

INTENCIONAL COMUNIDADES MANUAL

**1ª Edición,
2001**

De las Conferencias Nacionales de Comunidades Intencionales de
Australia y Reuniones de Comunidades del Sudeste de Australia

Acerca de este manual

Esperamos que este manual sea de utilidad para aquellos interesados en unirse, establecer o desarrollar una comunidad intencional.

La idea de este manual surgió de los 2^{da} Conferencia Nacional de Comunidades Intencionales celebrada en Dharmananda en septiembre de 1998. El proceso de su creación fue asumido recientemente por la Reunión de Comunidades Intencionales del Sudeste de Australia en Commonground en enero de 2001. Es una colección de artículos y folletos, muchos de los cuales no fueron escritos para este propósito específico pero que esperamos resulte útil. Se pretende que se construya una edición más completa y estructurada para futuras publicaciones, diseñada como un manual de "Cómo hacer" para aquellos que establecen comunidades intencionales.

Todos los artículos fueron donados de forma gratuita y con el entendimiento de que este manual se distribuirá y copiará generosamente y sin fines de lucro. Cualquier donación financiera se destinará a los costos de producción y promoción adicional de las comunidades intencionales y debe pagarse a:

"Ensalada de frutas"
CO Terreno común
apartado de correos 474
Seymour, Vic 3661

Damos la bienvenida a cualquier comentario, sugerencia, pregunta y oferta de ayuda. Por favor enviármelas a mí mismo:

Dale Howard,
cooperativa moora moora,
apartado de correos 214
Healesville, Vic 3777.
teléfono: 03 5962 1094
Email: dalemail1@yahoo.com

Expresiones de gratitud

Muchas personas han contribuido al desarrollo de este manual a lo largo de los años. El equipo editorial más reciente ha incluido a Simon Clough (Comunidad Dharmananda), Ed McKinley (Commonground), Dale Howard (Comunidad Cooperativa Moora Moora) y Narelle Trezise-Hardy (Melbourne)

Un reconocimiento especial para los autores actuales: Simon Clough (Comunidad Dharmananda), Peter Cock (Comunidad Cooperativa Moora Moora), Glen Ocher (Commonground), Graham Irvine (Nimbin Law) y Peter Hamilton (Byron Bay)

Contenido

Aquellos que lean esto en una computadora como un documento de "Word" deberían poder hacer clic en cualquier número de página a continuación para ir directamente a ese encabezado.

ACERCA DE ESTE MANUAL	2
GUÍA PARA PRINCIPIANTES DE LA COMUNIDAD INTENCIONAL	5
CLARIFIQUE SUS PROPIAS NECESIDADES Y DESEOS	5
¿WÚNASE O ESTABLEZCA UNA YONTENCIONALCOMMUNIDAD? H¿CÓMO	6
ENCUENTRAS EXISTENTESYONTENCIONALCOMMUNIDADES? H¿CÓMO	6
VISITAR UNA EXISTENTEYONTENCIONALCOMMUNIDAD	7
H¿CÓMO ENCUENTRAS PERSONAS INTERESADAS ENYONTENCIONALCOMMUNIDAD	7
? SINICIO YYONTENCIONALCGRUPO OMUNIDAD	8
DDESARROLLANDO UNA VISIÓN	8
LIGUALSESTRUCTURA	8
GRAMODOORRESPERANDOFUTURACOMMUNARDOS	9
PLANIFICACIÓN Y DISEÑO DE UNA COMUNIDAD INTENCIONAL	10
WHYPAGSLAN: SOMELESSONAS DE NUESTRA HISTORIA RECIENTE	10
DDISEÑAR UNA COMUNIDAD SOSTENIBLE Y PREPARARSE PARA LA PARTICIPACIÓN	13
ASPECTOS LEGALES DE LAS COMUNIDADES INTENCIONALES	26
WPOR QUÉ ES NECESARIA UNA ESTRUCTURA	27
JURÍDICA? TSÍ DECI LIGUALSESTRUCTURAS	27
PROCESO GRUPAL PARA COMUNIDADES INTENCIONALES	31
PAGSPRINCIPIOS DECOLABORATIVODESCISIÓNMETROAKING	31
TÉLPAGSPRINCIPIOS DECOLECTIVISMO	32
PAGSFILOSOFIA, PAGSPRINCIPIOS, AIMS YOBJETIVOS	33
METROAJORYOSUEÑOS PARA SERADIRIGIDA EN LAMIESTABLECIMIENTO YMETROMANTENIMIENTO DE	
COMMUNIDADES	35
TÉLMIESENCIALES DEOORGANIZACIONALCOLABORACIÓN	37
SOYEVENTOS"METROpunto de	38
acceso"HTIERRALESCUCHANDO	39
AAERTIVOMETROENSAJES	40
GRAMOIVINGCLEERAAERTIVOCRITICISMO	41

TÉL CONSENSO P A G S R O C E S O	42
TÉL CONSEJOS PARA Y O I N F O R M A L C E N F L I C T O R S O L U C I Ó N	44
m i E S E N C I A L Y O I N G R E D I E N T E S P A R A C E N F L I C T O R S O L U C I Ó N	44
COMMUNIDAD GRAMOLUE	45
A h p i c a z ó n M E T R O A P A L A U I N C O N S C I E N T E E N G R A M O G R U P O S	49
<u>ENTRADAS Y SALIDAS</u>	<u>52</u>
y O N T R O D U C C I Ó N	52
y O I M P O R T A N C I A D E U N C O M M O N V I S I Ó N	53
m i E N T R A R R E Q U I P O S	53
m i S A L I D A S	55
S O M E M i E J E R C I C I O S P A R A E X P L O R A R L A V I S I Ó N C O M U N I T A R I A :	56
<u>APÉNDICE</u>	<u>57</u>
T P R E M I O S Y O I N D I C A D O R E S D E W S O M B R E R O M E T R O T O M A U N " S H A R E D L I F E S T I L O " U N " Y O N T E N C I O N A L C O M M U N I D A D " (R E C L U T A R)	57

Guía para principiantes de la comunidad intencional

Por Simón Clough

Simon ha vivido en comunidades intencionales por más de 20 años. Coordinó la segunda Conferencia Nacional de Comunidades Intencionales en Dharmananda, su hogar. Simon también inició y codirigió 'Heart, Head and Hands', un entrenamiento de 10 días en el arte de la comunidad en 1999.

Este artículo pretende ser un primer paso para ayudar a las personas interesadas en la comunidad intencional a encontrar más información con miras a unirse a una comunidad existente o crear su propia comunidad. Es un trabajo en progreso y agradecería cualquier comentario. Este artículo también es una introducción al Manual planeado para Comunidades Intencionales. Se ocupa de los aspectos sociales de este tema, ya que existe una gran cantidad de material disponible sobre cuestiones físicas y de planificación/diseño. No he tratado los temas importantes de ecoaldeas y covivienda, ya que no estoy familiarizado con este tipo de comunidad intencional. Como existen similitudes entre estos tipos de comunidades intencionales, estas notas pueden ser útiles.

Parece sensato definir el tema antes de continuar.

Comunidades Intencionales por lo general no tienen un nivel tan alto de compartir como comunas con miembros que a menudo tienen sus propios hogares, aunque a veces los hogares pueden ser una familia extensa. La toma de decisiones de la comunidad generalmente se restringe a las 'áreas públicas' de la vida de los miembros. Debido al menor grado de intimidad, las comunidades intencionales pueden tener muchos miembros. Hay un continuo dentro de las Comunidades Intencionales, algunas tienen un alto nivel de intercambio, incluidas comidas, trabajo e instalaciones compartidas, mientras que otras están restringidas a quizás un día laboral al mes.

En NSW, las comunidades intencionales a veces se denominan ocupaciones múltiples o MO. Esto se debe a que la Política Estatal de Ordenamiento Ambiental (SEPP) 15 que se introdujo para permitir o legalizar comunidades se denominó Ocupación Múltiple de Suelo Rural. SEPP 15 ahora ha cambiado el nombre de MO a Comunidades Rurales Compartidas.

Aclarar sus propias necesidades y deseos.

El primer paso, como con la mayoría de las cosas, es determinar exactamente lo que quiere en términos de comunidad. Hay algunos procesos útiles que puede usar para aclarar sus pensamientos y emociones en el libro **Perspicacia y acción** por T. Green, P. Woodrow y F. Peavey Publicado por New Society Publishs. Los procesos de co-asesoramiento son muy efectivos en ayudando a clarificar metas y direcciones. También debes tener en cuenta que como en todos relaciones, no existe tal cosa como la comunidad perfecta. Una prueba interesante para tu intención de unirte o establecer una comunidad es reflexionar sobre si estás reaccionando a una situación o respondiendo a una necesidad más profunda. Lo más probable es que si está reaccionando a una situación, la comunidad intencional puede no ser una buena elección.

¿Por qué unirse o establecer una Comunidad Intencional?

Hay una variedad casi infinita de razones por las que las personas están interesadas en la Comunidad Intencional. Para muchos son factores sociales como el grado de apoyo que experimentan, el sentimiento de pertenencia, el compartir tareas, herramientas y equipos. Un lazo espiritual común es otra forma fuerte de 'pegamento comunitario'. Otros están preocupados por la autosuficiencia, la protección del medio ambiente natural y vivir cerca de la tierra. Aquí hay algunos comentarios hechos por personas que viven en Comunidad Intencional sobre su forma de vida.

“Es tremendamente gratificante participar en la aventura continua de vivir en una comunidad que aspira a la sostenibilidad ecológica brindando una forma de vida estable e innovadora, ofreciendo muchas soluciones a los problemas de salud, sociales, ambientales y de vivienda”

“MO ofrece a las familias la mejor opción para una vida plena con un buen nivel de vida”

“Nos vemos como una familia extensa, lo que significa que hay mucho amor y apoyo mutuo”.

“Es un placer no tener que cerrar con llave mi casa y abrir mi auto cuando salgo”

“Los niños, los padres solteros y las personas mayores hacen una contribución especial a nuestra comunidad y también reciben muchos beneficios, principalmente porque nunca están aislados o alienados aquí”.

“Las comunidades de ocupación múltiple tienen un largo historial de creación y mantenimiento de instituciones educativas como preescolares y escuelas primarias”.

¿Cómo encuentra comunidades intencionales existentes?

Muchas comunidades son anfitrionas de Willing Workers On Organic Farms (WWOOF). Puedes unirte a la **GUAU** organización a través de Mt Murrindal Co-op Buchan Victoria 3885 teléfono fax 03 5155 0218 por una tarifa muy razonable y obtenga un directorio de anfitriones para Australia, incluidas las comunidades. Visitar comunidades como WOOFer puede ser muy útil para ver cómo funciona una comunidad y puede ayudarlo a decidir si usted y la comunidad son adecuados.

Algunas Comunidades Intencionales, generalmente en el extremo menos comunal del espectro, tendrán casas anunciadas para 'venta' en Agentes de Bienes Raíces. Vale la pena señalar que solo Community and Strata Title le otorgará el título legal completo de la tierra. Por lo general, está comprando una acción en una empresa que le da derecho a ocupar una casa.

Encontrará anuncios de Comunidades Intencionales para miembros en revistas como Grass Roots y Earth Garden (vea la lista de direcciones al final de este artículo). En áreas donde las comunidades son populares, como NE New South Wales, SE New South Wales, en partes de Victoria y SW Western Australia, encontrará anuncios de acciones en comunidades a la venta en Neighborhood Centers y Environment Centres.

Cómo visitar una Comunidad Intencional existente

Al visitar una comunidad, es importante recordar una regla simple: "Este es un hogar, no hagas nada que no harías en el hogar de otra persona que estabas visitando". Por lo tanto, debe llamar y hacer una visita explicando exactamente por qué quiere visitar y qué quiere de la experiencia. No se ofenda si la gente no quiere que los visite, es su casa.

Cada persona buscará cosas diferentes en una comunidad; algunas cosas como el medio ambiente serán obvias. Algunas de las cosas reveladoras que debes preguntar sobre una Comunidad Intencional son:

¿Cuál es el procedimiento para aceptar nuevos miembros?

¿Cuáles son los arreglos para salir de la comunidad? ¿Cómo describiría la estructura social de la comunidad? ¿Cuál diría que fue el enfoque principal de la comunidad? ¿Cuál es la estructura legal de la comunidad?

¿Cuánto trabajo comunal se espera de los miembros?

¿Cuáles son las reglas no escritas de la comunidad?

¿Cuál es el proceso de toma de decisiones en la comunidad?

¿Cómo afronta la comunidad el conflicto?

¿La comunidad y sus edificios han recibido la aprobación del gobierno local? ¿Cuál es la distribución por edades de las personas que viven en la comunidad?

¡Probablemente sea una excelente idea no lanzar todas estas preguntas a la vez!

Como se mencionó anteriormente, WWOOFing es una excelente manera de verificar comunidades y le da tiempo para hacer sus preguntas y ver la realidad detrás de las respuestas.

Al observar una comunidad existente, no se deje llevar por la creencia de que podrá cambiar la comunidad para que sea más como usted desea. Sí, la comunidad cambiará con el tiempo, pero no necesariamente de la manera que desea.

¿Cómo encuentra personas interesadas en Comunidad Intencional?

Si está interesado en iniciar una comunidad intencional, deberá encontrar personas que tengan un interés o deseo similar. Debido a que las comunidades intencionales a menudo se basan en una idea o pasión común, puede ser útil explorar las redes sociales, deportivas, comunitarias y espirituales de las que forma parte para encontrar personas interesadas. Es fácil desilusionarse en este proceso, ya que muchas personas expresarán interés, pero es más en el reino de la fantasía.

Las publicaciones periódicas que ya he mencionado pueden ser útiles para encontrar personas interesadas en iniciar una comunidad. No olvide el enfoque 'descarado' de simplemente colocar anuncios donde cree que encontrará personas de ideas afines o convocar una reunión de personas interesadas.

Inicio de un grupo comunitario intencional

Idealmente, su grupo tendrá a alguien con habilidades de grupo y mediación. Desafortunadamente, como la mayoría de las cosas en la construcción de comunidades, esta es otra área donde aprender haciendo es muy importante. Glen Ocher tiene material excelente sobre la organización de reuniones, la toma de decisiones por consenso y el apoyo comunitario. El material de Glen se incluirá en un manual próximo. **en la boca del tigre** por Katrina Shields (disponible del autor en 2 Terania St The Channon 2480) es muy útil para ayudarlo a guiarlo hacia reuniones efectivas y armoniosas. Si tiene dificultades con las reuniones, puede valer la pena buscar un facilitador externo que le muestre cómo llevar a cabo reuniones efectivas. Siempre hay una tendencia a esperar que los problemas desaparezcan. Nunca he encontrado la esperanza de tener éxito en este contexto.

La toma de decisiones por consenso es un problema que a menudo surge cuando se está formando un grupo por primera vez. El consenso puede parecer más largo y puede parecer doloroso a veces, pero de qué otra manera se puede valorar y tener en cuenta las necesidades y opiniones de cada persona. Por consenso me refiero a 'consenso de trabajo', es decir, se llega a una decisión con la que todos 'pueden vivir', en lugar de una decisión en la que todos están de acuerdo al 100% en todos los aspectos de la decisión. El consenso en este contexto no es necesariamente lento; una decisión que toma tiempo es a menudo una que las personas pueden mantener en lugar de tener que volver a tomarla.

Desarrollando una visión

Las comunidades intencionales necesitan una visión para lanzarse; puede ser una vivienda asequible o altos niveles de uso compartido comunitario. En cierto sentido, la visión no es tan relevante, es más el hecho de que la comparten quienes intentan establecer la comunidad. La visión debe traducirse en palabras y esto a menudo es muy difícil. Puede ser útil tener fines de semana libres para debatir, vincular y desarrollar la visión. El proceso de formulación de la visión debe garantizar que cada persona sienta que ha contribuido a la visión colectiva de ser parte integral de la comunidad emergente.

Estructura legal

No existe una fórmula legal para las estructuras legales de la Comunidad Intencional. Algunas de las estructuras legales utilizadas incluyen: Asociación Incorporada, Compañía, Cooperativa, Sociedad, Título de Comunidad, Inquilinos en Común y Título de Estrato. deberías conseguir asesoramiento legal en cuanto a las implicaciones de las diferentes estructuras legales. esto es sin embargo difícil ya que la mayoría de los abogados no están familiarizados con las comunidades intencionales o los efectos de estas diferentes estructuras legales. Algunas cuestiones a considerar en la estructura legal son: ¿cómo coloca la estructura los derechos individuales frente a los derechos de la comunidad? Esto a menudo le dirá qué tan cooperativa es la comunidad. ¿Cómo permite la estructura que los miembros abandonen la comunidad y con qué? ¿Qué actividades se fomentan o se desalientan? Perros, gatos, drogas y uso de la tierra son temas que parecen causar un gran conflicto.

Tenants in Common ha creado una serie de batallas legales que han terminado en los tribunales, por lo que probablemente deba evitarse.

El título comunitario y el título de estrato son las únicas estructuras legales que otorgan a los miembros título legal sobre su porción de tierra y, por lo tanto, los propietarios pueden obtener una hipoteca en lugar de

que las finanzas personales. Esta es una gran ventaja, pero ambos sistemas son costosos de establecer.

Si está pensando en unirse a una comunidad existente, debe examinar detenidamente sus documentos legales y pedirle a un abogado que se los explique.

Buena lectura para futuros comuneros

Raíces de hierba Editoras Megg Miller y Mary Horsfall Publicado por Grass Roots Publishing Box 117 Seymour 3661 (disponible en la mayoría de los quioscos) consulte 'Grassifieds' en la parte posterior de la revista para obtener información sobre tierras y acciones.

jardín de tierra Editor Alan T Gray Publicado por Alan T. y Judith K. Gray RMB 427, Trentham Victoria 3458 fax correo electrónico earthmag@kyneton.net.au (también disponible en la mayoría de los quioscos) consulte Land Lines en la parte posterior para obtener información sobre 'personas que compran, venden, buscan o comparten casas y terrenos'

Noticias Nimbin

Comunas en la Australia rural El Movimiento desde 1970—Margaret Munro-Clark 1986 Hale & Iremonger.

Reasentamiento rural de bajo costo—Scott Williams (Ed) 1983 Unidad de Ajuste Rural Australiano UNE Armidale.

Visiones Compartidas Vidas Compartidas Vida Comunal Alrededor del Mundo—Bill Metcalfe 1996 Findhorn Press Escocia.

Del sueño utópico a la realidad comunitaria—Bill Metcalfe 1997 Prensa UNSW

Crear armonía Resolución de conflictos en la comunidad—Hildur Jackson (Ed) 1998 Gaia Trust Dinamarca.

Modelos de Ecoaldeas y Comunidades Sostenibles para 21^o Vida del siglo 1996 Prensa de Findhorn Escocia.

Revista Comunidades—138 gemelos robles Rd. Luisa VA 23093 EE. UU.

Planificación y diseño de un proyecto Comunidad

por **pedro gallo**

Por qué planificar: algunas lecciones de nuestra historia reciente

Incluso con una planificación cuidadosa, es inevitable que la fase de establecimiento de cualquier grupo social, especialmente para aquellos que son innovadores, se caracterice por un período de alta tensión, incertidumbre y trauma psicosocial, con una alta rotación de miembros y una tasa de mortalidad comunitaria. Establecerse ya es bastante difícil.

La fuerza colectiva proviene de la claridad del propósito compartido, sostenido a través de una estructura organizacional que es explícita y que tiene mecanismos de apoyo para asegurar su sostenibilidad. Es decir, está respaldado por la presión social para que los individuos participen y lleven a cabo las tareas acordadas, con claras líneas de responsabilidad y áreas de autoridad. Es una elección entre unirse o irse, pero dentro de eso debe haber fronteras comunitarias reales que limiten el alcance de la diversidad.

A diferencia de las estructuras corporativas, las comunidades intencionales carecen de fuerza organizativa. Esto se evidencia en muchas comunidades por la falta de planificación, organización y asistencia de los días de trabajo colectivo. Gradualmente, el trabajo voluntario se reemplaza por trabajo remunerado, o bien el trabajo no se realiza. Como resultado, lo que ha evolucionado es la opinión de que la toma de decisiones compartida, la propiedad y la rendición de cuentas no funcionan.

A las reuniones se les da poco significado, cuidado u organización. Hay una propensión creciente a no tomar decisiones colectivas o optar por no hacerlo y dejarlo en manos de unos pocos y/o tomarlas, pero no implementarlas. Hay presión para pasar de la toma de decisiones por consenso a la regla de la mayoría o de élite o ninguna regla en absoluto, para alejarse de un compromiso de cuidar de todos. Los expedientes a corto plazo dominan la consideración de los objetivos a largo plazo y las consecuencias futuras. Se vuelve más fácil tomar decisiones que aporten algo al individuo, pero más difícil hacer lo mismo para el colectivo. Solo unos pocos tienen la capacidad de ver los intereses de la comunidad como parte de los suyos propios. La presión de quienes buscan la autonomía de los lazos comunitarios expulsa a quienes buscan afirmar el compromiso con el grupo.

Como consecuencia, menos se posee y se hace colectivamente, más privado. Las personas dejan de compartir entre sí, mientras expresan nominalmente su creencia en la cooperación. Cuánta energía pone un grupo en la socialización de los miembros es un indicador clave de su capacidad para sostener una visión compartida. Poco esfuerzo indica que no hay suficiente voluntad para trabajar con las contradicciones y paradojas de la vida comunitaria. En cambio, se ejerce presión para legitimar y luego institucionalizar la destrucción del propósito y la organización colectivos. A un nivel más de supervivencia, se ha hecho poco esfuerzo efectivo para utilizar al grupo como el contexto clave a partir del cual desarrollar una base económica sostenible.

La seguridad de la organización es un requisito para la evolución de dinámicas comunitarias informales constructivas. La visión ingenua de la vida simple y la autosuficiencia ha sido supresora de la capacidad de desarrollar y afirmar las complejas interdependencias que implica la retribalización. La identidad y la sostenibilidad de la comunidad necesitan rasgos culturales y costumbres, rituales y símbolos, que se dan por sentados. El rechazo de la burocracia corporativa por parte de muchos buscadores de alternativas ha llevado a menudo al desafío constante del desarrollo de la claridad de forma y función como primer paso hacia el desarrollo de estas características culturales. Se necesita mucho tiempo para redescubrir y desarrollar reinos compartidos apropiados de lo sagrado que puedan nutrir a la comunidad y sostenerla durante la crisis.

La comunidad solo tiene el poder de lidiar con problemas difíciles si los miembros aceptan la responsabilidad de una interdependencia con el grupo. En particular, para afrontar constructivamente cuestiones de cambio personal e interpersonal. Los ejemplos son la psicología patriarcal dominante, nuestra definición de seguridad a través de la propiedad material y solo la responsabilidad personal por el comportamiento y la negación de ser dependiente y responsable ante un grupo particular de personas.

¡Cuán a menudo, cuando las comunidades se desmoronan o estallan, se atribuye a un conflicto interpersonal! Esto ayuda a dejar que otros en el grupo salgan del apuro. El conflicto a menudo se deja a la resolución o evitación individual. Esto es destructivo para la comunidad porque si el tiempo y el espacio no sanan, los miembros se irán o buscarán venganza cuando estén involucrados en otros asuntos. Vital está desarrollando mecanismos comunitarios apropiados para aclarar el síntoma de la causa, la persona del problema. Lo que se necesita es la voluntad y el conocimiento compartidos para tomar decisiones sobre cuándo y cómo facilitar el uso creativo del conflicto.

En última instancia, la privatización de la responsabilidad se refleja a través de la subdivisión de la tierra en asignaciones y usos separados, si no legalmente, en la práctica. Esto hace posible que cada uno evite enfrentar sus fracasos, dificultades y el dolor de traumas pasados no resueltos.

Una de las principales causas de esta propensión es que la sociedad australiana está tan polarizada entre nuestra experiencia de lo privado y lo público. Hemos sido socializados para vivir vidas esencialmente privadas dentro de mundos impersonales. Estamos desprovistos de la experiencia de compartir íntimamente más allá de la familia, ya sea de nuestros sentimientos, amigos, carne o cosas. Se ha negado el poder de esta socialización y los intentos de superarlo están severamente limitados por un deseo comprensible de aferrarse a lo que sabemos y la seguridad que brinda. La retribalización de nuestra base cultural actual implicará lucha, dolor, dejarse llevar y tender la mano. En nuestra cultura, no sabemos lo que significa una tribalización del siglo XXI y, por lo tanto, tenemos mucho que aprender de otras culturas que tienen una larga experiencia de vida en aldeas o tribus.

En los últimos veinte años, el orden de prioridades en las comunidades alternativas se ha ido cambiado de modo que las preocupaciones ambientales se han vuelto secundarias a los deseos de autonomía individual y actividades materiales. Si bien los participantes tienen un bajo consumo per cápita de recursos, existe la tendencia a una mayor privatización del consumo. Esto significa un aumento gradual en su demanda de recursos, lo que se ha reflejado de varias maneras. El materialismo progresivo resulta de la tendencia a

duplicación de instalaciones, en gran parte debido a razones psicosociales más que a consideraciones prácticas. El intercambio de bienes de consumo duraderos y equipos se limita a artículos que no se pueden adquirir de otra manera. Compartir a menudo se ve como una necesidad más que como una virtud, la alternativa a prescindir en lugar de estar conectado a una ética ambiental compartida. Sin un fuerte sistema de valores grupales contrario, el compartir declina a medida que aumentan los ingresos.

Hay una propensión a reemplazar el duro esfuerzo físico de cortar las malas hierbas con el uso de productos químicos o dejar que se vuelvan silvestres. La vegetación nativa se está entrelazando cada vez más con plantas exóticas de un tipo u otro, tanto productivas como no productivas. La lealtad a la visión compartida ya la tierra se vuelve subsidiaria del desarrollo de lealtades personales a menudo tácitas. Los acuerdos tácitos evolucionan, lo que significa que si me permites hacer tal y tal cosa, entonces estaré de acuerdo en que hagas esto. El perdedor es a menudo la visión compartida de la comunidad de la tierra.

La mayoría de los ciudadanos de nuestro planeta todavía viven en aldeas. Se puede aprender mucho de la longevidad de las comunidades religiosas. Si sus extremos de responsabilidad colectiva y organización comunal son necesarios es otra cuestión. Para la sostenibilidad es necesario un compromiso comunitario trascendental de carácter espiritual, ambiental y/o político. Existe la necesidad de una serie de equilibrios dinámicos entre la vida interior y exterior de la comunidad, el consenso y la disidencia, la autosuficiencia y la interdependencia de la comunidad, entre los deseos personales y los intereses de la comunidad.

Para sobrevivir y vivir plenamente, una comunidad necesita creer en la necesidad social del conflicto al mismo tiempo que reconoce que debe usarse creativamente para generar nuevas posibilidades. Si la comunidad está tan organizada que carece de espacio para el cambio o el estímulo de la incertidumbre, el resultado inevitable es el aburrimiento. La comunidad requiere cierto sacrificio de la autonomía individual para lograr los beneficios de la participación. Significa lazos, obligaciones e interdependencia mutua y es fundamentalmente incompatible con el individualismo. La sociedad australiana ha optado por la 'libertad' del individualismo y, como resultado, se ha negado a sí misma la comunidad. Los regímenes autoritarios tanto del Estado como de algunas órdenes religiosas han tendido a optar por el otro extremo del poder colectivo. Encontrar un equilibrio dinámico entre la autonomía personal y el compromiso comunitario es esencial para comprender la lucha actual dentro de las comunidades intencionales y también dentro de nuestra cultura. Contrariamente a la opinión común, ¡el kibbutz engendra personas poderosas!

Para ser sostenible, la comunidad debe tener objetivos y estructura que fomenten el compromiso individual con el grupo y la comunidad con el desarrollo de los individuos. Tal compromiso debe ser cuidadosamente alimentado a través de objetivos claros, disposición física, propiedad legal, moralidad, reglas, tecnología, cuotas financieras; delimitación de lo que se comparte y lo que no. Estas soluciones a los problemas de la vida comunitaria deben ser explícitas y bien pensadas de antemano, así como parte de la lucha constante de la comunidad. Lo más importante es el compromiso con la autorrealización a través del compromiso comunitario y el desarrollo de la singularidad personal en el contexto del colectivo; el yo anidado en el yo de los demás. Esto implica una conciencia de un compromiso con el grupo más grande que el individuo,

A menos que los temas y medidas anteriores sean una parte explícita de la vida en curso de la forma y la dinámica de una comunidad, entonces será vulnerable a las presiones internas para

privatizar hasta la unidad individual/familiar, y externamente para rendir cuentas solo ante autoridades y expertos externos. La lucha por crear un término medio entre estos dos extremos es el problema apremiante que enfrenta la remodelación de la comunidad intencional en el siglo XXI. Cuando tiene éxito, la vida en comunidad que es inclusiva es desafiante, emocionante y de desarrollo tanto para la persona como para nuestra capacidad de cuidar de toda la vida de la tierra.

Al definir el éxito, debemos considerar en qué camino estamos. Es un camino de inclusión o exclusión, privado o público, consumo o conservación, ideología y conveniencia. ¿Qué tan lejos puede viajar un grupo de la corriente principal y sobrevivir? Si viaja muy poco, entonces no tiene identidad, y si viaja demasiado, lo más probable es que se vea abrumado por amenazas externas. Asimismo, se verá abrumado si hay una brecha demasiado grande o demasiado pequeña entre los sueños y lo que es posible.

Vital para vivir a largo plazo con la tierra es desarrollar una conexión espiritual similar a la de nuestros antepasados. La lucha es empoderar a la comunidad mientras se facilita la creatividad personal y la sensibilidad ambiental. Toma mucho tiempo comenzar a escuchar y escuchar la voz de la naturaleza y obtener sanación, enseñanza y apoyo de la tierra. El desarrollo de conexiones profundas con la tierra es emocionante y es un equilibrio para las conexiones con la comunidad humana.

Diseñando una comunidad sostenible y preparándose para la participación

(la siguiente es una sección redactada de nuevo de Goldstone P y Cock P. (1984) sociedad de asentamientos comunitarios sostenibles Ministerio de vivienda de Melbourne)

Lo que se necesita son estructuras centrales mediante las cuales una comunidad pueda proporcionar un entorno social para fomentar un sistema de valores comunes a los miembros de la comunidad. Esencial para un sentido de *propósito de la comunidad* serán los objetivos y valores de la membresía.

Es poco probable que surja una comunidad cohesionada si sus miembros no se suscriben a un sistema de valores comunes. Si bien los valores deben ser compartidos, su estructura debe reconocer la necesidad de diversidad en la comunidad.

La diversificación de las habilidades y el desarrollo de la competencia social para compartir y cuidar de uno mismo y del otro se consideran complementos necesarios para el propósito de la comunidad.

Mecanismos comunitarios de encolado apoyar un sentido de propósito. Las comunidades religiosas tienen un enfoque común ya menudo una ideología estricta. Una comunidad laica no tiene estos mecanismos por lo que habrá que desarrollar otros.

A modo de ejemplo, las técnicas para la prevención y resolución de conflictos son necesarias y pueden implicar la formación de grupos de trabajo en torno a los protagonistas de cualquier disputa; las reuniones deben ser presididas por una figura neutral con cierta autoridad.

Las áreas de responsabilidad comunitaria deben ser claras: por ejemplo, la autodeterminación individual dentro de la propia vivienda. Es necesario desarrollar expectativas sociales para animar a que los problemas salgan a la luz.

El proceso puede ser asistido por la elección de un solucionador de conflictos cuya función es reunir a las partes en desacuerdo y encontrar soluciones; si es necesario, la disputa puede llevarse a una reunión para su resolución.

¿Quién podría participar y cómo? Cómo reunir a personas de ideas afines?

Preparación para la Participación

La pregunta es: ¿qué se debe saber o aprender antes de vivir en la situación real?

El objetivo general de un aprendizaje es promover la identificación de los participantes con la estructura planificada o existente de la comunidad y brindar la oportunidad de trabajar en algunos de los problemas de membresía antes del compromiso.

Estructuras y Procesos Comunitarios

Esto incluiría:

- desarrollo de habilidades sociales apropiadas involucrando a cada individuo experimentando procesos grupales. La estructura incluiría fines de semana juntos para explorar el proceso y la estructura del grupo, y la respuesta del individuo.
- trabajar con modelos de toma de decisiones, por ejemplo, votación, fiat, autoridad delegada, decisión por no decisión y consenso.
- equilibrar la necesidad de tomar decisiones (es decir, logro de tareas y mantenimiento del grupo).

Se puede esperar que los nuevos miembros vivan en una situación de transición en la comunidad durante tres meses a 2 años antes de poder unirse o construir.

Afiliación

La necesidad de un amplio rango de edad. Si bien especificar un rango de edad sería poco realista, las comunidades deberían ser conscientes del valor de la diversidad. Es lógico que una comunidad esté mejor equilibrada si en ella se representa un rango de edades. Para las personas mayores, siempre que sientan cierta simpatía por los objetos de la comunidad, una comunidad sostenible podría ofrecer un entorno mucho más rico y un papel útil que desempeñar en él.

Una comunidad se beneficiaría si las habilidades comerciales estuvieran representadas en el grupo y si se redujera la necesidad de algunos oficios; por ejemplo, en el caso de la plomería y el cableado donde las viviendas se diseñaron sobre principios autónomos.

Tamaño de la comunidad

¿Qué es demasiado grande o demasiado pequeño? Cuanto más grande sea el grupo, más espacio para el conflicto y la asunción de riesgos sin que el dolor de los errores se sostenga como un fracaso. También es evidente que un

Un grupo más grande ofrece mayores oportunidades para la diversidad social. Los números máximos deben estar relacionados con la capacidad del sitio.

Centro Comunitario

Una comunidad sostenible necesita un lugar que sea un espacio compartido para reunirse e interactuar. Se sugiere al menos un edificio de usos múltiples; sus funciones podrían incluir espacio para reuniones, cuidado de niños, biblioteca, lavandería, espacio de recreación y comidas comunitarias ocasionales.

Tal estructura también podría usarse para alojamiento transitorio. El armazón de un centro comunitario debe comenzar simultáneamente con el inicio de la construcción de la vivienda, a menos que existan instalaciones adaptables para un centro comunitario.

Evaluación del progreso

La revisión del progreso debe ser por lo menos una vez al año. Después de 2-3 años, es el momento apropiado para una evaluación completa.

Urbanismo y Edificación Ambiental

Por lo tanto, en el desarrollo de una comunidad sostenible, es necesario considerar qué reglas básicas deben establecerse como una cuestión de principio. De particular importancia es la ordenación del territorio y la relación de los participantes con su entorno (criterios de mínimo impacto ambiental y máxima sostenibilidad comunitaria).

McHarg, en su libro *Diseñar con la Naturaleza* recomienda el uso de una serie de mapas cribosos para identificar los valores naturales y las limitaciones del desarrollo. La superposición de un mapa sobre otro indica claramente los problemas y oportunidades de un sitio; entonces puede continuar la planificación del desarrollo. Esta técnica se recomienda para desarrollar información del sitio.

El proceso de dos etapas que se describe a continuación se considera básico para la planificación ambiental comunitaria.

Un estudio ambientales el primer paso. Esto implicará un análisis del sitio, sus suelos, pendiente, drenaje de agua, flora y fauna y microclima.

Esto podría ser seguido por un *Plan de Desarrollo* para cubrir las siguientes áreas:

- Restricciones de ocupación, por ejemplo, límites máximos de densidad/población y protección de la flora y la fauna.
- ubicación de viviendas, servicios, cercas e instalaciones comunitarias
- tierra despejada y su utilidad para la agricultura/reforestación
- manejo forestal - planes de reforestación, usos de la madera, acceso al bosque y control de malezas
- planes de paisajismo para el microcontrol del clima - sombra, viento, protección contra incendios, barreras visuales
- estrategias de prevención y tratamiento de incendios.

Ambos aspectos deben implicar el aprendizaje de la naturaleza del sitio, sus atributos y oportunidades de desarrollo.

Otros dos asuntos son de gran preocupación en relación con la protección del medio ambiente. Estos son la protección de la flora y la fauna y los cambios en el plan de desarrollo a lo largo del tiempo.

En relación con la flora y la fauna, ¿cómo protegerá la vida vegetal y animal autóctona? Si está considerando la prohibición de perros y gatos o la falta de conexión a la red, hágalo ahora como regla básica, ya que probablemente no podrá hacerlo más tarde.

Se podrían proponer cambios significativos al Plan de Desarrollo a medida que la comunidad evolucione con el tiempo. Cuando estos cambios puedan tener consecuencias ambientales y sociales a largo plazo, debería ser necesario obtener la aprobación de la cooperativa; seguido de la presentación al Consejo local. Un ejemplo de cambio significativo sería la reubicación propuesta del sitio de una aldea.

Entorno construido

Una serie de cuestiones requieren consideración en el contexto del entorno construido. Estos son:

- tipo de diseño
- niveles de ocupación de la vivienda
- puesta en escena del comienzo del desarrollo
- uso de recursos energéticos renovables
- compartir y responsabilidad.

¿Qué tipo de diseño?

Parece haber al menos tres alternativas de diseño: una sola aldea, una unidad individual con terreno circundante (por ejemplo, una casa por 4 hectáreas) o un desarrollo de varias aldeas.

Una estructura de aldea única para el desarrollo es atractiva en algunos aspectos, particularmente en el área de contener los problemas y costos de servicio. También significa que hay un solo problema de protección contra incendios. Sin embargo, hay algunos aspectos negativos en un modelo de aldea única, incluido nuestro patrimonio cultural suburbano de viviendas unifamiliares privadas, que hace poco para fomentar la interacción y la cooperación de la comunidad.

La segunda alternativa, la unidad individual con terreno circundante, también tiene problemas; en particular, los impactos visuales y de acceso de haber construido el desarrollo repartido por todo el sitio. Este modelo puede ser costoso en relación con el servicio y hace poco para ayudar a la interacción y el intercambio. Además, la vivienda dispersa agrava el problema de la protección contra incendios.

Un modelo de desarrollo de múltiples aldeas parece preferible por varias razones. No tiene los aspectos negativos de los otros modelos mencionados anteriormente. Varias aldeas, cada una con capacidad para albergar hasta seis casas, se pueden ubicar más fácilmente que una sola aldea, que tiene un impacto ambiental mucho mayor. Un desarrollo de múltiples aldeas tiende a

racionalizar la prestación de servicios y protección contra incendios; puede ayudar a enfocar el desarrollo en las áreas menos sensibles mientras proporciona un equilibrio entre la necesidad de privacidad y de comunidad.

Si se adopta este último, entonces es esencial que cada aldea participe en la adaptación de las prácticas organizativas de la Sociedad Cooperativa para facilitar el desarrollo y la gestión de la aldea. El nivel de interacción debe ser suficiente para permitir una gestión eficaz de las instalaciones de la aldea, como la lavandería, el taller, las vías de acceso a los establos, el cercado y los servicios, y actividades como la cría de animales, la protección contra incendios y la eliminación de desechos.

Diversidad de tipo de vivienda

Al menos un sitio de vivienda en cada caserío podría designarse como espacio comunal; es decir, con una cocina común para solteros, ancianos, padres solteros, parejas sin hijos y adolescentes, en lugar de la repetición de la casa de familia nuclear.

Materiales

El proceso de construcción debe aprovechar la autoayuda de la comunidad, materiales en el sitio y reciclados, con el fin de:

- reducir costos
- promover adjunto del sitio
- minimizar el impacto ambiental.

Los ejemplos de materiales en el sitio incluyen tierra, piedra y madera.

El programa de construcción debe responder a los sistemas de energía pasiva y activa; las casas deben ser autónomas en la medida de lo posible.

Es vital que ciertos elementos sean compartidos por todas las aldeas. Aparte de las casas, los jardines y las instalaciones específicas de una aldea individual, el resto de la tierra debe ser administrada por toda la comunidad.

Estadificación y alojamiento de transición

Se debe preferir y fomentar la puesta en escena de los edificios. El alojamiento transitorio, por ejemplo, tiendas de campaña, autobuses y cobertizos, debe legitimarse, sujeto a su eventual eliminación o conversión a usos más apropiados a largo plazo. Al menos dos aldeas (cada una con dos unidades) deben comenzar simultáneamente, para formar un núcleo alrededor del cual pueda desarrollarse el resto de la comunidad.

Alternativamente, una estructura rudimentaria puede proporcionar un refugio adecuado mientras evoluciona gradualmente hacia la forma final construida. Esto presupone un tratamiento adecuado de los residuos domésticos en ambas fases del proceso de vivienda.

¿Qué forma de vivienda?

Lo que prefiera el hogar individual, sujeto a la aprobación de los planos por la comunidad y el edificio que satisfaga los criterios de suficiencia estructural, exclusión climática y saneamiento adecuado.

Las características de diseño deseables incluyen principios de energía pasiva, fuentes de energía renovables, puesta en escena, un alto nivel de flexibilidad espacial y oportunidades maximizadas para el uso de materiales en el sitio.

Servicios y Tecnología Apropriada

La tecnología apropiada se basa en el desarrollo de técnicas a pequeña escala con un impacto ambiental mínimo, adecuadas para uso comunitario. La tecnología apropiada es asequible y preferiblemente se puede mantener dentro de la comunidad.

El suministro de agua doméstica debe obtenerse de la recolección del techo, los requisitos de agricultura y jardinería pueden satisfacerse mediante el uso de captaciones del sitio.

Una casa de 100 metros cuadrados puede ser impulsada por una unidad solar modesta siempre que el hogar esté preparado para aceptar sus limitaciones; esta unidad proporciona energía suficiente para la iluminación, un televisor pequeño y un sistema de sonido de alta fidelidad estilo automóvil. La autonomía a través de la energía solar se complementa con agua doméstica suministrada desde el techo. Estos dos elementos por sí solos pueden ahorrar grandes gastos que, de otro modo, serían necesarios para conectarse a servicios reticulados.

Un objetivo especialmente relevante para la tecnología apropiada es el área de eliminación de desechos domésticos, debido a los costos actuales y los impactos ambientales. El inodoro de compostaje es una respuesta, pero hasta la fecha es poco reconocido por las autoridades sanitarias de Australia.

El plan de desarrollo debe mostrar todos los accesos vehiculares con miras a un mínimo de caminos, teniendo en cuenta la topografía del sitio y las características naturales. Los caminos de grava son deseables por consideraciones estéticas y de costo y estarían dentro de la capacidad de mantenimiento de la comunidad.

La tierra totalmente bajo bosque no es adecuada ya que sería inaceptable talar el bosque existente. Existen dos opciones: Cualquiera de las tierras agrícolas marginales; o Tierras agrícolas de primera calidad que sean apropiadas para la conversión de monocultivos a una producción más variada e intensiva en mano de obra y cultivos.

Más particularmente, las tierras agrícolas/de conservación marginales, es decir, las tierras al borde de los Bosques Estatales o los Parques Nacionales, serían particularmente apropiadas para actuar como un 'amortiguador' entre los agricultores tradicionales y las tierras zonificadas para valores de conservación.

Gestionar el desarrollo de la comunidad

En los primeros días de gran dedicación y confianza de luna de miel, es fácil descartar la necesidad de planificación y acuerdos sobre qué y cómo se harán las cosas y cuánto.

ayuda que todos necesitamos. A medida que evoluciona la cultura de la comunidad, esto comienza a reducir la necesidad de una organización formal.

Facilitadores/Consultores externos durante la fase inicial

El Grupo, para nombrar un facilitador de grupo cuya responsabilidad es velar por que:

Los acuerdos se entienden y se cumplen. Esto significa verificar que durante la etapa de formación:

- el plan de desarrollo es entendido y aceptado por todos los participantes;
- el grupo entiende lo que está acordando y las implicaciones que esto genera;
- que estos acuerdos se apliquen en la práctica y trabajar con los cuando exista dificultad en su implementación;
- Ver que los objetivos sean elaborados y compartidos por todo el grupo.
- actuar como una persona de recursos para el desarrollo comunitario y la resolución de conflictos.

Facilitar el logro de tareas y el mantenimiento de la comunidad.

La importancia del consenso

Mucho se ha escrito y discutido en la escena alternativa sobre la importancia del consenso por su papel en el mantenimiento de la cohesión del grupo. Un problema es cómo cuidar la cohesión del grupo y al mismo tiempo hacer las cosas. Si bien las reglas modelo de arreglo comunitario en virtud de la Ley de Cooperación son apropiadas como seguro contra la incapacidad de tomar una decisión y resolver conflictos inevitables, desde el punto de vista del mantenimiento del grupo, se debe buscar el consenso como parte vital de una decisión. proceso de toma de decisiones que se preocupa por todos los del grupo y al mismo tiempo lucha por tomar una decisión. Como un consenso mínimo sobre las decisiones importantes definidas por la intensidad del sentimiento y los valores relacionados con ello y/o sus consecuencias a largo plazo para la tierra y la comunidad, por ejemplo, sobreexcavación, edificios y membresía.

Todas las decisiones se consideran importantes a menos que se acuerde que no lo son. El consenso no tiene por qué significar que todos estén de acuerdo aunque sea preferible, sino que al menos todos estén dispuestos a dejar pasar la decisión, por el motivo que sea, ya que cada uno tiene poder de veto. La pregunta clave en la que hay que centrarse es ¿cuál es la mejor decisión para la Cooperativa, la aldea o el individuo?

¿Qué hacer cuando no se puede llegar a un consenso?

(1) Proporcionar tiempo y espacio para la reconsideración de posiciones y reacciones. Llevar el tema a otra reunión. Antes de la próxima reunión, se pueden hacer intentos informales para elaborar diferentes puntos de vista. Es responsabilidad de los directores ver que esto suceda. (2) Si el conflicto no se puede resolver en la próxima reunión, forme un grupo de trabajo sobre el tema compuesto por personas que reflejen la variedad de puntos de vista.

(3) Si el grupo de trabajo no puede llegar a una solución acordada, el consenso vuelve a los directores.

(4) si los directores no pueden ponerse de acuerdo, entonces la acción propuesta caduca y no puede plantearse durante 6 meses, momento en el cual se requiere una mayoría del 75 % de los miembros presentes en la asamblea general.

necesaria para tomar una decisión. Si los directores están de acuerdo, su decisión puede ser impugnada por una junta general de conformidad con las reglas registradas.

Preparación para reuniones

Las reuniones son cuando el grupo como un todo tiene la oportunidad de estar juntos. Es importante que sean una experiencia de 'construcción' comunitaria. Por lo tanto, es vital que estén preparados y se manejen de manera efectiva.

Esto implica el nombramiento de un presidente y un suplente. El presidente está en esa función durante al menos 3 reuniones consecutivas y luego es reemplazado por el suplente. Estos dos se reúnen con el Secretario (quien es nombrado por 1 año) una semana antes de cualquier reunión para considerar la agenda, verificar qué acciones se debían realizar e informes realizados y examinar sugerencias y estrategias para abordar las dificultades conocidas.

Gestión de la Junta

El papel del presidente es cuidar de la reunión de la siguiente manera:

- especifique y respete un marco de tiempo establecido, es decir, comience a las 8 p. m. y finalice a las 10:30 p. m.
- Requerir un consenso para continuar más allá de ese tiempo;
- establezca un tiempo preestablecido para completar todos los asuntos si no se resuelven todos, por ejemplo, a la mañana siguiente;
- antes de entrar en debate para entregar a su suplente;
- seguir la agenda preestablecida y el procedimiento de la reunión;
- permita tiempo para que se exprese la gama de opiniones antes de intentar expresar el sentir de la reunión;
- trabajar para igualar la participación, es decir, pedir la opinión de los que no han hablado;
- pedir a la reunión que examine el impacto sobre los individuos/subgrupos y la comunidad en su conjunto, de cualquier decisión propuesta;
- deje espacio para la interacción informal (p. ej., pausa para el café, calentamiento al principio).

Directores/comité de dirección

Los directores pueden reunirse de manera independiente, pero solo tienen la facultad de resolver los asuntos que se consideren de carácter rutinario o de mayor trascendencia. Estas decisiones deben ser acordadas explícitamente por una asamblea general; del mismo modo con cualquier comité que deba establecerse para cuidar áreas específicas, como finanzas, ecología o membresía.

El poder de cualquier persona o subgrupo tiene que ser explícito, al mismo tiempo que debe rendir cuentas y estar limitado por todo el grupo. La necesidad de concentrar la autoridad es en parte un reflejo de que no todo el grupo comparte el mismo sentido de responsabilidad por el desarrollo del grupo o por el logro de una tarea en particular. Por lo tanto, es importante trabajar en el desarrollo de un sentido de responsabilidad y conciencia en todo el grupo, mientras que al mismo tiempo se vela por las necesidades del individuo. Esto se hace trabajando en la aclaración de opiniones, contrastando diferencias y acuerdos y fomentando una amplia participación.

Ocurrencia de Reuniones/Reuniones.

Es importante que la comunidad se reúna regularmente, más a menudo al principio. Las reuniones generales de la comunidad deben realizarse dos veces al mes. Estas pueden ser reuniones de negocios o reuniones sociales a las que se anima a todos los miembros a asistir. Se pueden convocar reuniones de negocios para considerar uno o varios temas; pueden estar interesados en simplemente compartir sentimientos, con la decisión como una preocupación secundaria; sobre un tema o centrarse en la gama de temas.

Expectativas de trabajo compartidas

Con el fin de proteger la moral del grupo y cuidar a aquellos que hacen más (las personas con mucha energía en la comunidad), se requieren ciertas expectativas mínimas de cada miembro o residente adulto. (Es importante que los niños también se involucren en el desarrollo de la comunidad y, por lo tanto, compartan el trabajo). Estos mínimos deben cumplirse mediante la opción de un cargo si no lo hacen y la expectativa social de que todos los residentes estén allí. Las tareas deben hacerse en la medida de lo posible de forma colectiva (como tareas conjuntas al mismo tiempo), especialmente el trabajo que nadie más quiere hacer pero que la mayoría reconoce que necesita hacer, como limpieza, mantenimiento, cocina, etc. Una vez que se han definido estos mínimos, depende de cada persona decidir sobre sus prioridades de contribución y áreas de interés. La diversidad de insumos de cantidad y calidad más allá del mínimo debe aceptarse como parte de la tolerancia de la diversidad. Lo mínimo que se define es que la comunidad funcione en el contexto de sus circunstancias y necesidades.

Lo que constituye el trabajo en grupo también depende del grupo para definir. ¡La cuestión entonces es cuánto tiempo se espera! Para generar un sentimiento de ser parte de la comunidad y establecer la infraestructura necesaria, las expectativas de transición serán un mínimo de 8 horas por quincena hacia las tareas de la Cooperativa, y si es parte de una aldea, 8 horas por quincena hacia las tareas de la aldea. Si la persona no puede desempeñarse en los días laborables, el organismo competente debe negociar y acordar otro horario. Se debe llevar un registro de las contribuciones de trabajo de los miembros.

Si el individuo no puede resolver esto después de que la comunidad haya preparado y aceptado un caso, entonces tiene la opción de pagar una tarifa por hora (tarifa por hora de adjudicación promedio) al grupo afectado, por un período de tiempo acordado. Estos fondos podrían usarse para pagar a aquellos cuyo aporte de trabajo exceda el mínimo. Si la persona quiere una exención de ambos, esto debe acordarse por consenso entre los miembros y el consultor externo (la construcción de una casa no es motivo suficiente para no realizar las tareas de la Cooperativa). El plazo de vencimiento debe especificarse. Si la persona se niega a hacerlo, paga, el importe se debita de su participación accionaria. tal negativa es motivo para pérdida de acciones. Esta expectativa se puede variar con el acuerdo de la comunidad.

Prevención y Resolución de Conflictos

Prevención de conflictos

La primera prioridad es la prevención de conflictos destructivos.

Valores compartidos

La prevención se logra básicamente cuando el grupo comparte valores y objetivos comunes. Estos deben tener la suficiente generalidad para permitir la diversidad con suficiente claridad de implementación para proporcionar un punto de referencia común para evaluar las acciones individuales y de subgrupos. Por lo tanto, la prueba de los objetivos del grupo debe incluir lo siguiente:

- El comportamiento individual y del subgrupo tiene que ser consistente con los objetivos y prácticas del grupo como un todo. Hay límites a la autosuficiencia que tienen que estar dentro del contexto de la sostenibilidad de la comunidad;
- El cambio personal es parte de lo que implica estar en un grupo. Esto incluye mirar hacia dentro y hacia fuera y la voluntad de arriesgar la posibilidad de cambio: este es un objetivo compartido necesario.
- La acción individual y de subgrupos se evalúa en términos de sus impactos en el entorno físico.

En definitiva, un compromiso de responsabilidad con la comunidad, con uno mismo y con el entorno natural son objetivos necesarios para todos los colectivos. Hay que evaluar otros objetivos para ver si no chocan con los anteriores.

Una estructura organizativa clara y eficaz

Los valores y objetivos comunes solo tienen un significado significativo cuando existe una estructura organizativa clara, explícita y con mecanismos de apoyo para garantizar su sostenibilidad. Debe ser reforzado por la presión social para que los individuos participen y lleven a cabo las tareas acordadas con líneas claras de responsabilidad y áreas de autoridad.

Que todos sean responsables significa que nadie lo es. De este modo:

- las responsabilidades individuales deben ser claras y tratadas en un contexto de apoyo para garantizar que las tareas acordadas se realicen lo suficientemente bien y se responda una vez finalizadas en una reunión; la apreciación es muy útil.
- áreas explícitas donde la comunidad tiene o no responsabilidad; por ejemplo, los límites entre los derechos y responsabilidades privados, de aldea y generales; y además, depende de los individuos dentro de sus propias viviendas lo que hacen.

La mayor parte de esta estructura está establecida y contribuye en gran medida a aclarar dónde se encuentra el individuo, qué se espera y cómo interactuar para lograr objetivos comunes. El proceso de clarificación y de llegar a un acuerdo está en curso e inevitablemente implica conflicto, mucho del cual es constructivo al proporcionar energía, nuevas ideas, innovación y su puesta a prueba.

La resolución de conflictos

Para ayudar a garantizar una resolución creativa de conflictos y separar el conflicto de su modo de resolución, se deben elaborar caminos acordados para la resolución de conflictos antes de que surja la necesidad. Parte del problema de que el conflicto se vuelva destructivo es que las diferencias sobre las respuestas a un problema de la comunidad se confunden con las respuestas a las personalidades, respuestas que pueden generalizarse y polarizarse en todo el grupo. Para hacer frente a estas probabilidades, se recomiendan los siguientes enfoques:

El primer paso es aclarar de qué se trata el conflicto y el grado de sentimiento asociado a él.

Las reuniones tenderán a ser un punto focal de conflicto y, por lo tanto, el papel del presidente, con la ayuda de los miembros, es vital. A veces será necesario que el presidente detenga la reunión para tratar de llegar a un acuerdo y examinar lo que está sucediendo.

Si las diferencias no pueden resolverse debido a un conflicto sobre cómo abordar un problema, posponga el asunto para la próxima reunión. Si no se han elaborado soluciones durante este período y la siguiente reunión, entonces un grupo de trabajo de problemas se va a formar. Este estará compuesto por los principales protagonistas de cualquier debate y presidido por una figura neutral pero autorizada que puede no ser miembro.

El tamaño sugerido es de 3 a 5 miembros. Si se llega a una resolución a satisfacción mutua, se puede volver a llevar a una reunión para que se tome una decisión. Se esperaría que si los puntos de vista clave han sido representados en el grupo de trabajo, entonces se espera que la reunión acepte su solución. Interconectados con tales diferencias habrá choques interpersonales.

Resolución y conflicto interpersonal.

Habrán variaciones significativas en las respuestas a lo largo de un continuo gustar-disgustar. Las reacciones fuertes de cualquier manera tienen una variedad de explicaciones. Sin embargo, son modificables y muchos de ellos no pueden explicarse fácilmente y son desconocidos para los participantes. Por ejemplo, a menudo nos disgusta alguien que tiene un comportamiento particular debido a nuestros padres y/o porque el otro nos recuerda partes de nosotros mismos que no deseamos reconocer o tratar.

A la larga, no vale la pena evitar conflictos si se va a cuidar a la comunidad y a la persona. Las relaciones sostenibles dependen del trabajo y de la voluntad de correr el riesgo de tratar de aclarar lo que sucede dentro de una persona y entre ella y los demás. El tiempo y el espacio son parte de tal comprensión y sanación.

Son necesarios dos niveles de respuesta:

autoexploración individual - en lugar de buscar una explicación externa, primero mira dentro. Trabajar en su lado del conflicto puede requerir autorreflexión con la ayuda de una persona capacitada; luego, considere el punto de vista del otro, preferiblemente con esa persona.

Respuestas de la comunidad - trabajar hacia la creación de interacción y una atmósfera que conduzca a sacar a la luz tal conflicto sin involucrar a toda la comunidad. Particularmente importante es el presidente y la creación de un cargo específico de conciliador comunitario (o secretario social). La persona que ocupe este cargo sería elegida por un período de 1 año, al igual que otros roles principales (por ejemplo, tesorero o secretario). El trabajo del conciliador comunitario es reunir a las partes en conflicto, aclarar sus diferencias, examinar sus bases y ayudarlas a encontrar soluciones. Cuando corresponde, llevan los conflictos a una reunión para su resolución. Si es necesario, antes de que se lleven a una reunión las diferencias no resueltas, el conciliador comunitario tiene la autoridad de traer a un agente externo para que trabaje con las personas involucradas. Si hay algún costo,

Ruptura de acuerdos y respuestas de la comunidad

Los problemas son cuándo y cómo actuar, no si. ¿Qué se puede hacer, qué se debe hacer cuando un individuo o subgrupo rompe los acuerdos con la comunidad? La clave es trabajar en el desarrollo de respuestas/mecanismos que 'se ajusten al crimen'. Hay dos riesgos: uno que la respuesta de la comunidad sea demasiado grave, por ejemplo, la expulsión por no asistir a un día de trabajo, y el segundo y más probable es la respuesta a evitar (el enfoque de cabeza en la arena) y esperar que alguien más o cosa lo arreglará, como el tiempo o la paciencia. Una comunidad que no está dispuesta y es incapaz de tratar eficazmente con aquellos que rompen las reglas está socavando su base de 'por qué/qué estamos juntos'. Una vez que esto es reconocido que el siguiente tema difícil es diseñar las sanciones apropiadas. obvio, inicialmente **es lo menos** significativo, incumplimiento de reglas que requiere una cuidadosa reflexión.

Pasos hacia respuestas constructivas.

Enfrentar el hecho a través de una Autoridad Responsable

La comunidad designará, en forma rotatoria, un defensor de la comunidad. Su responsabilidad es informar sobre las brechas entre la política y la práctica a una asamblea general y ayudar a ver qué se puede hacer.

Delegar en el secretario social, conciliador de conflictos o un director apropiado para hablar con la persona o subgrupo involucrado. Si esto es insuficiente, poner en conocimiento de la comunidad la naturaleza de la violación y los temas involucrados para su discusión, con derecho a réplica por parte de los involucrados.

Sanciones Financieras y Legales

Estos pueden comenzar con el cobro de una multa con previo aviso de que si esto no es efectivo, se tomarán medidas adicionales específicas. Por ejemplo, la multa puede ser en forma de intereses cobrados por deudas con la cooperativa o un cargo por exceso de existencias en la tierra o por no cumplir con los días de trabajo acordados. Si un miembro resulta intratable, el derecho a ocupar la tierra se retira por un período de tiempo determinado.

La sanción final es la confiscación de las acciones. Esto no debe hacerse a la ligera; las condiciones para esta acción se establecen en las reglas registradas. Sin embargo, la comunidad debe estar preparada para aplicar estas reglas cuando surja la necesidad.

Recursos externos.

Antes de tomar cualquier decisión irrevocable, se debe llamar a árbitros de conflictos externos. Estos pueden ser solucionadores de conflictos, terapeutas, abogados y, en última instancia, la policía; cuál de estos se llamará y en cualquier combinación, depende del problema. La comunidad no debe utilizar estas técnicas externas que aún pueden usarse en un marco interno. Si estas medidas fallan, la tercera etapa prevé el recurso a agencias externas.

Prevención y Resolución de Conflictos				
NIVEL 1 (INTERNO)		ETAPA 2 (INTERNO Y EXTERNO)		ETAPA 3 (EXTERNO)
PASO I Definición de: <ul style="list-style-type: none"> • Valores y objetivos comunes • Estructura organizativa clara • Acuerdo sobre la responsabilidad • Acuerdo sobre sanciones • Entorno de apoyo para: <ul style="list-style-type: none"> Individual Familiar Aldea Comunidad 	PASO II <ul style="list-style-type: none"> • Identificación del conflicto: basado en cuestiones personales o establecido • Tiempo que da tiempo para que el problema se resuelva solo • Reflexión/re-consideración (potencial para la inacción) • Uso de grupos de trabajo. 	PASO III <ul style="list-style-type: none"> • Uso externo facilitadores • Asistido por intercambio de información y opinión de expertos 	PASO IV <ul style="list-style-type: none"> • pagar multas • Pagar intereses • Derecho a ocupar retirado • Decomiso de acciones • Enlace con agencias externas 	PASO V <ul style="list-style-type: none"> • Registrador de Cooperativas • Consejo Municipal • Comisión de Salud • Policía
MEDIDAS PREVENTIVAS		MEDIDAS DE RESOLUCIÓN		

Aspectos Legales de Intenciones Comunidades

Un Taller de Comunidades Pan, Sábado 9 de Septiembre de 1999, Dharmananda, Terania Creek

Por Graham Irvine (Ley Nimbin)

Me han pedido que hable con ustedes hoy sobre varios aspectos legales de formar y mantener comunidades intencionales en Australia.

Mi propia conexión con los IC se remonta a 1973, cuando me convertí en uno de los primeros accionistas de la mayor y más antigua de todas las IC: la cooperativa de coordinación de Turntable Falls en Nimbin.

Después de eso, fui residente de Dharmananda brevemente y luego trabajé con los fundadores de la comunidad de Bodhi Farm aquí en la cresta sobre nosotros.

Después de regresar del extranjero, me uní a uno de los IC más antiguos de NSW, 'Moondani', donde todavía vivo.

He estado bastante activo en el ejecutivo del Pan Community Council durante algunos años y he sido parte de delegaciones y presentaciones a ministros gubernamentales que condujeron al restablecimiento de la Política de planificación ambiental estatal de NSW en comunidades rurales compartidas.

Mi formación legal comenzó en la Facultad de Derecho de la Universidad de Melbourne, pero nunca me gradué y no fue hasta 1995 que me gradué con honores en Derecho de la Universidad Southern Cross de Lismore, donde presenté una tesis sobre comunidades de ocupación múltiple en Australia.

Desde que me gradué, he trabajado para el Servicio Legal Aborigen, el Centro Legal Comunitario de Northern Rivers y en la práctica privada en Mullumbimby, Murwillumbah y en Gold Coast y actualmente dirijo una práctica en Nimbin.

Durante este tiempo he tenido varios clientes de IC y actualmente estoy actuando para varias comunidades.

Sin embargo, antes de pasar a la parte sustantiva del tema, quiero enfatizar que NO pretendo ser un experto en derecho de CI, que abarca varias áreas muy complejas y poco claras tanto del derecho consuetudinario como del estatuto. En una sesión como esta, no puedo seguir sus instrucciones para brindarle un consejo detallado, por lo que confía en lo que digo bajo su propio riesgo y solo puedo enfatizar la importancia de obtener asesoramiento legal de su propio abogado, que está a la medida. -Hecho a su propia situación.

NSW es el único estado que reconoce legislativamente las IC, que se denominan comunidades rurales compartidas en SEPP 15 en virtud de la Ley de evaluación y planificación ambiental de 1979.

Algunos estados, como Tasmania y Australia Meridional, tratan con IC a nivel de gobierno local, mientras que otros, como Victoria y Queensland, han elaborado una legislación similar a la Ley de Desarrollo de Tierras Comunitarias de Nueva Gales del Sur de 1989 y Western Aust. aparentemente está considerando su propia legislación para cubrir los circuitos integrados.

Si bien los IC de facto existen en todos los estados, limitaré mis comentarios a NSW, ya que aquí es donde la ley de IC se ha desarrollado más.

¿Por qué es necesaria una estructura legal?

Los modelos históricos de los IC actuales tienden a provenir de sociedades tribales establecidas desde hace mucho tiempo. Pero mientras que estas comunidades evolucionaron a lo largo de muchas generaciones, lo que les permitió desarrollar progresivamente principios y normas de comportamiento que les permitieron establecer las reglas de la comunidad, los CI de hoy no pueden darse el lujo de un tiempo tan prolongado y, por lo tanto, deben imponer reglas desde el principio.

Algunos comuneros todavía adoptan la posición de que el amor y la buena voluntad obviarán la necesidad de reglas, que ven como la antítesis de su autodenominada postura anarquista. Sin embargo, la experiencia en esta área, después de 20 años de CI, es que el idealismo no suele sobrevivir a la rotación de los miembros iniciales y dejar asuntos importantes de los derechos de los pueblos a los caprichos de acuerdos no escritos es una receta para el desastre. Además, no hay contradicción entre una posición anarquista y las reglas formales.

Por otro lado, una estructura legal apropiada regulará asuntos comunales importantes tales como la asignación de áreas para la vida y el trabajo individual y comunal; protección de bienes privados y comunales; alquileres y ventas de intereses; toma de decisiones y disciplina sobre la comunidad y la asignación de bienes después de la muerte de los miembros o la disolución de la comunidad.

Tipos de estructuras legales de IC

1. Título de los estratos

Aunque hay un ejemplo de esta legislación que se usa para un IC en esta área, el consenso entre sus miembros parece ser que encuentran la estructura indebidamente restrictiva e inconveniente. La Ley de Títulos de Strata estaba destinada a aplicarse a pisos de gran altura y no a comunidades de acres amplios. Sin embargo, es posible estructurar un IC para que cada miembro tenga un título individual sobre su casa y curtilago, mientras contribuye en efectivo o en especie a la persona jurídica que es responsable de la supervisión y gestión general del IC.

2. Título de la comunidad

Esta ley permite la subdivisión de facto de la tierra en lotes separados con su propio título entre propiedad común. El grupo que inicialmente compra la tierra puede así mantener el control sobre las tierras comunales y los caminos internos y luego dejar que ese control pase al consejo local.

Pero a nivel local, los consejos han exigido de estas comunidades los mismos estándares de desarrollo que los que se requieren de las subdivisiones formales, lo que resulta en costos de establecimiento muy importantes, que generalmente se transfieren a los compradores individuales de bloques. El resultado puede ser que los tenedores de bloques terminen pagando precios de dominio absoluto por sus lotes.

Una ventaja de CT es que permite una amplia gama de arreglos internos posibles relacionados, por ejemplo, con instalaciones comunales, reglas sobre ideología, prácticas agrícolas, conservación, mascotas, estándares de construcción, etc.

Sin embargo, la ideología de esta legislación, que está impulsada en gran medida por los desarrolladores, milita en contra del desarrollo de una ética comunitaria en el sentido de que promueve los intereses de los propietarios de lotes individuales a expensas de la comunidad. A menos que esto esté contemplado en el reglamento interno de la IC, puede llevar a que los especuladores se apoderen de la comunidad, cuyos intereses radican en la obtención de ganancias en lugar del establecimiento de una comunidad genuina.

3. Estructuras de la empresa

Las empresas son quizás las estructuras más adecuadas para los aspirantes a IC debido a su facilidad de establecimiento, flexibilidad y responsabilidad limitada de los miembros por cualquier deuda de la propia empresa.

A diferencia de las estructuras CT, se pueden configurar por tan solo \$ 1500.00, con un rendimiento anual de la empresa de alrededor de \$ 200.

Los posibles escollos incluyen el peligro de que, a menos que se establezcan restricciones que rijan las transferencias de acciones y el precio de las acciones y mejoras, las fuerzas normales del mercado pueden operar de tal manera que el IC tenga poco control sobre quién compra en la comunidad con la consiguiente pérdida de identidad y funciones comunales. .

4. Estructuras cooperativas

En términos ideológicos, las cooperativas son probablemente los vehículos más adecuados para la formación de un IC. Son organizaciones idealmente democráticas de autoayuda que existen para brindar servicios a los miembros en lugar de ganancias y, por lo tanto, se prestan al propósito de establecer un IC.

Según la Ley de Cooperativas de Nueva Gales del Sur de 1993, los poderes y deberes de las cooperativas son potencialmente amplios y detallados y pueden permitir la operación de negocios, grupos de compra y otras actividades.

Una ventaja particular de la estructura cooperativa es la red de seguridad integral proporcionada por la Ley que cubre problemas comunes que pueden surgir, como disputas entre miembros y responsabilidades de la cooperativa.

5. Estructuras de inquilinos en común

Esta estructura permite que un grupo de personas compre tierras pero también obtenga un título separado, lo que les da derecho a una proporción designada de acciones. Todos los tic tienen derecho a usar toda la tierra y a ganar su parte de las rentas sobre ella, pero no tienen ningún derecho a la posesión de ninguna parte particular de la propiedad, aunque están facultados para arrendar partes de ella hasta 5 años. (renovable).

La tierra solo puede ser vendida o hipotecada con el acuerdo de todos los tic y cualquier estructura erigida pertenece a todos por igual. El peligro inherente aquí es que si no se puede llegar a tal acuerdo, un tribunal puede ordenar la venta o partición de la propiedad. Aunque los miembros pueden hacer acuerdos internos entre ellos, no pueden anular las restricciones anteriores relacionadas con la tierra o los accesorios.

6. Estructuras de tenencia conjunta

Esta estructura es similar a la tenencia en común, excepto que, a la muerte de una de las partes, su interés pasa a la(s) otra(s). En general, esta estructura no podría recomendarse para aspirantes a IC.

7. Estructuras de fideicomiso

Bajo esta estructura una persona, grupo o empresa puede tener el título legal sobre la tierra en beneficio de otros (los beneficiarios). Cualquier cambio en los fideicomisarios requiere un cambio en el Certificado de Título sobre la tierra poseída con los consiguientes costos legales y de registro.

Un peligro particular de esta estructura puede ser que, a menos que los fideicomisarios sean parte del IC y vivan en la tierra, pueden estar o alejarse de los ideales y necesidades de quienes viven allí y esto podría causar problemas legales ya que tienen el control sobre la propiedad fideicomitada.

Los cambios recientes a la ley significan que muchas de las ventajas financieras de los fideicomisos relacionadas con la distribución de los ingresos del fideicomiso y las tasas impositivas ya no favorecen a los fideicomisos sobre las empresas y otras estructuras legales.

8. Estructuras de fondos de inversión

En el pasado, esta forma de estructura se ha utilizado para superar la prohibición de la subdivisión, pero las formas en que han intentado lograr esto son de legalidad muy dudosa y es posible que no sobrevivan a un desafío en los tribunales.

Bajo esta estructura, la tierra de la comunidad es mantenida en fideicomiso por una empresa de la cual los accionistas tienen contratos de arrendamiento sobre sus bloques por períodos de menos de 5 años, que son teóricamente renovables. Son relativamente costosos de configurar y nunca fueron diseñados para ser utilizados por circuitos integrados.

9. Estructuras de asociaciones incorporadas

Es posible que un grupo establezca una Asociación para poseer tierras siempre que no se dedique a la obtención de ganancias o al comercio. Sin embargo, no prevé que los individuos

vender sus intereses en la propiedad a menos que los miembros tengan algún arreglo por el cual prestan dinero a la Asociación en términos que cubran satisfactoriamente sus intereses financieros. Si bien dichas Asociaciones son relativamente simples y baratas de establecer y otorgan responsabilidad limitada a los individuos, la capacidad para demandar y la sucesión perpetua no fueron pensadas para los fines de las IC y pueden ser desestimadas por las autoridades estatales para este fin.

10. Estructuras familiares extendidas

Hace algunos años, un caso en Nueva Gales del Sur estableció que la "familia" no tenía por qué constituir relaciones consanguíneas, sino que puede estar compuesta por individuos no emparentados, siempre que todos coman juntos y demuestren otros aspectos de la vida familiar. Los instrumentos de planificación del ayuntamiento establecen que una vivienda familiar no necesita ser una sola estructura, sino que puede constar de varios edificios separados pero físicamente relacionados, siempre que los edificios separados no tengan cocinas o baños separados.

Sin embargo, hasta donde yo sé, tales estructuras nunca se han probado para las comunidades rurales de tierras compartidas y no confieren derechos legales a los miembros de la familia, de modo que no hay una manera fácil para que los miembros individuales recuperen el dinero o el "capital del trabajo" que puedan haber contribuido en el caso de que ellos quieran irse.

En conclusión entonces, si se ven obligados a elegir cuál de estas estructuras es generalmente la más adecuada para los IC, mi experiencia sugiere que es probable que las empresas se ajusten mejor a la factura cuando el número de aspirantes a comuneros es inferior a, digamos, 10. Para grupos más grandes, el co- Es probable que la estructura op sea más adecuada.

Sin embargo, mi experiencia también sugiere que, sobre todo, la estructura legal elegida es tan buena como las personas que la constituyen, de modo que un grupo cohesionado internamente siempre tiene una mejor oportunidad de hacer que un CI funcione casi independientemente de la estructura legal del CI. Por el contrario, ninguna estructura legal protegerá a su comunidad de disputas y gastos si los comuneros no tienen la misma mentalidad e intereses. Esto sugiere que es mejor reunir primero al grupo de la fundación y encontrar la tierra que desea una vez que tenga confianza en la capacidad de todos los miembros para trabajar y vivir juntos, y no al revés. Este proceso se ve facilitado por la adopción común de algunos principios ideológicos, políticos o espirituales por parte del grupo de fundación, lo que tiene el efecto de mantener unido al grupo y establecer principios de convivencia universalmente aceptados.

Finalmente, permítanme decir que a pesar de todos los peligros potenciales, recomendaría los CI como la mejor manera para que personas con ideas afines vivan juntas en armonía sostenible con los consiguientes beneficios para los miembros y para el planeta en general.

Proceso de Grupo para Comunidades Intencionales

Por Glen Ochre, especialista en procesos de grupo

Principios de la toma de decisiones en colaboración

- yo "Todos nosotros somos más inteligentes que cualquiera de nosotros".
- yo Cuanto más importante sea la decisión, más personas deben participar en su toma.
- yo Todos aquellos afectados por una decisión deben ser parte de la toma de esa decisión.
- yo Algunas decisiones deben confiarse a pequeños grupos o individuos.
- yo La participación genera compromiso.
- yo Responsabilidad:
 - genera confianza
 - genera más responsabilidad y confianza, además desarrolla y reconoce habilidades
 - genera sabiduría y empoderamiento
 - construye el trabajo en equipo.
- yo Una organización con personas confiables, confiables, responsables, capacitadas y sabias es la más efectiva.
- yo Dentro de una cultura de asertividad y aceptación, las personas pueden cometer errores, afrontarlos y aprender.
- yo Todos tenemos la responsabilidad de asumir nuestra parte en las dificultades y participar en la búsqueda de soluciones colaborativas.
- yo Todos tenemos derecho a ser afirmados por nuestras buenas contribuciones.

Los principios del colectivismo

- yo **EMPODERAMIENTO**-compromiso con el empoderamiento de los miembros del colectivo, el colectivo en su conjunto y aquellos con quienes el colectivo trabaja. **no jerárquico** estructuras
- yo Independiente **AUTOGESTIÓN**-control colectivo de la "salida".
- yo **COOPERACIÓN**, no competencia, en el desarrollo de ideas, toma de decisiones y realización de tareas.
- yo **"LO PERSONAL ES POLÍTICO"** -un reconocimiento de la importancia de las relaciones involucradas.
- yo **"EL PROCESO ES POLÍTICO"** -y tan importante como los logros del colectivo.
- yo **CONSENSO** Toma de decisiones.
- yo **IGUALDAD** de acceso a la información, poder y responsabilidad.
- yo Estructuras que son establecidas por el colectivo. **Flexibilidad** de estructuras - cuando no funcionan, ¡se pueden cambiar!
- yo Honesto **ASERTIVO** expresión de *puntos de vista, necesidades, y sentimientos*, siendo dueño de lo propio y respetando el de los demás.
- yo Activo **REFLEXIVO** *escuchando* a otro. los **intercambio**
- yo de habilidades y desarrollo de habilidades.
- yo los **"Enfrentamiento Cariñoso" de CONFLICTO**. El uso de lo acordado *procesos* para hacer frente al conflicto.
- yo **Respeto sin prejuicios** para cada persona independientemente de su edad, género, etnia o nivel actual de destreza y habilidad.
- yo **Crecimiento y cambio** en procesos y actividades colectivos, basados en *reflexión y evaluación*. **No violencia**.
- yo **Aconciencia** del lugar de nuestro esfuerzo colectivo en el contexto social, económico, político y ambiental más amplio y un **compromiso** a los principios del colectivismo dentro de estos contextos más amplios.

Filosofía, Principios, Fines y Objetivos

Las estructuras, los procesos y la prestación de servicios de toda organización colaborativa deben basarse firmemente en una base clara de filosofía, principio, fines y objetivos acordados.

Al desarrollar una base organizacional de este tipo, debemos comenzar con la base amplia de nuestras creencias filosóficas y construir sobre esto principios más específicos, objetivos claramente definidos y objetivos medibles y alcanzables.

Estos deben elaborarse con la participación de todos los miembros del equipo y ser propiedad de toda la organización.

A menudo hay mucha confusión acerca de todos estos términos. Diferentes personas significan cosas diferentes por las diversas palabras. El siguiente es un marco que utilizo y que la gente parece encontrar simple, claro y fácil de usar.

Filosofía

Este es el amplio sistema de valores en el que se basa la organización. Cómo es el mundo para los usuarios de nuestros servicios, las desventajas y la opresión que experimentan y cómo creemos que deberían ser las cosas. Se trata de los derechos humanos a los que creemos que estas personas en particular tienen derecho. Se trata *por qué* necesitamos un servicio como el nuestro - ej. un servicio para mujeres que sufren violencia doméstica.

Principio

Estos surgen de la filosofía y son las declaraciones de orientación que nos ayudan a tomar decisiones acertadas sobre el proceso, la política y la práctica. No son políticas o reglas, sino la inspiración para la forma en que damos vida a nuestro servicio. Nos ayudan a mantener el rumbo. Deben caber en una página y mostrarse claramente, p. "Todas las mujeres tienen derecho a vivir en seguridad", "Este servicio será de mujeres para mujeres".

Objetivos

Una organización necesita sólo 2-3 objetivos. Estas son declaraciones claras, específicas y simples sobre lo que pretendemos hacer. Es mejor comenzar con la palabra "TO". A menudo es útil pensar en un objetivo de prestación de servicios, un objetivo de educación comunitaria o cambio social y un objetivo de proceso colaborativo. Algo como:-

"Proporcionar vivienda y servicios de apoyo a mujeres que salen de la violencia doméstica".

"Educar a la comunidad sobre temas relacionados con la violencia doméstica".

"Operar dentro de un marco colaborativo que incorpore la sabiduría de todos los miembros del equipo".

Los objetivos siguen siendo amplios pero cada vez más específicos. Ellos, al igual que la filosofía y los principios, siguen siendo los mismos a largo plazo.

Objetivos

Cada objetivo necesita un "conjunto coincidente" de objetivos que comiencen con la palabra "POR". Estos son alcanzables y medibles. Son los detalles de cómo cumpliremos los objetivos para este período en particular. Por lo tanto, el objetivo puede cambiar después de la evaluación cada año o 6

meses. Al final de este tiempo, debemos ser capaces de responder a la pregunta "¿logramos ese objetivo?".

Entonces, en nuestro ejemplo anterior, el primer objetivo puede tener objetivos como:

- comprando 2 casas a finales de julio.
- organizando dos grupos de seis semanas durante el próximo año para mujeres que se han mudado de nuestras casas.
- etc.

Tareas

Estos son detalles más finos sobre cómo lograríamos nuestros objetivos. Ellos son las *qué, cómo, quién y cuándo* detalles y los pasos involucrados en el logro de cada objetivo. Si bien algunos de estos detalles pueden resolverse con todo el grupo, la mayoría los resolverá la persona o personas que pongan el objetivo en práctica.

Temas principales que deben abordarse en el establecimiento y mantenimiento de comunidades

Filosofía y Objetivos

Hay mucho más que solo querer cuidar la tierra o salir de la carrera de ratas.

¿Por qué queremos vivir en comunidad? ¿Cuáles son nuestras visiones profundamente arraigadas del mundo que nos llevan en esta dirección? ¿Qué necesitamos y esperamos cada uno personalmente? ¿Qué creemos que las comunidades pueden lograr? ¿Qué esperamos que haga este tanto internamente como en su interfaz con el mundo? ¿Necesitamos objetivos centrados en el exterior, así como los asociados con la comunidad?

Afiliación

¿Con quién quiero compartir este sueño?

¿Con qué tipo de personas queremos vivir en comunidad? Cuantas parejas; individual; ¿equilibrio de género? ¿Qué pasa con los niños, y la proporción de niños a adultos? Y lo más importante, ¿cómo se seleccionarán estas personas al principio, o cómo se incorporarán e integrarán más adelante y cómo se irán? ¿Todos deben ser residentes de tiempo completo? ¿Cómo se sentiría la gente acerca de los "trabajadores a tiempo parcial"?

Modelo y Estructura

¡Organizando nuestra anarquía!

¿Qué tan cerca queremos vivir? ¿"Un techo, una mesa, un bolso"? ¿Vida separada con comida comunitaria? ¿Vivienda en racimo o algún otro modelo de vivienda? ¿Cuál es la persona jurídica más adecuada? ¿Cómo se resolverá la propiedad legal (un título, títulos separados)? ¿Cuánta vida comunitaria queremos y cuánta separación? ¿Cuáles serán los arreglos financieros? ¿Dónde y qué tan grande será - ciudad, país?

Toma de decisiones

Hay más en el consenso que sentarse en un círculo y hablar de ello.

¿Cómo se tomarán las decisiones? Si va a ser por consenso, el grupo deberá aprender juntos cómo hacerlo correctamente y cómo facilitar un proceso de consenso. Es mucho más complejo de lo que parece, pero funciona de manera brillante cuando sabes cómo hacerlo. Las reuniones son una necesidad, ¿con qué frecuencia? ¿Cuándo y dónde se llevarán a cabo? ¿Qué pasa con el cuidado de los niños? y ¿cómo se ejecutarán y facilitarán? - Las reuniones mal dirigidas son muy estresantes.

Reparto del poder

Todos podemos nacer iguales, pero algunos terminan siendo más iguales que otros.

Es necesario reconocer las diferencias de poder y elaborar métodos para "igualarlas". Esto requiere hablar de cosas difíciles como la dominación y compartir el espacio aéreo, tareas e información "importantes".

Compartir trabajo y administrar tareas

¿Será que “todo se hará de alguna manera”?

¿Cómo se distribuirán el trabajo y la responsabilidad? ¿Deben las personas ser responsables de coordinar las diferentes áreas? ¿Serían útiles las listas? ¿Habrá días de trabajo establecidos o expectativas claras sobre la cantidad de horas de trabajo esperadas? - ¿O todo se hará de alguna manera?

Comunicación y Gestión de Conflictos

Si te molesta, háblalo; si te gusta, habla de ello.

Si podemos hablar entre nosotros de manera asertiva y con cuidado sobre nuestros sentimientos, escucharnos profundamente y hablar juntos en colaboración sobre los problemas y conflictos que surgen entre nosotros, ¡PODEMOS HACER TODO LO QUE SOÑEMOS JUNTOS! Sin embargo, esto no es fácil, y necesitamos aprender juntos técnicas y procesos claros para hacerlo y tener un proceso acordado para la resolución de conflictos. Las expectativas claras y los acuerdos sobre cómo se deben hacer las cosas son útiles para evitar conflictos innecesarios.

Reflexión, Evaluación y Cambio

La vida es un experimento.

¡Y la vida en comunidad es especialmente experimental! Las comunidades necesitan tiempo regular y estructurado para la reflexión, la evaluación y la planificación. Se necesitan cambios a medida que aprendemos y crecemos.

Mantenimiento Comunitario y DIVERSIÓN

¡Si no es divertido, no vale la pena hacerlo!

Es necesario que haya tiempo estructurado y no estructurado para conocernos y entendernos, tiempo para profundizar nuestro vínculo y simplemente disfrutar de los aspectos divertidos de compartir nuestras vidas juntos.

Los fundamentos de la colaboración organizacional

- yo Claridad de filosofía, metas y objetivos; y propiedad de estos
- yo Un conjunto de principios organizacionales que se acuerdan y se poseen con orgullo
- yo Canales claros para la toma de decisiones y procesos para una participación adecuada en la toma de decisiones; y buenos procedimientos de reunión para facilitar esto
- yo Mecanismos para compartir la responsabilidad en el liderazgo de una manera que genere colaboración y maximice la iniciativa y el potencial
- yo Claridad de roles, incluida una comprensión clara del rol del coordinador o gerente en un equipo colaborativo
- yo Sistemas de empoderamiento para la rendición de cuentas, el apoyo, el desafío y el aprendizaje
- yo Sistemas de incorporación e inculcación de las personas a la organización
- yo Comunicación clara que incluye llevarse bien a nivel de "uno a uno" y de equipo - la capacidad de dar y recibir retroalimentación, negociar y tratar con diferentes opiniones y estilos
- yo Buenos procesos para manejar conflictos: usar el conflicto de manera creativa, resolver diferencias o quejas.
- yo Tiempo incorporado de reflexión, evaluación y planificación para mantenerse a la vanguardia y evitar quedarse "atascado" en la reacción
- yo Acuerdos y políticas desarrollados en colaboración sobre cómo se harán las cosas en la organización

Un "mapa" de reuniones

... ¡¡Estar preparado!!

Antes de la reunión

- YO Tener facilitadores preasignados y preparados, anotadores y cronometradores. Estos se rotan mejor cada 1-3 meses.
- YO Tenga un sistema para recopilar elementos de la agenda, de modo que todos puedan participar contribuyendo con los temas de la agenda.
- YO El facilitador es responsable de la formación de la agenda.
- YO Tenga una agenda detallada, para que las personas puedan entender de qué se trata realmente el artículo, asigne el tiempo sugerido a los artículos.
- YO Asegúrese de que la agenda esté disponible mucho antes de la reunión. Asegúrese de que todos conozcan la hora y el lugar.
- YO Elija un ambiente cómodo: prepare el espacio.
- YO Desarrollar una cultura de grupo que valore y respete estas reuniones y exija puntualidad y buena organización.

en las reuniones

- YO Comience a tiempo.
- YO Tener una actividad de centrado simple - por ejemplo. un minuto de silencio con buena música.
- YO Comience con una "puesta al día" en la que todos compartan brevemente cómo están.
- YO Mira los últimos minutos.
- YO Considere un segmento solo para anuncios.
- YO Revise la agenda o, si es necesario, elabore una agenda; asegúrese de que todos la acepten.
- YO Priorizar elementos - si hay cambios reasignar tiempos.
- YO Haga acuerdos sobre tiempos o cualquier otro arreglo según sea necesario. Trabaje en cada elemento de la agenda ajustando los tiempos a lo largo del camino por acuerdo si es necesario.
- YO **Registro** todas las decisiones y anuncios importantes. Para las decisiones, tenga un **IMPLEMENTACIÓN** sistema de grabación: - grabar **OMS** es hacer **QUÉ**, por **CUANDO**.
- YO Deje tiempo para un breve **evaluación** (p.ej. 10 minutos) de la reunión - ¿qué hicimos bien y no tan bien?
- YO Termina a tiempo. (¡Considere un regalo después de la reunión!)

Corazón escuchando

.... ¡Di sólo lo necesario!

Aprendamos a escuchar profundamente, no solo con nuestros oídos, sino con nuestro corazón. Estamos buscando una revelación especial sobre cómo se siente y piensa el/los otro/s sobre este tema.

- por qué tienen las vistas que tienen, cómo arman la imagen. Por esta vez, necesitamos suspender nuestros propios sentimientos y puntos de vista sabiendo que podemos hacer valer nuestro derecho a tener un turno para ser escuchados. No necesitamos estar de acuerdo con lo que se dice, solo necesitamos escuchar con nuestros corazones y tratar de entender cómo es para *ellos*.

Los pasos básicos:

Asistiendo

- YO "Preparar el corazón": prepararse mental y emocionalmente para dejar de lado temporalmente nuestro problema, recordarnos los principios de escuchar y asegurarnos de que tenemos el tiempo y el espacio para escuchar.
- YO Encontrar un momento apropiado y un entorno sin distracciones.
- YO Asumir una "postura de implicación" - dejar que el cuerpo refleje nuestra voluntad de ESCUCHAR.
- YO Contacto visual.

Siguiendo:

- YO Apertura de postura.
- YO Animadores mínimos para que el otro siga adelante.- "sigue"; "Estoy escuchando"; "emm" con movimientos de cabeza ocasionales.
- YO Preguntas infrecuentes y luego solo preguntas de aclaración o preguntas abiertas - "qué pasó entonces"; "¿Cómo te sentiste al respecto?".
- YO Silencios atentos.

Reflexionando - mostrando que hemos ESCUCHADO: yo

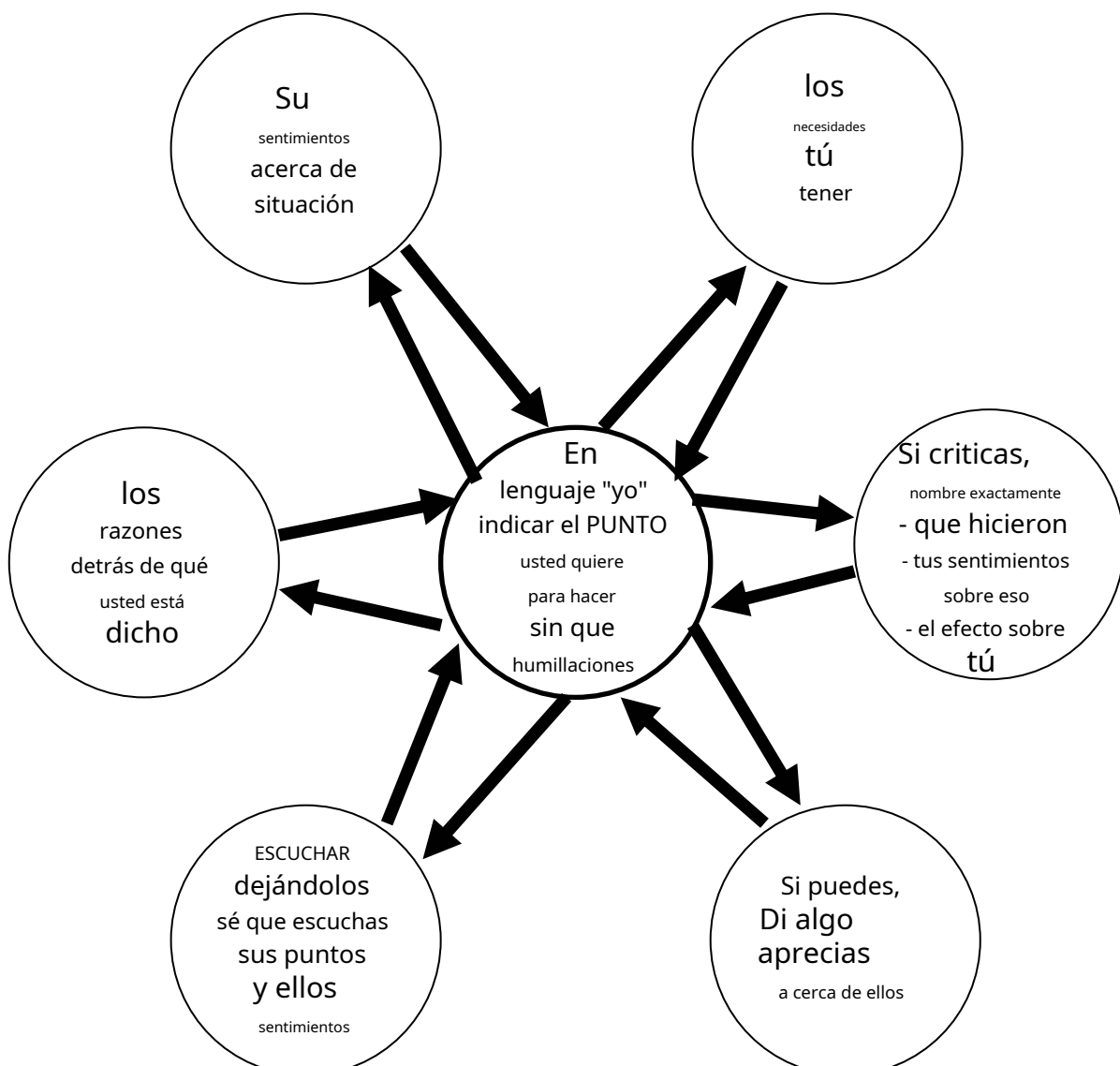
- reflejando en nuestras propias palabras cómo parece ser el otro sentimiento - "parece que te sientes realmente enojado (molesto, herido, defraudado) por esto".
 - YO Resumiendo y parafraseando, en nuestras propias palabras la contenido de lo que se dice, comprobando que hemos oído bien - "Entonces estás diciendo...", "para ti es..."
 - YO Enfoque en los puntos más importantes, asegurándose de haber ESCUCHADO las principales preocupaciones y, si es necesario, hacer que la otra persona los aísle, al mismo tiempo que reconoce que todo lo que han dicho es importante: "Seguro que hay mucho en su plato en este momento, ¿qué crees que es lo más importante que debemos abordar".
 - YO Reflejando el significado - vincular el sentimiento al contenido.
- ESCUCHAR HASTA EL ORADOR SIENTE ESCUCHÓ**

Tapones de escucha

- yo Incapacidad para dejar de lado temporalmente nuestros propios
- yo sentimientos. Discutir con "lógica" o negación.
- yo Juzgar y sacar conclusiones precipitadas.
- yo "Muro de ladrillos": colocar un muro entre usted y el orador para que no pase nada.
- yo Introducir la propia historia.
- yo De acuerdo o en desacuerdo.
- yo Seguridades.
- yo Resolver o saltar con consejos.

Mensajes Asertivos

Completo, Claro y desde el Corazón



Dar críticas claras y asertivas

Mensajes "yo"

Un mensaje crítico del "yo" se da cuando uno habla sobre su propia posición, sentimientos y necesidades, en relación con el comportamiento específico de alguien, sin atribuir un juicio a ese comportamiento o culpar a la persona.

"Fórmula" simple para dar mensajes críticos "yo"

Cuando tú..... (su **comportamiento**
) "Siento tu **sentimiento**)
porque el **efecto en tí**)

"Necesito tu **necesitar**) Por
ejemplo:

"Cuando usted *pon tus papeles encima de mi trabajo* me
sentí *molesto*

porque *Tenía mi trabajo cuidadosamente arreglado allí.*

necesito un *espacio libre para completarlo*' (NO "Te

necesito

a

Muevete,

encontrar

otro

escritorio"

etc.

Esto sería un "tú" declaración y puede impedir una solución mutuamente satisfactoria que podrían desarrollar juntos después de haber escuchado la necesidad de la otra persona).

Adiciones a la "fórmula"

También puede interesarle agregar el reconocimiento de la otra persona *posición, sentimientos, o necesidades*. Estos se pueden insertar donde parezca más apropiado.

Por ejemplo:

"Sé que tenemos poco espacio aquí y a menudo necesitas usar este escritorio. Debe ser frustrante para ti, pero cuando pusiste papeles encima de mi trabajo, me sentí molesto porque....." etc.

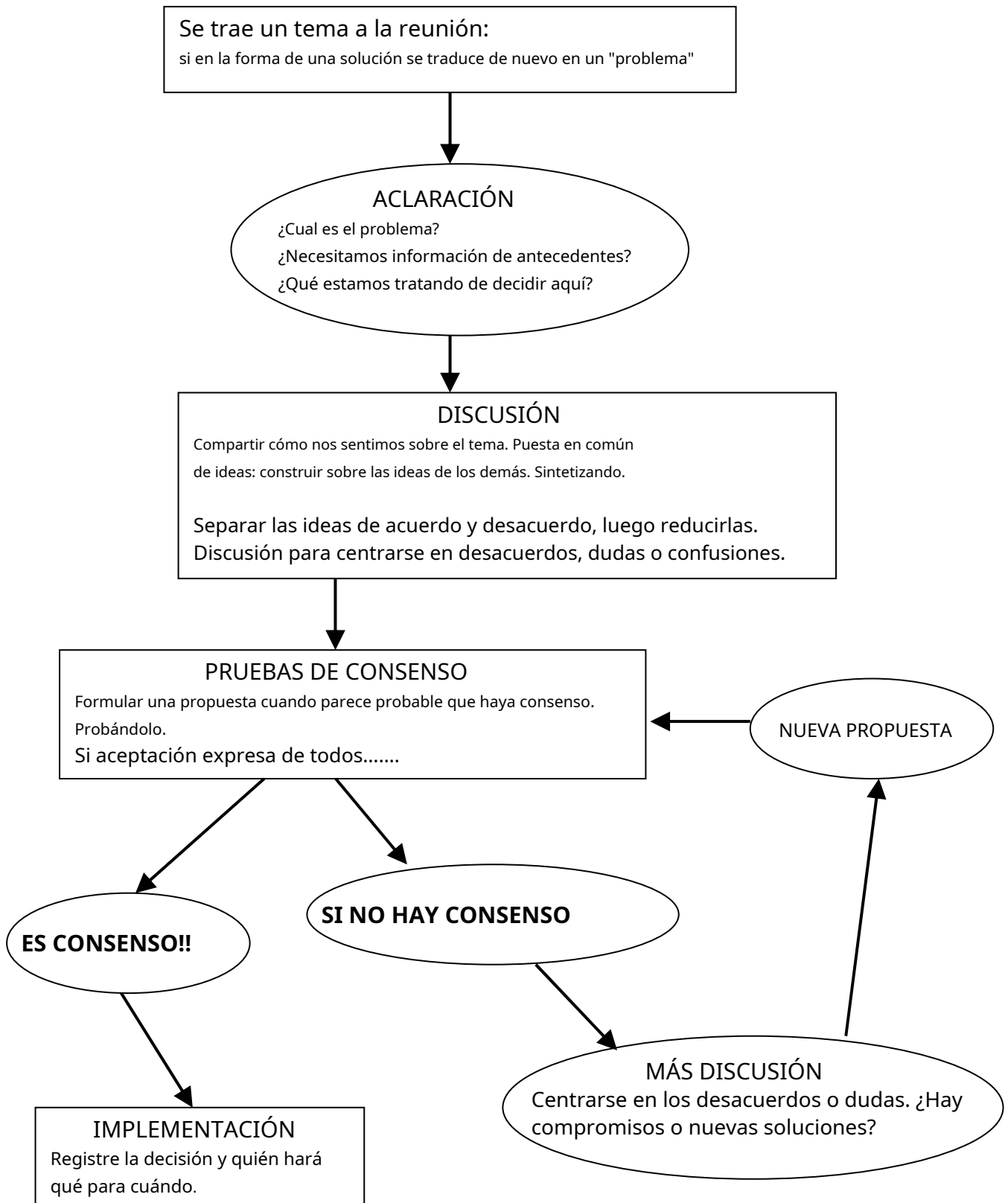
Manejar la actitud defensiva de los demás (y la mayoría de nosotros nos ponemos a la defensiva!)

El reconocimiento de su posición, sentimientos o necesidad es la mejor manera de manejar la actitud defensiva.

Si responde a su afirmación con, por ejemplo, "Bueno, no tengo un escritorio... a nadie le importan los trabajadores de medio tiempo...", podría responder reconociendo lo que se ha dicho y luego reafirmandose... "Debe ser frustrante". por no tener un espacio propio. Parece que sientes que tus necesidades están un poco descuidadas como trabajador de medio tiempo... sin embargo, sentí... cuando pusiste tus papeles encima de mi trabajo..." etc.

Escuche sus defensas, reconózcalas y reafirme.

El proceso de consenso



Negociar a través de las diferencias

La negociación apunta a un acuerdo que: yo

Deja la relación entre las partes en mejores condiciones que antes (o al menos no dañada)

- yo Tiene en cuenta los intereses legítimos de todas las partes Resuelve los
- yo conflictos de intereses de manera justa
- yo Es sostenible y realista.
- yo Tiene en cuenta los intereses de las partes relevantes que no pueden estar representadas en la negociación

Los principios de la negociación:

- yo Evite tomar una posición -centrarse en las preocupaciones en lugar de las posiciones
- yo Separar a las personas del problema -Busque primero los temas y problemas, luego busque soluciones mutuamente aceptables. Evite ver a las personas como "enemigos".
- yo Centrarse en las necesidades e intereses de las personas -no simplemente en su posición o resultado deseado.
- yo Todas las partes involucradas en el tema deben ser parte de la negociación. Habla desde un "Yo" posición. Es decir, habla de ti, sus necesidades, y sus sentimientos. Dar mensajes claros, completos, asertivos. No haga juicios sobre los intereses o motivos de las otras partes.
- yo ESCUCHA hasta que entiendas las percepciones, necesidades y sentimientos de otras personas. Entender no es necesariamente estar de acuerdo.
- yo creativamente generar una gama de posibles opciones antes de decidirse por una solución. Buscar el beneficio mutuo y examinar las posibles soluciones frente a criterios objetivos. Lidar con las EMOCIONES -hacerlos explícitos y parte legítima de la negociación:
 - reconoce tus propios sentimientos; pregúntese de dónde vienen estos. Haz explícitos tus sentimientos y compártelos apropiadamente
 - pregúntate cómo te sentirías en sus zapatos
 - permitir y alentar a los demás a expresar sus sentimientos, escuchar estos sentimientos y reconocerlos
- yo Seguimiento de negociaciones para ver si los acuerdos siguen funcionando
- yo Construir y afirmar las relaciones. involucrado siempre que sea posible
- yo lidiar con problemas lo más pronto posible -pequeños conflictos CRECEN en GRANDES conflictos!
- yo Piense en lo que hará si no puede negociar un acuerdo aceptable

Los pasos para la resolución informal de conflictos

- YO Conseguir acuerdo para negociar.
- YO Llegar a un acuerdo sobre el proceso (si es posible); si no, negociar quién hablará primero.
- YO Escuchar **pensativamente** a los intereses, necesidades y sentimientos de los demás sin interrupción ni defensa.
- YO Habla claro desde un **"Yo" posición**, manifestando sus intereses, necesidades y sentimientos.
- YO Definir el problema en términos de necesidades.
- YO Juntos **generar posibles soluciones**; buscar la aceptabilidad mutua y la posibilidad de éxito.
- YO **Registrar e implementar acuerdos** para asegurarse de que quede claro qué va a suceder a continuación y quiénes hacer qué por cuando.
- YO Organizar un **definido tiempo** para un **hacer un seguimiento**.
- YO informalmente **evaluar** cómo fue la negociación. Esto se puede hacer simplemente expresando cómo sintió que fue y preguntando a la otra parte cómo se sintió al respecto.
- YO **Afirmar** el comportamiento de negociación positivo de la otra parte

Ingredientes Esenciales para la Resolución de Conflictos

- YO **Aseguro** medio ambiente y **colaborativo** es necesario crear un proceso.
- YO Cada persona necesita contar su historia. **honestamente**.
- YO Todos **sentimientos** hay que expresar.
- YO Otros necesitan **escuchar oír**, y **Se reflejarlo** que escuchan
- YO la gente necesita **poseer su propia parte** en la disputa y **disculparse** según sea apropiado.
- YO Otros necesitan **oír** esa propiedad y **perdonar**.
- YO la gente necesita **sentir** ellos han estado **perdonado**.
- YO Un proceso adecuado de **cicatrización** necesita seguir.

Pegamento comunitario

Commonground es 95 acres de tierra hermosa. Estamos bajo un mismo techo, una mesa y una bolsa. Tenemos cuatro hijos que nacieron en la comuna, y los criamos juntos y los compartimos. (Muchas personas preguntan si los niños saben quiénes son sus padres) - - ¡la respuesta es sí!) Somos una familia muy unida, una pequeña tribu. Al principio, pusimos todo nuestro dinero en un balde y salimos y compramos la tierra. En Commonground no somos dueños de la tierra de la manera tradicional; no podemos venderlo ni sacar provecho de ello. Eso es importante.

Hacer nuestro propio pegamento comunitario

Community Glue es la "cosa" que sucede debajo del cuello. Es muy importante, pero gran parte de ella es intangible. Creo profundamente que necesitamos modelos para la vida colaborativa y oportunidades para hacer nuestro propio pegamento comunitario. Necesitamos aprender a compartir nuestros recursos de manera diferente.

Con la palabra comunidad, no quiero decir que todos tengan que estar en una comuna como lo estamos en Commonground. Me refiero a grupos que viven y trabajan juntos de tal manera que hay 'interdependencia'. Esta es una palabra clave para mí; que en algún nivel cada uno de nosotros depende el uno del otro. 'Intencional' es otra palabra clave en mi definición de comunidad que elegimos para estar juntos. La comunidad es la pertenencia que en algún nivel todos anhelamos. Lo tuvimos una vez y, en parte, todavía lo tenemos. Es como si casi lo recordáramos, quizás, de hace cientos de años. En cierto modo, estamos tratando de volver atrás para encontrar esas conexiones y esa pertenencia y encontrar formas nuevas y relevantes de vivirla.

Conexiones ancestrales

Hay una conexión profunda y ancestral entre las personas. Es esta conexión en la que baso mi esperanza en nuestra capacidad para hacer que las personas sigan los caminos necesarios para crear las ecoaldeas, las comunidades y las nuevas formas de vida que estamos diseñando y viviendo ahora. Pero desafortunadamente la esperanza no es suficiente. Al igual que en la anticoncepción, ¡la esperanza nunca ha sido un método muy bueno! No basta con que seamos buenas personas con buenas intenciones. Tampoco es suficiente que tengamos las infraestructuras prácticas, aunque son vitales. Podríamos tener el montaje perfecto en cuanto a covivienda, permacultura, equilibrio entre privacidad y comunalismo, jardines, acuicultura, reciclaje de residuos... Todo eso no es suficiente. Puede que tengamos la configuración perfecta, pero luego estamos nosotros, humanos imperfectos, y lo digo con amor y apoyo para mí y para todos nosotros.

No entramos puros en la vida comunal; traemos con nosotros todo este saco lleno de 'cosas'. Estamos socializados en la cultura predominante y dominante de este mundo hacia la propiedad privada. Desde que nos instalamos y dejamos de pertenecer a la tierra y la tierra pasó a ser nuestra, hemos pasado por un cambio profundo. Teníamos que ser dueños de la tierra, cuidarla, mejorarla y, por supuesto, teníamos que protegerla. En lugar de cooperaciones, pasamos a la competencia. Tenemos que entregarlo también, porque si has ganado este pedazo de tierra tienes que saber quién se quedará con él después de que mueras, un concepto muy extraño si lo miras desde otro punto de vista... Imagínese tratando de 'poseer' un árbol de 450 años. Sin embargo, ahora somos "dueños" de las cosas, incluso de nuestros hijos: tienes que saber de quién son los hijos de quién para poder pasar la tierra. Entonces hay propiedad de las mujeres.

y los niños y así sucesivamente... todos conocemos esta historia. La mayoría de nosotros estamos socializados en ese modo competitivo.

La forma en que nos criaron no nos preparó realmente para la cooperación. Podríamos, en nuestra conciencia elevada, tener muchas buenas ideas sobre la cooperación, pero no existimos únicamente por encima del cuello. Debajo de ese cuello, aprendemos a llevar mensajes que van en contra de compartir y cooperar. Nos hemos desconectado profundamente de todo este 'asunto' debajo del cuello, y estoy hablando particularmente de sentimientos, sin importar la sexualidad.

Aprendemos en la cultura predominante que los sentimientos son un poco aterradores y peligrosos. Así que nos movemos 'arriba' en nuestras cabezas y ocupamos el último piso. Todas las demás cosas tienen que ser reprimidas y relegadas al inconsciente.

Pero no nacimos así. Nuestros hijos no son así. Son muy buenos expresando sus sentimientos. ¿Qué sucedió? En primer lugar, nuestros padres nacieron en la misma cultura que nosotros. También nos suceden experiencias dañinas, algunas profundas: guerra, pobreza, violencia y abuso sexual. Algunas son simples heridas que todos recibimos por crecer en un mundo que no honra ni celebra nuestros sentimientos y nuestro espíritu 'bajo el cuello'...

El niño aprende que los sentimientos, así como muchos puntos de vista y opiniones, no son aceptables. A la gente no le agrada si los tienes, y serás rechazado. Cuando somos bebés somos totalmente dependientes y si los adultos no nos quieren y no nos cuidan, nos morimos. Creo que todos llevamos con nosotros un miedo profundo a ese rechazo. Es una cuestión de vida o muerte. Es por eso que las cosas aparentemente pequeñas pueden causar tanta dificultad; al niño que llevamos dentro están ligados al miedo al rechazo. Aprendemos que es una buena idea mantener a raya estos sentimientos y opiniones.

La danza del inconsciente

Desafortunadamente, pasar a la clandestinidad con nuestro yo emocional es también nuestro yo confiado y abierto; el yo que tiene la capacidad de llegar y hacer hermosas conexiones. No desaparece, pero pasa a la clandestinidad. También lo hace gran parte de nuestro ser creativo, lúdico e intuitivo, ¡y nos quedamos arriba en la torre de vigilancia!

Muchas de nuestras verdaderas necesidades y deseos también pasan a la clandestinidad. Estas son las necesidades más profundas de las que hemos aprendido a no hablar porque tememos que no serán satisfechas de todos modos. Así nace la agenda oculta. La gente habla de agendas ocultas como si fueran mantenidas maliciosamente, y que la gente conspira para que se cumplan sus agendas ocultas. Está bien, puede que haya algunos pavos que hagan eso, pero creo que sobre todo es la danza del inconsciente. Y en términos de la forma en que vivimos juntos, tenemos que entender más sobre ese baile.

Recreamos patrones antiguos. A veces, estos pueden ser muy sutiles. No quiero decir que porque tu padre era alcohólico y tu madre era alcohólica que vayas a buscar otro compañero. Puede ser mucho más complicado que eso: el inconsciente es muy inteligente, por lo que encuentra formas más astutas de hacer las cosas. Un buen ejemplo es la dinámica padre/hijo. Esto es muy común en grupos. Las personas que han tenido experiencias con padres dominantes pueden gravitar hacia alguien en una comunidad que es más poderoso y proyectar algunas de las cosas de los padres en ellos, resentidos todo el tiempo, por supuesto. Por otro lado, algunas personas protegen sus lesiones volviéndose súper duras y mucho más en el último piso. Se vuelven como súper adultos y son muy buenas personas para proyectar las cosas de su hijo. Para protegerse, asumen ese rol de padres, y entonces tenemos una gran pequeña danza del inconsciente que ocurre entre las personas en las comunidades. Esto puede sonar muy vulgar y profundo, pero una vez

Los grupos aprenden a trabajar a este nivel. Pueden pasar cosas maravillosas, y eso me parece muy emocionante.

Dinámica de poder

Se habla mucho de las dinámicas de poder en los grupos. Nuevamente, tendemos a pensar que las personas están maliciosamente hambrientas de poder, mientras que a menudo es esta danza del inconsciente. Tampoco olvidemos la tiranía de los impotentes en todo esto, personas que son menos vocales y permiten que los aparentemente poderosos desempeñen los papeles centrales del escenario, mientras ellos observan con seguridad en los bastidores. Todo esto, por supuesto, puede ser una excusa: "Bueno, yo tuve una infancia desafortunada...". Tenemos que confrontar el comportamiento inaceptable y lidiar con nuestras propias cosas. Pero una comprensión de la danza del inconsciente puede ayudar. Cuanto más nos comprendamos a nosotros mismos, más podremos entendernos unos a otros.

Receta de Glen Ochre para pegamento comunitario:

Filosofía clara: ¿Qué nos une? Por qué queremos hacer esto? Nuestras creencias y principios.

'Conexión' espiritual: A menudo citado como lo que mantiene unidos a los grupos, no es necesario que sea una religión. Por ejemplo, en Commonground celebramos nuestra conexión con la Tierra de formas muy sencillas, pero esta es una conexión espiritual. Nunca olvidamos que caminamos sobre la Madre.

Objetivos: ¿Qué vamos a hacer juntos? Un buen ingrediente para mantener unidos a los grupos es estar al servicio, mantener de alguna manera una conexión con el mundo. Nuestros objetivos tienen que ser realistas.

Afiliación: ¿Con quién vamos a compartir esta visión? ¿Qué tan abierta será esa membresía?

Estructuras y Procesos: Estructuras jurídicas, procesos de ingreso y retiro. Las estructuras a menudo no son del agrado de las personas atraídas por la comunidad, pero si las hacemos, podemos cambiarlas si no funcionan. ¿Cómo nos vamos a organizar en términos de trabajo? ¿Compartimos nuestras habilidades o decimos: "Eres un gran constructor y yo hago pasteles geniales, así que tú construyes y yo hago los pasteles..."? ¿Algo de conciencia de género es probablemente una buena idea!

Toma de decisiones: Si solo toma una decisión por consenso, debe ser cómo va a tomar decisiones. Hay muchas formas creativas de usar modelos de toma de decisiones por consenso. Necesitamos saber qué tipo de expectativas vamos a tener unos de otros y tomar decisiones en torno a ellas, por ejemplo, sobre dinero, tiempo y crianza de los hijos.

Políticas y Acuerdos: ¿Cómo vamos a hacer las cosas, qué acuerdos necesitamos? Sin embargo, los grupos pueden utilizar los acuerdos para protegerse de los conflictos y de tener que hablar entre ellos.

Procesos para tratar el conflicto: Es esencial contar con un proceso claro y acordado para abordar los conflictos y aprender las herramientas interpersonales para que esto funcione.

Podríamos tratar de tener pólizas para cubrir todas las contingencias, pero no funciona. Seguro que tenéis una situación que no está cubierta por una contingencia y tendréis que hablar entre vosotros.

Reflexión y Evaluación:Cada grupo necesita incorporar métodos de reflexión y evaluación para ser más sostenible.

Conexiones y relación con el mundo exterior:Es muy importante que tengamos alguna conexión con el mundo. Quienes nos preocupamos por el planeta y su gente necesitamos formas de expresar esto y contribuir al cambio.

Coraje:Vamos a tener que tener coraje para trabajar juntos y enfrentar las dificultades inherentes a la comunidad.

Corazón:¡Te das cuenta de que está debajo del cuello!

Cambio:Si se va a producir un cambio real, primero tiene que ocurrir en nuestros propios corazones.

Amor propio:El amor propio nos llevará a una mayor tolerancia hacia los demás, porque descubriremos que son como nosotros.

Tolerancia y generosidad:Ingredientes esenciales y me refiero a la generosidad que dice: "Está bien, ella está teniendo un día difícil hoy. Ella me habló un poco bruscamente, pero no voy a caer en un hoyo por eso".

Auto-aceptación:Esto nos llevará a un mayor grado de perdón, una parte importante de la pegajosa parte de nuestro pegamento.

Persistencia y Paciencia:Tenemos que seguir intentándolo si las cosas no funcionan.

La capacidad de dejar ir:No me refiero a ceder, me refiero a dejar ir a veces cuando es importante.

Escuchando:Necesitamos poder escucharnos unos a otros con el corazón, no solo con los oídos. Ojalá esto también nos ayude a hablar desde el corazón.

La Habilidad de Negociar.

Amor:Lo opuesto al miedo: el amor que surge cuando reprimimos nuestro miedo y descubrimos que podemos conectarnos unos con otros.

Seguridad y Confianza:Estos provienen de todos los demás ingredientes que se encuentran aquí y de la forma en que se gelifican.

¡Esperanza, optimismo y un poco de suerte!

DIVERTIDA:Porque tiene que ser divertido, muchas fiestas y celebraciones.

La Energía Colectiva de la Bondad:El ingrediente final para la cooperación.

Un mapa de autoestopistas hacia el inconsciente en grupos

¿Cuántas personas hay realmente en este grupo? ¡Muchos más de lo que parece!

Todos traemos con nosotros nuestro propio "grupo" interno, una *comunidad interna de diferentes yos*. Hal y Sidra Stone nombran a estos yos de manera elocuente en su manual de Diálogo de Voces titulado "Aceptándonos a nosotros mismos". Muchas de estas partes de nosotros mismos están encerradas en el inconsciente. Desterrados allí porque la sociedad y las personas cercanas a nosotros los consideraban inaceptables mientras crecíamos y hace mucho que se volvieron inaceptables para nosotros. Jung los llamó nuestras sombras. El sentimiento y las partes de nuestra personalidad que hemos reprimido, repudiado y empujado a ese lugar donde ni siquiera nosotros somos conscientes de su existencia la mayor parte del tiempo.

Esto resuena con la confusión y la sensación de estar "desgarrados en diferentes direcciones" que todos sentimos de vez en cuando. Por un lado siento X pero en la otra mano ... Y y luego otra vez...

Por lo general, tenemos jugadores dominantes bastante claros en nuestro campo de nosotros mismos. Son las partes más aceptables de nosotros mismos o las partes que han sido más útiles para ayudarnos a sobrellevar nuestro daño. Los favoritos parecen ser el "yo lógico" que ve todo con plena razón y teme a los sentimientos que acechan en las sombras. El "yo responsable" que siempre es cuidadoso, sensato y asume la responsabilidad de todo (¡y a veces de todos!) El yo "agradable" o "bueno" es un favorito popular, siempre servicial y amable y evita molestar a la gente a toda costa. A veces, los yoes autodestructivos o supercríticos son dominantes. Este es especialmente el caso cuando las personas han sido dañadas por diversas formas de abuso.

Estos "yoes" tienen un fuerte interés creado en mantener a raya a los yoes en la sombra que tienen poderosos sentimientos en sentido contrario. Por ejemplo, imagine lo terrible que sería para el yo responsable si el despreocupado "egoísta" estallara y comenzara a exigir "cosas para todos, ¿qué hay de mí"? El yo "agradable" tendría miedo del enojado que quiere expresar sentimientos que no son agradables. El "lógico", por supuesto, simplemente no puede soportar que ninguno de los otros yo sienta nada. ¡Los sentimientos son peligrosos y simplemente nublan el asunto! Todos los dominantes conspiran para mantener a raya (a toda costa) las inaceptables voces del inconsciente. ¡Dirigen el espectáculo!

Debajo de la superficie, al acecho en las aguas turbias del inconsciente, viven los yoes inaceptables desterrados. Los clásicos que se encuentran allí son los yo enojados, los niños heridos, sensibles, necesitados, sin amor, temerosos y los "pequeños". Podemos encontrar al egoísta y al adolescente irresponsable. A veces hay supercríticos muy autodestructivos, que se desprecian a sí mismos y se encuentran en este inframundo. Luego están los buscadores de atención que buscan alguna garantía de que los pequeños son adorables. ¡No es que lo crean cuando reciben tanta seguridad de los demás!

Todos nosotros jugamos o intentamos compensarnos unos a otros en una danza intrincada. ¡Imagínate lo elaborada y compleja que puede llegar a ser esta danza en el contexto del grupo, cuando multiplicamos todos los yoes de todos los participantes!

Yo creo que, afortunadamente, en el centro de nuestra comunidad interior hay uno "sabio, amoroso". Una profunda conciencia que es capaz de tomar en cuenta todos los yoes internos, escucharlos y amarlos a todos y así tomar sabias decisiones. ¡Un sabio facilitador interno del grupo! Para mí esto es como un ser interior que recogió, a través de alguna memoria genética, toda la sabiduría profunda y multidimensional de nuestros antepasados.

No estoy hablando de una guía externa, sino de una parte de nosotros mismos bellamente amorosa y sabia. Oculto como puede llegar a ser de vez en cuando, esta es la parte de nosotros que ve nuestra bondad, cree en nuestro potencial, y profundamente sabe lo que es mejor para nosotros. Una analogía que uso a menudo es la de nuestro "autobús comunitario". Todos nuestros otros yoes son parte de nosotros y tienen voces importantes para ser escuchadas y tenidas en cuenta, pero el sabio debe permanecer en el asiento del conductor. ¡Ciertamente podemos tomar algunas pistas secundarias menos sabias cuando uno de los otros toma el control!

el facilitador

En primer lugar, a nosotros mismos como facilitadores de grupo. Nosotros también traemos con nosotros nuestra *comunidad interna*. La idea de que dejemos a todos menos a nuestro facilitador profesional fuera de la sala es puro mito.

Sin embargo, ¡creo que nuestros seres sabios son grandes facilitadores si podemos entrenarlos bien! Cuanto más conscientes seamos, cuanto más podamos nombrar, conocer, amar y facilitar sabiamente a nuestro grupo interno, mejores facilitadores seremos. Si uno de nuestros yoes desterrados se activa mientras estamos facilitando y, sin que nuestros yoes conscientes lo sepan, se sienta en el asiento del conductor, el resultado será una mala facilitación. Supongamos que el crítico interno comienza a decirte que "no eres lo suficientemente bueno", "estás haciendo un trabajo inútil facilitando", "vas a llenarlo por completo" y "¡quién te crees que eres de todos modos"! Esto puede hacer que el padre crítico superior entre y compense en exceso: "bueno, yo estoy dirigiendo este grupo". "Estas personas son todas... (juicio)... de todos modos". "Es culpa de ellos que los grupos no vayan bien. Entonces es probable que entremos en un modo de poder sobre los padres e inconscientemente y sin querer actuemos en consecuencia. Este escenario es especialmente probable que se active si algunos participantes están actuando desde sus "pequeños". Nada saca a relucir al padre en el facilitador como el niño en el grupo y nada saca al niño en los participantes como el facilitador siendo padre. Por otro lado, la voz del yo crítico puede simplemente dominarnos y congelarnos en la inacción por temor a que hagamos lo que hagamos, salga mal. Nada saca a relucir al padre en el facilitador como el niño en el grupo y nada saca al niño en los participantes como el facilitador siendo padre. Por otro lado, la voz del yo crítico puede simplemente dominarnos y congelarnos en la inacción por temor a que hagamos lo que hagamos, salga mal. Nada saca a relucir al padre en el facilitador como el niño en el grupo y nada saca al niño en los participantes como el facilitador siendo padre. Por otro lado, la voz del yo crítico puede simplemente dominarnos y congelarnos en la inacción por temor a que hagamos lo que hagamos, salga mal.

Si los pequeños facilitadores se suben al asiento del conductor sin ser vistos, es probable que tratemos de satisfacer sus necesidades a través del grupo. Por lo tanto, el facilitador inconscientemente tratará de hacer que el grupo se sienta bien, amable, importante o ¡incluso indispensable! Es peligroso que cualquiera de los facilitadores tome el control inconscientemente. Necesitamos aprender a permanecer conscientes de quién de nosotros está sintiendo qué y asegurarnos de que nuestro yo sabio nos esté cuidando. Es posible que sea necesario tranquilizar a nuestros pequeños y recordarles que están bien y que serán atendidos más tarde. Nuestro padre superior o buscador de atención puede necesitar ser calmado y tranquilizado. Como complemento de este sabio yo que nos cuida, necesitamos desarrollar un facilitador sabio que pueda tomar decisiones sabias para el grupo.

El grupo

No voy a sugerir que deberíamos intentar ser súper facilitadores capaces de ver todos los *comunidad interna de sí mismos* de cada participante! Sería peligroso creer que podemos ser tan perspicaces. ¡Nuestros seres superiores tendrían un día de campo!

Sin embargo, es muy útil, en primer lugar, saber que existen y aceptar su aparición en el grupo sin juzgar. Cuando sea apropiado (dependiendo del tipo de grupo que sea) puede ser útil para ayudar a las personas a comprender la presencia del *comunidad de sí mismos* a los roles que desempeñan. Esto se puede hacer muy suavemente y con un poco de alegría. La gente sabe en algún nivel de la existencia de estos "otros yos". A menudo están bastante intrigados por tener un marco para comprender más profundamente lo que saben intuitivamente. Esto puede ayudar a los miembros del grupo individualmente y al grupo colectivamente a abrirse a nuevos conocimientos extremadamente útiles.

En grupos donde se entienden estos conceptos, a menudo podemos crear una atmósfera lo suficientemente segura para explorar quién en nuestro *comunidad de sí mismos* sentir qué sentimiento.

En grupos que trabajan a un nivel más profundo, es posible ayudar a las personas a explorar la interacción entre los numerosos participantes diferentes. Puede darnos ideas muy enriquecedoras cuando entendemos a un nivel profundo por qué reaccionamos ante personas particulares de maneras particulares. ¿Mi niño temeroso está siendo activado por su fuerte posición autoritaria sobre un tema? ¿Mi crítico interior ha sido aprovechado y ampliado hasta convertirse en un ser inferior sin esperanza y sin poder porque usted ha estado en total desacuerdo conmigo o no ha aceptado una de mis ideas? Y así sigue. Las posibles combinaciones de baile son casi infinitas.

Si no es un grupo en el que nosotros como facilitadores podemos presentar el *comunidad de sí mismos* concepto todavía puede ser útil estar abierto a estas posibilidades con el grupo. Sin embargo, debemos tener cuidado de no analizar, juzgar o descartar: "Oh, ella obviamente está en su niño enojado..." Los sentimientos de las personas siguen siendo reales y válidos sin importar qué parte de ellos los sienta. Estar abierto a la posible activación e interacción de los diversos *comunidad de sí mismos* dentro del grupo puede ayudarnos a hacer preguntas más perspicaces, ser empáticos con el yo menos "adulto" de las personas y su comportamiento. Es un gran regalo que le dimos cuando oír profundamente y validar los sentimientos expresados por los yoes desterrados de las personas. Esto se puede hacer sin nombrar a los diferentes yoes como tales si esto no es apropiado en ese grupo.

Con la práctica podemos aprender a ayudar a facilitar que las personas encuentren todas sus voces y acepten los mensajes importantes que cada uno de ellos lleva.

Ayudar a brindarles a las personas marcos simples para reclamar y confiar en su amor propio sabio es esencial para el proceso de curar a los heridos, adueñarse de los menos aceptables y poder tomar decisiones sabias para nuestro propio bienestar.

Te animo a explorar, descubrir, cartografiar y recuperar tu propia *comunidad interna* y hacerlo con un sano grado de juego! Porque es a través de conocernos a nosotros mismos de esta manera que obtendremos las habilidades y técnicas para ayudar a otros a hacer lo mismo. Somos todos estos yos: lo bello y lo desagradable. Mientras recorremos este camino, están esperando que los reclamemos. Amarlos y aceptarlos y traerlos al redil, darles la bienvenida en el autobús. Habrá dolor cuando escuchemos lo que algunos de ellos tienen que decir y sentir acerca de sus sentimientos enterrados. Pero también están los hermosos para ser escuchados: los inteligentes, los divertidos y los increíblemente sabios. ¡Disfrutar!

ENTRADAS Y SALIDAS

Por Simón Clough

Este artículo se basa en una charla dada en Heart Head and Hands: creación y mantenimiento de comunidades intencionales, un taller realizado en Dharmananda 30 de septiembre a 10 de Octubre de 1999. No es un artículo académico. Busca reunir la experiencia y la comprensión reunidas en 20 años de vida comunitaria principalmente en Dharmananda, una comunidad intencional de casi 30 años en el norte de Nueva Gales del Sur. Este breve artículo es una invitación a otras comunidades para que agreguen su experiencia en estos temas importantes para que podamos crear un Manual de Comunidades Intencionales. Puede ponerse en contacto conmigo en Ross Road, The Channon 2480 simonclo@nor.com.au

Introducción

A menudo, el único elemento que es común a las comunidades intencionales es el deseo de crear relaciones armoniosas, para minimizar el conflicto. La forma en que las personas entran y salen de una comunidad intencional en este contexto es fundamental, ya que surgen muchos conflictos y, a veces, casos judiciales debido a una planificación inadecuada o al desconocimiento de los problemas de entrada y salida.

Un amigo señaló gráficamente la importancia de estos temas. Varios miembros masculinos de su comunidad estaban deseosos de que uno de sus compañeros se uniera a la comunidad con su familia.

El proceso de membresía de la comunidad consistía en comprar la casa y la participación de un miembro existente después de que los vecinos hubieran dado la aprobación y el miembro potencial hubiera sido aceptado por la mayoría de los miembros en una reunión comunitaria mensual. El aspirante a miembro causó mucha preocupación a varios miembros de la comunidad debido a lo que parecían ser actitudes violentas hacia su esposa e hijos y los rumores de que tenía armas. No obstante, a través del cabildeo efectivo de sus compañeros, el posible miembro fue votado por la mayoría de los asistentes a la reunión. Algunos de los miembros en la reunión abogaron por el nuevo miembro sobre la base de que el destino lo había traído a ellos y quiénes eran ellos para rechazarlo.

Antes de que este hombre y su familia se mudaran, fue arrestado y acusado de agresión grave a su esposa. Muchos miembros de la comunidad dijeron que no se le debería permitir convertirse en miembro, sin embargo, la mayoría de los miembros en una reunión acordaron que se hiciera miembro. Mi amiga estaba tan consternada por esta situación que abandonó la comunidad.

Esta historia destaca una serie de cuestiones importantes relacionadas con las entradas y salidas: ¿Cuál es la visión que la comunidad tiene de sí misma?

¿Es necesario un período de prueba/integración?

¿Cómo toma una decisión una comunidad?

¿De quién son los intereses que deben dominar, los de la comunidad o los del individuo? ¿Los requisitos de entrada se adaptan a la comunidad?

Importancia de una visión común

Las comunidades intencionales se pueden ver en un continuo individual/comunitario desde la 'subdivisión' rural donde se comparte poco y las preocupaciones individuales son primordiales, hasta comunidades totalmente igualitarias donde se comparte prácticamente todo, incluido el dinero, la comida y la vivienda, y se enfatizan las preocupaciones comunitarias. En muchos sentidos, no es importante dónde se encuentra la comunidad en este espectro, pero es importante que la comunidad en su conjunto sepa dónde se encuentra. Las comunidades que han establecido una identidad clara para sí mismas, a menudo en torno a un interés específico o una comprensión espiritual, parecen tener más probabilidades de sobrevivir.

Los fines y objetivos de una Comunidad Intencional deben estar integrados en la estructura legal de una comunidad, tanto como una guía para los posibles miembros, como para ayudar a la comunidad en caso de que haya casos judiciales. La cuestión de la entrada y salida de una comunidad exige un examen detenido desde una perspectiva legal.

Una visión escrita puede ser útil como guía y recordatorio de la intención de la comunidad. (Hay muchos procesos útiles que se pueden utilizar para explorar las visiones comunitarias de las personas; algunos se incluyen al final del capítulo). Sin embargo, una palabra de advertencia, como ha dicho Ed McKinley de Commonground, "la comunidad puede ser una orgía para los ideólogos". Por lo tanto, es importante fundamentar su visión colectiva en una realidad alcanzable.

Por supuesto, ninguna visión comunitaria puede permanecer igual, debe haber provisión para el crecimiento y desarrollo de esa visión. (Consulte la sección legal para obtener material sobre las diversas estructuras legales y sus ventajas y desventajas).

Además de determinar la posición de la comunidad en el continuo individuo/comunidad, la visión también debe abordar algunos de los temas difíciles de la vida comunitaria, tales como; mascotas, drogas, uso de suelo, reventa y alquiler de casas, armas de fuego, frecuencia de reuniones, herencia y proceso de toma de decisiones. La visión debe reflejar de manera honesta y pragmática los puntos de vista de todos los miembros.

Requisitos de entrada

Los requisitos de ingreso generalmente se establecen teniendo en cuenta la visión de la comunidad en términos de su posición en el continuo individuo/comunidad. Las comunidades en el extremo rural suburbano del espectro generalmente ponen más énfasis en la necesidad de los miembros de vender su casa y terreno fácilmente que en el impacto en la comunidad de un nuevo miembro. No tendría sentido que una comunidad así tuviera requisitos de entrada estrictos. Sin embargo, plantea preguntas sobre el poder de los miembros para elegir vivir con alguien, lo que para muchos es el punto de la Comunidad Intencional.

Las comunidades con un enfoque más comunitario a menudo tienen requisitos más estrictos para ser miembro. Algunas comunidades de esta naturaleza ven a su comunidad como un compromiso de vida entre ellos y con la tierra. Estas comunidades suelen tener un período de prueba o integración de 6 a 12 meses.

Períodos de Integración

La comunidad de Dharmananda tiene un período de integración de 12 meses con revisiones cada 3 meses para que cada parte brinde su opinión. Este mecanismo tiene como objetivo limitar la acumulación de resentimiento o fricción y crear un vínculo común de comprensión. Se ha dicho en nuestras reuniones de revisión que nos gusta ver el lado oscuro de nuestros posibles miembros antes de que se unan. Estos requisitos de entrada se han desarrollado porque nuestra comunidad se basa en un modelo de familia extensa.

Patrocinadores

Dharmananda tiene un sistema de patrocinio para posibles miembros. Un miembro experimentado de la comunidad se ofrece como voluntario para guiar al aspirante a miembro. Esto reconoce que después de casi 30 años de vida comunitaria es difícil para los recién llegados encajar fácilmente en la vida comunitaria. Finalmente, un posible miembro de la comunidad debe ser aceptado por unanimidad.

La entrada no siempre ha estado tan claramente definida en Dharmananda; la claridad ha surgido en gran parte de la experiencia. En algunos sentidos, nuestra comunidad fue víctima del mito romántico de la comunidad durante muchos años, lo que significaba que tolerábamos un comportamiento de los demás que habría sido totalmente inaceptable en un hogar suburbano, por ejemplo. ¡Después de todo, éramos una comuna y compartíamos! Todavía recuerdo la reunión en la que decidimos que este lugar era en realidad nuestro hogar y también una comunidad. Esta comprensión, por simple que parezca, nos permitió establecer algunos límites para proteger nuestras vidas individual y colectivamente.

Categorías

Una repercusión de nuestra nueva comprensión fue el desarrollo de categorías de personas que vienen a nuestra comunidad. Eran las siguientes:

Invitado—un amigo o familiar de un miembro que podría quedarse todo el tiempo que quisiera sin necesidad de pago.

Visitante—alguien sin contacto personal con miembros de la comunidad que paga \$10 por día.

Trabajadores dispuestos en granjas orgánicas—miembros de la organización WWOOF que trabajan 20 horas a la semana en régimen de pensión completa. Inicialmente, a los WWOOFers se les dan 3 días y luego se revisan, luego pueden extenderse por una semana a la vez. Los WWOOFers se quedan en el barracón y un miembro de la comunidad es responsable de ellos.

Residentes—generalmente alquilan una casa disponible en la comunidad con aprobación unánime, se espera que asuman las mismas responsabilidades que los miembros. Los residentes también cuentan con un patrocinador y una revisión informal cada 3 meses.

Si bien la categorización de los que vienen a la comunidad puede parecer burocrática, nos ha permitido dar pautas claras a los que vienen a la comunidad sobre lo que se espera de ellos. También hay que recordar que son categorías para nuestra comodidad y podemos cambiarlas en cualquier momento.

Dinero

Existen numerosas formas en que las comunidades abordan el tema del dinero y la membresía. Generalmente en comunidades nuevas el costo de la comunidad se divide por

el número de miembros. En el extremo menos comunal del continuo, tiende a ser relativamente sencillo, un miembro vende a un comprador que es aceptado por la comunidad (en cualquier forma) como miembro. En comunidades con un mayor nivel de participación donde no hay una tierra individual definida, puede haber una variedad de transacciones. El sistema de Dharmananda es pedir un préstamo reembolsable, que se basa en el costo original de la tierra aumentado por la inflación. Otra comunidad con la que estoy familiarizado tiene un precio de membresía bajo y los miembros no pueden vender su casa, ya que se convierten en propiedad comunal.

Socios

Muchas comunidades tienen una política de una sola acción por familia; esto causa dificultad si los adultos se separan, especialmente si la comunidad ya está en el número máximo del Gobierno Local. Otros tienen una política de que ambos adultos deben ser miembros. Un tema muy difícil en torno a los socios surge cuando un miembro contrata a un socio y él/ella no encaja con el resto de la comunidad. Aparte de tratar estos problemas con delicadeza, no conozco ningún proceso o política para este problema.

Niños

Dharmananda tiene la política de que si un niño ha vivido en la comunidad continuamente durante más de 5 años, ese niño no tiene que pagar una cuota de membresía. Sin embargo, él o ella todavía tiene que pasar por el proceso de membresía. No estoy seguro de qué provisión, si alguna, hacen otras comunidades para sus hijos. Soy consciente de que algunas comunidades se oponen a la herencia. La posición de Dharmananda es que los miembros pueden dejar su préstamo de vivienda y membresía a quien elijan, pero esto no impone ninguna responsabilidad a la comunidad ni crea derechos de membresía.

salidas

Dependiendo de la visión de los miembros de la comunidad se puede salir de una comunidad con diversos grados de dificultad. Se recomienda como requisito mínimo una ruta de salida claramente definida para los posibles miembros que esté escrita en la política de la comunidad. Es importante prever a los miembros que deseen irse. Si los miembros se sienten atrapados, pueden tener un impacto muy corrosivo en el tejido de la comunidad. Cuanto más cooperativa parece una comunidad, más difícil es irse o al menos irse con el dinero que un miembro ha gastado en la comunidad o en su hogar, sin embargo, esto a menudo se pone en perspectiva cuando se considera cuánto estaría pagando un miembro. en alquiler en el 'mundo exterior' por el tiempo pasado en el.

En Dharmananda se hace un préstamo a largo plazo del monto de la membresía a la comunidad. La comunidad paga el préstamo cuando el miembro se va y otro miembro se une, protegiendo así a la comunidad financieramente (estamos en el proceso de cambiar esta política) Un miembro puede vender 'su' casa a otro miembro por un precio acordado. La intención es hacer de nuestra comunidad una prioridad mientras tratamos de darle a un ex-miembro la posibilidad de un nuevo comienzo. Un nuevo comienzo puede no involucrar dinero, pero puede ser un símbolo de la comunidad de su aprecio por el ex miembro. Es importante recordar tratar creativamente el componente emocional, ya que puede ser muy significativo en la comunidad.

Expulsión de un miembro

Estoy seguro de que la mayoría de las comunidades pasarían por un largo proceso de discusión y mediación antes de dar un paso tan dramático. Sin embargo, una comunidad debe prever la expulsión preferentemente por conmociones cerebrales, mucho antes de que se puedan utilizar tales disposiciones. Dharmananda tiene una disposición para la expulsión en sus estatutos, donde un miembro puede ser expulsado por el voto de todos menos dos de los miembros de la comunidad. La justificación de esta disposición es que al menos dos personas se opondrán a la expulsión de un miembro si se ha llegado a una votación. Hay muchas otras posibilidades para disposiciones de expulsión, por ejemplo, un cierto porcentaje de la comunidad que se opone a la continuación de la membresía de una persona.

Algunos ejercicios para explorar la visión comunitaria:

A menudo se utiliza la 'lluvia de ideas'. En este proceso, las personas mencionan aquellos elementos de una visión comunitaria que son importantes para ellos. Un escriba toma nota de todas las sugerencias, es importante que la lluvia de ideas fluya y que los participantes no critiquen las ideas presentadas. La segunda etapa consiste en agrupar aquellas sugerencias que tienen un alto grado de similitud. Esto debería darle al grupo un número manejable de principios que pueden ser discutidos y desarrollados en una 'visión'.

Se pide a cada uno que se tome unos minutos para reflexionar en silencio sobre su visión de comunidad. Luego se le pide a cada participante que escriba en una hoja grande de papel lo que cree que es el elemento más significativo en la comunidad intencional. El grupo forma un círculo con cada persona colocando su hoja de papel frente a ellos. Los participantes hablan brevemente sobre su elemento esencial de comunidad. Esto lo registra un escriba. Los participantes se mueven un lugar alrededor del círculo y hablan sobre el elemento esencial de la comunidad de las siguientes personas y lo que significa para ellos. Esto también está registrado. Idealmente, el ejercicio produce muchos elementos de la visión comunitaria mientras brinda la oportunidad de comprender los puntos de vista de otra persona.

Apéndice

Hacia indicadores de lo que hace que un “estilo de vida compartido” sea “Comunidad intencional”(RECLUTAR)

Una encuesta preliminar por Peter Hamilton

En orden aleatorio.

1. Evidencia y grado en que el órgano de gestión comunitaria tiene un acuerdo formal en los fines y objetivos específicamente relacionados con la intencionalidad o no, de la comunidad.
2. Grado de compromiso a las finalidades y objetivos formales del órgano de gestión comunitaria? (Esto incluye, por supuesto, la capacidad de cambiar dichas metas y objetivos a través del proceso de toma de decisiones acordado).
3. ¿Grado de “vínculo” social? (1)
4. ¿Grado en que se comparten “valores”, “actitudes” y “creencias”? (1 y 2)
5. ¿Grado de aceptación de la diversidad dentro de los “valores”, actitudes y “creencias” comunes?
6. ¿Grado de la propiedad que se siente como un entorno socialmente “seguro”?
p.ej. # Los niños pueden deambular por cualquier lugar de la propiedad y estar “seguros”.
Seguridad de la casa (por ejemplo, no hay necesidad de cerrar las puertas con llave al salir o incluso la necesidad de tener puertas en absoluto!)
7. ¿Grado del derecho de la comunidad a aplicar sanciones? p.ej.
#Intereses a aplicar sobre kitty vencido.
en situaciones extremas -- expulsión de la membresía. (Compare esto con, por ejemplo, una comunidad basada en el título de la comunidad donde no tal derecho puede existir.)
8. Grado de deseo comunal de ser los “custodios” de la tierra ej. ¿reparación ambiental, reforestación, consulta con ancianos aborígenes, etc.?
9. Grado de intención/deseo de tener y compartir instalaciones y actividades comunales, p. edificio de reuniones comunitarias, lavandería, sauna, instalaciones recreativas/deportivas, comidas comunitarias, despensa común, compra de alimentos al por mayor, biblioteca comunitaria, medidas de prevención de incendios forestales, construcción de viviendas compartidas, jardinería comunitaria y jornadas de trabajo intercomunitario y similares?
10. ¿Grado de rechazo a la violencia doméstica?
11. ¿Grado de ayuda en momentos de mala salud?

12. ¿Grado de apoyo para los partos y entierros en el hogar?
13. ¿Grado de expectativa/deseo de llamar al lugar "hogar" como una morada para toda la vida?
14. ¿Nivel de apoyo para que los miembros puedan participar en actividades grupales independientemente de su género, raza, edad, etc.?
15. ¿Nivel de derecho y oportunidad para que los miembros individuales tengan voz en el futuro?
16. ¿Grado de cuidado mutuo de niños deseado?
17. ¿Grado de apoyo al principio de libertad de expresión?
18. ¿Grado de compromiso para contribuir a la sustentabilidad ecológica?
19. ¿Grado de respeto a los derechos humanos? (4)
20. ¿Grado de respeto a la intimidad doméstica?
21. Grado de suscripción al principio "de cada uno según su capacidad, a cada uno según su necesidad"?
22. ¿Grado de apoyo a los desfavorecidos en la comunidad?
23. ¿Grado de apoyo y estímulo para el "crecimiento personal" en el contexto de la "comunidad"? (1)
24. Grado y aceptación de intangibles indicadores sociales ej. ¡Amor fraternal o fraternal por los miembros del grupo, etc. (especifique)!)
25. ¿Nivel de aceptación de la toma de decisiones por "consenso" (es decir, 100%) o por "ausencia de disenso", en lugar de la regla de la mayoría?
26. ¿Nivel de participación de la comunidad en la toma de decisiones?
27. ¿Grado del compromiso del grupo para "escuchar" el punto de vista de un individuo?
28. ¿Grado de reconocimiento y aceptación por parte del grupo de un individuo, habilidades creativas, autosuficiencia, erudición, habilidades de liderazgo y similares?
29. ¿Grado de sensibilidad y aceptación de las diferencias culturales dentro de los miembros del grupo?
30. Actitud de la comunidad hacia los gatos domésticos, perros, chooks, conejillos de Indias, caballos, armas de fuego, explosivos y similares que se encuentran en la propiedad.
31. Extensión, si acaso, de la comunidad que desea verse a sí misma como una "familia extensa". (1)
32. Grado de deseo de ser una "comunidad intencional". (1)

33. ¿Nivel de deseo, si es que lo hay, de que se incluya/utilice un "dato" o un "apellido" para recién nacidos y/o adultos?

34. ¿Apoyo a las organizaciones principales de la "Comunidad intencional" como Pan Community Council?

35. Otro?

Preámbulo

No existe un grado "correcto" o "incorrecto" para estos "Indicadores". Se sugieren como posibles "indicadores" en la autoselección de la "intencionalidad" del grupo.

Los problemas planteados aquí se han encontrado a partir de la experiencia y se puede esperar que surjan como problemas tarde o temprano en los que existe una aspiración común de ser una "comunidad intencional".

Sin embargo, este proceso no debe usarse de ninguna manera que sofoque la espontaneidad. Hay muy buenas razones para abordar los problemas cuando surgen y no necesariamente para "cruzar puentes antes de llegar a ellos". Con esto en mente, los indicadores enumerados aquí pueden seleccionarse para satisfacer las necesidades particulares del grupo.

Escalada

Si se desea "escalar" la expresión del grupo, esto podría lograrse mediante el uso de una hoja de encuesta individual (anónima) a la que se agrega una "Escala de respuesta" después de cada pregunta. Por ejemplo:-



es decir. coloque una marca en la línea donde "Poco" indica "sin apoyo" y "Mucho" significa "apoyo fuerte".

Si lo desea, la lista anterior (aleatoria) podría agruparse en categorías consideradas como "más" importantes o "menos" importantes. Las categorías "más" importantes podrían entonces cargarse con un factor multiplicador y un total calculado para revelar la posición de la comunidad entre los extremos de la "intencionalidad".

Una opción a lo anterior (que requiere que se prepare una lista de este tipo y se entregue una copia a cada miembro) es realizarla como una empresa de grupo en la que las preguntas se numeran y se leen en voz alta una a la vez, y cada miembro anota el número. y además de esto enumera su respuesta desde, por ejemplo, 0 = poco hasta 10 o 100 = mucho. Las hojas (anónimas) se cotejan como se indicó anteriormente.

notas

(1) Sin embargo, se define a sí mismo.

Por supuesto, esto requerirá averiguar cuáles son los "valores", "actitudes" y "creencias" individuales con respecto a alguna lista acordada de cuestiones.

Esto implica hacerlo y no barrerlo "debajo de la alfombra".

Conferir, por ejemplo, la "Carta de derechos humanos" de la ONU, la "Carta de derechos básicos" de Community Aid Abroad, etc.

Hagas lo que hagas con esa lista, ¡diviértete con ella!

Se agradecen los comentarios sobre la utilidad o no de este material y cualquier sugerencia para la inclusión de más "indicadores".

Suyo, ayudando a construir comunidades intencionales.

pedro hamilton

Calle Paterson 1/50, Byron Bay, 2481

21.3.1997 Revisado para "Common Ground Gathering", enero de 2001