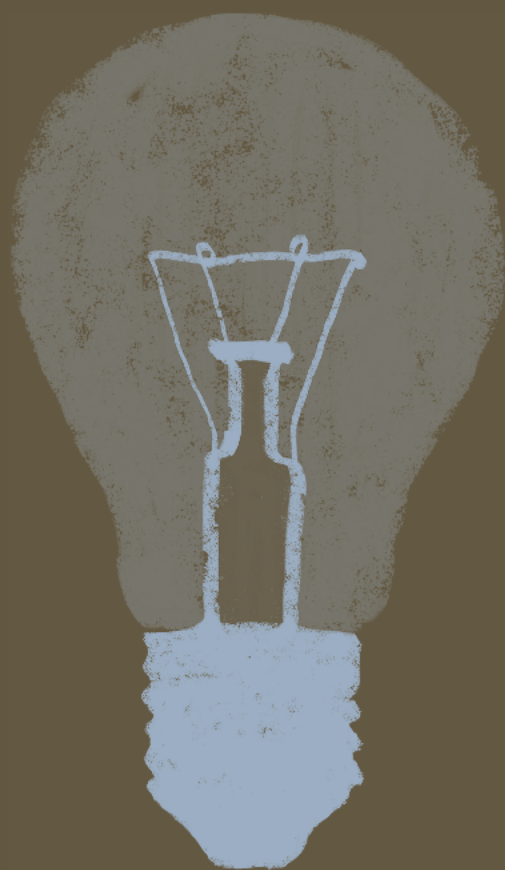
Ole, siempre lo tenemos en cuenta.

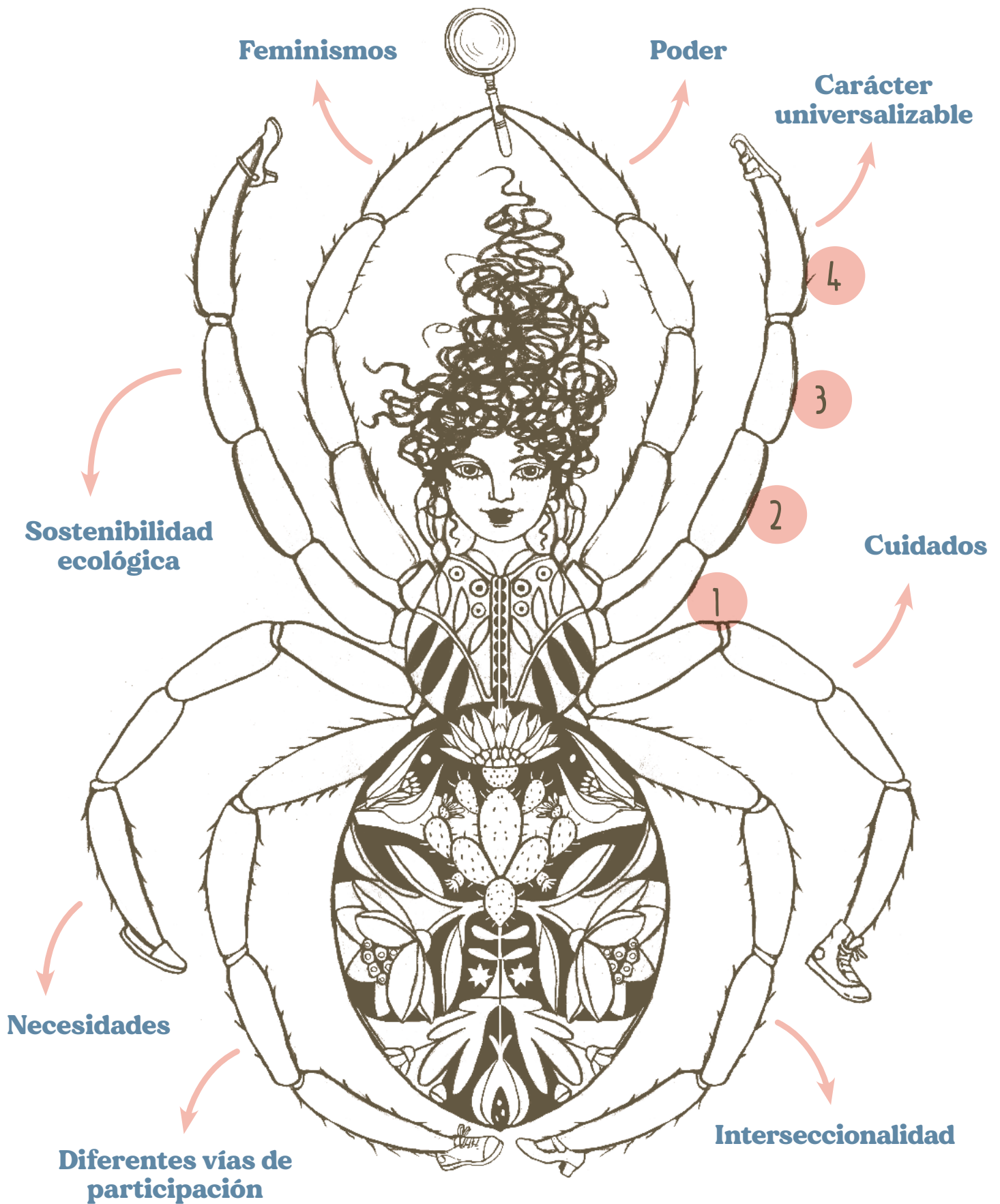
En los casos en que las opciones de respuesta sean otras, por ejemplo: no se ha generado, se ha generado y no se ponen en marcha, se ha generado y se pone en marcha algunas veces y siempre se ponen en marcha, el orden en colores es análogo.

Pero ojo porque **hay celdas de la matriz que tienen más de una pregunta**, entonces deberemos hacer el esfuerzo de **calcular cuál de estos 4 colores se corresponde con la media**.



7. ARAÑA IMPRIMIBLE PARA COLOREAR





- 1 Misión y actividades
- 3 Sostenimiento de la organización
- 2 Personas y sus relaciones
- 4 Comunicación y proyección externa



Agencia Andaluza de Cooperación
Internacional para el Desarrollo
Consejería de la Presidencia, Interior,
Diálogo Social y Simplificación Administrativa

