

*** MANUAL DE
FORMACIÓN EN
COMUNIDADES
DE ACCIÓN
COOPERATIVA**

**ORIENTADO A ACTIVIDADES
PRODUCTIVAS Y ORGANIZATIVAS**

Director del proyecto de investigación

Joaquín Vázquez

Coordinadores del proyecto de investigación de España

Dra. Itxaso Arias Arana

Lic. Jhonny Peralta Espinoza

Dr. Juan Carlos Lago

Coordinadoras del proyecto de investigación de Ecuador

Lic. Carolina Valarezo

Flor Serrano Aguilar

Este estudio ha sido realizado gracias al financiamiento de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID)

Año 2013

INTRODUCCIÓN

Por Jhonny Peralta

Sobre la cooperación

La cooperación puede definirse como un intercambio en el cual los participantes obtienen beneficios del encuentro. Este comportamiento es fácilmente reconocible porque el apoyo mutuo está inscrito en los genes de todos los animales sociales que cooperan para poder llevar a cabo aquello que no pueden realizar por sí solos. Pero esto no quiere decir que la cooperación sea algo sencillo, y tampoco hemos de confundirlo con el trabajo en grupo o generalizarlo en el marco de las llamadas acciones colectivas.

La cooperación requiere de una serie de habilidades que es necesario trabajar ya que, aunque es una capacidad humana que no ha desaparecido (aunque a veces creamos que sí) lo cierto es que está muy debilitada. La vía más directa de debilitamiento de la cooperación, es sin duda alguna, la desigualdad. Como sabemos, las desigualdades económicas producen distancia social, así las expectativas y luchas de una mujer del entorno rural poco tienen que ver con las de alguien, por ejemplo, de la élite financiera. ¿Qué deseos de cooperación van a existir entre ambos? ¿No es de hecho más lógico y racional que sea algo así como “nosotros-contra-ellos”?

Otro aspecto que debilita la cooperación y que veíamos claramente en el informe de narración dialógica porque nos lo explicaban las mujeres entrevistadas, es que las personas se vuelven más sobre sí mismas y las relaciones sociales son cada vez más superficiales. Esto sucede tanto en el entorno urbano, donde por ejemplo, la temporalidad en el empleo favorece este tipo de relaciones, como en el rural, donde, por ejemplo, nos contaban que hay pocas personas que se comprometen durante largo tiempo en una organización y por lo tanto, su conocimiento y compromiso se debilitan. Una consecuencia inmediata es que las personas no se implican en los problemas ajenos a su ocupación más inmediata. ¿Cómo mantener entonces relaciones sociales de apoyo recíproco?

Todos estos cuestionamientos nos han llevado, desde la asociación ALBERTA, a trabajar el tema de la cooperación desde la convicción de que

podemos cooperar de un modo mucho más profundo, efectivo y hábil, de lo que imaginamos. Claro que esto requiere de mucho trabajo y esfuerzo porque la cooperación, más allá de sus consecuencias beneficiosas para todos requiere, como decíamos, del desarrollo de una serie de habilidades que lamentablemente no estamos acostumbrados a poner en práctica: saber escuchar (y por lo tanto saber observar), gestionar el conflicto, evitar la frustración en una discusión, no sentir ansiedad ante la diferencia del Otro, entre otras.

Por lo que vamos viendo, la cooperación no es solamente una manera de relacionarnos con los otros/otras sino de una forma fundamental es también, inevitablemente, una manera de relacionarnos con nosotros mismos. De hecho la cooperación es necesaria para llegar a una etapa de individuación, ya que no sólo la precede sino que es el fundamento del desarrollo humano.

Sobre el manual y la Comunidad de Acción Cooperativa (CAC)

Este manual recoge las actividades desarrolladas en Río Bonito y Shumiral (Ecuador) en el año 2012 en el marco del proyecto financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID): **El fortalecimiento del tejido económico empresarial en el Ecuador mediante la capacitación y organización de las mujeres campesinas.**

Desde la asociación ALBERTA hemos desarrollado una propuesta específica para este proyecto dirigida a potenciar la capacitación y organización de las mujeres participantes en el marco del trabajo que venimos desarrollando y que denominamos Comunidad de Acción Cooperativa (CAC).

La CAC es una forma de trabajar y desarrollar la capacidad cooperativa desde el enfoque de las capacidades sociales¹. Más explícitamente, la CAC es una forma de relacionarnos con nosotros mismos y con los demás, es también una propuesta que pretende ampliar nuestra libertad para actuar y finalmente quiere aportar herramientas útiles de acción en la importante lucha para poder elegir la vida que queremos vivir.

¹ Enfoque desarrollado por el economista Amartya Sen y la filósofa Martha Nussbaum.

Las fases del proceso de construcción de una CAC conllevan el paso de las capacidades individuales (recursos personales) a las capacidades sociales (reivindicaciones colectivas) y finalmente el logro de las competencias (capacidad real de elección de vida). Este proceso no es otra cosa que el camino de la lucha por el reconocimiento.

Las capacidades individuales son afirmadas por los individuos y están directamente relacionadas con el **reconocimiento de sí** (compromiso, lucha, empatía y simpatía, sensibilidad, creatividad, etc...). Las capacidades sociales conllevan el **reconocimiento mutuo**, por ejemplo, el reconocimiento mutuo ante la pobreza y la desigualdad. Estas capacidades sociales son el contenido experiencial de los derechos sociales (empleo, salud, educación, vivienda, cultura y medio ambiente), por ello hablamos de situaciones compartidas desde la propia experiencia. Finalmente, las competencias conllevan el logro de **la estima social**, es decir, construir nuestro espacio en la sociedad pero no como problema sino compartiendo un horizonte de valores y una reflexión acerca de lo que consideramos estimable.

En este caso y adecuando el enfoque a las necesidades compartidas por las mujeres y los miembros de UROCAL, hemos diseñado una capacitación que si bien atraviesa este recorrido lo hace sobre tres dimensiones específicas: dimensión socioeconómica, dimensión sociocultural y dimensión política. Es decir, en cada una de estas dimensiones trabajamos el paso de las capacidades individuales a las sociales y de estas a las competencias.

Iniciamos la construcción de la CAC desde la dimensión socioeconómica porque es el eje sobre el que van a girar las relaciones del grupo de mujeres (actividades productivas). Esto porque además la propuesta es potenciar su organización para mejorar el tejido económico y empresarial dimensión fundamental del proyecto. Aquí trabajamos desde **el paradigma de la redistribución**.

Seguimos con la dimensión sociocultural ya que esto favorecerá que el proceso de la CAC se afiance desde una perspectiva de género. Lo hacemos para fortalecer la dimensión socioeconómica y generar un tejido colectivo consistente y más cohesionado. Es decir, esta dimensión es tanto un fin en sí mismo como un medio para asegurar que el grupo funcione a medio y largo plazo. En esto ayuda mucho trabajar la conciencia de género para que

se dé un reconocimiento mutuo entre las mujeres participantes. Aquí trabajamos desde el **paradigma del reconocimiento**.

Y finalmente trabajamos la dimensión política, entendiéndola como la acción en el espacio público desde un sentido del compromiso y la solidaridad. En esta dimensión se sitúa el **paradigma de la justicia social** que fortalece la capacidad de compromiso y solidaridad de las mujeres, aspecto fundamental para que su organización sea coherente y funcione a medio y largo plazo con solidez y sentido.

Refiriéndonos ahora a las actividades que se desarrollan en cada bloque de trabajo una parte fundamental de la propuesta metodológica llevada a cabo, se basa en las entrevistas realizadas a las propias mujeres participantes antes de los talleres de capacitación. Una vez realizadas dichas entrevistas se hizo un exhaustivo análisis de las respuestas y una selección de las mismas por temas, para ser trabajadas en los talleres de capacitación anclando de esta manera las actividades en su propia experiencia, cuestión fundamental para favorecer su participación e interés, y sobre todo para dotar de sentido auténtico a todo el proceso de formación y organización.

La consecuencia de todo este recorrido ha sido el nacimiento de una nueva generación de mujeres lideresas que siguen trabajando para que más mujeres se unan, mediante la realización de actividades productivas, a esta importante labor para salir de la pobreza y la desigualdad que conlleva. Esperamos que este manual sea una herramienta útil que les ayude en este importante trabajo que están realizando día a día en sus parroquias: la lucha por el reconocimiento.

TALLER N° 1: DIMENSIÓN SOCIOECONÓMICA

PRESENTACIÓN Y BIENVENIDA:

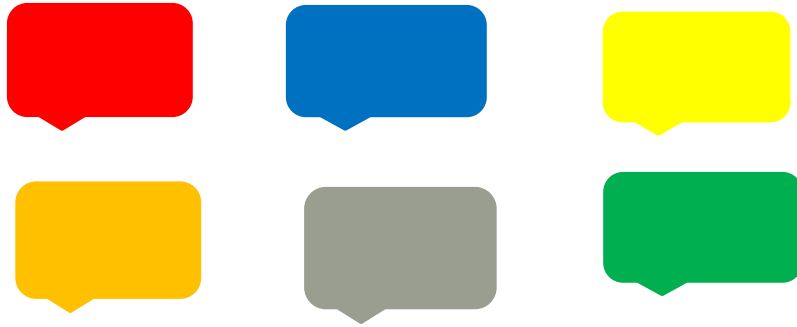
La facilitadora se presentará, agradecerá la presencia de las compañeras y recordará brevemente a las participantes el sentido del taller. No hay que extenderse demasiado en esta presentación inicial, que más tarde, después de la presentación, se explicará más en detalle, pues lo importante es que ellas se presenten lo antes posible y asuman el protagonismo que facilite el trabajo que se va a desarrollar. Para ello se empezará con un ejercicio de presentación y conocimiento mutuo.

EJERCICIO N° 1: “ESTADOS DE ÁNIMO Y COLORES”

OBJETIVO: Los colores forman parte de nuestra vida, porque pueden influir en nuestro carácter y transmiten una serie de emociones y sensaciones que influyen en nuestros estados de ánimo. Además que el significado de los colores es cultural. El objetivo es conocer el estado de ánimo con el que comienzan cada taller y cómo terminar para ver qué han sentido.

MATERIAL: Cartulinas de seis colores y recortadas de unos 15 cm. de largo, cada participante tiene seis tréboles en los que está escrito su nombre y esto para que las participantes se dirijan entre ellas por su nombre.

DURACIÓN: El tiempo de duración depende del número de participantes, pero cada participante se presenta en dos minutos. También se recomienda que para esta metodología de capacitación que el número de participantes sea ocho.



Los seis colores tienen el siguiente significado:

ROJO: me siento con mucha energía y voy a por todas.

AZUL: estoy relajada, me siento segura y confiada.

AMARILLO: siento curiosidad y ganas de hacer cosas.

NARANJA: siento alegría y entusiasmo.

VERDE: me siento tranquila y esperanzada.

GRIS: me siento cansada, un poco indiferente y sin muchas ganas de nada.

Cada participante escoge un color según su estado de ánimo, se levanta hacia la cartulina y lo pega; después dice a las compañeras su nombre y por qué ha elegido ese color que representa su estado de ánimo.

Nota: si para alguna de las personas algún color tiene un significado diferente no es importante, simplemente lo explica a las compañeras y se lo coloca al lado de su foto.

Es conveniente tener siempre presente que después de cada ejercicio hay que preguntarles a las participantes cómo han visto la actividad, qué les ha parecido, si les ha gustado o no y por qué.

Ahora explicamos qué es la Comunidades de Acción Cooperativa (CAC). La CAC es una propuesta que insiste mucho en la individualidad de uno mismo para tomar de conciencia de nuestra calidad de seres sociales, aspecto que influye en las relaciones con nosotros mismos y con los demás, es una forma de pensar, ser y de relacionarnos con las otras y los otros de manera cooperativa. Con este enfoque vamos a tratar de responder e intentar solucionar entre todas nuestros problemas.

Para cerrar está primera actividad de presentación y conocimiento mutuo, la facilitadora debe explicar qué se va a hacer en la capacitación: en cada sesión se va a tratar de responder entre todas a dos preguntas diferentes que se presentan como motivadoras de la reflexión y el trabajo de las dimensiones anteriormente señaladas, con el objetivo de proponer soluciones a nuestros problemas compartidos de producción y organización.

En esta primera sesión las dos preguntas motivadoras serán:

¿TENGO ALGÚN PROBLEMA EN COMÚN CON MIS COMPAÑERAS?

¿PODEMOS ORGANIZARNOS PARA SOLUCIONAR ESOS PROBLEMAS?

EJERCICIO N° 2: LOS PROBLEMAS EN COMÚN

OBJETIVO: Trabajamos los problemas más importantes extraídos de las entrevistas realizadas en la investigación con las mujeres con el objetivo de que las mujeres reconozcan qué tienen problemas en común. Si alguna compañera quiere añadir un problema más, se escribe y se lo pega en la pared.

MATERIAL: Dos cartulinas blancas para escribir los seis problemas, los que deben ser pegados en distintos lugares del lugar donde capacitamos.

DURACIÓN: La capacitadora inicia un debate de reflexión sobre cada uno de los seis problemas con preguntas y respuestas durante 30 min. es importante que todas participen.

Tras ello se reflexionará sobre el ejercicio y sobre lo que han sacado de su realización, qué les ha parecido y para qué les ha servido el ejercicio. **Después que cuenten algo que les ha llamado la atención de lo que les han compartido las compañeras (esto es importante para activar la escucha)** el facilitador les preguntará si se imaginaban que compartían esos problemas o no.

La lista de problemas señalados a partir de la investigación es:

- ❖ No tener capital para invertir en las actividades productivas (tema de dificultades para conseguir créditos –escrituras-, dificultades para ahorrar). Las actividades productivas son: criar pollos, chanchos, cacao, banano.
- ❖ Problemas para pagar la educación de los hijos (útiles escolares, transporte), el sistema de salud (no tener seguro, gastos en médicos privados, mala atención...) y no tener agua potable.
- ❖ Hay mucha desunión, quemeimportismo –la gente se acostumbra a que le corte la luz, que no haya agua-, falta de organización en las mujeres, nadie reclama, la gente sólo se mueve cuando le regalan algo.
- ❖ No nos sentimos valoradas por la comunidad, es habitual el hablar mal de los demás, y que cada uno vaya a lo suyo.

- ❖ Una misma tiene que pensar cómo salir adelante, no hay apoyo (ni de la comunidad, ni del gobierno).
- ❖ Aquí no hay fuentes de trabajo por eso la mayoría de las mujeres se dedican a su familia y a su casa.

EJERCICIO N° 3: REIVINDICACIONES COLECTIVAS DE PROBLEMAS EN COMÚN

OBJETIVO: Se pide a todas las compañeras que elijan dos de los problemas que más les preocupa. Pueden votar a mano alzada. Se hacen dos grupos y a cada uno tiene que trabajar un problema diferente (a cada grupo de trabajo se le entrega la el problema elegido). El objetivo es descubrir que a pesar de tener problemas diferentes, todos se pueden solucionar de manera cooperativa.

MATERIAL: Se utiliza el material del anterior ejercicio. Cada grupo debe nombrar una secretaria que vaya escribiendo lo que dicen las compañeras para luego exponerlo a las demás. Los grupos no deben quedar descompensados, es importante ver que en los dos haya alguien que pueda escribir y leer con soltura. Una vez concluido el debate la facilitadora escribe en dos cartulinas para escribir las respuestas de los grupos.

TIEMPO: Se requiere 15 min. de trabajo por grupo de forma simultánea y otros 10 min. de exposición por cada grupo. En total 25 min.

Una vez seleccionados los dos problemas y haber formado los dos grupos responderán a las siguientes preguntas:

- 1) ¿Este problema me impide lograr mi META?** Por ejemplo: si la falta de unión es un problema es porque mi META es formar parte de un grupo de mujeres que esté unido para poder realizar actividades beneficiosas para todas; si la falta de capital, que es un problema, me entorpece lograr mi META que

es iniciar un negocio, o la cría de animales... Es decir, el problema me dificulta realizar mi objetivo y es bueno comenzar en positivo compartiendo esas metas con las compañeras.

- 2) **¿Comparto mi META con alguna de mis compañeras?
¿Qué diferencias hay?**
- 3) **¿Qué necesito para lograr esa META? ¿Comparto esas necesidades con mis compañeras?**
- 4) **¿Qué podemos hacer ENTRE TODAS para ir haciendo realidad esas metas compartidas?**
- 5) **¿Cómo cambiaría mi vida si logro llegar a esa META?**

Al final se les preguntará qué les ha parecido el ejercicio, si creen que es útil para ir viendo **si tiene sentido el trabajar juntas por algo o no.**

Por último, se les explicará que en la última sesión del taller se va a retomar ese ejercicio para hacerlo de una manera más concreta e ir organizando el grupo.

Una vez finalizado este ejercicio la facilitadora retomará las preguntas iniciales, Para volver a comentarlas:

¿TENGO ALGÚN PROBLEMA EN COMÚN CON MIS COMPAÑERAS?

¿PODEMOS ORGANIZARNOS PARA SOLUCIONAR ESOS PROBLEMAS?

En concreto se planteará si el trabajo realizado y las discusiones con las compañeras les han servido y para esto la facilitadora puede preguntarles: ¿Qué respondemos a la primera pregunta? y ¿Qué respondemos a la segunda pregunta?

EJERCICIO N° 4: CIERRE Y EVALUACIÓN DEL DÍA

Para llevar a cabo la evaluación final de esta sesión se volverá a la zona de los colores para pedirles a las compañeras que miren el color del estado de ánimo y se planteen si siguen pensando de la misma manera o cambiarían algo. Si alguna quiere cambiar el color puede hacerlo explicando a las demás por qué. Se puede ir una por una, preguntándole cómo se ha sentido durante el día, si ha sido como se esperaba o diferente, y si quiere cambiar el color o no.

Por último se les pasará un papel con el nombre de una compañera que es secreto, y se les pedirá que para la próxima sesión traigan algo para ponerlo al lado de la fotografía (un dibujo, una foto, una flor, un trozo de tela,...), algo que crean que le va a gustar a su compañera y le va a animar a iniciar la jornada de trabajo con alegría.

Recomendarles que no deban comprarlo.

Se deben distribuir los papeles de manera de que cada persona traiga algo para otra persona y reciba algo de otra persona (sin ser un intercambio mutuo). Por ejemplo:

PERSONA 1 trae algo para la PERSONA 2	PERSONA 4 trae algo para la PERSONA 1
--	--

PERSONA 3 trae algo para la PERSONA 4	PERSONA 2 trae algo para la PERSONA 5
--	--

PERSONA 5 trae algo para la PERSONA 6	PERSONA 3 trae algo para la PERSONA 6
--	--

Es importante recordar que al final de la sesión siempre es conveniente preguntar si alguien quiere comentar algo más o preguntar algo...

TALLER N° 2: DIMENSIÓN SOCIOCULTURAL

EJERCICIO N°1: ESTADOS DE ÁNIMO Y COLORES

Se retoma el ejercicio de presentación con el que se empezó el primer taller y elegir un color y explicar brevemente el porqué de esa elección y de su estado de ánimo. Además, recordaremos la tarea de traer algo a una compañera, “un presente”. Una vez que se haya explicado el color del día, entregarán el “presente” a la compañera correspondiente y explicarán por qué ha elegido ese regalo para ella.

RECAPITULACIÓN DE LA SESIÓN ANTERIOR

Se retomarán las ideas principales del día pasado, para ello se preguntará a las compañeras qué ideas importantes recuerdan del día anterior, qué es lo que más se les ha quedado grabado y porqué. Después la facilitadora hará un resumen de los aspectos fundamentales del día anterior.

EJERCICIO N°2: CONSTRUCCIÓN COMO MUJERES

A continuación se explica el contenido a trabajar en esta segunda sesión. En primer lugar se refresca la memoria con las dos preguntas que vamos a intentar contestar en este día que serán:

- ❖ **¿QUÉ MUJER QUIERO LLEGAR A SER?**
- ❖ **¿PUEDO LOGRARLO CON EL APOYO DE MIS COMPAÑERAS?**

OBJETIVO: Esta actividad se iniciará a partir de las preguntas que a continuación se sugieren, un breve dialogo para ir situando a las mujeres en la problemática que vamos a trabajar en la dimensión sociocultural centrada en las relaciones de género. Las preguntas guías para la discusión podrían ser:

- ¿Ustedes como mujeres, madres de familia, con muchas experiencias en su vida, creen que su desarrollo como seres humanos, como mujeres ha concluido?
- ¿Cómo se imaginan de aquí a cinco años?
- ¿Creen que es importante trabajar el tema de género en el grupo?

MATERIAL: Con las participantes.

TIEMPO: 10 minutos.

Tras este dialogo inicial se puede preguntar si creen que en el caso de que hubiera habido algún hombre en el grupo se hubiera podido trabajar el tema de GÉNERO.

Después de debatir la facilitadora podrá aclarar qué entendemos por CUESTIONES DE GÉNERO y se argumentará que si estuviesen presentes los hombres también se hubiera trabajado esta cuestión.

El GÉNERO es, sencillamente, CÓMO SE CONSTRUYE LA RELACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES, que se construye a partir de una relación mutua, social (relaciones con las otras personas), cultural (tradiciones, costumbres en la forma de conducirse el ser humano) e histórica (el momento en que estamos viviendo).

Lamentablemente esta relación está muy lejos de ser IGUALITARIA, es decir, hay uno de los grupos que siempre está en situación de desventaja, y ese grupo son las mujeres. El género es una idea que surge para **explicar las desigualdades entre hombres y mujeres.**

NOTA: Para trabajar las desigualdades entre hombres y mujeres vamos a trabajar unos datos del Observatorio de Igualdad de Género para América Latina y Caribe, sobre violencia de género, el trabajo

remunerado en desigualdad de condiciones y la falta de mujeres en espacios de poder: (ANEXO I)

EJERCICIO N° 3: ¿CÓMO CREEMOS QUE HOMBRES Y MUJERES SE RELACIONAN?

OBJETIVO: Para profundizar el tema de género se trabajará a partir de afirmaciones relativas a la cuestión de género que se han obtenido en la investigación realizada. Para colocar las tarjetas en la figura del hombre o de la mujer, cada compañera tiene que leer una afirmación y pegarla en la figura que crea que corresponde como conducta típica de hombre o de mujer. Si cree que es de las dos la colocará en medio de las dos figuras. Tienen que explicar su elección con una experiencia propia o cercana de porqué creen que es así.

MATERIAL: Para ello, en la pared se colocará la figura de un hombre y de una mujer de un metro y medio de altura.. Se distribuirán, asimismo, unas tarjetas con 17 breves afirmaciones que han sido extraídas de las entrevistas realizadas en la citada investigación.

TIEMPO: Cada compañera puede exponer una tarjeta entre 3 a 5 min. Para favorecer la reflexión y la toma de conciencia de las mujeres se les puede plantear las siguientes cuestiones:

- ¿Ha tenido una experiencia parecida? ¿Alguien que conozcas?
- ¿Qué cree que puede hacer una mujer ante una situación así?
- ¿Cómo se puede superar esa situación? Esta última pregunta es importante preguntar también al resto de las compañeras porque se trata de los “recursos personales o capacidades individuales”.

A continuación, presentamos las afirmaciones extraídas de las entrevistas sobre cómo se relacionan entre sí hombres y mujeres. De nuevo, como paso previo a continuar el ejercicio es conveniente preguntar a las mujeres si se sienten identificadas o reconocidas en

esas “afirmaciones”, si creen que son afirmaciones que podrían darse en su propia realidad..

1. Algunos/as son egoístas y no dejan que su pareja se desarrolle.
2. Es una persona celosa no deja que su pareja vaya a reuniones porque piensa que se irá con otro/a.
3. No valora ni reconoce el trabajo de su pareja es como si no “apareciera”, como si no hiciera nada.
4. Algunos/as son machistas. (que la mujer no trabaje, no estudie, no goce de descanso o diversión).
5. Piensa que tiene que ganar su propio dinero, no le gusta pedir a nadie.
6. Se conforman con poco, no tienen muchas aspiraciones.
7. Como no hay muchas fuentes de trabajo se quedan en la casa.
8. Si su pareja se va o si se separa se va a quedar sin medios para subsistir.
9. Se casan demasiado jóvenes y eso condiciona toda su vida.
10. Pueden ejercer, a menudo, la violencia sobre su pareja.
11. No quieren perder el tiempo en talleres o capacitaciones porque tienen muchas cosas que hacer.
12. Algunas personas marginan a su pareja diciendo que “no vale para pensar”.
13. Se quedan en casa viendo la novela.
14. Han avanzado, ha habido cambios, ahora pueden opinar, reunirse, sentir que son importantes y que pueden hacer cosas.
15. Ganan menos aunque realicen el mismo trabajo.
16. Cuando hay problemas no luchan hasta el final, se van y lo dejan todo botado
17. No acepta las críticas fácilmente

Tras la lectura y aclaración de estas afirmaciones y una vez que se hayan colocado en su respectiva figura o entre ellas, se debe preguntar a las mujeres si añadirían alguna característica importante más.

Es importante que durante la actividad se planteen por qué creen que los hombres y las mujeres se comportan habitualmente de esta manera.

Una vez acabada esta primera parte se pasará a reflexionar sobre las **actitudes positivas (capacidades individuales o recursos personales)** que tienen hombres y mujeres (entrega a los hijos – mujer-, trabajar por su familia-hombre-...).

Para ello, el facilitador tendrá preparadas unas cartulinas de color verde donde se escribirán las posibles **capacidades individuales** o aspectos positivos y se pedirá que las coloquen, asimismo, en la figura correspondiente (mujer u hombre) y que se explique el porqué de dicha elección.

EJERCICIO N°4: SOBRE LAS REIVINDICACIONES COLECTIVAS

OBJETIVO: Como trabajamos algunos problemas que pueden existir entre hombres y mujeres, es importante saber qué podemos hacer al respecto, si intentamos cambiar esa realidad o no. Es muy complicado, porque hay que implicarse en una causa a largo plazo y entregarse no sólo por una misma sino por las demás también. Pero en algunos casos, hay mujeres que tienen muy claro en su cabeza que esa lucha merece la pena, y al menos lo intentan, se organizan y luchan por sus derechos. Este es el caso de Casimira Rodríguez una mujer boliviana.

MATERIAL: La historia de Casimira (ANEXO II)

TIEMPO: Se dividen en dos grupos de cuatro y se reparten dos preguntas a cada grupo. Cada grupo reflexiona las preguntas durante 10 min. y exponen en una sesión general durante 5 min.

- 1.- ¿Qué es lo que más te ha llamado la atención de la historia de Casimira?
- 2.- ¿Qué tipo de **reivindicaciones o de luchas** crees que podrían animar a las mujeres de esta zona de Ecuador a unirse y trabajar juntas?
- 3.- ¿Cuáles crees que son las principales **dificultades** para que las mujeres en esta región de Ecuador logren organizarse y trabajar por sus reivindicaciones?
- 4.- ¿Será posible que los hombres, sus esposos, las apoyen si deciden luchar unidas, todas las compañeras, aunque esto signifique sacrificar horas del hogar?

EJERCICIO N° 5: NYÉLENI UNA LIDERESA

OBJETIVO: A veces es necesario el ejemplo de una persona que es un referente para las demás. Aquí sería interesante que se les preguntase si creen que ellas pueden ser un **referente para otras mujeres** o no y por qué (esto para trabajar el tema del liderazgo y ver potencialidades en ellas). También se les puede preguntar **qué características creen que debe tener una mujer o un hombre para ser líder de un grupo**. A partir de estas reflexiones se planteará la siguiente pregunta: ¿Es necesario tener una líder que dirija a la organización o es suficiente la acción colectiva bien organizada, con cargos rotativos, para actuar como organización?

MATERIAL: Leer el texto sobre Nyéleni (ANEXO III)

TIEMPO: Se pide a las compañeras que den su opinión sobre lo que han escuchado, durante 15 min.

Nota.- este ejercicio puede ser importante para retomarlo en la última sesión que ya es de organización interna del grupo.

Por último, para terminar esta sesión el facilitador retomará las dos preguntas:

- **¿QUÉ MUJER QUIERO LLEGAR A SER?**
- **¿PUEDO LOGRARLO CON EL APOYO DE MIS COMPAÑERAS?**

CIERRE Y EVALUACIÓN DEL DÍA

Para evaluar la sesión se vuelve a la zona de los colores y pedir a las compañeras que miren el color del estado de ánimo. Si alguna quiere cambiar el color puede hacerlo explicando a las demás por qué y qué le ha hecho cambiar de color o estado de ánimo.

Recuerde que al final de la sesión siempre es conveniente preguntar si alguien quiere comentar algo más o preguntar algo... si ha servido el taller.

TALLER N° 3: DIMENSIÓN POLÍTICA

EJERCICIO N° 1: ESTADOS DE ÁNIMO Y COLORES

Se retoma todo lo que ya hemos hecho en los dos anteriores talleres.

RECAPITULACIÓN DE LA SESIÓN ANTERIOR

Antes de comenzar con el taller es conveniente preguntar qué es lo que más les llamó la atención del anterior taller, qué ideas se les quedaron y si son importantes para ellas y por qué. Asimismo la facilitadora debe recordar algunas de las ideas y reflexiones del anterior taller que hayan resultado más enriquecedoras y motivantes.

Antes de comenzar debemos recordar cuáles serán las preguntas de la tercera sesión, el sentido de las mismas y por qué son el pilar que nos permitirá trabajar la dimensión política:

- **¿CÓMO QUIERO QUE SEA LA COMUNIDAD EN LA QUE VIVO?**
- **¿PODEMOS HACER ALGO ENTRE TODAS PARA LOGRARLO?**

EJERCICIO N° 2: SOBRE LAS DIFICULTADES Y LAS VENTAJAS A LA HORA DE LOGRAR LA ORGANIZACIÓN Y LA ACCIÓN DEL GRUPO

OBJETIVO: En esta parte vamos a trabajar las principales **dificultades** para el logro de las cuestiones que han compartido antes en las sesiones previas. Para ello hemos extraído de las entrevistas realizadas en la investigación con las mujeres unas frases en las que ellas mismas hablan de estas dificultades.

MATERIAL: Se elaboran tarjetas en cartulina de las dificultades y aspectos que favorecen el trabajo. Se pide a las compañeras que las lean y se planteen si se reconocen en esas frases o si ellas mismas las dirían y si añadirían algo más. (ANEXO IV)

TIEMPO: Haremos dos grupos de debate, cada grupo de tres compañeras, a cada una se le entrega una tarjeta con una afirmación (hay que pensar bien cuál se le da a cada una), tiene que leerla con calma porque es lo que ella tiene que defender en el debate, tiene que pensar razones y también, desde su experiencia, buscar argumentos para defender su postura. Un grupo defenderá ideas sobre las dificultades en el trabajo y el otro grupo defenderá aspectos positivos en el trabajo. Cada grupo se reúne 15 min. para comentar sus tarjetas (para hacer bloque común y ayudarse unas a otras). Los dos grupos se sentarán frente a frente. El debate comienza con la exposición de cada compañera de la idea que tiene en la tarjeta que es la que ella defiende. Tres minutos cada una. Después de escucharnos a todas, comienza el debate. El debate se producirá en 20 minutos. Se les debe de invitar a participar utilizando expresiones del tipo “Yo no estoy de acuerdo con lo que dice... porque....”

El resto tiene que observar y pensar en preguntas que quieran hacer al grupo de debate al finalizar. Se les puede decir que tienen que observar cómo debaten sus compañeras: si respetan turnos, si escuchan a las otras, si dan buenas razones, si se expresan bien,... y al final tiene que comentarlo para ayudarles a mejorar.

Al finalizar los dos grupos, en sesión general con todas, se comentará el ejercicio, qué les ha parecido, cuáles son las ideas que más les han llamado la atención y por qué.

NOTA.- A la hora de formar los grupos hay que pensar bien quienes van a conformarlo y qué tarjeta se les va a dar a cada una. También es importante ayudarlas durante la preparación del debate para que tengan argumentos a partir de la afirmación que tienen que hacer.

EJERCICIO N° 3: TRABAJANDO LA DIMENSIÓN POLÍTICA

OBJETIVO: Cuando hablamos de lo político nos referimos a las acciones en el espacio público, es decir, el espacio que compartimos con los demás (no como el privado que sólo es nuestro y de nuestra familia). Aquí vemos el caso de Zanón: donde la acción cooperativa es el medio para resolver los problemas compartidos.

MATERIAL: Leer el caso de Zanón (ANEXO V)

TIEMPO: Los grupos se forman en función a la localidad de donde vienen, cada grupo hará una exposición ante las compañeras explicando las respuestas a estas preguntas durante 10 min. Después de cada exposición las compañeras les pueden preguntar más cosas. En caso de que sean de un mismo lugar se forma un solo grupo y se hace un debate en sesión general de 15 min. para respondernos las siguientes preguntas.

- ¿Cómo quiero que sea la comunidad en la que vivimos (en cuestiones de trabajo, salud, educación, medio ambiente, organización vecinal, etc.)?
- ¿Qué hemos hecho hasta ahora para conseguirlo?
- ¿Qué podemos hacer en un futuro?

NOTA 1: Es importante insistir en que todas las compañeras tienen que exponer.

NOTA2: Mientras exponen la facilitadora hace un cuadro en una cartulina donde apunta lo que dicen las compañeras, sobre todo para que ellas vean las coincidencias y problemas comunes o compartidos que se dan entre los diversos grupos. Es importante ver si además de compartir problemas, comparten también formas de ver la comunidad y formas de actuar.

Después del turno de las exposiciones el facilitador debe preguntarles a todos el grupo, si creen que hay puntos en común entre los

diferentes grupos y puntos que los diferencian y cuáles son los más importantes.

Tras la discusión y reflexión se les planteará si se ha respondido a las preguntas del día:

- **¿CÓMO QUIERO QUE SEA LA COMUNIDAD EN LA QUE VIVO?**
- **¿PODEMOS HACER ALGO ENTRE TODAS PARA LOGRARLO?**

COMENTARIOS FINALES Y CIERRE.

Para finalizar se les pide de nuevo que miren el color que acompaña a su foto, y plantee que si alguien quiere cambiarlo porque ha cambiado su estado de ánimo lo puede hacer compartiendo con las demás sus razones.

Además, para el próximo día se les reparte un papel con un nombre de una compañera. La tarea es que en la próxima sesión, la última, tendrán que decir cómo es esa compañera, que han aprendido de ella en todo este tiempo, qué cualidades destacan de ella, cómo es su carácter, qué les llama la atención.... Como se planteó en la sesión 1ª, no se trata de formar parejas y que una se centre en la otra, sino que una persona se ocupe de otra y sea objeto del comentario de otra persona distinta. Por ejemplo, la persona 1 habla de la persona 2 y al mismo tiempo la persona 4 habla de la persona 1:

PERSONA 1 de la PERSONA 2	PERSONA 4 de la PERSONA 1
PERSONA 3 de la PERSONA 4	PERSONA 2 de la PERSONA 5
PERSONA 5 de la PERSONA 6	PERSONA 8 de la PERSONA 9
PERSONA 7 de la PERSONA 8	PERSONA 10 de la PERSONA 3
PERSONA 9 de la PERSONA 10	PERSONA 6 de la PERSONA 7

De nuevo es importante señalar que al final de la sesión es conveniente preguntar si alguien quiere añadir algo más, hacer un último comentario o plantear alguna pregunta.

TALLER N° 4: CONSTRUYENDO LA C.A.C.

En esta última sesión se tratará de avanzar en la búsqueda de respuestas o líneas de actuación cooperativas y comunes. Los temas que centrarán el trabajo de esta sesión serán los de la superación de la desigualdad de género mediante el logro de la estima y el reconocimiento social, la construcción de la comunidad y la organización y el fomento de liderazgos compartidos.

EJERCICIO N° 1: ESTADOS DE ÁNIMO Y COLORES:

Se retoma todo lo que ya hemos hecho en los anteriores talleres.

EJERCICIO N° 2: Cómo es esa persona, que han aprendido de ella en todo este tiempo, qué cualidades destacan de ella, cómo es su carácter, qué les llama la atención

EJERCICIO N° 3: LIDERAZGO, PODER Y DOMINACIÓN

Antes de analizar el liderazgo vamos a ver qué es poder y dominación.

QUÉ ES PODER:

- o Las relaciones de poder se dan en todas las relaciones humanas: el hogar, el trabajo, el sindicato, la pareja, etc.
- o En las *relaciones de poder* unas personas quieren influir en las conductas de las otras personas.
- o Pero estas relaciones de poder se dan entre personas que poseen libertad, entonces puede haber resistencias.

QUÉ ES DOMINACIÓN:

- o *Las relaciones de dominación* también se dan en las relaciones humanas pero aquí no se desea influir en la conducta, sino mantener fijas las relaciones sociales: partido político (jefe y adherentes), ejército (capitán y

soldados), fábrica (patrón y obreros), hogar (esposo en el trabajo y la esposa en la casa).

OBJETIVO: Estar atentos para que las relaciones de poder no se transformen en dominación en el hogar, en la organización, en la comunidad.

MATERIAL: Una cartulina donde se escribe lo que es poder y dominación. Y doce fichas en las que están escritos los ejercicios sobre poder y dominación, se entrega a cada compañera dos fichas.

TIEMPO: Para que lean y les explique la facilitadora lo que significa poder y dominación 10 min. y para que cada una responda a las fichas unos 3 min.

DE LAS SIGUIENTES situaciones las compañeras deben constatar CUÁLES SON RELACIONES DE PODER (y si son relaciones positivas o negativas) O RELACIONES DE DOMINACIÓN Y POR QUÉ

- o **En Afganistan las mujeres llevan un burka que les tapa el rostro y el cuerpo, si no lo usan corren el peligro de ser golpeadas.**
- o **Una madre dice a su hijo de 10 años que ella lo hace todo “por su bien” aunque a veces no lo entienda y por eso siempre tiene que obedecer.**
- o **Un marido le dice a su mujer que si realmente amara a su familia (tienen dos hijos de 5 y 7 años) no buscaría trabajo fuera de casa y se quedaría cuidando de sus hijos y de su marido.**
- o **A una mujer en un sindicato le dan los mismos papeles o tareas que realiza en casa (cocinar para los dirigentes, preparar y pegar los volantes, limpiar el sindicato, etc.)**

- o Un hombre le dice a una mujer, “amarte me ha hecho ser una mejor persona”.
- o Un preso camina por el patio de la cárcel durante una hora que es el tiempo que le permiten hacerlo, después vuelve a su celda.
- o Un niño de 8 años le dice a otro, “si quieres ser mi amigo regálame tu pelota”.
- o Una mujer convivió con su esposo durante 20 años, durante ese tiempo sufrió malos tratos a menudo pero nunca denunció a su marido. Murió asesinada por él.
- o Un padre ejerce su autoridad y apaga la televisión para que su hijo haga las tareas de la escuela.
- o Una mujer ayuda en la poda del cacao y al regresar a casa se pone a preparar la merienda, lavar la ropa y terminar tareas para el día siguiente.
- o Los partidos políticos valoran mucho a las mujeres y jóvenes de los sectores marginales en tiempo de elecciones para que concurren a las urnas.
- o En la escuela un profesor le pregunta a un alumno “qué le gustaría ser” y el alumno le contesta “ser un bailarín”, a lo que el profesor le contesta que lo mejor para su futuro es estudiar y nada más.

EJERCICIO N° 4: LIDERAZGO

OBJETIVO: Todo liderazgo se basa en las RELACIONES DE PODER y por este motivo ya explicamos las relaciones de poder. Pero los seres humanos NECESITARÁN siempre una persona (líder) que ejerza influencia y control sobre la situación y guíe a los demás. Por esto veremos clases de liderazgo:

MATERIAL: Tres papelógrafos cortados por la mitad en los que se escriba las tres clases de liderazgo. Y una cartulina

TIEMPO: Para que la facilitadora les explique los tres liderazgos unos 10 min. y en sesión general todas responden a las preguntas y la facilitadora anota las respuestas.

La facilitadora debe explicar estas tres clases de lidereazgo:

- ❖ **LIDERAZGO VERTICAL:** en el Perú al presidente le llamaban “papá” y aquí hay un tipo de liderazgo que se parece a la “autoridad paterna”, en este caso, los miembros del colectivo, en muchos casos, esperan que el líder les diga “qué es lo que tienen que hacer”.
- ❖ **LIDERAZGO HORIZONTAL:** el liderazgo debe establecer relaciones “de igual a igual” con las “bases”, pero muchas veces la lideresa: toma decisiones, dice lo que hay que hacer, representa a las bases. Así es difícil que la relación sea realmente horizontal. Se supone que la toma de decisiones es conjunta y que la lideresa no tendría que decir lo que las bases tienen que hacer pero sí “orientar”.
- ❖ **LIDERAZGO DE SERVICIO O ROTATIVO:** aquí lo importante es que todas tienen que experimentar lo que es ser líder y cómo va a manejar el poder. Si todas tenemos la experiencia de ser lideresas poco a poco nos convenceremos que el cargo es un liderazgo de servicio. Creo que esta es una clave importante.

PREGUNTAS: A ser trabajadas en sesión general.

- o ¿Por qué crees que se han unido la gente en el partido político (líder vertical)-ONG de comercio justo (liderazgo horizontal)-movimientos sociales (liderazgo rotativo)?

- o ¿Cómo crees que es la relación entre el líder y las bases en esta clase de organizaciones partido político-ONG de comercio justo-movimientos sociales?
- o ¿Qué crees que esperan las bases de los líderes de cada tipo de organización?
- o ¿Qué características crees que tiene el líder en estos tipos de organización?
- o ¿Qué acciones realiza esos líderes de esas organizaciones?

EJERCICIO N° 5: ¿CÓMO NOS PODEMOS ORGANIZAR PARA COMENZAR A LUCHAR JUNTAS POR NUESTROS SUEÑOS?

OBJETIVO: El objetivo del ejercicio es ver **qué capacidad tienen de organizarse** y sobre todo de **imaginar cómo creen que se podría sacar adelante una acción colectiva** entre todas. Se divide al grupo en dos, hay que ver quién va en cada grupo según la experiencia de las sesiones pasadas.

MATERIAL: Dos cartulinas.

TIEMPO: Cada grupo trabaja los seis pasos durante 20 min. y luego lo expone en 10min.. El grupo que escucha puede realizar preguntas y comentarios, de hecho, es importante que la facilitadora pregunte cosas concretas para ver hasta dónde se hacen a la idea de cómo es trabajar en un proyecto. Mientras exponen se van anotando en las cartulinas las ideas más importantes que se van a ir complementando y enriqueciendo con los dos grupos.

PASO 1: Actividad productiva: lo determina el grupo (cría de cerdos, confección de ropa, etc.)

PASO 2: ¿Cómo nos vamos a organizar entre nosotras? (organización interna)

- Designación de cargos (¿qué responsabilidades son importantes para funcionar colectivamente?) y forma de designarlos (asamblearia, rotativa, liderazgo horizontal o vertical...)
- Responsabilidad de las bases.
 - ¿Quiénes van a participar en el proyecto?
 - ¿Con qué bases contamos?
 - ¿Qué responsabilidades van a tener?
 - ¿Cómo podemos captar a más mujeres?
 - ¿Con qué criterios seleccionamos a estas mujeres y no a otras?

PASO 3: ¿Qué pasos tenemos que dar para que el proyecto se ponga en marcha?

- ¿Tenemos experiencia en la realización de este tipo de proyectos?
- ¿Cuáles son las primeras acciones a realizar?
- ¿Qué necesitamos saber?
- ¿Quién nos puede asesorar?

PASO 4: ¿Cómo podemos conseguir financiación?

- ¿Dónde podemos presentar nuestro proyecto para poder conseguir financiación?
- ¿Quién nos puede asesorar?
- ¿Qué podemos aportar nosotras?
- ¿Qué sucede si no conseguimos financiación?
- PASO 5: **¿Qué efectos buscamos a corto (6 meses), medio (1 año) y largo plazo (2 a 5 años)?**
- PASO 6: **¿Qué dificultades podemos encontrar en todo este proceso?**

Una vez que terminamos el ejercicio se les pregunta a todas:

- ¿CUÁL DE LAS DOS POSIBILIDADES LES PARECE MÁS ADECUADA? ¿POR QUÉ?
- ¿CÓMO SE ORGANIZARÍAN AHORA ENTRE TODAS PARA PODER LLEVARLA A CABO?
-
- **EVALUACIÓN DE TODO EL PROCESO: ASPECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS, DESEMPEÑO DEL CAPACITADOR, DE LAS COMPAÑERAS**

ANEXOS

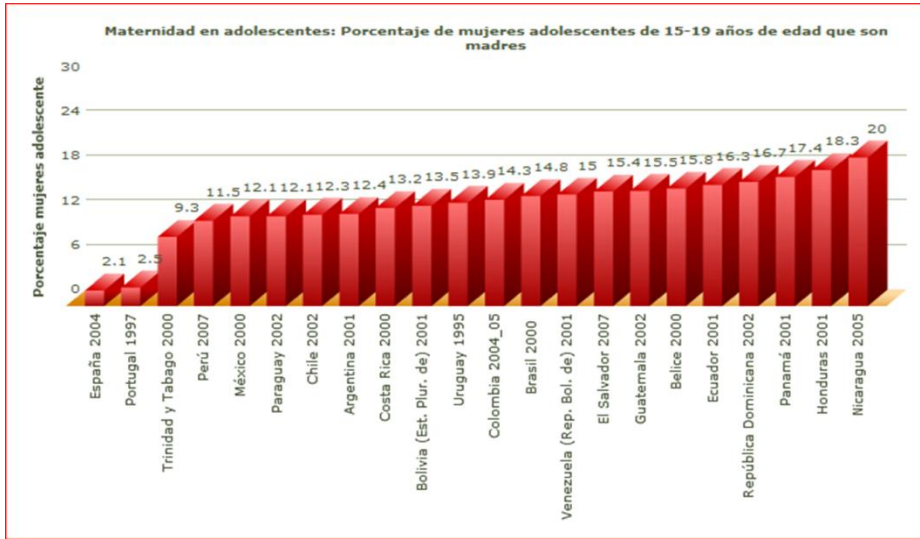
ANEXO I:

AMÉRICA DEL SUR: POBLACIÓN SIN INGRESOS PROPIOS

PAÍS	MUJERES	HOMBRES
Bolivia	63,0	22,6
Brasil	36,7	19,7
Chile	38,3	8,6
Ecuador	37,6	14,0
Paraguay	48,3	19,5
Perú	42,0	18,1
Uruguay	29,5	4,1

TRABAJO DOMÉSTICO NO PAGADO/HORAS A LA SEMANA

PAÍS	
BRASIL 2005	
Hombres	Mujeres
9 horas	21 horas
COLOMBIA 2008	
Hombres	Mujeres
33 horas	60 horas
ECUADOR 2007	
Hombres	Mujeres
39 horas	67 horas
URUGUAY 2007	
Hombres	Mujeres
13 horas	34 horas



ANEXO II: HISTORIA DE CASIMIRA

Su nombre es Casimira Rodríguez y es de Bolivia. Casimira es madre soltera y ha mantenido a sus dos hijos con diferentes empleos, ya sea como vendedora de verduras o lavando ropa. Pero el empleo que más ha ejercido, es el de empleada doméstica.

Estando en su tierra, Casimira se dio cuenta que no podía mantener a su dos hijos con los pocos ingresos que tenía, por ello se trasladó a la capital de su país, la ciudad de La Paz. Con treinta años Casimira comenzó una nueva vida.

Lo primero que hizo fue ofrecer su servicios en u lugar donde las mujeres de pollera, como Casimira, se paran horas y horas, hasta que una señora con la tez blanca baja de una auto y habla con algunas de esas cholos. Casimira todavía una migrante tiene que esperar días y días hasta que aparezca la señora a la que le convenza que es una “buena” sirvienta, que cobra poco y que trabaja mucho, además tiene que “demostrarle” como sea que es honrada. Una virtud que las señoronas exigen y que depende más de la intuición de ellas. Casimira aguantó unas semanas, junto a sus hijos, con los pocos ahorros que trajo de su tierra. Tuvo que vivir en un barrio marginal y para trasladarse al lugar donde ofertaba sus servicios, tenía que caminar hora y media, tratando de llegar lo más impecable posible y así mostrar una imagen de mujer limpia.

Un día una señora de la zona sur la contrató, y como el empleo de sirvienta es a tiempo completo, o sea las 24 horas, Casimira estaba obligada a emplearse “cama adentro”, lo que significa estar alejada de sus hijos seis días de la semana y solamente verlos los domingos. Alejarse de sus hijos fue una de las decisiones que más le dolió, pero

tuvo la entereza de sacrificarse y hablar mucho con su hijo mayor de 14 años para que cuide del menor.

En su trabajo hacía de todo y de nada, porque cuando una señora emplea una sirvienta lo hace pensando que esa mujer debe estar a disposición de la familia a cualquier hora del día y la noche. Dormir en un rincón sobre una pequeña cama y comer siempre después de que haya comido la familia de la señora. Lavar cantidades de ropa que nunca se acaban y atender todos los caprichos de los hijos de familia, desde los niños hasta los jóvenes y señoritas. Sin olvidarnos de las burlas y abusos a las que le sometía el “señor” de la casa.

Todas estas humillaciones y todos estos abusos las soportaban la mayoría de las empleadas domésticas y el único lugar de lamento de estas mujeres era el parque de animales. Y así todos los domingos se encuentran en ese lugar de distracción. Algunas van solas en busca de un enamorado que puede ser un soldado indígena, otras mujeres van con sus hijos, como lo hace Casimira.

Así como es un lugar de encuentro, es natural que entre ellas se genere las ansias de contarse sus desventuras. Al principio chismean sobre sus señoras y sobre otras cholitas, a momentos lloran sus desgracias y en otros ríen de sus anécdotas, sin olvidarse de contar sus sueños. Y entre contarse y escucharse tantas palabras, poco a poco, toman conciencia de la necesidad de hacer algo por las injusticias que soportan día a día. Pero estas voluntades de hacer algo se entorpecen porque cuando desean formalizar los encuentros, todo se va al olvido porque las “sirvientas” no tienen fácil estar todos los domingos en el zoológico. Algunas no salen porque la señora debe organizar un cumpleaños, a otras les llegó una enfermedad, mientras que otras mujeres no quieren meterse en “problemas” porque piensan que esas ideas de “hacer algo” son pérdida de tiempo.

Pero como las ganas de proteger la dignidad es más fuerte que los miles de obstáculos, en algunas de estas mujeres de pollera, se instala la perseverancia, la terquedad de hacer algo, aunque sea contar los abusos y explotaciones de las que sufren. Así, un día, una de ellas tiene la idea de que una denuncia en el Defensor del Pueblo podía detener esas injusticias. Se armaron de valor y se inventaron un pretexto para pedir a sus señoras unas horas de permiso, con pérdida de salarios, y fueron a denunciar esos atropellos.

Una vez en el Defensor del Pueblo cuando escucharon las explicaciones de estas mujeres, los funcionarios pensaron que nunca habría justicia con ellas y por ello les dijeron: “atendemos violaciones de los derechos humanos cometidos por funcionarios del Estado y además nuestras competencias no son vinculantes”. Cuando escucharon estas explicaciones no entendían nada y fue Casimira la que tuvo el atrevimiento de decirles que se lo explicaran mejor, y alguien con más amabilidad y calma les dijo: “sus señoras-empleadoras no son funcionarias del Estado y si nosotros hiciéramos algo, nuestras decisiones no son de obligatorio cumplimiento, todo lo que hacemos nosotros también denunciar y denunciar”.

Al salir de esas oficinas estaban convencidas que jamás disfrutarían de justicia y que perderían poco a poco su dignidad para siempre. El desánimo cundió en algunas de ellas, pero las más sedientas de hacer algo siguieron perseverando, se reunían en ese zoológico testigo de sus lágrimas y desengaños. Con el tiempo tuvieron otra idea “maravillosa” buscaron que una institución sindical les diera un cuarto para crear “su” oficina, aunque sea sólo para reunirse. Ellas no imaginaron que ese cuarto, con el tiempo, se convirtió en el espacio donde fundaron la Asociación de Empleadas del Hogar, y que años más tarde participaron, ya no un puñado de mujeres de pollera, sino

cientos de ellas, en la elaboración del proyecto de ley de la empleada doméstica. Esta ley fue aprobada hace un año. Casimira fue nombrada hace tres años Ministra de Justicia, su gestión fue criticada por errores propios pero también hubo racismo contra ella. Abandonó el cargo un año más tarde pero en la actualidad sigue luchando junto a sus compañeras por una vida digna para todas.

ANEXO III: LA HISTORIA DE NYÉLENI

Las organizaciones de Mali han querido bautizar el Foro Mundial sobre la Soberanía Alimentaria con un nombre significativo para los campesinos y campesinas de su país. Escogieron Nyéléni 2007.

«En Mali hay un símbolo muy poderoso que podría ser el símbolo de la soberanía alimentaria. Es una mujer que entró en la historia de Mali como mujer y como gran agricultora. Cuando se dice su nombre, todo el mundo sabe lo que representa. Madre nodriza, madre agricultora, luchó para afirmarse como mujer en un entorno que no le era favorable. Esta mujer se llamaba Nyéléni. Si usamos este símbolo en Mali todo el mundo sabrá que es una lucha por la alimentación, una lucha por la soberanía alimentaria.»

«Nyéléni nació en África. Era hija única, lo que en esta cultura se consideraba una maldición. El padre de Nyéléni se llamaba Nianso, su madre se llamaba Saucra y era originaria de Siracoro. Nyéléni, por ser niña e hija única de sus padres, sufrió en su juventud todas las ofensas de las que ellos fueron objeto por su causa. Concibió en secreto la idea de lavar las afrentas que los hombres le habían causado batiéndoles en su propio terreno, es decir en la agricultura y los trabajos del campo. A todo pretendiente le repetía incansablemente que el matrimonio podía esperar, que antes ella tenía una misión que cumplir, como homenaje a su familia y a la mujer, a todas las mujeres, y que esto era su prioridad. En las competiciones agrícolas Nyéléni superaba a todos los campeones, a hombres reputados en su pueblo y en los de los alrededores. Su reputación iba creciendo. Los hombres más arrogantes desafiaban a la campeona día tras día, y para su desgracia acababan siempre batidos. La reputación de Nyéléni se extendía más allá de su región, se había convertido en un mito viviente. Su renombre crecía y ella era

respetada. Cuenta la leyenda que fue al comienzo del invierno, es decir la estación de lluvias, cuando domesticó el fonio, ese cereal que se cultiva en África. También es gracias a Nyéléni que tenemos una variedad de mijo llamada samio, es decir pequeño mijo... Por desgracia la historia no nos cuenta si alguno de sus pretendientes llegó a casarse con ella, ni por tanto si jamás tuvo hijos. Esta es la historia de Nyéléni».

ANEXO IV: AFIRMACIONES SOBRE ASPECTOS Y DIFICULTADES QUE FAVORECEN EL TRABAJO

ASPECTOS QUE DIFICULTAN EL TRABAJO

“No tenemos una **unión**, somos un poquito **desorganizadas**” “aquí como **nosotras no somos organizadas**, estamos aquí sentadas en el sillón porque si fuéramos organizadas tuviéramos hasta agua potable” [por ejemplo: cuando hay reuniones siempre van las mismas, o en las reuniones cada una tira para sus propios intereses, la gente no se compromete, no es solidaria, entonces eso de que somos más activas es mentira, porque hay mucho que me importismo, entonces no somos responsables]

“Es una organización que están casi como **estancadas y** las que ponen empeño **son pocas**” “Hay mujeres que van a una organización y andan mayormente, como se dice, a la pachotada”. [por ejemplo: la gente ya no tiene ideas para hacer cosas, parece que no se sabe qué hacer o por lo que luchas, además cada vez somos menos, Muy pocas ponen empeño y con esas pocas personas es mejor no hacer nada porque la mayoría sigue estancada y no quiere avanzar.]

“Muy pocas mujeres [ocupan cargos de dirección] porque son un poquito **temerosas**, ‘no, después yo hago mal las cosas’, ‘yo me olvido’, así dicen” [por ejemplo: como no tenemos muchos estudios muchas de nosotros no nos animamos a hablar en las asambleas, pensamos que no vamos a expresarnos bien, pensamos que no tenemos nada de aportar, Ocupamos pocos cargos de dirección porque siempre piensan que hacemos mal las cosas, no confían en nosotras y sólo se ocupan en criticarnos. En las reuniones somos temerosas porque los hombres participan más y entre ellos deciden todo]

“Los hombres se unen más fácil, ellas dicen, ‘no, yo tengo que lavar, no yo estoy cocinando...’ **es difícil llegarles, hace falta compromiso**” [por ejemplo; no hay un interés común, no hay solidaridad entre compañeras, cada una va a lo suyo]

“Los hombres se unen más fácil, ellas dicen, ‘no, yo tengo que lavar, no yo estoy cocinando...’ **es difícil llegarles [...] hace falta compromiso y no hay**” [por ejemplo: No podemos hacer compromisos porque tenemos muchas cosas que hacer, esto nos impide unirnos, me parece que la calle está para los hombres y la casa para la mujer, esa es la realidad, entonces cada uno con su problema y su solución]

“Ellas **no se dedican a algo provechoso**, tantas cosas hay, costura, belleza, enfermería, no, no le dedican tiempo a eso, **se meten a andar**”

ASPECTOS QUE FAVORECEN EL TRABAJO

“Ahorita las mujeres **están capacitadas**, se preparan para **ocupar cargos** [...] ahora las mujeres adquieren cargos **que sólo les daban a los hombres**” “Si se les da más **capacitación en liderazgo** se sale adelante” (por ejemplo: como ahora las mujeres estamos más capacitadas podemos lograr que las organizaciones funcionen aunque haya poco empeño y poco compromiso, porque necesitamos referentes siempre, compañeras que puedan ser inspiración y que ayuden a las otras a organizarse)

“En una asociación de mujeres **podemos poner cualquier cosa en práctica**, estar activas en algo, **hacer algo**” [no podemos pasarnos]

todo el día metidas en la casa, sin vernos con otras compañeras, ocupándonos del marido y los hijos, podemos hacer muchas cosas más y de hecho las hacemos, si nos organizamos así podemos lograr que los hombres ya no nos critiquen, y si hay que dejar algunas tareas en la casa podemos hacerlo porque vale la pena, ya que con la asociación se puede lograr algo para el beneficio de nuestras familias]

“Yo he aprendido que como mujer **puedo valerme por mí misma**, desarrollar muchas cosas, [...] adquirir mi propio dinero, ayudarme económicamente” (por ejemplo: si nos preparamos, si nos capacitamos es para ocupar cargos, entonces debemos sacarnos tiempo al tiempo para ocupar cargos y hacerles comprender a los hombres que valemos, que ya dejen de criticarnos]

“Es **importante organizarse para nuestro diario vivir**, para darnos a conocer, incluso pedir algo que necesitamos a nuestras autoridades [...] usted va en grupo carajo, puede hacer relajo en la puerta del municipio pidiendo algo” (por ejemplo: debemos entender que solamente con organización podemos salir adelante y que las autoridades nos escuchen, si no comprenden es mejor trabajar con las que están organizadas)

“Las mujeres somos **más activas, nos gusta participar, no gusta socializarnos... porque a veces nos sentimos solas**” (por ejemplo: si bien la gente puede no comprometerse, como a las mujeres nos gusta participar podemos hacer cosas y salir adelante)

ANEXO V: ZANON: LA FÁBRICA ES DEL PUEBLO

En un lugar alejado de la ciudad de Neuquén, donde el viento y las fábricas ya son parte del paisaje nació esta historia. Todo comienza en la fábrica más grande y moderna de la ciudad: la cerámica de Zanon.

Los cerámicos que producía esta fábrica se vendían en muchas partes del mundo, y toda la gente quería tenerlos en sus pisos de su casa, ya que eran lindos y de muy buena calidad.

Desde que la fábrica se construyó, el patrón, que era italiano, y su familia se hacía cada vez más ricos; compraban grandes tierras, camiones y fábricas de otros lugares del mundo. Mientras tanto, la vida de los obreros era cada vez más pobres, y últimamente el patrón no les pagaba por el trabajo que hacían.

Además había muchos accidentes por falta de elementos de seguridad, como camillas y remedios. Por eso día tras día llegaban a la fábrica más tristes y con menos ganas de trabajar.

Pero un día, un grupo de obreros se juntaron, ese día era muy especial: iba a comenzar algo nuevo. Se sentaron a compartir un asado y a charlar de la vida y del trabajo en la fábrica. En la charla se dieron cuenta de que todos tenían el mismo problema, el patrón los estaba engañando y que el patrón tenía un plan: cerrar la fábrica y llevarse todo su dinero. Tenían que hacer algo para evitarlo.

Hacía tiempo que los patrones venían cerrando fábricas importantes en Argentina, donde miles de trabajadores quedaron desocupados. Por eso estos obreros decidieron unirse y organizarse para que no cierren su lugar de trabajo.

Al otro día y ya en la fábrica, llamaron a todos sus compañeros y realizaron una asamblea de trabajadores, donde podían tomar decisiones en conjunto, ante el inminente cierre de la fábrica.

Entonces empezaron a hacer asambleas todos los días. Cada vez se iban sumando más y más obreros, aunque algunos no quisieron participar. Sin embargo, las asambleas tenían mucho éxito, pues en ellas todos podían opinar y decidir.

Cada vez que los obreros se reunían se preguntaban: si de la fábrica salen veinte camiones llenos de cerámicos para vender ¿por qué a nosotros no nos pagan el sueldo? ¿a dónde va a parar el dinero de las ventas?

Para empezar a cambiar las cosas, los dirigentes fueron a la oficina del patrón y le pidieron que les pague los sueldos atrasados. Como al patrón no le gustaban los reclamos, golpeó con fuerza la mesa y contestó enojado: ¡fuera de mi oficina! ¡no tengo dinero para pagarles! Los obreros contestaron: ¡mentira! Nuestra plata está pero usted se la guarda ¡esto no se va a quedar así!

Esa semana los rumores se confirmaron: el patrón, que era un viejo tramposo, en vez de pagar lo que les debía apagó las máquinas y cerró la fábrica. Cuando al otro día el resto de los obreros se enteraron, hicieron una gran asamblea y después de varias horas de debate decidieron empezar a luchar para recuperar su trabajo.

El primer gran paso de esta lucha fue una mañana de octubre, cuando llegaron a la fábrica y armaron carpas frente a la entrada, para quedarse ahí día y noche hasta tener una solución. También prendieron fogones, colgaron carteles y llamaron a sus familias para que les acompañen.

Frente al cierre los obreros habían quedado despedidos, pero seguían en las carpas para que el patrón vuelva a abrir la fábrica. “No tenemos que aflojar”, decía un obrero. Por eso, aprovechaban los días con otras actividades que nunca habían hecho. Así, aprendieron a contarle a la gente que estaban viviendo en las carpas. Algunos hablaban por la radio y la televisión, y otros salían a repartir panfletos a la gente que pasaba por la ruta en los autos y colectivos. Mientras tanto, un grupo

de obreros cuidaba la fábrica y varias familias hacían la comida en una olla grande para todos.

También organizaban marchas por las calles de la ciudad junto a los estudiantes, para exigirles al gobernador y a los jueces que investiguen y les den una solución. Aunque la solución no llegó, gracias a estas actividades muy pronto todo el país conoció la lucha de los obreros de Zanon que ya cumplían cinco meses en las carpas. Los obreros no estaban solos. La gente los visitaba y los presos les mandaban su comida para que sigan luchando. Con estas acciones, el pueblo les mostraba que entendía su problema y que los apoyaba.

“Es una injusticia que esta fábrica esté cerrada mientras nosotros estamos en la calle, sin trabajo”, pensaban los obreros. Hasta que un día se escuchó en la asamblea: si lo que sabemos hacer es trabajar ¡vamos a trabajar! ¡pero ahora sin patrones! Y ese día decidieron entrar a la fábrica y empezar a producir cerámicos de nuevo.

Apenas entraron se quedaron mirando lo enorme que era la fábrica y lo sucia que estaba. Pero enseguida se pusieron manos a la obra. Primero limpiaron todo y arreglaron las máquinas rotas, después encendieron los hornos para cocinar los cerámicos y al final se organizaron para repartir las tareas de cada uno.

Para poder empezar a producir, la comunidad Mapuche les ofreció arcilla de sus tierras, con ella se hace cerámico. Los obreros devolvieron ese gesto creando un nuevo modelo: el cerámico Mapuche.

Al ver que los obreros eran más inteligentes y podían poner la fábrica en marcha solos, el viejo italiano y sus amigos se pusieron furiosos. Por eso intentaron varias veces sacarlos por la fuerza, amenazando con llevar a la policía. Pero todo fue inútil. Los obreros ya no tenían miedo, porque ahora estaban más unidos y eso los hacía mucho más fuertes para defender su trabajo.

Ahora estaban acompañados por: sus familias, los maestros, los estudiantes, los niños, los artistas, etc.

A partir de entonces los obreros comenzaron una nueva vida. por primera vez disfrutaban su trabajo, porque ahora los hacían con libertad: la libertad de trabajar para sí mismos y de poder decidir entre todos cómo repartir las ganancias que brinda el trabajo.

Tenían un sueño: la fábrica debía ser del pueblo. Y para cumplirlo decidieron compartir con él las ganancias de la producción de cerámicos. Comenzaron donando una parte de los cerámicos a las escuelas, hospitales y barrios más necesitados.

Invitaron a todo el pueblo a conocer la “fábrica sin patrón”, organizando visitas para ver cómo funcionaba. Y también les dieron trabajo a muchos hombres y mujeres que estaban desocupados y peleaban por un trabajo digno.

Cerámica Zanon nunca más volvió a ser la misma. Hoy todo es pensado y producido por los obreros, la fábrica está llena de vida. Volvió a ser la más grande y hermosa pero ahora mucho más, pues se convirtió en una casa para los obreros y para la gente del pueblo. Por eso, desde entonces todos la llaman: “LA FÁBRICA DEL PUEBLO”

ÍNDICE

<i>INTRODUCCIÓN</i>	3
Sobre el manual y la Comunidad de Acción Cooperativa (CAC)	4
<i>TALLER N° 1: DIMENSIÓN SOCIOECONÓMICA</i>	7
EJERCICIO N° 1: “ESTADOS DE ÁNIMO Y COLORES”	7
EJERCICIO N° 2: LOS PROBLEMAS EN COMÚN	9
EJERCICIO N° 3: REIVINDICACIONES COLECTIVAS DE PROBLEMAS EN COMÚN	11
EJERCICIO N° 4: CIERRE Y EVALUACIÓN DEL DÍA	13
<i>TALLER N° 2: DIMENSIÓN SOCIOCULTURAL</i>	14
EJERCICIO N°1: ESTADOS DE ÁNIMO Y COLORES	14
EJERCICIO N°2: CONSTRUCCIÓN COMO MUJERES	14
EJERCICIO N° 3: ¿CÓMO CREEMOS QUE HOMBRES Y MUJERES SE RELACIONAN?	16
EJERCICIO N°4: SOBRE LAS REIVINDICACIONES COLECTIVAS.....	18
EJERCICIO N° 5: NYÉLENI UNA LIDERESA	19
<i>TALLER N° 3: DIMENSIÓN POLÍTICA</i>	21
EJERCICIO N° 1: ESTADOS DE ÁNIMO Y COLORES	21
EJERCICIO N° 2: SOBRE LAS DIFICULTADES Y LAS VENTAJAS A LA HORA DE LOGRAR LA ORGANIZACIÓN Y LA ACCIÓN DEL GRUPO... 21	
EJERCICIO N° 3: TRABAJANDO LA DIMENSIÓN POLÍTICA.....	23
<i>TALLER N° 4: CONSTRUYENDO LA C.A.C.</i>	26
EJERCICIO N° 1: ESTADOS DE ÁNIMO Y COLORES:	26
EJERCICIO N° 2: CÓMO ES LA COMPAÑERA	26
EJERCICIO N° 3: LIDERAZGO, PODER Y DOMINACIÓN	26
EJERCICIO N° 4: LIDERAZGO	28

EJERCICIO N° 5: ¿CÓMO NOS PODEMOS ORGANIZAR PARA COMENZAR A LUCHAR JUNTAS POR NUESTROS SUEÑOS?.....	30
ANEXOS	33
ANEXO I:	33
ANEXO II: HISTORIA DE CASIMIRA	35
ANEXO III: LA HISTORIA DE NYÉLENI.....	39
ANEXO IV: AFIRMACIONES SOBRE ASPECTOS Y DIFICULTADES QUE FAVORECEN EL TRABAJO.....	41
ASPECTOS QUE DIFICULTAN EL TRABAJO	41
ASPECTOS QUE FAVORECEN EL TRABAJO	42
ANEXO V: ZANON: LA FÁBRICA ES DEL PUEBLO	44