

Martes 26 de noviembre.

La sesión de hoy se desarrolló en uno de los salones del Holiday Inn. Para comenzar, Margarita invitó a las y los participantes a cantar de manera grupal “Somos hijas de la madre tierra”.

Posteriormente Nahúm y Giselle, hicieron un recuento del día anterior, en donde mencionaron algunas experiencias y desafíos de compañeras indígenas, en específicas el de las compañeras quebradoras de coco, a quienes se les vulneriza de formas raciales. También mencionaron la experiencia en Ecuador y de algunas similitudes entre luchas relacionadas a la defensa del territorio en diferentes países.

Nahúm dijo la siguiente frase: “un pueblo indígena sin territorio está propenso a desaparecer”.

Giselle retomó la importancia del papel de las mujeres en la luchas y en las organizaciones de base, apuntó que los problemas que viven las mujeres en distintos países también son similares pues reciben una violencia estructural machista y patriarcal enraizada en principalmente en los hombres de las organizaciones. Además sumó la importancia de comenzar a deconstruir esas masculinidades desde un enfoque colonial. Desaprender para volver a aprender y expresó que una perspectiva de género en las organizaciones (indígenas y afrodescendientes) amplía la mirada y percepción de la realidad. Puntualizó que si bien el machismo y el patriarcado eran una característica previa al colonialismo, este proceso vino a fortalecerlas.

Finalmente compartieron que otro punto tratado fue la pregunta sobre, ¿cómo sostener la lucha?; reconocer las economías locales y para lo cual, Paulina (cooperativista) fue un ejemplo retomado.

Como representante del grupo de los donatarios, acompañantes e investigadores, Rebeca detalló que en la primera sesión se aprovechó para realizar una presentación amplia e individual, la cual funcionó para crear vínculos. Hablo del trabajo de los cuatro grupos¹ y puntualizó algunas reflexiones generales: cuestionar sobre nociones preconcebidas que tienen estas organizaciones donatarias, cómo no fomentar dinámicas dañinas, cómo fortalecer los procesos, agenda, visiones con los que ya cuenta una organización de base, para lograr tener una capacidad de acción.

¹ Revisar bitácora anterior sobre la segunda parte del grupo de donatarios, acompañantes e investigadores.

PANEL

Moderador: Víctor (Fundación Ford)

Tema: Fortalecimiento organizacional.

Panelistas: Luis Fernando, Paulina, Giselle, Cledeneuza, Álvaro.

- Responder uno o dos elementos clave a tomar en cuenta en el fortalecimiento organizacional.

Luis Fernando: Propone una convergencia entre sectores y alianzas estratégicas, incluso con grupos con quienes se ha disentido, por ejemplo sectores empresariales. También apunta que debe promoverse el relevo generacional y los espacios para la participación de las mujeres, pues aún cuando las mujeres llegar a alguna dirigencias, reciben desconfianza y juicios por parte de los mismos compañeros. Menciona que después de 12 de años de la organización, será hasta el próximo año que se implemente una paridad de género en la dirigencia pero que esta tarea debe desarrollarse a nivel regional.

Giselle: Describe algunas características de la organización de la que forma parte, la cual lleva casi 30 años de trabajo. Se han encargado de promocionar la diversidad y trabajar por políticas públicas que puedan beneficiar a la comunidad afrodescendiente. Detalla que existe una grave vulnerabilidad social y una desigualdad laboral del 60% entre mujeres afrodescendientes y hombres blancos. Además de una violencia sistemática dirigida a personas juventudes negras.

Para Giselle el reto es cómo pluralizar el acceso a los derechos y cómo fortalecer las instituciones que benefician a la comunidad afrodescendiente, además de tomar acciones en campo jurídico y fortalecer a las mujeres negras pues ocupan el último nivel de la pirámide social.

Finalmente, también enfatizó la necesidad de ampliar los canales de comunicación para que las acciones puedan abarcar a más personas.

Paulina: Detalló algunas características de la TOSEPAN (integrada por 3 cooperativas y 3 asociaciones civiles e inciden en 34 municipios de Puebla y Veracruz, son cerca de 40 mil socios).

Ella propuso tres aspectos para el fortalecimiento organizacional:

- El modelo de asamblea comunitaria: que suceden en las comunidades de la base y funcionan como los espacios para la toma de decisiones de manera consensuada y democrática. Posteriormente la asamblea propone una mesa directiva de representantes ellos son quienes forman parte de la asamblea genera y realizan

reuniones mensuales, también proponen un consejo administrativo y un concejo de vigilancia.

- Otra acción para el fortalecimiento organizacional es la transparencia y rendición de cuentas, pues genera un ambiente de confianza.
- Finalmene mencionó la implorantes de construir objetivos conjuntos a partir de los valores “Mazehuales”. Y remarcó la importancia de ser una cooperativa, por su libre adhesión y sus principios democráticos. Además también señaló la importancia de formas a los futuros cooperativistas.

Cledeneuza: mencionó que su movimiento sólo alberga a mujeres quienes asumen los papeles de liderazgo y si bien la organización es cuenta más años de trabajo, su registro lo hicieron en el 2002. Para ella es importante recalcar que su trabajo consiste en cambiar la vida de las mujeres, lograr ayudarlas y aumentar su conocimiento. Por ejemplo ella nota los cambios en que si antes una mujer no podía dar respuesta, ahora esa mujer pude asumir una dirigencia dentro de su organización. Remarca que el compromiso es desarrollar la capacidad de las mujeres no sólo laboral sino de discutir temas políticos.

Álvaro Pop: menciona características de FILAC, y enfatiza que los procesos de transparencia no sólo deben ser claros al interior de las organizaciones sino al exterior. Insiste en este temas pues es un punto en cuestión a la hora de que los gobierno deciden apoyar o no a una organización.

- Cuestiona el traslados de recursos o conocimientos entre lo local y lo interno. También menciona el nombre despectivo de un “indígena de aeropuerto” para hablar de la personas que se mueve entre encuentros pero que quizá por esa razón no puede estar en la comunidad.
- Otro punto es que cuando representantes indígenas llegan a las cumbres sobre cambio climático tienen direcciones distintas.
- Un punto más es el plantear una metodología para proveer el futuro ¿cómo nos preparamos para los próximos diez años para nuevos procesos?
- La capacidad de incidir en asuntos políticos.
- La sostenibilidad
- Un programa de seguridad social para la vejez

En la ronda de preguntas una preocupación general es abordar la seguridad de los líderes y la criminalización de la protesta. Pero también se menciona la necesidad de trabajar en positivo y el desafío de trabajar la gobernanza y el territorio.

Udiel deja la siguiente pregunta: ¿cómo hacemos que las voz de las comunidades estén en el centro de las agenda política?

En la respuesta por parte de los panelistas, Paulina toma la palabra y señala que es importantes que las comunidades propongan a sus propios alcaldes, mencionó que actualmente la secretaría de bienestar es la asesora general de la TOSEPAN. También menciona la importancia de hacer comités de seguridad que den seguimiento a las denuncias y se hagan mapeos de puntos rojos de violencia.

Giselle menciona la importancia de nombrar los ataques a la comunidad afrodescendientes como una política genocida y de racismo policiaco, en los casos donde los policías asesina o torturas a personas negras.

Luis Fernando por su parte menciona como algunas organizaciones en Colombia son los operadores del gobierno, describe al estado de Colombia como un un gobierno tecnócrata.

Cledeneuza: Expresa preocupación y tristeza por la falta de empatía de la sociedad a la situación de las mujeres quebradores de coco y dice: “es la sociedad la que nos quita el derecho a ser gente en nombre del desarrollo”.

Álvaro menciona la necesidad de plantear actividades para los jóvenes, y la necesidad de tener programas regionales.

Antes de ir al recesos, Michel presenta un video de mujeres indigenas de una región del Amazonas.

Sociodramas

La indicación fue elegir algunos de las situaciones para lograr organizarse y representarla para todos los participantes, en total se crean cuatro grupos.

Grupo registrado por Heb: Tardaron un poco lograr un consenso en qué situación elegir, sin embargo al final Sonia fungió como dramaturga y directora pues transcribió las ideas propuestas e insistió en poder organizar las escenas. Norma fue de las que expuso preocupaciones concretas y el demás equipo complementaba con algunos comentarios.

Finalmente se decidieron por plantear la tensión entre los interésese de la comunidad y los objetivos de los donantes. En la definición de los parlamentos para quien

representará a los donantes surgen frases que parecen estar muy asimiladas por todas y todos, también prácticas comunes y algunos lugares comunes del actuar de los donantes y los representantes de base. Entre risas planean la acción y el ambiente es relajado y lúdico.

La representación de los sociodramas se realiza en un ambiente lúdico y relajado aún cuando los temas, frases y corporalidades expresan problemáticas comunes y frecuentes entre donantes y organizaciones de base. Tres de cuatro equipos deciden abordar el tema de los objetivos de los financiamientos cuando las organizaciones beneficiadas se encuentran en medio de una emergencia social y las donadoras no son flexibles o sensibles con esas urgencias. Un grupo habla sobre actos de corrupción o no transferencias en el manejo de fondos.

Reflexión posterior al sociodrama

- El manejo de dinero crea un ambiente de desconfianza entre la comunidad
- El trabajo de las organizaciones es un trabajo sobre procesos (sociales, políticos, de derechos humanos) no en proyectos (como lo piensan algunos donantes).
- Los sociodramas fueron un ejercicio liberador
- Los fondos no apoyan a proyectos negros, apoyan a intermediarios
- A veces se desconfía más de un líder interno que de los intermediarios de las entidades donantes
- Las organizaciones apoyan lo que ellos quieren, no lo que las organizaciones de base necesitan
- Combinación entre violencia y corrupción
- El estado ha creado organizaciones paralelas a los movimientos indígenas
- Cómo generar conocimiento desde y para las comunidades
- Transmitir conocimiento las nuevas generaciones
- Isabel propone crear un rubro en los presupuestos que esté destinado a emergencias (justificándolo de manera contextual).
- La preocupación en la seguridad de la información.

Finalmente Kathy se despide y menciona que los sociodramas le fueron reveladores y comenta que el ejercicio por parte de la fundación FORD será en de escuchar más y hablar menos y que están aprendiendo en contar con apoyos más claros.

Trabajo por grupos

Grupo: Organizaciones acompañantes, Donatarias, investigadores

Facilita: ELLEN.

Se inicia con un círculo y se responde a la pregunta, ¿cómo te sientes? Con una palabra.

Palabras.

Esperanzada,

Agradecidos

Inspirada.

Curiosa

Afortunada

Lleno

Abierta

Energizada

Cansado

Entusiasta

Reflexivo

La siguiente pregunta es cómo te sientes sobre las reuniones de estos días (con una palabra): curioso, aprendizaje, confianza, escuchándolos, atenta, interesado, energizada, conectando, feliz, aprendiendo, adormilada, esperanzada, alegre, cansada, abierta, entusiasta.

Continuación del día de ayer.

La pregunta en general ¿cómo podemos ser mejores financiadores, organizaciones, investigadores?

GALIO: pide atender también las siguientes preguntas:

- 1-. Entender qué es o en qué consiste el fortalecimiento organizacional e institucional

2- ¿cuál es la situación con organizaciones de apoyo y filantrópicas? ¿cómo se pueden mejorar esas relaciones

ELLEN:

Para llegar a las conclusiones, quizá sea algo nuevo ocupar una nueva metodología.

Si queremos ser mejores socios, qué ha cambiado para nosotros como personas en estos dos días.

La invitación es hablar algo personal. Una opinión que surge del corazón y que también exprese de qué manera has sido conmovido.

1-. Qué me conmovió

2-. ¿cuáles son las nuevas perspectivas para ser un mejor socio?

Pide que se parta de experiencias en estos dos días, por ejemplo sobre los sociodramas, pensar qué hay detrás de ellos, cómo raíz, o también se puede hacer referencia del panel sobre

el fortalecimiento organizacional. O quizá sobre lo que se platicó ayer en la noche con un tequila.

Se trabajará en tres equipos. Solo FORD trabajará aparte.

Al final de esta actividad las ideas se agruparon por Filippo y Rebeca.

Ideas agrupadas, tiene **que ver con la calidad humana:**

Humildad, autocrítica, ser valientes, aprender.

Formas de colaborar

Alianzas de largo plazo. Rol como facilitadores, crear espacios para fomentar relaciones personales.

NARRATIVAS:

Contar historias, comunicar, sociodramas,

Dinámicas de poder:

Ser reflexivos, balancear urgencia y confianza, un ejercicio diferente del poder.

Quemar los marcos lógicos.

Temas no sólo sostenibilidad financiera, sostenibilidad en general...

Seguridad.

Los problemas son complejos, cómo trabajar con comunidades, con las agendas de las comunidades. Organización de la cohesión social como estrategia de seguridad.

- Ben: sobre la honestidad de poner las agendas sobre la mesa, poner en claro las contradicciones en las que estamos. Sin conversaciones, las dinámicas de poder no se romperán.
- Kirsten: Una discusión más incómoda, muchas complejidades, no son fáciles de hablar o reconocer. Un proceso de estar siempre hablando, necesario. A pensar de hablarlo no termina el proceso, surgen incluso contradicciones.

Cida: destacar que la institucionalidad no funciona para todos, los negros e indígenas están separados de los blancos. Pensar sobre lo que es diferente.

ELIANA: lo local vs global. Hemos encontrado que somos como un puente.

Últimas reflexiones: Pensar de manera personal, ser mejores humanos, preocuparnos por quienes están en nuestra organización. Recordar que las organizaciones están compuestas por seres humanos, pero es importante reconocer humildemente nos hemos equivocado, reconocer a las organizaciones de base que son de quienes se ha aprendido.

Última dinámica:

Mallika, propone rehacer el círculo, propone compartir de manera “opcional” los compromisos personales en el círculo. La propuesta es iniciar con la frase con “yo me comprometo en” y al final se dirá “gracias” por parte del grupo, y luego la siguiente persona. Compartir una responsabilidad colectiva. Se empieza por lado izquierdo.

Ben: Yo me comprometo a encontrar la energía necesaria y los aliados para integrar el aprendizaje a mi organización y pueda responder a las cosas.

Mónica: me comprometo trabajar con Kevin para buscar dinero e incrementar el presupuesto de una organización indígena.

Pilar: compartir con mi organización las principales reflexiones y buscar a las personas que contaron la buenas prácticas de mujeres.

Nicole: Yo me comprometo en llevar los hallazgos a colegas, también a seguir reflexionando en esto días.

Kirsten: Yo me comprometo a ser incómoda. Para construir procesos de mejores relaciones se requiere un trabajo permanente, me comprometo con ello y a darle continuidad dentro de mi organización.

Víctor: me comprometo a construir con el equipo que está facilitando este proceso y que sea más útil.

KEVIN: Me comprometo con Mónica para que cumpla su compromiso.

Ana: seguir reflexionando con otros lo que se ha reflexionado.

Ileana: regresar este conocimiento en mi ONG.

Ana: en la próxima reunión de las ONG, les voy a pedir que inviten a organizaciones de base para pensar propuestas.

Me comprometo a entender las agendas más amplias más allá del proyecto específico que financiamos.

My Lan: en que mi ONG tenga una relaciona más cercana con las organizaciones indígenas y afrodescendientes.

Eliana: impulsar nuevas ideas que se adapten mejor a contextos específicos.

Mario: Llevar los aprendizajes y fortalecer dialogo horizontales.

Cida: A continuar provocando a las ONG financiadoras, y se sumen a traer la cuestión racial.

GALIO: Problema de la cohesión social. Utilizar el método...

Ariel: me comprometo a te un clima más colaborativo, escuchar más a las organizaciones indígenas con quienes trabajamos, llevar la cuestión racial en la ONG, pues aún es muy blanca.

Rebeca: llevar estos aprendizajes

Entender (pensar con más cuidado) la conexión entre violencia y organizaciones indígenas y afrodescendientes.

Ellen : seguir aprendiendo y seguir reflexionando de manera profunda.

Aurora: Central las voces de las mujeres en nuestro proceso de investigación y de enseñanza.

Yoseth: planear una actividad en el centro donde trabajo.

Lourdes: ser más directa en los mensajes con las personas filántropas.

Mallika: pensar ampliamente las reflexiones de estos días.

El cierre de la sesión fue decir en voz alta la palabra, “solidaridad”.