

Cartilla



**para la Reflexión y
el Fortalecimiento
de las Organizaciones
de Mujeres**

2006

366.082

I59-c

Instituto Nacional de las Mujeres

Cartilla para la reflexión y el fortalecimiento de las organizaciones de mujeres / Instituto Nacional de las Mujeres. – 1 ed. -- San José: Instituto Nacional de las Mujeres, 2006. -- (Colección Metodologías, no. 17)
140 p.; 8.5x11 pul.

ISBN 9968-25-100-3

1. ORGANIZACION. 2. PLANIFICACION. 3. MANUALES DE CAPACITACION. 4. LIDERAZGO. 5. MUJERES-CONDICIONES SOCIALES. I. TITULO.

Elaborado por:

Consultora

Liliana Quesada Saravia

Revisión, adecuación y validación:

Diana Fuster

Marianela Vargas

Área Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local

INAMU

Supervisión de la elaboración:

Lorena Camacho de la O

INAMU

Supervisión de la revisión y publicación:

Nielsen Pérez

Coordinadora

Área Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local

INAMU

Diseño e impresión:

Diseño Editorial S.A.

www.kikeytetey.com



INDICE

I.	Presentación	7
II.	Introducción: El por qué de esta Cartilla	8
III.	Ideas fuerza de esta cartilla como aportes a la reflexión	9
IV.	Metodología	10
V.	Estructura de la Cartilla	13

MÓDULO 1:

Introduciendo el tema de organización

de las mujeres 17

Primera Sección Módulo 1:

Lo que toca reflexionar 17

▶	Introducción	18
▶	¿Por qué las mujeres crean organización?	18
▶	El enfoque que conocemos sobre organización de las mujeres:	19

- La organización es instrumento de fortalecimiento de la identidad y “empoderamiento” de las mujeres 20
- La organización es propulsora de cambios personales y colectivos..... 21
- La organización como articuladora de demandas 21
- La organización ejercitando nuevos estilos de liderazgo y de hacer política..... 22
- La organización y el impacto sociopolítico del trabajo desarrollado 22
- La organización y la diversidad..... 22
- La organización de las mujeres como aporte a los procesos globales de ciudadanía..... 24

▶	Guía creativa del módulo 1	27
---	----------------------------	----

Segunda Sección Módulo 1:

Haciendo la experiencia 31

▶	Primer Taller: El Inicio	32
▶	Segundo Taller: Ampliando informaciones sobre los enfoques de la organización de las mujeres	36
▶	Lista de materiales necesarios y recursos pedagógicos de apoyo para este primer módulo.	39



MÓDULO 2: **Contexto y cultura organizacional de las agrupaciones de mujeres** _____ **41**

Primera Sección Módulo 2: **Lo que toca reflexionar** _____ **41**

- ▶ El contexto global _____ 42
- ▶ Las herencias de las organizaciones de mujeres en Costa Rica _____ 43
- ▶ Dilemas o nudos heredados sobre estilos y formas de organización ____ 49
- ▶ Las organizaciones de mujeres en Costa Rica _____ 50

- ▶ Guía creativa del Módulo 2 _____ 51

Segunda Sección Módulo 2: **Haciendo la experiencia** _____ **53**

- ▶ Primer taller: Situándonos en el contexto _____ 54
- ▶ Segundo taller: Las herencias... _____ 57
- ▶ Lista de materiales necesarios y recursos pedagógicos de apoyo para el Segundo Módulo _____ 60

MÓDULO 3: **Una mirada holística a las organización de las mujeres** _____ **61**

Primera Sección Módulo 3: **Lo que toca reflexionar** _____ **61**

- ▶ Las organizaciones de mujeres como redes vivas de relaciones _____ 62
- ▶ Patriarcado, maneras de ver el mundo y autoorganización: _____ 63
 - Patriarcado _____ 63
 - Maneras de ver el mundo _____ 63
 - Autoorganización _____ 64
 - ¿Cómo se vinculan todas estas reflexiones con el tema de las organizaciones de mujeres? _____ 64

- ▶ La Diversidad como expresión de las redes de relaciones que se tejen en una organización _____ 65
 - Diversidad por tipos de acción, fines y misión _____ 65
 - Diversidad por las características de las personas que la conforman _____ 66
 - Diversidad por los vínculos que se establecen _____ 66
 - Diversidad por cosmovisión o tipo de pensamiento _____ 66

- Toda organización es parte de una totalidad _____ 67°

▶ Guía creativa del Módulo 3 _____ 69

**Segunda Sección Módulo 3:
Haciendo la experiencia _____ 75**

▶ Primer taller: Organizaciones como redes vivas de relaciones _____ 76

▶ Segundo taller: Patriarcado, maneras de ver el mundo
y autoorganización _____ 79

▶ Tercer Taller: La diversidad en las organizaciones _____ 83

▶ Cuarto Taller: Organizaciones y totalidades _____ 87

▶ Lista de materiales necesarios y recursos pedagógicos
de apoyo para el Tercer Módulo _____ 90

**MÓDULO 4:
Alimentación y desnutrición de una organización _____ 91**

**Primera Sección Módulo 4:
Lo que toca reflexionar _____ 91**

▶ El proceso natural de la alimentación _____ 92

▶ Balances y desbalances en la nutrición de la organización _____ 92

▶ Características de organizaciones bien nutridas _____ 92

▶ Características de organizaciones mal nutridas _____ 93

▶ Guía creativa del Módulo 4 _____ 95

**Segunda Sección Módulo 4:
Haciendo la experiencia _____ 97**

▶ Primer taller: La buena nutrición de las organizaciones _____ 98

▶ Segundo taller: La inadecuada nutrición de las organizaciones _____ 102

▶ Lista de materiales necesarios y recursos pedagógicos
de apoyo para el Cuarto Módulo _____ 104

**MÓDULO 5:
Los dilemas del crecimiento y el cambio _____ 105**

**Primera Sección Módulo 5:
Lo que toca reflexionar _____ 105**

▶ Crecimiento y cambio en las organizaciones _____ 106

▶ Los desafíos del crecimiento _____ 107



•	Tipos de crecimiento “forzado” _____	108
•	Economía de recursos para un adecuado crecimiento organizacional _____	108
•	Guía creativa del Módulo 5 _____	111
	Segunda Sección Módulo 5: Haciendo la experiencia _____	113
•	Primer Taller: Crecer en las organizaciones _____	114
•	Segundo Taller: Economía de recursos en las organizaciones _____	118
•	Lista de materiales necesarios y recursos pedagógicos de apoyo para el Quinto Módulo _____	121
	MÓDULO 6: Organizaciones construyendo liderazgos _____	123
	Primera Sección Módulo 6: Lo que toca reflexionar _____	123
•	Reconociendo la relación entre la organización y nuestros estilos de liderazgo _____	124
•	Guía creativa del Módulo 6 _____	127
	Segunda Sección Módulo 6: Haciendo la experiencia _____	128
-	Primer Taller: La relación entre la organización y los estilos de liderazgo _____	130
	MÓDULO 7: Haciendo la síntesis _____	133
	Primer taller: Haciendo la síntesis del tema en mí _____	134
•	Bibliografía _____	141
•	Anexos _____	143
•	Anexo 1: Cuadro “Organizaciones de Mujeres en Costa Rica por provincia y por cantón” _____	143
•	Anexo 2: Personas que colaboraron actualizando informaciones sobre las organizaciones de mujeres en el país _____	153



I. Presentación

La presente Cartilla para la Reflexión y el Fortalecimiento de las Organizaciones de Mujeres, pretende ser un aporte del Instituto Nacional de las Mujeres a las lideresas de diferentes sectores. Esta guía metodológica nos lleva por caminos novedosos para remirar a la organización como una entidad que necesita de nuestra atención y cuidado para que se fortalezca y persista en el tiempo. Esto nos permitirá a las mujeres protagonizar de manera sostenida y efectiva, acciones a favor de la equidad e igualdad de género. Este documento es una invitación para que tanto las facilitadoras como las lideresas vuelvan su mirada y energía hacia el interior de sus organizaciones para su revisión y fortalecimiento.

Como bien lo señala este módulo la organización ha funcionado como el espacio para el crecimiento y el empoderamiento de sus miembras, el mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades y el avance y reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres.

Es importante indicar que esta Cartilla se diseñó en el marco de uno de nuestros fines institucionales que plantea propiciar la participación social, política, cultural y económica de las mujeres, así como en la atribución del INAMU de promover la actividad asociativa de las mujeres.

Así mismo, quisiera recalcar que como parte del cumplimiento del mandato del INAMU, estamos diseñando la Política Nacional para la Equidad y la Igualdad de Género, la cual establecerá las acciones estatales dirigidas hacia las mujeres. En esta Política hemos definido como uno de sus ejes: "La participación en estructuras de poder, ciudadanía, liderazgo y organización". En este eje desarrollaremos actividades para el fortalecimiento de las capacidades ciudadanas de las mujeres.

Para terminar, es indispensable agradecer el esfuerzo que tanto la consultora que elaboró esta cartilla como las funcionarias del Área de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local han realizado para tener este producto que esperamos sea de amplia aplicación en todos los sectores de nuestro país.

Jeannette Carrillo Madrigal
Presidenta Ejecutiva
INAMU



II. Introducción

Esta cartilla está diseñada para promover la reflexión; estimular la creatividad metodológica dentro de las organizaciones y liderazgos femeninos, así como invitar a nuevos abordajes sobre el tema de organización.

El tema de la organización de las mujeres ha estado históricamente presente. Surgió hace ya muchos siglos atrás como parte de una dinámica oculta y transgresora frente a los poderes de dominio patriarcal. Luego, conforme fueron modificándose los tiempos, esta organización femenina se convirtió en un importantísimo factor de cambio hacia sociedades más equitativas en las relaciones entre hombres y mujeres: en lo social, cultural, económico, político, familiar (tanto en la toma de decisiones como en las dimensiones intersubjetivas; en lo “privado” y en lo “público”; en lo cotidiano y en lo social colectivo).

Esta Cartilla pretende hacer un aporte reflexivo y metodológico, hacia la búsqueda de nuevos sentidos, significados y retos de la organización de las mujeres en el contexto actuar; muy diversas mujeres podrán acceder a la información y al tipo de reflexión que este documento contiene.

Este documento pretende motivar a la búsqueda de nuevos caminos metodológicos para la reflexión, de acuerdo a las necesidades e inquietudes de las organizaciones y atendiendo también la disposición de las mujeres participantes para compartir, en un ambiente de confianza, sus sentires y pensamientos, alrededor de este tema tan importante.

En esta Cartilla podremos encontrar la síntesis de planteamientos conocidos por los estudios feministas y el enfoque de género (sobre el tema de organización) y también otros enfoques asociados con nuevos aprendizajes desde la mirada holística de las sociedades y de la vida misma.

Esencialmente, la Cartilla busca recoger una necesidad sentida por muchas líderes y organizaciones: propiciar cambios en la cultura organizacional de las mujeres para un mayor “Bien Estar” individual y una acción sociopolítica colectiva más enriquecedora.

III. Ideas fuerza de esta Cartilla como aportes a la reflexión

- ▶ Las organizaciones de mujeres expresan redes vivas, dinámicas y cambiantes de relaciones.
- ▶ A las organizaciones llevamos todo nuestro acumulado personal y social, y, a la vez, somos permeadas permanentemente por lo que acontece en la organización.
- ▶ Hay facetas de nutrición y de desnutrición de las organizaciones. Es importante aprender a reconocerlas.
- ▶ Las crisis y los problemas dentro de las organizaciones son oportunidades para aprender y cambiar.
- ▶ La importancia de saber reconocer los estilos de crecimiento dentro de las organizaciones y el significado de la economía de recursos para crecer en armonía.
- ▶ Las organizaciones tienen responsabilidades importantes en la construcción de liderazgos con estilos más inclusivos y armónicos.

IV. Metodología

La metodología, está basada en la combinación de tres aspectos:

1. Una mirada más amplia y de búsqueda de las relaciones y vínculos presentes en la vida.
2. Un ritmo durante los talleres, que busca articular momentos de autorreflexión, de diálogo, de reflexión colectiva, de síntesis.
3. Una constante incitación al trabajo colectivo, la iniciativa y la creatividad individual y grupal.

Recomendaciones para las facilitadoras

- ▶ Como facilitadoras, es importante tener claro que se trata de una labor de **orientación**, cuidadosa y atenta, que busca *combinar la libertad creativa y participativa con la canalización de reflexiones según un orden convenido de trabajo*.
- ▶ Es importante también que las facilitadoras asuman su papel *procurando no invadir* el campo de pensamiento o de reflexión particular de las participantes o grupos de trabajo. Cuando comparte su reflexión y su vivencia, es necesario combinar, paralelamente, su rol de **“organizadora” o “canalizadora” del diálogo y las diversas producciones que se hagan en los talleres**.
- ▶ Para apoyarse en los talleres de esta Cartilla, las facilitadoras pueden acudir al **Glosario Creativo**. Este glosario se concibe de manera dinámica y cambiante, de forma que las facilitadoras, conjuntamente con los aportes de las participantes, puedan ampliarlo, recrearlo, modificarlo, agregarle nuevas informaciones, fotografías, artículos, etc. Se trata de un concepto dinámico del papel de la facilitadora: ella también juega un rol activo en la búsqueda y actualización de las informaciones y conceptos.
- ▶ Como parte de esta visión dinámica de las facilitadoras en la indagación de informaciones para alimentar la Cartilla, se considera fundamental el acopio de información de contexto sobre la zona donde se imparten los talleres. Las propias participantes, en ese sentido, enriquecen con sus aportes específicos, el concepto mismo de la Cartilla, como material en constante renovación.

- ▶ Insistimos en la importancia de procurar conocimiento, información y sensibilización sobre las diversidades presentes en el contexto donde se implementará la Cartilla; esto incide directamente sobre la capacidad de la facilitadora para recrear metodologías, dinámicas y ejercicios de acuerdo a la cultura y estilo propio de las participantes; invitar a la reflexión sobre aspectos claves del entorno de la organización o de lo que está aconteciendo a su interior.
- ▶ En la Cartilla se propone a las facilitadoras dar seguimiento a la “Carpeta de Diálogo”. Se trata de un concepto más amplio que el de hacer una “memoria” del Taller o de hacer un registro de la actividad. La Carpeta de Diálogo se concibe aquí como un material en permanente uso y adaptación, como una especie de “reflejo” de los diálogos, preguntas, indagaciones que vayan surgiendo en el proceso. La Carpeta de Diálogo, debe considerarse como el principal recurso de la facilitadora para “llevar el pulso” de las reflexiones del grupo, se propone como recurso abierto para uso de todas las participantes, para que puedan consultarla, escribir frases, pegar ilustraciones, en fin, lo que la creatividad y disponibilidad hagan posible.
- ▶ El manejo de los tiempos es otro asunto importante para las facilitadoras. Como se ve, esta Cartilla está concebida para ser trabajada en talleres relativamente cortos. Más se hace la aclaración que los tiempos pueden prolongarse mucho más dependiendo del grupo de que se trate y los objetivos de profundización. En ese sentido, las facilitadoras pueden contar con suficiente flexibilidad para adaptar-recrear los ejercicios y dinámicas.
- ▶ Es sumamente importante en la metodología propuesta *el incentivo de la creatividad y la espontaneidad expresiva de las participantes*. Por ello se recomienda a las facilitadoras especial cuidado y atención en estos aspectos.
- ▶ Esta Cartilla es una invitación para las facilitadoras, a disponerse a conocer nuevos enfoques sobre el tema, y, en apertura, *atravesar caminos a veces difíciles y que nos provocan inseguridad*. Nos referimos al abordaje de las dimensiones “subjetivas” de la dinámica organizacional de las mujeres (los conflictos, las rabias, los miedos, los sueños y expectativas de cada una). Nos referimos también a trabajar con conceptos para los que no

estamos familiarizadas, pero que ya se tornan muy necesarios de ir abordando, como son por ejemplo, los conceptos de “organización viva”, “autoorganización”, “red viva de relaciones” y otros más (ver Guía Creativa del módulo 3).

- Mas sobre todo, esta Cartilla invita a las facilitadoras a GOZAR de la experiencia, en el sentido de lograr espacios y oportunidades de crecimiento, aprendizaje, creación de nuevos vínculos y la maravillosa nutrición que representan los talleres de las mujeres, por su fuerza, su propuesta esperanzadora y la irradiación de genuina solidaridad.

V. Estructura de la Cartilla

Esta Cartilla, de siete módulos, presenta los contenidos sobre la base de **dos secciones** generales, que se complementan y necesitan ser leídas y trabajadas por la facilitadora.

1. La primera se llama: **LO QUE TOCA REFLEXIONAR**, y en el texto se identifica con el símbolo de un árbol en crecimiento, y que está concebida para sugerir y proponer reflexión sobre la temática. Principalmente útil para las facilitadoras, en tanto guía conceptual.



Incluye, al final de cada módulo, una guía creativa sobre el tema tratado en el módulo, que amplía conceptos claves y que pretende apoyar de mejor manera a las facilitadoras.

Veamos su simbología:

2. La segunda sección se denomina: **HACIENDO LA EXPERIENCIA**, y se reconoce en el texto bajo la forma de un *“Espejo-Ventana”*, porque es una invitación para explorar, para la apertura y la receptividad, en el diálogo, el intercambio y el compartir durante los talleres. Veamos la simbología:



En esta sección se desarrolla la metodología operativa de las reflexiones contenidas en la primera sección (mencionada anteriormente). Contiene instrumentos y materiales pedagógicos como ejercicios, dinámicas, juegos. También el listado de los materiales requeridos logísticamente para desarrollar los talleres.

Está diseñada siguiendo un **ritmo**, necesario de tomar en cuenta a la hora de “hacer” el taller. Se trata de **cuatro momentos**, que la facilitadora debería considerar en todos los talleres, como parte fundamental de toda la metodología. Cada uno de estos momentos tiene tiempos y objetivos propios.

Veamos:



1. Momento de Armonización

Objetivos del momento:

- Para ubicarnos en lo que queremos realizar en esa sesión.
- Concentrarnos en el momento.
- Tomar confianza.
- Motivarnos.



2. Momento de Convivencia

Objetivos del momento:

- Para que cada una “sienta” el tema.
- Para la autorreflexión.



3. Momento de Convivencia dialogal

Objetivos del momento:

- Para compartir entre todas.
- Elaborar información juntas.
- Dialogar a fondo todas.
- Desarrollar propuestas colectivas.

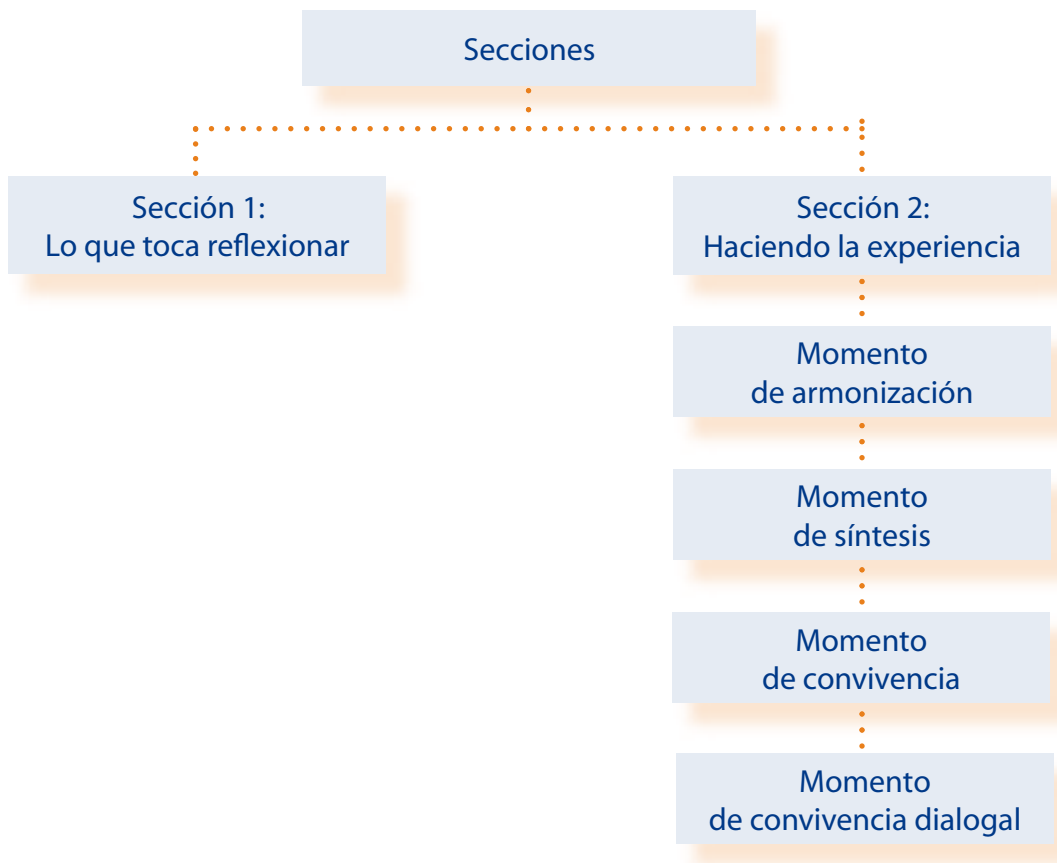


4 Momento de Síntesis

Objetivos del momento:

- Para hacer el cierre.
- Sintetizar la reflexión.
- Inspirarnos para lo que sigue.

Gráfico de la estructura de la cartilla



Se recomienda trabajar los módulos cuidando de que no sean muy distanciados los tiempos entre una sesión y otra. La idea es “compactar” lo más posible al grupo mientras se vive la experiencia para no exponerlo a muchas fugas de energía y dispersión.

Las sesiones de los talleres deben calcularse pensando en un promedio que permita adecuar el tiempo a las posibilidades de las mujeres participantes, de acuerdo a las zonas, características del proceso, etc. En total, la Cartilla contiene 14 sesiones.



Módulo 1

Primera parte

Introduciendo el tema sobre la organización de las mujeres



Lo que toca reflexionar

- ❖ *Reconocer a la organización como un acto de creación de las mujeres que lleva el sello de una cultura y una biología.*
- ❖ *Profundizar en las diferentes razones para constituir una organización de las mujeres.*
- ❖ *Reconocer los enfoques que existen sobre la organización de las mujeres (desde la teoría feminista y el enfoque de género) y hacernos algunas preguntas para “mover” las certezas que tenemos.*

Introducción

En un sentido general, cuando hablamos de organización, tendemos a imaginar una comunidad o grupo de personas que establecen vínculos entre sí para dar un sentido a lo que creen, necesitan o quieren hacer. Se juntan por afinidad de interés (siendo este de muy diversa índole). Y en el caso de las organizaciones de mujeres, igual observamos a colectivos que establecen vínculos entre sí para trabajar o manifestarse por un objetivo en común.

Ahora bien, las personas llevamos a la organización nuestra historia personal, familiar, cultural, socioeconómica; nuestra etnia, edad, preferencias de todo tipo, y algo determinante: nuestra condición de ser mujer o ser hombre. Entonces:

Las organizaciones llevan la impronta de la socialización, de la biología, de la cultura humana. Ser hombre hace un tipo de organización, ser mujer hace otro tipo de organización.

No olvidemos que:

Las organizaciones tienen el sello de la cultura, de la economía y la política, de las distintas épocas patriarcales.

En la época actual que construye nuevos valores, seguramente irá siendo distinto el significado de la organización, su tipo y estilo de hacer y los beneficios que traerá a las personas miembros.

(En la Guía Creativa que está al final del módulo encontrará un desarrollo interesante de la cultura matrística y la cultura patriarcal).

¿Por qué las mujeres crean organización?

Veamos las razones que han motivado a las mujeres para crear organizaciones de acuerdo a los distintos fines:

Cuidar
de otr@s:

Ancian@s
Jardines
Hij@s
Escuelas

Orfanatos
Hospitales
Beneficiencia
Alimentación

Cuidar de si mismas

No violencia
Salud integral
Educación y capacitación
Ingresos propios

Derechos laborales
Derechos políticos
Derechos recreativos

Cuidar de si mismas en conciencia de las otras como colectivo humano

Nuevos liderazgos
Nuevos valores en la educación y la cultura

Nuevas “reglas” del vivir en equidad y justicia de género

Los hombres (como colectivo organizado), en la historia patriarcal conocida, han creado organización para controlar y dirigir, desde el lugar donde trabajan, viven, y gobiernan.

El enfoque que conocemos sobre organización de las mujeres

Como lo habíamos mencionado en la introducción, la historia de las organizaciones de mujeres es de larga data. En nuestro país, las primeras agrupaciones de mujeres que surgen para luchar por sus derechos son las que demandan el sufragio femenino. No sólo consiguen el derecho a que las mujeres pudieran votar sino a ser electas en puestos de elección popular. Si bien hay otros hitos históricos dónde las organizaciones de mujeres han estado presentes nos vamos a centrar en el auge que hubo de ellas en la década de los 80¹, bajo formas y contenidos influenciados por lo que luego se conocería como el Enfoque de Derechos Humanos. TENEMOS DERECHO A LA ORGANIZACIÓN COMO MUJERES, fue la consigna.

Al calor de plataformas e instrumentos nacionales e internacionales de defensa de los derechos humanos de las mujeres, las organizaciones fueron capacitándose, creando recursos para la acción, ensanchando sus posibilidades, construyendo redes de diversa índole.

1 Específicamente hablamos de Latinoamérica



Algunas ideas fuerza que nos aportan los estudios feministas y el enfoque de género sobre el tema de la organización:

◆ **La organización es instrumento de fortalecimiento de la identidad y “empoderamiento” de las mujeres.**

Entendemos como empoderamiento:²

- ▶ Tener mayor poder de tomar decisiones.
- ▶ Tener sentido de seguridad y visión de futuro.
- ▶ Capacidad de generar ingresos económicos.
- ▶ Capacidad de actuar eficazmente en la esfera pública.
- ▶ Movilidad y visibilidad en la comunidad.

El empoderamiento tiene que ver con procesos que vayan dotando de recursos –materiales y simbólicos- y alimentando las fuentes internas de poder a varios niveles. Tiene que ver con una capacidad, una facultad para hacer y transformar. PARA ELLO LA ORGANIZACIÓN RESULTA SER UN INSTRUMENTO PRINCIPAL.

El lema de Elizabeth Jelin: “DERECHO A TENER DERECHOS” ha sido muy importante para las mujeres. Es decir, no se trata solamente de que concedan un derecho a las mujeres, sino de poder ejercerlo de manera activa y sobre todo incidir en las decisiones que afectan ese derecho. (de nuevo EL TEMA DE LA ORGANIZACIÓN JUEGA AQUÍ UN PAPEL DE PRIMER ORDEN)

El término empoderamiento se refiere a una gama de actividades que van desde la autoafirmación individual hasta la resistencia colectiva, la protesta y la movilización para desafiar las relaciones de poder. “...El empoderamiento comienza cuando pueden reconocerse las fuerzas sistémicas que oprimen, así como cuando actúan para cambiar las relaciones de poder existentes. El empoderamiento, por tanto, es un proceso orientado a cambiar la naturaleza y la dirección de las fuerzas sistémicas, que marginan a la mujer y a otros sectores en desventajas en un contexto dado.”³ LA ORGANIZACIÓN, en ese sentido, puede convertirse en el vehículo de transformación de estas fuerzas sistémicas.

2 Schuler, Margaret. (1997). “Los derechos de las mujeres son derechos humanos: la agenda internacional del empoderamiento”, en **Poder y Empoderamiento de las mujeres**, TM editores, Bogotá.

3 Citada por Srilatha Batliwala, (1997) “El significado del empoderamiento de las mujeres: nuevos conceptos desde la acción”, en: **Poder y Empoderamiento de las Mujeres**, TM editores, Bogotá.

◆ **La organización es propulsora de cambios personales y colectivos**

La teoría feminista y el enfoque de género, han recuperado suficiente evidencia, desde las experiencias de las mujeres organizadas, de que la organización supone procesos hacia adentro y hacia afuera, que permiten a sus miembros una oportunidad de crecimiento en sentido amplio.

La organización nos da una oportunidad para⁴:

- ▶ Darse cuenta de que se es parte de un movimiento más amplio.
- ▶ Compartir experiencias y vivencias.
- ▶ Una elección por el desarrollo y la superación personal.
- ▶ Aprender.
- ▶ Elevar nuestra estima.
- ▶ Mejorar nuestra comunicación y manejos emocionales afectivos.
- ▶ Elevar nuestra calidad de vida.
- ▶ Una posibilidad de dar respuesta a las situaciones cadenciadas que vivimos cotidianamente.
- ▶ La oportunidad de crear-fortalecer-proyectar una fuerza de mujeres.

◆ **La organización como articuladora de demandas**

Asimismo, se constata por la experiencia acumulada en los movimientos de mujeres y feministas, que la organización ha sido vehículo esencial para la articulación de demandas. Se ha valorado como:

- ▶ Un medio para enfrentar el desafío de diálogo, negociación y presión organizada ante el Estado y el gobierno.
- ▶ Un mecanismo para acceder a los recursos del Estado de manera organizada.
- ▶ Un espacio para ejercitar estilos de liderazgo y experiencia en la construcción colectiva; para la tejedura de redes y el compartir entre mujeres.
- ▶ Una plataforma de lucha.

4 Quesada, Liliana (2003). **Sistematización de la Agenda Regional de Mujeres de la Zona Norte**. Costa Rica. Centro de Estudios y Publicaciones Alforja.



◆ **La organización ejercitando nuevos estilos de liderazgo y de hacer política**

Los estudios feministas y el enfoque de género ha planteado con insistencia que la organización de las mujeres representa un aporte a nuevas formas de hacer política y de ejercicio de los liderazgos.

“...Las organizaciones son espacios que permiten la construcción de liderazgos colectivos (no autoritarios, honestos, con sentido de autocuidado, autónomos e independientes, éticos, positivos...”⁵

◆ **La organización y el impacto sociopolítico del trabajo desarrollado**

Los estudios feministas y el enfoque de género, en sus versiones más políticas, han visualizado el impacto sociopolítico de las organizaciones de mujeres como vemos más adelante:

- ▶ Fortalecen la identidad colectiva.
- ▶ Las mujeres interiorizan el sentido de ciudadanía y el ejercicio de defensa de derechos.
- ▶ Las participantes interiorizan y practican la autonomía.
- ▶ Fluyen distintos tipos de liderazgo.
- ▶ Se asumen propuestas más integrales de desarrollo personal y socioeconómico que impacten directamente en la mejora de la calidad de vida de las mujeres.
- ▶ Se avanza en la construcción de pactos entre mujeres y la construcción del proceso colectivo.
- ▶ Se avanza en la participación política.
- ▶ Se avanza en la conciencia y práctica del empoderamiento.
- ▶ Salen a la luz todas las diversidades.

◆ **La organización y la diversidad**

El tema de la diversidad usualmente ha sido entendido por el movimiento de mujeres y feminista como respeto a las opiniones, a las diferencias ideológicas, de espacios de acción, de plataformas, diversidades de estilos de liderazgos, experiencias, condiciones sociales, históricas, laborales, étnicas, etáreas, etc. También se ha entendido la diversidad en cuanto a las formas organizativas, así:

⁵ Camacho, Rosalía; Martínez, Juliana y Robert, Anne (2003). **Mujeres en movimiento Liderazgos transformadores para construir buenos gobiernos en Centroamérica. Manual de aprendizaje.** EUNED. San José, CR. Pag 78.

“Las formas organizativas son múltiples y variadas, asumiendo características particulares según el espacio social y el contexto donde se construyen. En la última década, la estrategia más común de las mujeres para avanzar sus demandas de género ha sido la construcción de espacios específicos en tanto formas alternativas de organización. Las expresiones organizativas son diversas, siendo uno de sus principales rasgos la sectorialidad y la atomización...”⁶

En los procesos y experiencias más recientes, la diversidad está siendo abordada por los liderazgos feministas en Latinoamérica, de la siguiente manera:

“El concepto género, acuñado por las feministas del pasado siglo, está relacionado con la puesta en evidencia de relaciones de poder y desigualdad estructural entre los sexos, cuyas manifestaciones alcanzan todas las esferas de la vida social y privada ... Por su parte, la propuesta de diversidad y pluralidad ha sido planteada por múltiples sectores involucrados en la lucha por la erradicación de todas las formas de discriminación, entre ellos el movimiento indígena, el de afrodescendientes... Pero, hasta aquí, por diversas circunstancias inherentes a las realidades discriminatorias, el enfoque de género ha sido percibido como algo de mujeres y el de diversidad como un asunto de los grupos calificados de minoritarios... Mientras tanto, las organizaciones de discriminados/as, en la mayoría de los casos, han escogido sus propios caminos y estrategias de lucha, muchas veces en condiciones de aislamiento con relación a otros movimientos y actores. Indígenas, afrodescendientes, mujeres, personas discriminadas por su orientación sexual, y otras, han construido sus movimientos haciendo de cada causa singular su universo de acción, en casos, con poca interacción entre ellos mismos”⁷.

Pareciera entonces que, en las dinámicas de alianzas y procesos de liderazgos mundiales, hoy, por parte de feministas y otros sectores, la diversidad en el ámbito organizacional y de funcionamiento operativo, está siendo enfocada muy en la dimensión de transversalidad.

6 Aguilar, Ana Leticia; Camacho, Lorena; Dole, Blanca; Flores, Ana Lorena y Montenegro, Sofía (1997). Movimiento de Mujeres en Centroamérica. Programa Regional La Corriente. Managua, Nicaragua., Pág. 477-478

7 Foro Social Mundial: discursos y gestos de diversidad. Artículo de Irene León. ALAI WEB

“La transversalidad implica desde la participación abierta y plural en los procesos y la toma de decisiones, hasta la puesta en marcha de visiones, análisis y diseños de políticas que incluyan las cosmovisiones y perspectivas de los/as discriminados/as.

El significado de este proceso en un contexto de incremento de la exclusión social, que resulta del afianzamiento de la globalización neoliberal, se presenta como uno de coherencia y corresponsabilidad para quienes reivindican el cambio social, pues, a estas alturas, el entendimiento de las causas y efectos de las múltiples formas de discriminación, es ineludible incluso para la comprensión de la geopolítica global, la macroeconomía, la rearticulación de lo social y los cambios culturales.

En cuanto a la aplicación del eje transversal de diversidad... los aspectos más trascendentes⁸ es el acercamiento entre movimientos, la procura de la unidad en la diversidad, que supone la interacción entre variados enfoques, estilos y contenidos. De ahí resulta la expectativa de un nuevo liderazgo integrador y no por segmentación temática. “La diversidad no puede ser vista como una yuxtaposición de actores y temas sino como diálogo, debate y apropiación de una agenda común por parte de todos y todas...”⁹.

◆ **La organización de las mujeres como aporte a los procesos globales de ciudadanía**

Se plantea que una de las características particulares de la organización de las mujeres, en tanto movimiento social y político, es su enorme proyección global, impactando al conjunto de la sociedad mundial. Ello claramente se pone en evidencia frente a acontecimientos internacionales como las Conferencias Mundiales de Naciones Unidas, relacionadas con temas de Desarrollo, Políticas de Población; Derechos Humanos; Plataforma de las Mujeres, etc.

La organización de las mujeres ha sido abordada como eje de Demanda, de Derecho y de Ejercicio de Ciudadanía, por distintos movimientos sociales y políticos. Son las feministas y los movimientos de mujeres (en su diversidad), los que hoy continúan tratando de articular el tema de Organización con el de Derechos de Ciudadanía y de Participación Política.

8 Se refiere al Foro Social Mundial, Brasil 2005

9 Foro Social Mundial: discursos y gestos de diversidad. Artículo de Irene León. ALAI

Otros aprendizajes

Los vacíos, carencias, contradicciones, avances, alegrías y logros de las mujeres organizadas y sus organizaciones, han permitido aprendizajes importantes sobre el clave papel de las dimensiones subjetivas, afectivas y de auto fortalecimiento, en su articulación con el factor organización. De este tipo de procesos dan cuenta prácticas y contenidos en las organizaciones que trabajan enfoques orientados al “Estar Bien” de las mujeres como personas con necesidades integrales.

Hacemos las siguientes preguntas:

- ✓ *¿Hasta dónde nos seguimos moviendo con esquemas y estilos de organización que a lo mejor ya no nos contribuyen para estar mejor sintonizadas con la vida misma y con nuestro potencial sabio, creativo y afectivo del ser mujer?*
- ✓ *¿Hasta dónde continuamos pegadas a un patrón excesivamente formalizado o instrumentalista sobre lo que es una organización, para qué sirven, cómo funcionan, qué podemos esperar de ellas, cómo se coloca la gente a su interior, cómo se proyecta?*
- ✓ *¿Hasta dónde necesitamos transitar de estilos de organización “autoreferida” a un estilo de organización más en vínculo?*

Las invitamos a reflexionarlo....





Módulo 1

Guía creativa

Cultura patriarcal

Para profundizar en la relación cultura-mundo de lo femenino, puede consultarse el libro de Humberto Maturana y Gerda Verden Zoi, "Amor y Juego. Fundamentos olvidados de lo humano. Desde el patriarcado a la Democracia", Editorial Instituto de Terapia Cognitiva. 1993.

Algunos de los párrafos interesantes:

"En nuestra cultura patriarcal vivimos en la desconfianza, y buscamos certidumbre en el control del mundo natural, de los otros seres humanos y de nosotros mismos..." p 25.

Otro documento que se puede revisar para ampliar el tema del patriarcado es el libro de Marcela Lagarde Género y Poderes . Instituto de Estudios de la Mujer. Universidad Nacional. Heredia, Costa Rica.

Como concepto de lo patriarcal esta autora entiende:

"El patriarcado es un orden de poder, un modo de dominación cuyo paradigma es el hombre. Y está basado en la supremacía de los hombres y de lo masculino, sobre la inferiorización de las mujeres y de lo femenino. Es asimismo, un orden de dominio de unos hombres sobre otros y de enajenación entre las mujeres. Nuestro mundo es dominado por los hombres. En él, las mujeres, en distintos grados, son expropiadas y sometidas a opresión, de manera predeterminada. En este orden se apuntala a los hombres como dueños y dirigentes del mundo –en cualquier formación social-, se preservan para ellos poderes de servidumbre sobre las mujeres y los hijos de las mujeres, y se les permite expropiarles sus creaciones y sus bienes materiales y simbólicos. El mundo resultante es asimétrico, desigual y enajenante, de carácter androcéntrico, misógino y homófono. En él, el sujeto no sólo es el hombre, sino el patriarca."

Cultura matriarcal

“Una cultura en la cual hombres y mujeres pueden participar de un modo de vida centrado en una cooperación no jerárquica, precisamente porque la figura femenina representa la conciencia no jerárquica del mundo natural a que pertenecemos los seres humanos, en una relación de participación y confianza, no de control ni autoridad, y en la cual la vida cotidiana es vivida en una coherencia no jerárquica con todos los seres vivientes, aun en la relación predador-presa”.

“En la cultura matrística prepatriarcal europea la vida humana tiene que haberse vivido como parte de una red de procesos cuya armonía no dependía exclusiva o primariamente de ningún proceso particular. El pensamiento humano tiene que haber sido entonces naturalmente sistémico, manejando un mundo en el que nada era en sí o por sí mismo, y en el que todo era lo que era en sus conexiones con todo lo demás”. P 30.

“La Diosa no era un poder o un gobernante sobre los distintos aspectos de la naturaleza que debía ser obedecida en la autonegación, como podemos inclinarnos a pensar desde la perspectiva de nuestra manera de vivir patriarcal, centrada en la autoridad y la dominación. Ella era en el pueblo matrístico prepatriarcal europeo, la corporización de una evocación mística del darse cuenta de la coherencia sistémica natural que existe entre todas las cosas, así como de su abundancia y armonía, y los ritos realizados en relación a ella tienen que haberse vivido como recordatorios místicos de la continua participación y responsabilidad humana en la conservación de esa armonía”.P.31.

“La cultura matrística no fue totalmente extinguida...sobrevivió en bolsones culturales por aquí y por allá, y particularmente permaneció oculta en las relaciones entre las mujeres y sumergida en la intimidad de las interacciones madre-hijo hasta el momento en que el niño o niña es requerido a entrar en la vida adulta, donde el patriarcado aparece en su plenitud”.P 47.



PATRIARCADO	MATRIARCADO
Apropiación	Participación
Fertilidad-procreación como valor	Fertilidad-abundancia
Sexualidad femenina bajo control del patriarca	Sexualidad –ternura
Guerra y competencia	Cooperación y compañerismo
Lo místico: autoridad cósmica que requiere obediencia y sumisión	Lo místico: participación conciente y armonía de ciclo de la vida
Pensamiento lineal y negación de lo diferente	Pensamiento sistémico, invitación a reflexionar frente a lo diferente
Relaciones interpersonales basadas en control, autoridad, obediencia	Basadas en conspiración, cooperación y el acuerdo

Fuente: mismo libro citado de Maturana, P46

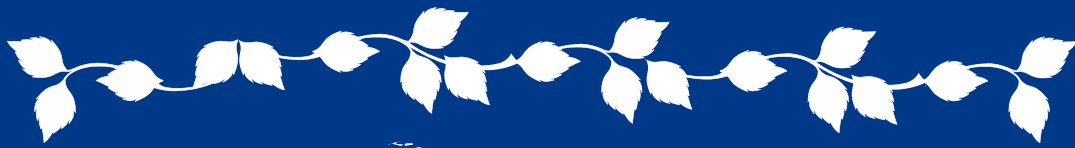
Pensamiento sistémico

“Según la visión sistémica, las propiedades esenciales de un organismo o sistema viviente, son propiedades del todo que ninguna de las partes posee. Emerger de las interacciones y relaciones entre las partes. Estas propiedades son destruidas cuando el sistema es diseccionado, ya sea física o teóricamente, en elementos aislados. Si bien, podemos discernir partes individuales en todo sistema, estas partes no están aisladas y la naturaleza del conjunto es siempre distinta de la mera suma de sus partes”

“En el planteamiento sistémico las propiedades de las partes sólo se pueden comprender desde la organización del conjunto, por lo tanto, el pensamiento sistémico no se concentra en los componentes básicos, sino en los principios esenciales de la organización. El pensamiento sistémico es contextual, en contrapartida al analítico. Análisis significa aislar algo para estudiarlo y comprenderlo, mientras que el pensamiento sistémico encuadra este algo dentro del contexto de un todo superior”

Capra, Fritjof. (1996) La trama de la Vida. Una nueva perspectiva de los sistemas vivos. Editorial Anagrama, Barcelona. Pags. 48 y 49.





Módulo 1

Segunda parte



Haciendo la experiencia

✿ 3 sesiones

Primer taller: El inicio

Objetivo: Reconocer a la organización como un acto de creación

Tiempo: 2 horas

1. Momento de armonización



Tiempo: 30 minutos

Indicaciones

- ❖ *El grupo hace un círculo.*
- ❖ *La facilitadora introduce la idea principal del taller: reconocer y reflexionar la organización de las mujeres como un acto de creación y el sello de la cultura patriarcal que está presente.*
- ❖ *Se invita a las participantes a presentarse y saludarse.*
- ❖ *Se invita a las compañeras a hacer una breve meditación para introducirnos en el tema de manera individualmente sentida.*
- ❖ *La facilitadora lee, despacio, el siguiente texto:*

- Sentimos nuestros pies cómodos en la tierra.
- Sentimos que recuperamos nuestra conexión con la tierra y nos sentimos bien. • Reconocemos nuestros pies y piernas que nos han acompañado en nuestro caminar por la vida.
- Ahora sentimos nuestra pelvis, la reconocemos como fuente de creación. Respiramos...
- Vamos reconociendo nuestro cuerpo como nuestro gran aliado en nuestros actos de creación en la vida... El tórax, el corazón, nuestro cuello, nuestra cabeza...

- Al inhalar sentimos que el aire va pasando por toda la piel de nuestro rostro y nos autorreconocemos en nuestra bella identidad.
- Nos disponemos a reconocer también nuestros actos de creación en las organizaciones de mujeres en las que hemos participado en nuestra vida.
- A través de estos talleres que hoy iniciamos, podremos reflexionar, compartir, indagar nuevos caminos para mejorar los actos de creación de las organizaciones en que hemos estado comprometidas...
- Lentamente abrimos nuestros ojos para continuar ...

2. Momento de convivencia desde el sentir reflexivo



Tiempo: 30 minutos

Indicaciones

- ❖ *Se expondrá una charla participativa (en la cual las participantes del taller hacen también sus aportaciones) sobre los tipos de organización.*

3. Momento de convivencia dialogal



Tiempo: 30 minutos

Indicaciones

- ❖ **En plenaria la facilitadora abrirá el espacio para discutir las siguientes frases:**

Ser hombre hace un tipo de organización.

Ser mujer hace otro tipo de organización.

¿QUÉ HACE LAS DIFERENCIAS?

¿QUÉ APORTAN AL COLECTIVO SOCIAL LAS MUJERES
Y LOS HOMBRES EN SUS ESTILOS DE ORGANIZACIÓN?

En una de las paredes del salón se pegará el material: “Por qué las mujeres crean organización” (incluido en la sección de reflexión de este módulo). Se utilizará únicamente como ilustración o referencia para ampliar informaciones o motivar nuevas reflexiones. Se sugiere que antes del trabajo en pequeños grupos, las participantes se acerquen y conozcan el material expuesto.

- ❖ **La facilitadora escribe en la “Carpeta del Diálogo” mientras se dialoga.**
 - Ejes importantes a considerar para la Carpeta de Diálogo o para escribir en la pizarra o papelógrafo:
 - En el acto creativo de la organización, las mujeres expresan el potencial de...
 - Las mujeres crean organización para... porque...
 - Las nuevas organizaciones de hombres y mujeres que la nueva sociedad y la nueva humanidad harán posibles, tendrán características de...

4. Momento de síntesis



Tiempo: 30 minutos

Indicaciones

- ❖ *Cada participante elaborará un dibujo, o hará un afiche con imágenes y frases que expliquen o simbolicen ¿Cómo nació mi organización? ¿Cómo es mi organización? ¿Qué hacemos en mi organización? (Si hay participantes de una misma organización se pueden juntar en un mismo grupo de trabajo).*
- ❖ *Se construirá luego con todos los dibujos una “MATRIZ DE CREACION” (como si fuera un afiche). Este material síntesis será importante que permanezca como parte de la ambientación del salón de trabajo de los talleres para esta Cartilla.*

Al concluir el ejercicio anterior, la facilitadora invita al Diálogo Abierto. En la Carpeta de Diálogo, se anota lo más significativo de las reflexiones. Ejes para la reflexión:

- ▮ *¿Qué enseñanzas sobre el tema nos deja el ejercicio?*
- ▮ *¿Cómo podemos mejorar el ejercicio para realizarlo con grupos de mujeres de nuestra comunidad o zona?*

Segundo taller: Ampliando informaciones sobre los enfoques de la organización de las mujeres

Objetivo: Reconocer los enfoques que existen sobre la organización y espacios de las mujeres (desde la teoría feminista y el enfoque de género) y hacernos algunas preguntas para “mover” las certezas que tenemos.

Tiempo: 1 hora y 30 minutos

1. Momento de armonización



Tiempo: 15 minutos

Indicaciones:

- ❖ *Se toma contacto visual, antes de iniciar, con los materiales elaborados en el taller anterior: el Dibujo La Matriz de Creación y la Carpeta de Diálogo (que estará abierta en una mesa).*
- ❖ *El grupo forma un círculo.*
- ❖ *Hacemos un poco de ejercicios físicos.*
- ❖ *La facilitadora introduce la idea principal del taller: ampliar informaciones y reflexionar sobre los enfoques feministas y de la teoría de género sobre la organización de las mujeres.*

2. Momento de convivencia desde el sentir reflexivo



Tiempo: 45 minutos.

Indicaciones:

- ❖ *Se realiza una exposición participativa sobre la historia de las organizaciones de mujeres, sus aportes y lo que nos han heredado.*
- ❖ *Para recordar los puntos claves de la exposición se puede pegar un papelógrafo con el siguiente texto:*

“La organización es un instrumento de fortalecimiento de la identidad y empoderamiento de las mujeres en la lucha por lograr mayor poder para tomar decisiones, mayor capacidad para actuar eficazmente en la esfera pública; mayor autoafirmación y movilización para desafiar las relaciones de poder patriarcal.

La organización brinda una oportunidad para la superación personal, el aprendizaje, la proyección de una fuerza propia de las mujeres.

La organización es instrumento de defensa de nuestros derechos.

La organización contribuye a la articulación de demandas, el ejercicio de los liderazgos, la construcción de plataformas de lucha y las Agendas de las mujeres.

Con la organización nos ayudamos a fortalecer la identidad colectiva, el ejercicio de los derechos ciudadanos; la construcción de pactos entre mujeres y la vivencia de la diversidad”

3. Momento de convivencia dialogal



Tiempo: 30 minutos

Indicaciones:

- ❖ *En Diálogo Abierto la facilitadora tomará nota en la Carpeta de Diálogo de todos los aportes de las participantes.*
- ❖ *Ejes a tomar en cuenta para la Carpeta de Diálogo:*
 - ▶ *Conceptos o ideas que mayor necesidad de cambio o ampliación tuvieron.*
 - ▶ *Conceptos o ideas nuevas.*
 - ▶ *Preguntas y reflexiones que las participantes desean dejar planteadas.*

4. Momento de síntesis



Tiempo: 1 hora y media

Indicaciones:

- ❖ *En distintas paredes se colocarán los dos textos siguientes, los cuales se leerán en voz alta, ya sea por parte de la facilitadora o por una o dos voluntarias participantes:*

Los vacíos, carencias, contradicciones y también avances, alegrías y logros de las mujeres organizadas y sus organizaciones, han permitido aprendizajes importantes sobre la influencia de nuestra forma de pensar, de sentir y de la conexión con la naturaleza.

¿Hasta dónde nos seguimos moviendo con esquemas y estilos de organización que ya no nos contribuyen para estar mejor sintonizadas con la vida misma y con nuestro potencial sabio, creativo y afectivo del ser mujer?

- ❖ *Se pide a las participantes que escriban su sentir y opinión en cuanto a estas dos frases, las cuales se colocarán a la par de cada una de ellas.*
- ❖ *La facilitadora organiza, a partir de la dinámica anterior, un cierre del taller, invitando a continuar el tema en el próximo taller.*
- ❖ *Al concluir el ejercicio anterior, la facilitadora invita al Diálogo Abierto. En la Carpeta de Diálogo, se anota lo más significativo de las reflexiones. Ejes para la reflexión:*
 - ▶ *¿Qué enseñanzas nos deja el ejercicio sobre el tema de las organizaciones de mujeres?*
 - ▶ *¿Cómo podemos mejorar el ejercicio para realizarlo con grupos de mujeres de nuestra comunidad o zona?*

Materiales necesarios y recursos pedagógicos de apoyo para este primer módulo

- ❖ *Elementos que producen sonidos, música.*
- ❖ *Cuadernos y lápices para cada participante.*
- ❖ *Lápices de colores, crayolas y pinturas de agua para trabajos de grupo.*
- ❖ *Cartulinas de colores.*
- ❖ *Goma y tijeras.*



Módulo 2

Primera parte

Contexto y cultura organizacional de las agrupaciones de mujeres



Lo que toca reflexionar

- ❖ *Reconocer la “herencia” de las demandas, logros, estilos organizativos y procesos de 25 años de las organizaciones de mujeres en Costa Rica.*
- ❖ *Observar el “Mapa” actualizado de las organizaciones de mujeres en Costa Rica.*

El contexto global

Vivimos tiempos de grandes transformaciones en prácticamente todos los niveles de la vida. El llamado “cambio en la cultura organizacional” de las sociedades, las empresas y los grupos, es parte de los nuevos retos, de cara a formas y estilos de organización entre las personas cada vez más armónicos y gratificantes.

◆ 8 elementos de contexto global

1. El sistema económico y de información mundial, desgasta, explota y lastima a grandes sectores de la población. Las mujeres especialmente viven las consecuencias del deterioro socioeconómico estando expuestas a mayor violencia y abuso cotidiano.
2. La injusta distribución de los bienes materiales y financieros. Las mujeres, en particular, se enfrentan a enormes limitaciones para acceder a los recursos.
3. El conservadurismo de la cultura patriarcal. Persiste una ideología que sigue fortaleciendo la desigualdad entre hombres y mujeres, restando importancia y negando la condición de las mujeres como seres humanas con plenitud de potencialidades, necesidades, derechos y posibilidades.
4. Una sociedad que nos programa desde pequeñas(os) a temer lo diferente y a sentirnos amenazadas(os) por esa persona “diferente”, particularmente vivido en las relaciones entre gentes de generaciones distintas, de étnias distintas, de preferencias de vida diferentes, así como de condiciones especiales diversas, particularmente en razón de edad, discapacidad y otras condiciones.
5. El mundo globalizado de las comunicaciones y la información pone nuevos retos a las organizaciones y las personas. Todo tiende a ser cada vez más complejo y se mueve a ritmos muy rápidos.
6. Se cuestiona cada vez más la calidad del bienestar real de las personas, las familias y las organizaciones. El manejo de sus tiempos, de sus prioridades, de sus vínculos afectivos, es problemático. Hay también una mayor distancia entre la humanidad en general y la Madre Tierra. Como humanidad, estamos corriendo grandes riesgos en la relación con la madre naturaleza (por el daño ambiental que estamos provocando con la contaminación), hemos perdido contacto con nosotras mismas y con las demás gentes que nos rodean.
7. Como contratendencia paralela a la anterior, también se observa cada vez más mujeres y hombres, con una conciencia de equidad, de equilibrio, de reciprocidad, de respeto mutuo.

8. La cultura organizativa de las mujeres vive también hoy, a nivel mundial, momentos importantes de cambio. Las organizaciones de mujeres, parecieran estar construyendo poco a poco las claves y las señales para contribuir de mejor manera a este cambio cultural.

Las herencias de las organizaciones de mujeres en Costa Rica

Al hablar de “cultura organizativa” necesariamente la herencia del pasado está contenida allí. “Heredamos” en ese sentido: estilos, logros, aprendizajes, experiencias y dificultades no resueltas.

Veamos a continuación un poco de historia...

En los años 80, principalmente durante la segunda mitad de esa década, surgen en Costa Rica la mayoría de las organizaciones de mujeres que asumen una perspectiva de género, es decir, rescatar la especificidad de lo femenino, en la reivindicación y lo simbólico.

Surgirán las siguientes organizaciones¹⁰:

- ▶ Colectivo Ventana (1981)
- ▶ Cefémica (1982)
- ▶ Colectiva Las Entendidas (1986)
- ▶ La Sección en Costa Rica del Comité Latinoamericano para la Defensa de los Derechos (CLADEM) (1988)
- ▶ Autonomía de la Alianza de Mujeres Costarricenses respecto al Partido Vanguardia Popular (1988)
- ▶ Secretarías de la Mujer y Comité Interconfederal Femenino (1986-87)
- ▶ Programa Nacional de Asesoría y Capacitación para la Mujer Cooperativista APROMUJER (1987)
- ▶ Colectivo de Mujeres Pancha Carrasco (1986)
- ▶ Comité Nacional de Mujeres Cooperativistas (1988)
- ▶ Red de Teólogas y Pastoras (1988)
- ▶ Grupo de Mujeres Chilenas exiliadas en Costa Rica
- ▶ Mujeres en Salud y Desarrollo (1986)

¹⁰ Para mayor profundización, ver: Aguilar, Ana Leticia; Camacho, Lorena; Dole, Blanca; Flores, Ana Lorena y Montenegro, Sofía (1997). Movimiento de Mujeres en Centroamérica. Programa Regional La Corriente. Managua, Nicaragua. Capítulo Costa Rica. Lorena Camacho y Lorena Flores.

La década de los 90s enriqueció la panorámica organizacional con la integración de nuevas identidades específicas desde la etnia, la edad, la condición de discapacidad, entre otras. Surgen así otras organizaciones como:

- ▶ Consejo de Mujeres Indígenas
- ▶ Asociación Para el Desarrollo de la Mujer Negra Costarricense
- ▶ Asociación Nacional de Mujeres con Discapacidad
- ▶ Grupos de Mujeres Jóvenes, como el Grupo Antítesis
- ▶ Fundación Mujer
- ▶ Foro de Mujeres, creado por la Ley del INAMU.

Por su parte es de destacar el surgimiento, por primera vez en el país, de experiencias de coordinación entre organizaciones de mujeres denominadas “de base”, las cuales reivindican, con particular fuerza, el ejercicio de su propia autonomía en cuanto al tema de acceso a recursos financieros hacia la organización, las definiciones temáticas de aprendizaje y los liderazgos. Tal es el caso de:

❖ **Red de Mujeres de Base**

En el campo de las comunicaciones, destacó el surgimiento de dos experiencias que han mantenido, cada una a su estilo y con énfasis particulares, una contribución significativa en la temática de género y comunicación

❖ **Radio Feminista FIRE**

❖ **Centro de Comunicaciones Voces Nuestras**

También encontramos mayor diversidad de formas organizativas y de trabajo. Por ejemplo, surgieron espacios de coordinación entre grupos y organizaciones, que han ido más allá del espacio nacional y por primera vez se proyectaron a nivel Centroamericano y Latinoamericano. También grupos conformados para la conmemoración de actividades a favor de los derechos de las mujeres. Particularmente son relevantes en la década los espacios de interlocución con el Estado de cara a las Plataformas de las Conferencias Internacionales desarrolladas durante la década.

Tres aspectos son importantes de tomar en cuenta a la hora de reflexionar sobre las formas y estilos de organización femenina durante la década de los 90s:

1. Los Encuentros Feministas, y particularmente el realizado en El Salvador en 1992, generaron procesos inéditos en cuanto a la interconexión y relacionamiento entre organizaciones.
2. Las Conferencias Internacionales en los 90s (Conferencia de Población y Desarrollo (El Cairo, Egipto) y Conferencia Mundial de las Mujeres (Beijing, China) fueron un factor clave de dinamización de las organizaciones, particularmente de las feministas.
3. Las formas de organización de tipo “temático”, o en “red” generaron procesos novedosos.

Veamos los espacios de coordinación en los 90s:

- ▶ Colectiva Feminista Nacional (1990). Primera iniciativa de tipo feminista surgida para la organización del Encuentro Nacional “Mujer y Poder”, como parte de la preparación del Primer Encuentro Centroamericano “Historia de género, una nueva mujer, un nuevo poder”.
- ▶ Colectiva 25 de noviembre (1991). Creada a raíz de la organización de las marchas del 25 de noviembre Día Internacional por la No Violencia contra las Mujeres.
- ▶ Instancia de coordinación del Comité Latinoamericano de Derechos de las Mujeres, capítulo CR (CLADEM-CR), Instituto Latinoamericano de Naciones Unidas para la Prevención del Delito (ILANUD), Comisión de Derechos Humanos de Centroamérica (CODEHUCA), Instituto Interamericano de Derechos Humanos y Radio Feminista alrededor de los Derechos de las Humanas y como parte del proceso preparatorio a la Conferencia de Viena (1992).
- ▶ Instancia de coordinación para la elaboración del Proyecto de Ley para Prevenir y Sancionar la Violencia contra las Mujeres.
- ▶ Comité preparatorio y de seguimiento a la Conferencia de Población y Desarrollo, desarrollado en El Cairo, Egipto (1994).
- ▶ Iniciativa en CR del Programa Regional La Corriente (Centroamérica) (1993).
- ▶ Iniciativa Centroamericana a la IV Conferencia Mundial de la Mujer Beijing, China (1994).
- ▶ Red Centroamericana contra la Violencia (1995).
- ▶ Instancia preparatoria y de seguimiento a la Plataforma de Acción de la Conferencia Mundial de la Mujer, en Beijing (1994-95).
- ▶ Comité Intersectorial, surgido como espacio de concertación entre organizaciones de mujeres, instancias gubernamentales y organismos internacionales, para el seguimiento a la Plataforma

de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer realizada en Beijing.

- ▶ Agenda Política de Mujeres (1998).
- ▶ Asociación de Mujeres en Salud (AMES).

En los primeros años de este nuevo siglo, algunas organizaciones de las mencionadas ya no están en el escenario y otras nuevas habrán nacido. Surge en el año 2003 la Coordinadora de Mujeres Campesinas que aglutina a varias organizaciones de mujeres para la defensa de sus derechos. Y en el 2001 la Comisión de Mujeres Talamanqueñas.

Surgirá una nueva modalidad de coordinación, esta vez alrededor de las llamadas Agendas Locales o Regionales de Mujeres.

La modalidad organizativa de las Agendas Locales o Regionales representa una oportunidad novedosa de crecimiento de los liderazgos y las organizaciones desde un soporte más claro en “la raíz propia”. Es decir, estas experiencias mostrarán alternativas de diálogo, diseño, negociación y aprendizajes como personas y como grupos, atendiendo una realidad concreta, sentida, directamente relacionada con las situaciones de vida, las esperanzas y las expectativas de las mujeres organizadas en localidades o regiones específicas.

- ▶ Agenda Local de Mujeres de Alajuelita.
- ▶ Agenda Local de Mujeres de Pavas.
- ▶ Agenda de Mujeres de Desamparados.
- ▶ Agenda Regional de Mujeres de la Zona Norte.
- ▶ Agenda de Mujeres del Pacífico Sur.
- ▶ Red de Mujeres del Caribe.
- ▶ Foro de Mujeres Afrodescendientes de la Provincia de Limón.
- ▶ Agenda de Mujeres del Pacífico Central.
- ▶ Agenda de Mujeres de Guanacaste.
- ▶ Parlamento de Mujeres.

A lo largo de todos estos años se han creado muchas organizaciones, principalmente bajo la Ley 218 (Ley de Asociaciones), para la generación de ingresos a través de proyectos productivos. También cabe destacar la participación cada vez más numerosa de mujeres en organizaciones sociales mixtas como los sindicatos, las cooperativas, las asociaciones de desarrollo, comités de salud, de vigilancia, de padres, etc.

El surgimiento del Foro Autónomo de Mujeres, el Consejo de los 12 puntos (2001) y la realización del Encuentro de Mujeres por la Plataforma de los 12 puntos (2002), refleja un renovado interés por el eje de participación política

autónoma, intentando la participación y compromiso de organizaciones de mujeres en distintas zonas del país.

Destaca en el año 2005 la creación del Partido Nueva Liga Feminista, cuyo objetivo era participar en las elecciones del 2006 para diputaciones en la provincia de San José. Este partido está integrado principalmente por mujeres con gran trayectoria en organizaciones e iniciativas feministas. Su misión es lograr mayor incidencia en las políticas de gobierno desde la perspectiva de género.

◆ **La herencia de los aportes y logros en política pública¹¹:**

Desde la década de los 80s hasta el momento actual (estamos hablando de cerca de 25 años), las organizaciones de mujeres en Costa Rica, en distintos periodos, bajo distintas formas de organización, coordinación y estilos de presión social, lograron incidir en algunos ejes de política pública.

◆ **En el tema de derechos políticos y participación ciudadana:**

- ▶ Cuota mínima de participación en las estructuras de los partidos políticos y en puesto de elección popular.
- ▶ Cuotas de representación de instancias de la sociedad civil (caso de Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras del Banco Popular). Esta es la primera ley en nuestro país que exige la paridad en puestos de representación.
- ▶ Posicionamiento en coyunturas electorales.
- ▶ Posicionamiento en ciertos procesos de relacionamiento político con otros movimientos sociales.

◆ **En el tema de violencia de género:**

- ▶ 1999: en una estratégica alianza del movimiento de mujeres y feminista con el INAMU, la Defensoría de la Mujer y otras instituciones, se lleva a la Asamblea Legislativa el proyecto de Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres.
- ▶ El hostigamiento sexual: La Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, aprobada en 1995, representó un importante paso para sancionar esta forma de violencia de género.

¹¹ Se ha tomado como referencia general el trabajo: Aguilar, Ana Leticia; Camacho, Lorena; Dole, Blanca; Flores, Ana Lorena y Montenegro, Sofía (1997). Movimiento de Mujeres en Centroamérica. Programa Regional La Corriente. Managua, Nicaragua.

◆ **En el tema de acceso a recursos:**

- ▶ Tema trabajado por el Foro Centroamericano de Mujeres para la Integración Centroamericana.
- ▶ El tema del crédito fue trabajado por una comisión asesora (donde participan representantes de organizaciones del movimiento) impulsada por el INAMU, en el marco de la promoción de la pequeña y mediana empresa.
- ▶ Organizaciones del movimiento cooperativo han trabajado este tema.
- ▶ La Agenda Política de Mujeres y el Consejo de los 12 puntos, como organizaciones o instancias de coordinación, cuentan con elaboraciones y propuestas específicas sobre el tema.
- ▶ En la temática de crédito, la Comisión Permanente de la Mujer de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras del Banco Popular ha trabajado propuestas para mayor acceso de las mujeres a préstamo en esa entidad bancaria.

◆ **En el tema de salud:**

- ▶ Como parte del proceso impulsado por el movimiento de mujeres tendiente a modificar el Reglamento de Esterilizaciones, se crea mediante el Decreto 27913-S de 1999, la Comisión Interinstitucional sobre Derechos Reproductivos y Sexuales, y la figura de una Consejería en Salud y Derechos Reproductivos y Sexuales. Representantas del movimiento formaban parte de esta Comisión Nacional.

◆ **Otros temas:**

En la aprobación de leyes específicas como la Ley de Paternidad Responsable (2001), la de Unión de Hecho (1995) y la Ley General de Protección a la Madre Adolescente que protege los derechos de las madres jóvenes y adolescentes (1997); las organizaciones de mujeres, particularmente aquellas ya familiarizadas con la movilización por los derechos de las mujeres y la interlocución con el Estado y las instituciones (en especial el INAMU y la Defensoría de la Mujer), cumplieron un papel de asesoramiento y apoyo importante.

Dilemas heredados sobre estilos y formas de organización:

En el transcurrir de 25 años¹² de dinámica de las agrupaciones de mujeres en Costa Rica, pueden observarse una serie de “dilemas” que gravitan en relación a las formas de organización y los estilos de organizarse y que permanecen como parte de la herencia en la cultura organizacional del movimiento de mujeres.

Estas diferencias no necesariamente corresponden a visiones ideológicas del feminismo en un estricto sentido, sino que se expresan más bien como énfasis en el accionar de acuerdo a intereses y preferencias y las necesidades mismas de los procesos.

Es posible, sin embargo, encontrar estilos de confluencia **“más flexibles”** y otros estilos de confluencia **“menos flexibles”**:

En los estilos más flexibles es más frecuente encontrar experiencias de organizaciones de mujeres donde:

- ▶ La estructura no es importante o no es tan importante para hacer lo que se quiere hacer.
- ▶ Menor grado de formalización y de “institucionalización” de la organización.
- ▶ El estatus o carácter legal de la organización no tiende a priorizarse.
- ▶ Se funciona principalmente por afinidad de interés.
- ▶ La participación se tiende a hacer a título “individual”.
- ▶ Los mecanismos de toma de decisión tienden a estar poco claros y diluidos.
- ▶ La incorporación de nuevas miembros es menos rígida.
- ▶ La concentración de trabajo en unas más que en otras es más negociado.
- ▶ Hay ejercicios de poderes más “ocultos” o no visibles.
- ▶ Hay más flexibilidad en el uso de tiempo de militancia o trabajo organizativo.
- ▶ El manejo de relaciones con instituciones públicas es más esporádico o diluido.

12 Considerando la época de los 80s en adelante

- ▶ Las relaciones entre la organización proveedora de capacitación y recursos con las organizaciones pequeñas locales tienden a ser menos complicadas.

En los estilos menos flexibles, serán más frecuentes las experiencias de organizaciones con:

- ▶ Énfasis en la importancia de tener una estructura organizativa para hacer lo que se quiere hacer.
- ▶ El grado de formalización y de “institucionalidad” de la organización es mayor.
- ▶ El estatus o carácter legal de la organización es importante.
- ▶ El funcionamiento operativo es más complejo: por comisiones, programas de trabajo o ejes temáticos.
- ▶ La participación hacia fuera es como “organización”.
- ▶ Los mecanismos de toma de decisión aparecen con mayor rigidez.
- ▶ El conflicto “antiguas y nuevas miembras” es más sentido.
- ▶ El tema de la concentración de trabajo en unas más que en otras es más sensible o evidente.
- ▶ Hay mayor tendencia al activismo.
- ▶ Hay menos flexibilidad en el manejo de tiempos.
- ▶ El manejo de relaciones con instituciones es más formalizado y constante.
- ▶ Las relaciones entre la organización “madre” proveedora de capacitación y recursos y las organizaciones pequeñas locales tiende a ser de manera conflictiva.

Las organizaciones de mujeres en Costa Rica

De acuerdo a la tipología de las diversidades que se propone en esta cartilla, observaremos en el siguiente cuadro a las organizaciones de mujeres actualmente existentes en el país¹³ y su ubicación por provincia y cantón.

(El cuadro es ubicable al final de la Cartilla en el Anexo 1, en formato horizontal. Asimismo la lista de personas que brindaron informaciones actualizadas).

¹³ Aquellas que se registran en Bases de Datos de instituciones (particularmente del INAMU), directorios, documentos de consulta.



Módulo 2

Guía creativa

Historia de las organizaciones en Costa Rica

Lectura recomendada para abordar los temas de historia de organizaciones de mujeres en Costa Rica; Conferencias y Plataformas Internacionales; Impacto en políticas públicas, etc.:

- Aguilar, Ana Leticia; Camacho, Lorena; Dole, Blanca; Flores, Ana Lorena y Montenegro, Sofía (1997). **Movimiento de Mujeres en Centroamérica**. Programa Regional La Corriente. Managua, Nicaragua.
- Camacho, Rosalía; Martínez, Juliana; Robert, Anne (2003). **Mujeres en Movimiento. Liderazgos transformadores para construir buenos en Centro América. Manual de aprendizaje**. Procesos, UNED, EUNED. San José, Costa Rica
- CEP- Alforja (2002). **Sistematización del Consejo de los 12 Puntos**. San José, Costa Rica
- CEP- Alforja (2003). **Sistematización de la Agenda Regional de Mujeres del Norte**. San José, Costa Rica
- Centro Feminista Francisca Carrasco (s.f.). **Del Feminismo Popular al Feminismo como Opción personal y política**. San José, Costa Rica.
- Centro Feminista Francisca Carrasco (s.f.). **Sistematización de la Agenda Política de Mujeres**. San José, Costa Rica.
- Colectiva Feminista Francisca Carrasco (1998). **Agenda Local de Mujeres de Pavas**. San José, Costa Rica.
- Colectiva Feminista Francisca Carrasco (1998). **Agenda Local de Mujeres de Alajuelita**. San José, Costa Rica.
- Colectiva Feminista Francisca Carrasco y Programa Regional La Corriente (2000). **Memoria del Seminario: Participación de las mujeres en el poder local**. San José, Costa Rica.
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos. Encuentros en el IIDH: Reunión de diputadas electas para el período 2002-2006

del movimiento de mujeres de Costa Rica. Serie. N. 5. Marzo 2002. San José, Costa Rica.

- Instituto Nacional de las Mujeres (2004). **Agenda de las Mujeres para una Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género.** San José, Costa Rica.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2002). **Grupos de Mujeres generadoras de ingresos.** Área de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local. NAMU.

Mapa de organizaciones

Para hacer un “Mapa” de las Organizaciones de mujeres de la zona o región donde se imparte la Cartilla, que contribuya a ampliar la información existente y a motivar mayor participación de las compañeras, se recomienda:

- Tomar contacto con las Encargadas de las Oficinas del INAMU en la región respectiva o de las Oficinas Municipales de la Mujer (ellas cuentan con suficiente información).
- Recolección de fotografías y otro tipo de materiales que puedan ser útiles para reconstruir la memoria de las herencias y acumulados.
- Hacer entrevistas a mujeres claves de la zona.





Módulo 2

Segunda parte



Haciendo la experiencia

✦ 3 talleres

Primer taller: Situándonos en el contexto

Objetivo: Contar con más información sobre el contexto global en el que se sitúan actualmente las organizaciones de mujeres en Costa Rica y reflexionar sobre su significado para los procesos de las organizaciones.

Tiempo: 2 horas y 45 minutos

1. Momento de armonización



Tiempo: 15 minutos

Indicaciones:

- ❖ *Antes de iniciar, se dispondrán a la vista de todas los materiales elaborados en las sesiones anteriores: el Dibujo “La Matriz de Creación” y la Carpeta de Diálogo (que estará abierta en una mesa).*
- ❖ *Se sugiere hacer algunos ejercicios físicos para distensamiento.*
- ❖ *La facilitadora introduce la idea principal de la sesión: ampliar nuestras informaciones sobre el contexto global en el que las organizaciones de mujeres en Costa Rica han venido desarrollándose; sobre la historia y la herencia: cuándo nacen, qué aprendizajes y logros se tienen; cómo están actualmente distribuidas en el país.*
- ❖ *Se sugiere a la facilitadora que previamente pueda identificar algún material (canciones, lemas, etc.) propios de organizaciones que serán parte de las reflexiones de estos talleres del módulo 2, para animar el inicio de la sesión. El objetivo es motivar, desde el sentir, sobre la importancia del tema tratado.*

2. Momento de Convivencia desde el sentir reflexivo



Tiempo: 1 hora y 15 minutos

Indicaciones:

- ❖ *Se solicita que 8 voluntarias lean en voz alta para el grupo uno de los "8 Elementos del Contexto Global" (Primera parte del módulo 2).*
- ❖ *Se anima a las participantes a comentar en qué nos afecta o favorece cada uno de los 8 elementos a las organizaciones y a las mujeres.*

3. Momento de convivencia dialogal



Tiempo: 1 hora y media

Indicaciones:

- ❖ *Previamente se pegan los "Elementos del Contexto Global" por todo el salón.*
- ❖ *La facilitadora explica el sentido del ejercicio que se hará a continuación: vamos a imaginar que cada una es una organización de mujeres, también hay comisiones o coordinaciones que seremos dos o tres mujeres tomadas de la mano. Se les solicita que con el cuerpo expresen como se sienten con cada uno de los elementos.*

- ❖ *Después de unos 15 minutos se hace Diálogo Abierto para compartir impresiones.*
- ❖ *Durante el Diálogo (45 minutos) la facilitadora tomará nota en la Carpeta de Diálogo.*
 - *¿Qué enseñanza nos da el ejercicio?*
 - *¿Qué nos hizo sentirnos mal mientras nos imaginábamos como organización, al pasar por los distintos espacios?*
 - *¿Qué nos hizo sentirnos bien mientras nos imaginábamos como organización, al pasar por los distintos espacios?*
 - *Y cómo reflexión central: ¿Cómo afecta el contexto global a las organizaciones?*

4. Momento de síntesis



Tiempo: 15 minutos

Indicaciones:

- ❖ *En círculo hacemos un cierre evocando la fuerza de las mujeres organizadas, invitando a las participantes a hacer un compromiso frente a lo que conocimos y tratamos en el taller. Un compromiso para continuar el proceso de las siguientes sesiones.*
- ❖ *La facilitadora invita a continuar profundizando la siguiente sesión con el tema de cómo se fue construyendo esa fuerza organizada de las mujeres en nuestro país, a lo largo de los últimos 25 años.*
- ❖ *Al concluir el ejercicio anterior, la facilitadora invita al Diálogo Abierto. En la Carpeta de Diálogo, se anota lo más significativo de las reflexiones. Ejes para la reflexión:*
 - *¿Qué enseñanzas sobre el tema nos deja el ejercicio?*
 - *¿Cómo podemos mejorar el ejercicio para realizarlo con grupos de mujeres de nuestra comunidad o zona?*

Segundo taller

Las herencias

Objetivo: Conocer más sobre la historia y la herencia de las organizaciones de mujeres en el país: cuándo nacen, aprendizajes y logros; cuáles están activas hoy día.

Tiempo: 2 horas

1. Momento de armonización



Tiempo: 15 minutos

Indicaciones:

- ❖ *El salón ilustrado con material informativo tomado de la Sección Reflexiva de este segundo módulo de la Cartilla. Se recomienda especialmente hacer un papelógrafo que sintetice el Cuadro general llamado: "Mapa de las organizaciones de mujeres en Costa Rica"*
- ❖ *La facilitadora recuerda la intención de esta segunda sesión, que es conocer más sobre la historia y la herencia de las organizaciones de mujeres en el país.*

2. Momento de convivencia desde el sentir reflexivo



Tiempo: 1 hora

Indicaciones:

- ❖ *Se realiza una exposición participativa sobre las herencias de las organizaciones de mujeres.*
- ❖ *Posteriormente un grupo trabajará una creación utilizando todo tipo de material a mano: plasticina, barro, flores, hojas, yeso, semillas, piedras, madera, etc., sobre el tema: "25 años de historia de las organizaciones de mujeres en Costa Rica".*
- ❖ *Otro grupo trabajará otra creación con materiales similares sobre el tema "Mapa de las organizaciones de mujeres en Costa Rica", tomando como base la información de la Cartilla y sus propios conocimientos.*

3. Momento de convivencia dialogal



Tiempo: 30 minutos

Indicaciones:

- ❖ *Se colocan las dos creaciones en el centro del salón y en Diálogo Abierto se comparte sobre la experiencia vivida. La facilitadora anota en la Carpeta de Diálogo alrededor de los ejes: ¿Qué parte del ejercicio les aportó más y por qué? y ¿Qué sentir y enseñanza nos deja el tema?*

4. Momento de síntesis



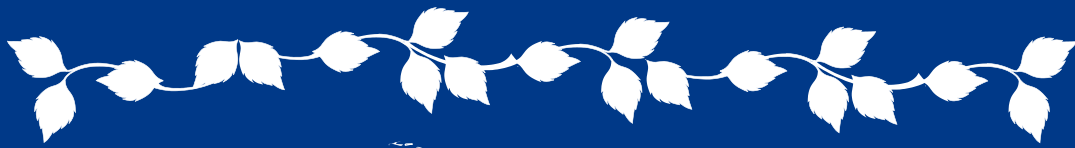
Tiempo: 15 minutos

Indicaciones:

- ❖ *En círculo alrededor de las creaciones se evoca, con cariño y respeto, a todas las organizaciones de mujeres que a través de la historia de Costa Rica aportaron luchas, propuestas, esperanzas. Organizaciones que forman parte, en un sentido real y o simbólico, del gran conjunto de organizaciones de mujeres de Costa Rica.*
- ❖ *Se hace un cierre de círculo afirmando la alegría por todas las organizaciones de mujeres actualmente existentes en el país, en todas sus provincias y cantones.*
- ❖ *Al concluir el ejercicio anterior, la facilitadora invita al Diálogo Abierto. En la Carpeta de Diálogo, se anota lo más significativo de las reflexiones. Ejes para la reflexión:*
 - ▶ ¿Qué enseñanzas sobre el tema nos deja el ejercicio?
 - ▶ ¿Cómo podemos mejorar el ejercicio para realizarlo con grupos de mujeres de nuestra comunidad o zona?

Materiales necesarios y recursos pedagógicos de apoyo para este segundo modulo

- ❖ Cuadernos y lápices para cada participante
- ❖ Lápices de colores, crayolas y pinturas de agua para trabajos de grupo
- ❖ Cartulinas de colores
- ❖ Goma y tijeras
- ❖ 2 tablillas medianas para colocar las creaciones grupales
- ❖ Distintos materiales, preferiblemente adquiridos localmente: materiales secos, flores, barro, piedras, semillas, etc.



Módulo 3

Primera parte

Una mirada holística a las organizaciones de mujeres



Lo que toca reflexionar

- ❖ *Observar que las organizaciones funcionan como redes vivas de relaciones.*
- ❖ *Percibir nuevas miradas sobre el patriarcado como sistema vivo de relaciones.*
- ❖ *Reconocer que las mujeres construimos nuestro mundo a partir de nuestra propia autoorganización.*
- ❖ *Reconocer la idea de que la diversidad es un concepto profundo que expresa la manera en que todas las organizaciones construyen su autoorganización.*

Las organizaciones de mujeres como redes vivas de relaciones

La mirada o visión Holista¹⁴ de ver lo social, plantea que las organizaciones humanas son sistemas vivos, es decir, funcionan con patrones similares a todos los seres vivos del planeta.

La otra idea muy importante en este enfoque es que todos los sistemas vivos se “auto organizan”, se crean a sí mismos sin cesar, ya sea transformando o sustituyendo sus componentes. Se trata de un permanente cambio interno en donde se mantienen sus “patrones de organización”, o maneras propias de responder a los diferentes estímulos del ambiente.

Estos patrones de organización que cada organismo autocrea y alimenta permanentemente, tienen forma de una red. Es decir, hay una interconexión de todas las partes, de todos los componentes, por ejemplo como sucede en la telaraña. Además, siempre hay un constante fluir de materia y energía que el organismo utiliza para producirse, para regenerarse y reproducirse, como parte de la evolución y el desarrollo.

Esta primera idea podría confundirnos: ¿las organizaciones de mujeres funcionamos como funciona la organización de una oruga o de un árbol? Esencialmente sí. Veamos:

Las organizaciones de las mujeres tienen patrones de autoorganización como la vida misma, como cada persona: su funcionamiento está basado en relaciones interconectadas, en vínculos hacia adentro y hacia afuera, en formas muy propias de crecer, desarrollarse, deteriorarse, entrar en crisis, cambiar y cerrar su ciclo.

Imaginémonos como el cuerpo humano con todos y cada uno de sus órganos y sistemas interconectados; o imaginémoslo como una célula articulada a otra célula articulada a otra célula y así sucesivamente; o imaginémoslo como un alga marina que es parte de todo un arrecife en donde todas las partes cooperan.

En todas estas formas o imágenes, lo que vemos son REDES, relaciones basadas en redes o conexiones, donde todas las partes están interconectadas. La vida misma, tiene como una característica principal la tendencia a establecer vínculos, a asociarse, a cooperar.

¹⁴ Para profundizar en el significado de Holismo u Holista, ver la Guía Creativa al final de esta Sección

Patriarcado, maneras de ver el mundo y autoorganización

◆ Patriarcado

Sabemos que el patriarcado es un sistema de valores y comportamientos en la sociedad, caracterizado por el dominio de lo masculino sobre lo femenino, tanto en sentido real como simbólico.

Este sistema “se hace” permanentemente (no es estático), es decir, cambia y se modifica a lo largo de la historia produciendo determinado tipo de cultura, de economía y de relaciones de poder bajo dominio masculino. Por eso decimos que es “un sistema vivo”.

Este sistema vivo tiene una historia de valores, emociones y acciones sustentadas en el poder de control, la agresividad y la competencia, que son internalizadas por toda mujer y hombre desde la primera infancia, y que a su vez transmiten a los niños y niñas. Es como una enorme “red” de relaciones que, de generación en generación, transmiten los valores patriarcales.

◆ Maneras de ver el mundo

La mirada o enfoque Holista nos dice que en realidad no existe tal separación entre el mundo y la persona que lo observa o vive. Las personas creamos constantemente nuestra manera de percibir, conocer y sentir la realidad. La realidad no existe fuera de nosotr@s. La imagen de lo que vemos y conocemos tiene, por decirlo así, el color y la tonalidad de la persona que mira.

Hombres y mujeres aprendemos en nuestra socialización, a ver el mundo desde los valores patriarcales.

Por otra parte, cuando conocemos algo, o nos relacionamos con algo o alguien, lo hacemos desde nuestro propio mundo personal, involucrando nuestro cuerpo, nuestro sentir, experiencias, maneras de ver la vida. Lo que conocemos y cómo pensamos está en estrecha relación con nuestro hacer y experiencia de vida.

También todas las experiencias que vivimos, las vivimos desde nuestro cuerpo. Cada mujer tiene un cuerpo que es historia, sociedad, biología, emociones, sensaciones, etc.

◆ **Autoorganización**

“Cada persona, cada mujer, tiene su propia historia familiar, cultura, etnia, condición social, su biología, sus emociones, etc. Con este conjunto de informaciones, ella observa la realidad, se relaciona con el mundo externo y el sistema patriarcal.

De acuerdo a la manera en que asuma y decida, cada mujer va respondiendo al medio. Es lo que se entiende por “autoorganización”. La creatividad, el conservadurismo, el miedo, la trasgresión, la rebeldía, la huida, la búsqueda son todas maneras distintas en que cada mujer va resolviendo, de manera “autoorganizada” su relación con la vida y el entorno (patriarcal). En otras palabras: todas estas maneras en que cada mujer, desde su propia y particular existencia, va asumiendo la vida, sus obstáculos y oportunidades; las condiciones que va creando para acceder a recursos, para aprender, cuidar de la familia y de sí misma, vivir la cotidianidad, el trabajo, el mundo afectivo, la relación con la naturaleza, los grupos, las organizaciones. REPRESENTA UNA COMPLEJA RED, DE EMOCIONES, PENSAMIENTOS Y ACCIONES QUE SE AUTOORGANIZA.”¹⁵

◆ **¿Cómo se vinculan todas estas reflexiones con el tema de las organizaciones de mujeres?**

Las organizaciones, como entes que funcionan también por el principio de la autoorganización, van adquiriendo una identidad que es expresión del propio y particular movimiento de las relaciones que se tejen a su interior: de tipo intersubjetivo, de aprendizaje y conocimiento, de relaciones de poder, de accesibilidad a recursos, de contactos con el afuera, etc.

Se puede relacionar “el cuerpo” de una organización con estructura, roles, mecanismos y recursos. Por ejemplo los roles de las miembros que canalizan opinión; los materiales comunicacionales del grupo; los medios materiales, los mecanismos de organización.

De allí que el tema de cómo está “el cuerpo de la organización” tiene sentido para la reflexión. Porque tiene implicaciones en los estilos de identidad colectiva que se van gestando o consolidando.

¹⁵ Lili Quesada S. Trabajo para el Doctorado en Educación. Universidad La Salle, CR 2005. Mimeo.

La diversidad como expresión de las redes de relaciones que se tejen en una organización

Las nuevas tendencias (no sólo en el ámbito ecológico y sociopolítico sino cultural y artístico) están desarrollando de manera más amplia y profunda el concepto de “DIVERSIDAD”. Ya no solamente ésta hace referencia a una escala descriptiva de la realidad (diversa en sí misma), o a las “diferencias culturales”, sino y sobre todo, está remitiendo a una nueva manera de ver el mundo y la vida.

Lo anterior significa que si integramos la idea de que la vida misma es diversa, y que nuestras organizaciones son parte de esta realidad cambiante, entonces se va autoconstruyendo un concepto más profundo de lo que significa la diversidad.

Si nos pusiéramos a describir las diversidades presentes en las organizaciones, podríamos ver seguramente:

- a. Una gama amplia de grupos, diferentes por lo que hacen y por las razones de fundación o misión.
- b. Una diversidad según las características de su membresía.
- c. Diversidades por los vínculos que se establecen con el entorno.
- d. Diversidad por cosmovisión o tipo de pensamiento de las personas miembros.

a. **Diversidad por tipos de acción, fines y misión:**

- ▶ Se organizan para llevar a cabo un proyecto productivo, económico.
- ▶ Se juntan para el aprendizaje.
- ▶ Se proponen apoyar a otras mujeres a mejorar su calidad de vida y tener igualdad de oportunidades.
- ▶ Actúan para fortalecer una identidad propia específica, por ejemplo las mujeres jóvenes o las indígenas.
- ▶ Actúan para defender el derecho a la no violencia.
- ▶ Actúan para defender el derecho a la salud integral de las mujeres.
- ▶ Para hacer actividades sociales.
- ▶ Para ejercer derechos políticos.
- ▶ Desarrollando actividades de salud.

- ▶ Para apoyar actividades escolares y de sus hijos e hijas.
- ▶ Para realizar actividades comunitarias.
- ▶ Para fines recreativos.

b. Diversidad por las características de las personas que conforman la organización:

- ▶ La condición social y económica.
- ▶ El acceso al conocimiento y la educación.
- ▶ La situación familiar.
- ▶ La situación personal.
- ▶ El género.
- ▶ El acumulado cultural.
- ▶ Las prácticas religiosas o espirituales.
- ▶ La etnia.
- ▶ La condición de ser migrante.
- ▶ Las edades.
- ▶ La procedencia regional.
- ▶ La situación de salud.

c. Diversidad por los vínculos que se establecen

- ▶ En otras partes del mundo.
- ▶ A escala nacional.
- ▶ A nivel más regional.
- ▶ Localmente.
- ▶ Con otros grupos afines.
- ▶ Estrictamente interpersonales a lo interno del grupo.

e. Diversidad por cosmovisión o tipo de pensamiento de las personas miembros

- ▶ De visión pragmática, no le interesa lo ideológico.
- ▶ Domina lo ideológico.
- ▶ Prevalece lo vivencial y las dimensiones terapéuticas.
- ▶ La base es la defensa de derechos.
- ▶ Su finalidad es reivindicativa específica.
- ▶ Incorpora la oferta de servicios.
- ▶ Se centra en lo lúdico recreativo.
- ▶ Se basa en la espiritualidad.



◆ Toda organización es parte de una totalidad

Las organizaciones, como sistemas vivos e inteligentes, son parte a su vez de sistemas vivos más amplios, en escalas que van aumentando niveles de complejidad y articulación.

En lugar de cuerpos celestes del Universo, bien podríamos imaginar que cada planeta es una organización.

Si cada persona es “una república de cien mil millones de células autónomas”,¹⁶ imaginemos también que cada organización expresa muchas repúblicas de células provenientes de sus miembros y luego otras muchas repúblicas celulares de muchas organizaciones afines y así podríamos seguir imaginando en escalas cada vez más amplias.

Aunque no nos demos cuenta de ello o no lo percibamos, toda organización y las personas que la conforman, están nutriendo o desnutriendo a organizaciones afines a ella. Por ejemplo; los grupos de mujeres productoras campesinas alimentan al conjunto de mujeres productoras campesinas de su zona, su provincia, país, región, continente, planeta. Siempre está presente la totalidad. Esto se conoce como el principio de la “resonancia”. En una imagen sencilla: es como cuando lanzamos una piedra a un lago: se forma una secuela de círculos. Es así como funciona la resonancia. Se va sintiendo la influencia de las pequeñas acciones en niveles mayores de totalidad y también viceversa: se genera la influencia de grandes acciones de grandes organizaciones en niveles pequeños y locales de grupos afines.

Por decisión, las personas miembros de una organización, pueden involucrarse en distintos niveles de una totalidad mayor. Pueden, por ejemplo, sentirse a gusto teniendo presente solamente la problemática de las mujeres del barrio; otra se sentirá más comprometida integrando demandas o situaciones más de tipo nacional. Las menos, intentarán en su accionar incorporar dimensiones más globales y mundiales.

¹⁶ Morin, Edgar (2003). El Método V. La humanidad de la humanidad. Colección teorema, serie mayor. Ediciones Cátedra. Madrid, España. pag. 265.

Una organización puede autoperibirse en relación con distintos niveles de totalidad:

El universo
El planeta tierra
El Continente
América Latina
Centroamérica
El país
La provincia
El cantón
Las comunidades aledañas
La comunidad donde se localiza
Las familias del grupo participante

Las organizaciones podrían ubicarse, en términos muy generales, en relación a distintos tipos de vinculación con totalidades mayores, de la siguiente manera:

1. Sin relaciones externas.
2. Con relaciones económico-sociales de pequeña escala.
3. De relaciones comunitarias o regionales¹⁷.
4. De relaciones nacionales.
5. De relaciones internacionales.

¿Qué es lo que provoca, por ejemplo, que una organización reduzca su accionar y/o visión al barrio inmediato y otra organización trascienda a lo internacional? ¿En dónde está la diferencia? A primera vista, y más en atención de lo aparente, se podría decir que se debe a diferencias sociales, económicas, de acceso a oportunidades en muchos sentidos, sobre todo de información y comunicaciones.

Para reflexionar:

Es inmensa la capacidad potencial de desarrollo y superación de las personas. Desde la sabiduría, creatividad y fortaleza, unas mujeres DECIDIDAS son capaces de llevar a su organización a campos insospechados.

Una organización conciente tiene raíz, autoconocimiento, identidad propia y sabiduría para actuar y enfrentar los cambios

¹⁷ Sea distrital, cantonal, provincial, intercantonal, interprovincial.



Módulo 3

Guía creativa

Organización como red viva de relaciones:

Para profundizar en este tema, puede consultarse:

- Fritjof Capra. (1998). **La trama de la vida. Una nueva perspectiva de los sistemas vivos**. Editorial Anagrama. Barcelona.
- Autores varios. Ramón Gallegos compilador. (1998). **¿Hacia dónde vamos? Visión Holista para crear una cultura sustentable**. Editorial Pax México.
- Ramón Gallegos. (2001). **Educación Holista. Pedagogía del Amor Universal**. PAX.

Redes:

F. CAPRA (1998). **La trama de la vida**. Editorial Anagrama. Barcelona. Pags. Citadas: 99-100.

Redes: Los patrones de la vida

Una vez apreciada la importancia del patrón para la comprensión de la vida, podemos preguntarnos: ¿hay un patrón de organización común que pueda ser identificado en todos los seres vivos? Veremos que, efectivamente, así es. Este patrón de organización, común a todos los seres vivos, será analizado en detalle más adelante. Su propiedad más importante es que se trata de un patrón en forma de red. Dondequiera que encontremos sistemas vivos -organismos, partes de organismos o comunidades de organismos-, podremos observar que sus componentes están dispuestos en forma de red. Si vemos vida, vemos redes.

Esta constatación llegó a la ciencia en los años veinte, cuando los ecólogos empezaron a estudiar las redes de alimentación. Poco después, reconociendo la red como el patrón general de vida, los pensadores sistémicos generalizaron los modelos en red a todos los niveles de los sistemas. Los cibernéticos en par-

ticular, trataron de entender el cerebro como una red neuronal y desarrollaron técnicas matemáticas específicas para analizar sus patrones. La estructura del cerebro humano es extraordinariamente compleja. Contiene alrededor de diez millones de células nerviosas (neuronas) interconectadas en una vasta red a través de un millón de conexiones (sinapsis). Puede ser dividido en subsecciones o subredes, que se comunican entre sí en forma de red. Todo ello origina patrones intrincados de tramas interconectadas, redes anidando en el seno de redes mayores.

La primera y más obvia propiedad de cualquier red es su no-linealidad, va en todas direcciones. Por lo tanto, las relaciones en un patrón en red son relaciones no-lineales. En particular, un estímulo o mensaje puede viajar en un camino cíclico, que puede convertirse en un bucle (una espiral) de retroalimentación. El concepto de retroalimentación está íntimamente ligado al de patrón en red.

Puesto que las redes de comunicación pueden generar bucles de retroalimentación, son capaces también de adquirir la habilidad de regularse a sí mismas. Por ejemplo, una comunidad que mantiene una red de comunicaciones activa aprenderá de errores, ya que las consecuencias de un error se extenderán por toda la red, volviendo al origen a lo largo de los bucles de retroalimentación. Así la comunidad podrá corregir sus errores, regularse a sí misma y organizarse. En realidad, la autorregulación ha emergido quizás como el concepto central de la visión sistémica de la vida y al igual que los conceptos de retroalimentación, está íntimamente ligado a las redes. El patrón para la vida, podríamos decir, es un patrón capaz de autoorganizarse. Esta es una sencilla definición, pero se basa en los recientes descubrimientos de la mismísima vanguardia de la ciencia”.

Organizaciones y sistemas vivos:

F. CAPRA (2002). **Conexiones ocultas**. Editorial Anagrama. Barcelona.

“El cambio permanente”.

Para resolver el problema del cambio organizativo, necesitamos comprender antes los procesos de cambio naturales inherentes a todo sistema vivo. Una vez lo hayamos logrado, podremos comenzar a diseñar, en consecuencia, los procesos de cambio organizativo creando organizaciones humanas que reflejen la adaptabilidad, la diversidad y la creatividad de la propia vida.

Según la comprensión sistémica de la vida, los sistemas vivos se crean o se recrean a sí mismos sin cesar, mediante la transformación o sustitución de



sus componentes. Sufren cambios estructurales continuos al mismo tiempo que preservan sus patrones de organización en forma de red. Comprender la vida significa comprender los procesos de cambio inherentes a ella”

Autoorganización:

Una organización puede autoperibirse en relación con distintos niveles de totalidad:

El universo
El planeta tierra
El Continente
América Latina
Centroamérica
El país
La provincia
El cantón
Las comunidades aledañas
La comunidad donde se localiza
Las familias del grupo participante

Maneras de aprender:

“La vida se vive desde el cuerpo. Aprendemos desde el cuerpo histórico cultural, emocional, energético y biológico que nos constituye...El proceso de aprender se produce como mezcla de todos los sentidos...” Hugo Assmann

Enfoque o visión holista:

1. El nacimiento de la visión holista.

El ser humano forma parte, con una limitación en el tiempo y el espacio, de un todo que llamamos universo.

Piensa y siente por sí mismo, como si estuviera separado del resto; es como una ilusión óptica de la conciencia. Esa ilusión es una cárcel que nos circunscribe a las decisiones personales y al afecto hacia las personas más cercanas. Hay que traspasar sus muros y ampliar ese círculo para abrazar a todos los seres vivos y a la naturaleza en todo su esplendor.

Albert Einstein

“El nuevo paradigma holístico”

Nos encontramos ante un cambio de época planetaria, que incluye cambios radicales en las dimensiones política, económica y social de nuestra civilización. Es un cambio en el modelo global sobre el que se organizó toda la vida humana y que tuvo una duración de trescientos años. El paradigma newtoniano-cartesiano nació con una revolución científica y termina con otra; esto deja de manifiesto la importancia que la ciencia ha logrado actualmente, no sólo para influir en las direcciones que toma una sociedad, sino también en la vida cotidiana e individual de las personas.

El paradigma newtoniano-cartesiano fue una visión del mundo que incluyó todas las manifestaciones humanas, así desarrolló una visión científica compartida por una comunidad de científicos que definieron criterios para valorar lo que era real y lo que no lo era. Desarrolló una visión cotidiana del mundo que fue compartida por el hombre común y los grupos sociales. Esta visión definió lo que era deseable alcanzar y, especialmente, la manera como tenía que ser pensada la existencia humana. La visión mecánica permeó toda la vida social de la modernidad, se pudo desarrollar gracias a un desencantamiento del mundo o a una represión de las dimensiones espirituales de la experiencia humana. Esta represión de los valores humanos sumió a la civilización en profundos problemas sociales, tales como una riqueza económica en un sector minoritario de la humanidad y una grave pobreza en otro mayor, todo ello producto de una visión fragmentada de la realidad.

El modelo que estamos abandonando se caracteriza por una separación entre la persona y su entorno, por una división interna de la persona misma, la cual devino en una visión materialista del universo. A partir de esta percepción materialista, fragmentada, dualista, reduccionista e intelectual se originan los problemas que actualmente vivimos y que han llevado a que el problema hoy día sea la supervivencia del hombre a pesar del grave deterioro del planeta. La crisis de la humanidad es una crisis de su visión del mundo: una crisis de significado.

El término holista proviene del griego *holos*, que en nuestro contexto significa totalidad, y se refiere a una forma de comprensión de la realidad en función de totalidades en procesos integrados. Holista significa que la realidad es una totalidad no dividida, que no está fragmentada, que el todo es la realidad fundamental. La totalidad, desde la visión holista, no es una estructura estática, sino un flujo universal, impermanente. Esta totalidad holista sólo puede ser captada por la inteligencia como cualidad de la conciencia diferente del pensamiento mecánico y de la cual hablaremos



más adelante. La visión holista se basa en la integración del conocimiento: ciencia, arte, espiritualidad y tradiciones se articulan para crear una cultura de la sabiduría que supere la fragmentación del conocimiento expresado en las disciplinas académicas, pero dado que no es posible comprender la nueva realidad desde disciplinas aisladas, la visión holística es transdisciplinaria por naturaleza.

La visión holista rompe con el paradigma científico mecanicista al basarse en nuevos principios de comprensión de la realidad como los siguientes: *Unidad*. Los hechos no pueden ser separados de los valores, el observador no está separado de lo observado; los seres humanos no están separados del universo que habitan; el verdadero conocimiento es un acto unitario en el que sentimientos, cogniciones, intuición y discernimiento se presentan unificados.

Totalidad. La totalidad es más que la suma de sus partes y no puede ser explicada a través de las partes. Las partes están armónicamente relacionadas y sólo pueden ser adecuadamente comprendidas por la dinámica de la totalidad. No hay partes que tengan una existencia independiente.

Desarrollo cualitativo. Ocurre a través de procesos dinámicos e interrelacionados no lineales, por medio de desequilibrios; es transformativo, integrativo y tiene sentido. Incluye la novedad, la diversidad, la impredecibilidad y el orden-caos.

Transdisciplinarietà. Se rebasa el marco de las disciplinas científicas aisladas, la integración no se realiza sólo dentro de la ciencia sino entre los diferentes campos de conocimiento humano: ciencia, arte, tradiciones y espiritualidad en vez de ser contradictorias, son complementarias.

Espiritualidad. Es entendida como la experiencia directa de la totalidad en la que el ser humano reconoce el orden fundamental del universo y su identidad con ese orden. Amor universal, compasión y libertad incondicional son la naturaleza de la espiritualidad. No está relacionada con iglesias ni creencias religiosas.

Aprendizaje. Es un discernimiento personal-social con significado humano que ocurre en niveles intuitivo, emocional, racional, espiritual, físico, artístico, cognitivo y espacial, y es incorporado a través de un sentido personal de significado."

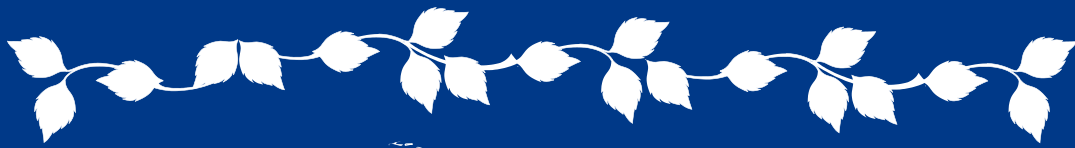
Fuente: Ramón Gallegos (2001). **Educación Holista**. Editorial Pax México. Pag. 16, 17 y 18.



En cada instante, ahora mismo, las inteligencias de su cuerpo están decidiendo qué proporciones de las vitaminas y las proteínas del último alimento que usted ingirió, van a sus células del hígado, cerebro, útero, sistema nervioso, muscular, glandular, para mantener la autoorganización de todo el sistema.

¿Sabías que hace 5 días todas las células de tu páncreas eran diferentes, ahora son otras nuevas?





Módulo

3

Segunda parte



Haciendo la experiencia

❖ **4 talleres**

Primer taller: Las organizaciones como redes vivas de relaciones

Objetivo: Percibir que las organizaciones funcionan como redes vivas de relaciones.

Tiempo: 2 horas, 45 minutos.

1. Momento de armonización



Tiempo: 15 minutos

Indicaciones:

- ❖ *En círculo. Se sugiere en esta sesión iniciar con sonidos, pueden hacer uso de algunos instrumentos improvisados. Si se cuenta con aparato de sonido, poner una pieza musical que sea del agrado del grupo.*
- ❖ *Cuando el ambiente grupal esté ya más en confianza y brinde comodidad a las participantes, la facilitadora invita a hacer juntas un ejercicio de meditación, para entonarse con el tema del taller. Se recomienda al respecto la siguiente meditación:*

Para motivación:

“Somos habitadas por la vida en su gran diversidad, somos habitadas por nuestros ancestros, por la cultura, por la sociedad, por la alegría, la nostalgia, por el dolor, el gozo.

Somos habitadas por lo que pensamos de nosotras mismas, de las distintas gentes y grupos humanos y de la naturaleza.

En nosotras vive la DIVERSIDAD, se expresa y se manifiesta!”

- ❖ *Se invita a pasar al siguiente momento del taller.*

2. Momento de convivencia desde el sentir reflexivo



Tiempo: 1 hora

Indicaciones:

- ❖ *Se pasa a trabajo en pequeños grupos, donde se hace lectura del apartado 1 del módulo 3 (“Las organizaciones de mujeres como redes vivas de relaciones”).*
- ❖ *Se pide a los grupos que resuman una propia reflexión a partir de lo leído. El tema del resumen creativo de cada grupo será: “Las organizaciones de mujeres somos redes vivas de relaciones, como un árbol o una planta”.*

3. Momento de convivencia dialogal



Tiempo: 1 hora

Indicaciones:

- ❖ *En círculo la facilitadora orienta la reflexión solicitando a los grupos que compartan sus resúmenes creativos. En la Carpeta de Diálogo se anota lo más relevante.*

4. Momento de síntesis



Tiempo: 30 minutos

Indicaciones:

- ❖ *Con base en todo lo dialogado en el momento anterior, se elabora una “Caja de Frases” sobre el tema tratado en el taller.*
- ❖ *La facilitadora colocará un pequeño baúl o caja con tapa, al que se le irán introduciendo papeles con frases, escritas por las participantes, de manera espontánea y libre, sobre lo que les ha parecido más importante del taller.*
- ❖ *Al finalizar, con todas en círculo, se leen y se guardan como material para futuros trabajos de reflexión y también para ilustrar el salón en los momentos en que se considere necesario.*
- ❖ *Al concluir el ejercicio anterior, la facilitadora invita al Diálogo Abierto. En la Carpeta de Diálogo, se anota lo más significativo de las reflexiones. Ejes para la reflexión:*
 - *¿Qué enseñanzas sobre el tema nos deja el ejercicio?*
 - *¿Cómo podemos mejorar el ejercicio para realizarlo con grupos de mujeres de nuestra comunidad o zona?*

Segundo taller: Patriarcado y maneras de ver el mundo

Objetivo: Percibir nuevas miradas sobre el patriarcado como sistema vivo de relaciones y sobre las maneras de percibir el mundo.

Tiempo: 2 horas y 45 minutos.

1. Momento de Armonización



Tiempo: 15 minutos

Indicaciones:

- ❖ Cada una se coloca en distintos espacios del salón. La facilitadora hace una secuencia de ejercicios para relajar y flexibilizar el cuerpo.
- ❖ Luego la facilitadora señala el objetivo de esta sesión: reflexionar sobre el patriarcado como sistema vivo de relaciones y cómo los valores patriarcales están presentes en la manera en que observamos y percibimos el mundo (tomando en cuenta el enfoque holístico).

2. Momento de convivencia desde el sentir reflexivo



Tiempo: 1 hora

Indicaciones:

- ❖ *Se organizan grupos de trabajo para hacer la lectura del texto del Módulo 3: "Patriarcado, maneras de ver el mundo y autoorganización". Tiempo de trabajo en grupos para lectura: 30 minutos.*
- ❖ *Posteriormente, se realizará con todo el grupo una dinámica: imaginar que son como el cuerpo de una gran organización de mujeres.*
- ❖ *Se invita a que alguna inicie la dinámica diciendo "yo soy el pecho" o "el corazón" o "la pierna derecha" y se coloca en un lugar en el salón tratando de ir formando el cuerpo. Todas las participantes van escogiendo diferentes partes y se van colocando en los lugares del salón donde sientan que van esas partes del cuerpo.*
- ❖ *Cuando todas estén colocadas (pueden jalar sus sillas y sentarse en el lugar que escogieron), se les pide un minuto de silencio y concentración, reconociéndose como esa parte del cuerpo que escogieron, sintiéndola, percibiendo por qué la escogió.*

3. Momento de convivencia dialogal



Tiempo: 1 hora

Indicaciones:

- ❖ *Se recordará que el objetivo del ejercicio anterior (del cuerpo que representa una organización femenina), es reconocer que nosotras, mujeres organizadas, funcionamos desde un cuerpo particular, con historia, con biología, con informaciones patriarcales que recibimos desde nuestra infancia, un cuerpo que nació en un lugar y tiempo específico y que con base a todas esas informaciones nuestro ser se autoorganiza. IGUAL SUCEDE CON LAS ORGANIZACIONES DE MUJERES.*
- ❖ *La facilitadora colabora con el diálogo, preguntando primero por qué escogimos esa parte del cuerpo en el ejercicio anterior*
- ❖ *Luego la Facilitadora propicia el diálogo con preguntas como las siguientes :*
 - ▶ ¿El corazón tiene algún mensaje?
 - ▶ ¿Está conectado con algún otro órgano en especial?
 - ▶ ¿Qué informaciones querrá decir el estómago a este cuerpo?
 - ▶ ¿Y las piernas han caminado hacia donde han querido?
 - ▶ ¿Los brazos han podido abrazar lo que han querido?
 - ▶ ¿La boca ha podido decir las palabras que ha querido?

La facilitadora sintetiza reflexiones finales en este momento, poniendo en claro que LA AUTOORGANIZACION tiene que ver con cómo las organizaciones y las personas, van tomando decisiones en la vida según las distintas informaciones (patriarcales y no patriarcales) que se reciben a través del cuerpo y la mente y que van definiendo necesidades y el camino para satisfacerlas.

4. Momento de síntesis



Tiempo: 30 minutos

Indicaciones:

- ❖ *En grupos, utilizando un papelógrafo colocado en el centro del círculo, se dibuja una imagen del Patriarcado (como sistema vivo de relaciones) y la imagen de las organizaciones de mujeres como parte de una red viva de relaciones que busca alimentar sistemas no patriarcales de vida.*
- ❖ *La idea es hacerlo con espontaneidad, sin racionalización, con gozo y alegría...*
- ❖ *Al concluir el ejercicio anterior, la facilitadora invita al diálogo abierto. En la Carpeta de Diálogo, se anota lo más significativo de las reflexiones. Ejes para la reflexión:*
 - ▶ ¿Qué enseñanzas sobre el tema nos deja el ejercicio?
 - ▶ ¿Cómo podemos mejorar el ejercicio para realizarlo con grupos de mujeres de nuestra comunidad o zona?

Tercer taller:

La diversidad como expresión de las redes de relaciones que se tejen en una organización

Objetivo: Reconocer la idea de que la diversidad es un concepto profundo que expresa la manera en que tejen todos los organismos su autoorganización.

Observar la diversidad como expresión de las redes de relaciones que se tejen dentro de las organizaciones de mujeres.

Tiempo: 3 horas y 15 minutos

1. Momento de armonización



Tiempo: 15 minutos

Indicaciones:

- ❖ *Se les dice a las participantes que se estiren, hagan ejercicios de relajación o que compartan alguno que sepan con todas las compañeras.*
- ❖ *Posteriormente se les explican los objetivos del taller.*

2. Momento de convivencia desde el sentir reflexivo



Tiempo: 2 horas

Indicaciones:

- ❖ *Se pasa a un trabajo en grupos organizados según el criterio de afinidad de las participantes (por lugar de procedencia, por tipo de trabajo que ellas realizan en su organización o fuera de ella o por otros criterios que se escojan). Los grupos darán lectura y reflexión del apartado del Módulo 3: “La diversidad como expresión de las redes de relaciones que se tejen en una organización”. Tiempo: 1 hora.*
- ❖ *Se les da a los grupos una guía de reflexión con base en las siguientes preguntas: ¿dónde están las mayores dificultades para construir y practicar la diversidad?; ¿qué pasos podemos dar para trabajar de mejor manera el principio de la diversidad?*
- ❖ *Después de la lectura se le pide a los grupos que elaboren una Red de la Diversidad de las organizaciones conocidas en su comunidad o zona, o sector de trabajo. La Red de la Diversidad se hará de manera creativa, contando para ello con materiales aportados por la facilitadora: papelógrafos, papeles de colores, crayolas, marcadores de colores. Tiempo: 1 hora*

3. Momento de convivencia dialogal



Tiempo: 45 minutos

Indicaciones:

- ❖ *En el salón se colocan los trabajos de las “Redes de la Diversidad” y cada grupo y participante participa de la recreación de dichos trabajos.*
- ❖ *La facilitadora orienta el Diálogo con preguntas como las siguientes:*
 - ▶ ¿Qué nos evoca la imagen de estas diversidades en las creaciones que se han hecho?
 - ▶ ¿Dónde están las mayores dificultades para construir y practicar la diversidad?
 - ▶ ¿Qué pasos podemos dar para trabajar de mejor manera el principio de la diversidad?

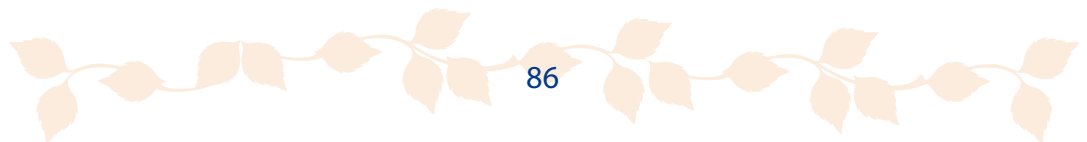
4. Momento de síntesis



Tiempo: 15 minutos

Indicaciones:

- ❖ *La facilitadora hace un cierre de la sesión evocando el significado de la riqueza de las agrupaciones de mujeres existentes en el país y en el mundo.*
- ❖ *Al concluir el ejercicio anterior, la facilitadora invita al Diálogo Abierto. En la Carpeta de Diálogo, se anota lo más significativo de las reflexiones. Ejes para la reflexión:*
 - ▶ *¿Qué enseñanzas sobre el tema nos deja el ejercicio?*
 - ▶ *¿Cómo podemos mejorar el ejercicio para realizarlo con grupos de mujeres de nuestra comunidad o zona?*



Cuarto taller:

Toda organización es parte de una totalidad menor y una totalidad mayor

Objetivo: Reconocer los vínculos entre distintos niveles de la realidad, con los que las organizaciones nos relacionamos, como parte del contexto local, nacional e internacional.

Tiempo: 4 horas

1. Momento de armonización



Tiempo: 10 minutos

Indicaciones:

- ❖ *La facilitadora procura que en el salón se observen algunos de los materiales producidos en el taller anterior, como las “Maquetas de la Diversidad” y “La Matriz de Creación” que se hizo en el primer Taller del Módulo 1.*
- ❖ *La facilitadora recuerda sobre la intención de este taller, que es profundizar sobre los tipos de vínculos que las organizaciones de mujeres establecen en su trabajo.*
- ❖ *Se realizan algunos ejercicios de relajamiento para soltar tensiones y concentrarnos en el momento del taller.*

2. Momento de convivencia desde el sentir reflexivo



Tiempo: 1 hora

Indicaciones:

- ❖ *En grupos se hace lectura del apartado del Módulo 3: “Toda organización es parte de una totalidad”*
- ❖ *Luego de las lecturas y un espacio de reflexión para comentarios y preguntas (siempre necesario como parte de la dinámica), se pide a cada grupo que imagine que es una organización que va a construir su Red de Vínculos, a nivel local, regional y nacional.*
- ❖ *A cada grupo se le entregarán círculos de papel e hilos de diferentes colores. Con este material tendrán que elaborar una “Red de Vínculos”. En cada círculo escribirán el nombre del grupo con el que tienen relación, (pueden hacerlo sobre una mesa o en el suelo utilizando una sección del salón).*
- ❖ *Se les pide a las participantes que cuando concluyan se tomen unos 5 minutos cada una para observar detenidamente la obra de creación que han hecho, dándose espacio para una autorreflexión sobre el tema de “la organización y las totalidades.”*
- ❖ *Al final del ejercicio, cada grupo mostrará con piedras e hilos el tejido de vínculos que su organización tiene o se ha propuesto.*

3. Momento de convivencia dialogal



Tiempo: 30 minutos

Indicaciones:

- ❖ *Al concluir el ejercicio anterior, la facilitadora invita al Diálogo Abierto. En la Carpeta de Diálogo, se anota lo más significativo de las reflexiones. Ejes para la reflexión:*
 - ▶ ¿Qué enseñanzas sobre el tema nos deja el ejercicio?
 - ▶ ¿Cómo podemos mejorar el ejercicio para realizarlo con grupos de mujeres de nuestra comunidad o zona?

4. Momento de síntesis



Tiempo: 15 minutos

Indicaciones:

- ❖ *En círculo, colocando cerca las creaciones de los 4 grupos sobre la Red de Vínculos de las organizaciones, percibimos las redes de relaciones que se tejen a su alrededor, como parte de sus procesos de autoorganización.*
- ❖ *Cerramos el taller de la manera más sentida que el grupo desee.*

Material necesarios y recursos pedagógicos de apoyo para este tercer módulo

- ❖ *Elementos para generar sonidos o música*
- ❖ *Baúl o caja*
- ❖ *Papelógrafos*
- ❖ *Papeles de colores*
- ❖ *Crayolas, marcadores de colores*
- ❖ *Círculos medianos de papel de colores*
- ❖ *Hilos de diferentes colores*
- ❖ *Tres bases de madera u otro material sólido que sirvan para sostener la maqueta Creativa (con círculos, hilos, entre otros). Tamaño sugerido: 30 cms por 30cms.*
- ❖ *Goma*
- ❖ *Tijeras*
- ❖ *Los afiches de las “Redes de Creación” elaborados durante el Primer Módulo*



Módulo 4

Primera parte

Alimentación y desnutrición de una organización



Lo que toca reflexionar

- ❖ *Percibir qué es lo que mejor nutre a las organizaciones*
- ❖ *Identificar cómo se desnutren las organizaciones de mujeres*

El proceso natural de la nutrición.

“Todo grupo es una entidad viva porque, como cualquier organismo vivo e inteligente: nace, se nutre, crece, crea, se deteriora, se debilita, se dispersa, se proyecta con más o menos fuerza, cambia, muere, se renueva.

Asimismo, la persona, interactuando con esa organización, genera sinergias que influyen nuevos procesos colectivos y personales y que impactan las dinámicas internas, que influyen en la “fuerza vital” de dicha organización. Esa fuerza vital es como la capacidad de respirar o de movimiento de todo organismo vivo. Es su nutrición.

Por otra parte, y a la par de esa fuerza vital, la organización contiene la potencia de su propia muerte o transformación, pasando por momentos de desarmonización, crisis y cambio” (Cocreaciones, CR).

Las organizaciones de mujeres viven procesos similares a los descritos anteriormente. Cuentan con un nacimiento, una dinámica de crecimiento, de conflicto, de renovaciones y de finalización.

Balances y desbalances en la nutrición organizacional

Las organizaciones, de manera paralela y hasta simultánea, muchas veces recurren a formas de alimentación sanas y a formas de alimentación inadecuadas que las desnutren.

Estos procesos generalmente se dan de manera “no conciente”, como parte de una dinámica “espontánea” o en apariencia “no intencionada”. Por eso es tan importante aprender a reconocer las señales de mala alimentación dentro de las organizaciones.

Hablaremos de “facetas” bien nutridas y “facetas” mal nutridas de las organizaciones. Al leer estas reflexiones en el taller, cada quién irá identificando, de acuerdo a su particular proceso, cuáles y cómo se expresan dichas facetas.

Características de organizaciones bien nutridas:

- ▶ Hay flexibilidad.
- ▶ Se promueve la creatividad individual y colectiva.

- ▶ Se saben aprovechar las oportunidades de aprendizaje.
- ▶ Hay entusiasmo.
- ▶ Se saben reconocer y respetar los mecanismos internos no formales de funcionamiento.
- ▶ Se fortalece la identidad con valores comunes.
- ▶ Hay apertura hacia lo nuevo.
- ▶ Hay disposición a enfrentar los cambios y lo nuevo.
- ▶ Se aprende a dialogar.
- ▶ Se trabajan los miedos dentro de la organización.
- ▶ Hay capacidad de adaptarse a los cambios del entorno.
- ▶ Las relaciones de poder están basadas en la cooperación y la asociación.
- ▶ Hay espacio y tiempo para hablar del “cómo me siento, cómo estoy, qué estoy aprendiendo”.
- ▶ Se promueve el autocuidado y el crecimiento personal y colectivo.
- ▶ Se trata de evitar una excesiva inversión de energías en el afuera.
- ▶ Se sabe percibir el momento para inyectar nuevos recursos, cómo hacerlo y quiénes pueden canalizar de mejor manera estos recursos.

Características de organizaciones mal nutridas:

- ▶ Hay rigidez en las relaciones.
- ▶ Domina el autoritarismo como estilo.
- ▶ Las relaciones de poder están basadas en el control.
- ▶ Hay exceso de formalización.
- ▶ Hay excesos en reglamentos y normativas.
- ▶ Hay excesiva informalidad.
- ▶ Hay falta de cuidado interno en seguimiento de acuerdos y procesos.
- ▶ Miedo a las diferencias.
- ▶ Miedo a las crisis, miedo al cambio.
- ▶ Desgaste y cansancio.
- ▶ Perezas, insatisfacciones, poca creatividad.
- ▶ Ensimismamiento, auto centrismo.
- ▶ Confrontación entre las que sí hacen o toman iniciativa y las que no.

- ▶ Escasa inversión interna en espacios para la capacitación y reflexión para hacer frente a nuevos retos y el compartir interno.
- ▶ Subvaloración de lo afectivo.
- ▶ Subvaloración de la diversión y la recreación.
- ▶ Dispersión de los intereses, afinidades y procesos.
- ▶ Incompatibilidades diversas no resueltas.
- ▶ Posicionamientos rígidos de opinión y propuesta.
- ▶ Incapacidades para el diálogo, impaciencias y no se escuchan entre sí.
- ▶ La organización se queda aislada.
- ▶ Incomprensión de la razón de ser de la organización.
- ▶ Ambiciones personales no explicitadas o encubiertas.
- ▶ Tendencia acentuada al activismo.
- ▶ Escasez financiera y sobre inyección financiera: peligro de debilitar la misión y visión, hay confrontación entre quienes dan y reciben, tendencia a ser desbordadas y pérdida de los límites.
- ▶ Escasas herramientas para resolución de conflictos.
- ▶ Pocas oportunidades de crecimiento.

Todas las organizaciones pasan casi que por todas las facetas. Tanto en balance como en desbalance. Lo interesante es aprender que no existe un desarrollo o evolución “en línea recta”: siempre se está en la posibilidad de vivir todas estas características. Seguramente las organizaciones que mayores aprendizajes han tenido en relación a la vivencia de este tipo de procesos, son aquellas que supieron guiarse más por una intuición¹ reflexiva de sus miembros, para percibir qué convenía más en cada momento.

18 Decimos intuición marcando la diferencia con la actitud de cálculo mental racionalista



Módulo 4

Guía creativa

Ejercicios de visualización para el tema de la adecuada nutrición

“Sientan su respiración. Al inspirar nos nutrimos del aire, de la vida a través del oxígeno, al expirar soltamos, relajamos...dejamos ir todas nuestras tensiones. Intercambiando entre el afuera y el adentro. Lo disfrutamos....., tranquilas.....desde una paz interna.

Ahora sentimos como que recuperamos otra respiración para seguir nutriéndonos. Sentimos que desde la planta de nuestros pies respiramos las energías de la tierra, que suben por nuestros pies, se nutren nuestras piernas, caderas, y sentimos cada órgano interno nutrirse, relajarse...

Subimos por nuestro vientre sintiendo nuestros ovarios, útero, riñones, relajarse, nutrirse, reciclarse...y así seguimos subiendo...

Sentimos nuestro estómago, todo nuestro aparato digestivo...relajarse y nutrirse...nuestros pechos, pulmones, nuestro cuello...soltamos y relajamos...

La energía de la tierra nutre toda nuestra cabeza, nuestro rostro, ojos, frente...permitiéndonos relajarnos y nutrirnos.

Seguimos subiendo e imaginamos que nos conectamos con una flor con el corazón del universo, desde donde también viene otro río de energía que nos nutre desde la cabeza hasta los pies. Nos sentimos bien, nos autorreconocemos. Estamos bien con nosotras mismas.

Paralelamente sentimos que todo nuestro cuerpo está lleno de vida e inteligencia. Que nuestras venas y arterias de sangre son como nuestros ríos internos, a través de los cuales se nutren nuestros órganos que son como países o regiones de una gran república. Todo está interconectado. Somos como un planeta, como una Madre Tierra, llenas de vida y de informaciones sabias. Disfrutemos este instante presente. Todo está interconectado...”¹⁹

Para reflexionar:

El estrés es un desequilibrio del organismo... Desde el punto de vista de la teoría de sistemas, el fenómeno del estrés ocurre cuando una o más variables de un organismo alcanzan sus valores más extremos, lo que provoca un aumento de rigidez en todo el sistema... Un estrés prolongado suprime el sistema inmunizador del organismo, sus defensas naturales contra las infecciones y contra otras enfermedades... p381-82 F. Capra. El punto crucial.

Sugerencia:

Recolectar canciones, frases positivas, poemas, fotos, diversas creaciones de las mujeres, que ayuden como material motivador para el tema de este Módulo.





Módulo 4

Segunda parte

Introduciendo el tema sobre la organización de las mujeres



Haciendo la experiencia

❖ *2 talleres*

Primer taller : La buena nutrición

Objetivo: Percibir las semejanzas entre lo que nutre a las personas y a las organizaciones, en tanto “alimento para estar y sentirse bien”

Tiempo: 3 horas y 30 minutos

1. Momento de armonización



Tiempo: 15 minutos

Indicaciones:

- ❖ *El grupo en círculo. Se solicita silencio y concentración.*
- ❖ *Se coloca en el centro del círculo una planta. Se pide al grupo que tome contacto con ella sintiéndola, observándola. La facilitadora, comparte la siguiente reflexión:*
- ❖ *La facilitadora pregunta a los participantes ¿Cómo se sintieron?*

La planta que estamos observando ES UN SER VIVO, dinámico, con informaciones muy antiguas en ella. Está en crecimiento continuo. Aporta a nuestra salud y a la salud del planeta. Necesita alimentarse de luz, de agua, de nutrientes de la tierra. Reacciona a las hostilidades del ambiente. Aprende a crecer. También aprende a morir.

2. Momento de convivencia desde el sentir reflexivo



Tiempo: 2 horas

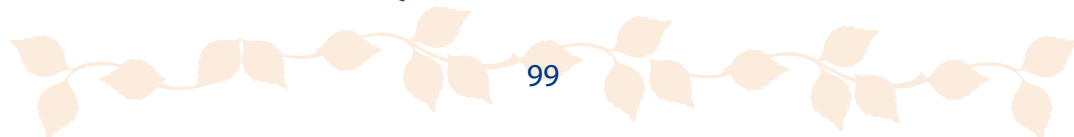
Indicaciones:

- ❖ *En grupos se da lectura a la Sección Reflexiva del módulo. Se reflexiona y anotan las ideas, inquietudes y preguntas que surjan.*
- ❖ *La facilitadora recomienda a los grupos poner atención en preguntas como las siguientes: ¿si las organizaciones bien nutridas tienen tanto potencial y son tan importantes, por qué no lo hacen?, ¿por qué no ocurre?*
- ❖ *Luego en cada grupo se repartirá el instrumento siguiente, el cual se llena individualmente:*

Autodiagnóstico “Nutrición POE” (Persona-organización-entorno)

	A mi propia persona	A la organización	A mi entorno
Cómo nutro a nivel de pensamiento			
Cómo nutro a nivel de afecto y cariño			
Cómo nutro a nivel de trabajo creativo			
Cómo nutro a nivel de salud			
Cómo nutro a nivel espiritual			

Elaboración de la consultora: Lilibiana Quesada Saravia.



Una vez concluido el autodiagnóstico (es individual y personal), se comparte en el grupo, siguiendo una reflexión que busca relacionar las distintas maneras de nutrición en lo personal, hacia la organización y con el entorno. Se recomienda en tal sentido identificar similitudes entre los tres niveles así como las dificultades que se presentan para trabajar las coherencias en las formas de nutrición desde lo personal a lo organizativo y al contexto o entorno más amplio.

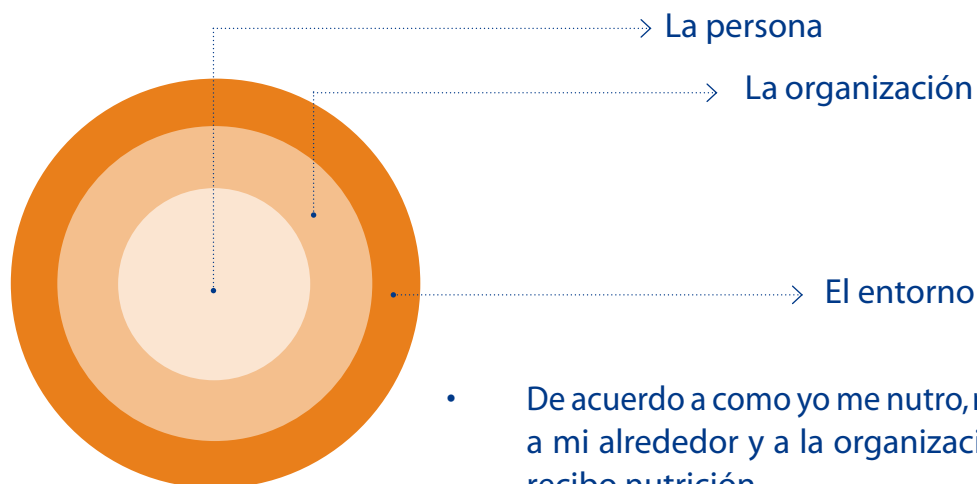
3. Momento de Convivencia dialogal



Tiempo: 1 hora

Indicaciones:

- ❖ *La facilitadora invita al diálogo entre todas, para compartir la experiencia de los grupos.*
- ❖ *Se escribe en la Carpeta de Diálogo lo más importante. Para facilitar el diálogo reflexivo se sugiere utilizar el siguiente instrumento, dibujado en un papelógrafo grande, de manera que se puedan ir colocando conceptos o reflexiones síntesis aportados por las participantes:*



4. Momento de síntesis



Tiempo: 15 minutos

Indicaciones:

- ❖ *Se cierra la sesión colocando la planta en el centro del círculo. La facilitadora invita a imaginar esa planta como la organización que se verá enriquecida por una mejor alimentación. Cada una le dirá en voz alta a esa planta-organización qué “alimento” le regala y para qué le ayudará.*

Segundo taller: La inadecuada nutrición de las organizaciones

Objetivo: Identificar cómo se desnutren las organizaciones

Tiempo: 3 horas y 15 minutos

1. Momento de armonización



Tiempo: 15 minutos

Indicaciones:

- ❖ *En círculo, hacer ejercicios fuertes: saltando y diciendo una palabra fuerte, gritada. Unas 7 veces.*
- ❖ *Respirar, sentir que la respiración nos nutre.*
- ❖ *La facilitadora explica la intención de este taller: percibir, identificar, sentir cuándo las organizaciones están viviendo facetas o momentos de mala nutrición y cuáles son sus características.*

2. Momento de convivencia desde el sentir reflexivo



Tiempo: 1 hora y media

Indicaciones:

- ❖ *En grupos de trabajo las participantes reflexionan, desde el sentir, sobre la pregunta: ¿Cómo nos ha desnutrido el patriarcado a nosotras las mujeres? ¿Cómo se desnutren las organizaciones de mujeres? ¿Qué relaciones encontramos entre una y otra situación?*
- ❖ *Se toma nota de comentarios y preguntas que surgen de la reflexión.*
- ❖ *El grupo lee, al final de su ejercicio, el apartado del módulo 4 sobre la desnutrición de las organizaciones. A partir de esta lectura las participantes en los grupos amplían nuevos comentarios o preguntas.*
- ❖ *A través de un afiche colectivo, se plasman las elaboraciones del grupo.*

3. Momento de convivencia dialogal



Tiempo: 1 hora

Indicaciones:

- ❖ *En plenaria, cada grupo comparte su afiche y su experiencia de trabajo.*
- ❖ *La facilitadora, en la Carpeta de Diálogo, anota lo más significativo.*
Ejes:
 - *¿Cómo nos desnutre el patriarcado a las mujeres?*
 - *¿Cómo las mujeres nos desnutrimos dentro de las organizaciones?*
 - *¿Cómo las organizaciones se desnutren?*
 - *¿Qué relación existe entre la desnutrición personal y la desnutrición organizacional?*

4. Momento de síntesis



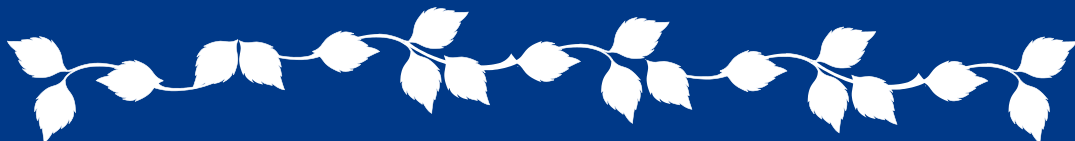
Tiempo: 30 minutos

Indicaciones:

- ❖ *En círculo, de pie, abrazadas, se comparten momentos de “mutua nutrición”. Por ejemplo, se pueden dar mensajes positivos, leen poesía, en círculo se dicen una a la otra por qué están felices de estar en el taller.*
- ❖ *Se sugiere cerrar el taller con algunas canciones sentidas espontáneamente por el grupo.*

Materiales de apoyo y recursos necesarios

- ▶ *Papeles de colores de distinto tipo (para hacer collages)*
- ▶ *Imágenes, recortes, fotos, (para hacer collages)*
- ▶ *Cartulina de colores*
- ▶ *Marcadores de colores*
- ▶ *Goma y tijeras*
- ▶ *Una planta*
- ▶ *El instrumento del autodiagnóstico (contemplado en el primer taller de este módulo 4)*



Módulo 5

Primera parte

Los dilemas del crecimiento y el cambio



Lo que toca reflexionar

- ❖ *Que las participantes identifiquen los principales nudos o dilemas del crecimiento en sus organizaciones.*
- ❖ *Ampliar conocimientos sobre el tema de la "Economía de recursos" dentro de las organizaciones, como parte de los crecimientos sanos.*

Crecimiento y cambio en las organizaciones

Si entendemos la vida como un sistema interconectado donde todos los elementos están relacionados con los demás y donde todo está en permanente cambio, podremos observar con mayor claridad que:

- ▶ Es natural a toda red viva, a todo sistema, a toda organización, enfrentarse a la realidad del cambio constante.
- ▶ Esos cambios son estimulados por perturbaciones de distinto tipo.

“Un aspecto muy importante de comprender, es que la nueva dinámica o el nuevo orden de la organización va surgiendo de manera natural como producto de las propias fluctuaciones entre el afuera y el adentro, y según la propia dinámica de la organización. En sentido estricto esa nueva situación no fue “diseñada” por un alguien, sino que expresó la manera en que la organización, como entidad viva, logró resolver las perturbaciones en la relación con el entorno. En las situaciones críticas, que llevan a la emergencia de cambios en las organizaciones, se pueden observar muchos tipos de reacciones y emociones en la membresía: frustración, cóleras, miedos, dudas, dolores, inseguridades, rigideces, tendencias salvadoras, reforzamientos autoritarios, de dominación y de control” (Cocreaciones, CR. Mimeo de trabajo 2005).

Margaret Wheatly nos dice que: “En las organizaciones, las dificultades son manifestaciones de la vida...”²⁰

Las dificultades, los problemas y las crisis están hechas –ya lo dice un viejo proverbio chino- “para aprender”.

Es muy importante entender el por qué es un fenómeno “natural” la emergencia de problemas y crisis dentro de las organizaciones. Nos ayuda a “soltar” la responsabilidad, muchas veces sobredimensionada, que se vive individual y colectivamente, estando en situaciones problemáticas o críticas en la organización.

También nos ayuda a reducir la tendencia a las personificaciones o “satanizaciones”, tratando de comprender que más que personas individuales o hechos particulares, lo que está moviéndose realmente en el escenario de la organización, es todo un conjunto complejo de dinámicas que van más allá de

²⁰ Citada por F. Capra. La trama de la vida, Pág. 162

nuestro “control” o inclusive más allá de nuestras posibilidades de percepción o entendimiento inmediato. Las nuevas situaciones que emergen se crean dentro de contextos históricos vividos de cultura organizacional y también de contextos sociopolíticos más globales como los que vimos en el Módulo 2. En una organización, todas y cada una de las personas que la conforman, hacen posible un emergente y su evolución final hacia el cambio.

Los temas que con mayor frecuencia provocan crisis en una organización son:

- ▶ Los manejos de poder no sanos.
- ▶ La comunicación interpersonal no resuelta.
- ▶ Pocos recursos económicos.
- ▶ El activismo desgastante que imposibilita que cada una de las participantes de una organización tengan tiempo de calidad personal.
- ▶ Pérdida de identidad colectiva.

Ahora bien, crecer implica desarrollar capacidad de sobrevivencia frente al medio, desarrollar belleza, identidad, fuerza, capacidad de reproducirse. También asumir con valentía el dejar lo que haya que dejar.

Al crecer se aporta a la red de vida del entorno. Esto es importante de comprender porque es la base del concepto de “influencia”, que más adelante desarrollaremos.

También sabemos que no solamente se crece en el cuerpo físico, hay varios niveles de crecimiento: el mental, el espiritual, el afectivo. Pensando en una organización, podríamos entonces dimensionar los muchos factores que es necesario contemplar para que esta crezca de manera más armonizada (*Cocreaciones, misma fuente*).

Los desafíos del crecimiento

- ▶ Crecer a veces duele y es difícil.
- ▶ Para crecer sanamente se necesita hacer una adecuada armonización entre los diferentes niveles de la realidad.
- ▶ Al crecer se despiertan miedos conscientes e inconscientes: a lo diferente, a la competencia, a las pérdidas, al éxito, etc.
- ▶ Al crecer se despiertan actitudes humanas no sanas en el entorno que muchas veces provocan miedo a esos cambios y a los ciclos naturales de la vida.



Tipos de crecimiento “forzado”

La mayoría de las organizaciones han vivido situaciones en donde se crece de manera forzada. Veamos algunos ejemplos:

- ▶ “Crecimiento hacia afuera”: Es cuando la organización comienza a crecer en relaciones de trabajo externo, publicidad, contactos con el exterior, etc y no cuenta con la fortaleza interna suficiente para hacer frente a esta proyección. Sea porque no existen relaciones maduras entre el equipo de trabajo, o no están listos los canales y roles necesarios para un desempeño adecuado.
- ▶ “Crecimiento guerrero”: Es cuando la organización reacciona o responde al medio con un exceso de agresividad en cuanto a los recursos que coloca, sean humanos, financieros, de imagen, de discurso, etc. Se da así una apariencia de crecimiento, grandeza o fortaleza que muchas veces puede esconder importantes debilidades o temores internos.
- ▶ “Crecimiento imaginario”: percibido así por obra del sobreentusiasmo y voluntarismo de sus miembros o lideresas. Más que crecimiento lo que en realidad puede estar presentando es una dinámica de desgaste interno.

Decimos que es “forzado” porque en todos los casos hay una tensión instalada, una sobreinversión de energías colectivas e individuales que no está en armonía o a tono con los procesos naturales y más armónicos de crecimiento: aquellos donde no se fuerza nada.

Economía de recursos para un adecuado crecimiento organizacional

“Economía de recursos significa equilibrio entre las energías que se reciben para alimentar la organización, su mejor aprovechamiento y la proyección-devolución de dicha energía en el afuera. Esto también se conoce como el tema del “reciclaje” (Cocreaciones CR, Mimeo 2005).

Dentro de la organización, economía de recursos significaría, fundamentalmente, saber administrar la energía, ya sean recursos como dinero, mobiliario, equipo, miembros de la organización; de lo que se recibe y lo que se da, tanto hacia lo interno como hacia afuera, en los diferentes niveles de la realidad.

Cuando hemos conocido situaciones de organizaciones que, o “despilfarran” o “no arriesgan a invertir”, lo que nos enseñan es que no ha sido posible

para ellas comprender y llevar a la práctica el principio de la Economía de Recursos.

Una economía de recursos dentro de una organización, implicaría considerar aspectos como los siguientes:

- ▶ Tener claridad de las necesidades. Las organizaciones tienen una gama diversa de necesidades, sean de capacitación, equipo, honorarios, infraestructura, comunicaciones, información, proyectos, etc.).
- ▶ Tener claridad del costo real de esas necesidades.
- ▶ Tener claridad en la estrategia financiera (fuentes, montos, condiciones).
- ▶ Sintonía entre los recursos y la capacidad real interna para recibirlos y distribuirlos con equidad y según la misión de la organización. *Mucho abono asfixia la planta, la falta de agua la seca.*

El principio de la economía de recursos organizacional no se diferencia mayormente de cómo la planta, desde su propia autoorganización es capaz de ir creciendo encontrando las mejores posiciones de captación de energía solar, de humedad, desarrollando mecanismos de adaptación al medio que le significan, necesariamente, la búsqueda del equilibrio natural.

El enfoque de género sobre esta temática, ha gravitado sobre todo alrededor de reflexiones sobre el manejo de dinero y recursos por parte de las mujeres. Esto en el sentido de que no tenemos el entrenamiento necesario para caminar por la vida y la organización, adquiriendo dinero y recursos sin sentir culpas, miedos, inseguridades y torpezas.

Pareciera también necesario, complementar estas reflexiones anteriores con otras sobre el sentido profundo que puede tener en nuestras vidas una organización y cómo la mayoría de las veces proyectamos ideas inadecuadas sobre cómo se debería trabajar el tema del financiamiento, el dinero o los recursos dentro de esa organización.



Módulo 5

Guía creativa

- ❖ Para ampliar enfoques sobre el tema del manejo del dinero por parte de las mujeres (y dentro de las organizaciones), puede consultarse el siguiente texto:

Amor y dinero

¿Altruismo maternal versus especulación varonil?

“...Cuando nos ponemos a observar las prácticas cotidianas con el dinero en mujeres con independencia económica, es posible descubrir con frecuencia que dicha independencia no es seguida –como podría esperarse– de comportamientos autónomos en relación al dinero. Y más aún, a menudo pueden apreciarse actitudes difíciles de explicar en mujeres con amplia experiencia laboral y sólidos conocimientos económicos, comerciales y de la vida de relación.

Muchas mujeres de nuestros días han sido preparadas para la vida profesional y para el desempeño en el ámbito público. Sin embargo, resulta sorprendente comprobar que la destreza y eficiencia que son capaces de demostrar en el ejercicio de esas funciones se desvanecen cuando deben encarar situaciones específicas de dinero.

Hay una cantidad de comportamientos que resultan incluso contradictorios con el resto de la personalidad, como por ejemplo el caso de mujeres desenfadas y directas que, sin embargo, se desconciertan y confunden frente a los “montos grandes”. O mujeres activas y dispuestas a participar de la economía familiar que, sin embargo reducen su interés a la economía doméstica, desconociendo y desentendiéndose de los aspectos económicos que trascienden la canasta familiar. O aquellas con larga experiencia laboral que omiten tratar explícitamente contratos laborales que impliquen dinero. O mujeres que tienen a su cargo la responsabilidad de mantener económicamente el hogar y sienten resquemor cuando son vistas como “interesadas” o “materialistas”, cuando pelean o defienden intereses económicos. O mujeres que se autodefinen como independientes y que frente a

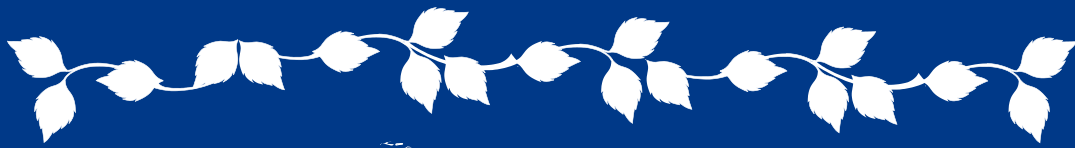
una separación se encuentra repentinamente en una situación de desaliento, propio de una niña, y descubren con sorpresa qué poco sabía de la dinámica económica familiar.

Y aún es posible mencionar muchas otras situaciones: la dificultad para reclamar dinero o efectivizar cobros, inhibición para poner precio a los servicios profesionales, inclusión innecesaria de un socio varón al iniciar nuevas experiencias laborales, incomodidad y desazón por ganar más que el hombre, derivación en los hombres cercanos (maridos, hijos, padres, hermanos, etc.) de las inversiones de envergadura o decisiones relativas a dinero (cuando se trata de mucho dinero), delegación en los hombres de la administración de herencias (situación que a la inversa es casi imposible de hallar), dificultades para reconocer como propios (y hacer uso de) los bienes de la sociedad conyugal, sentimiento de culpa por usar dinero en beneficio propio, etc.

Se trata de una cantidad de situaciones que sufren a diario miles de mujeres, que forman parte de la vida cotidiana y que, por habituales, terminan pasando inadvertidas. No se las “ve” pero se las “siente”. Estas situaciones generan padecimiento y deterioro. Para modificarlas será necesario comprenderlas. Ello posibilitará desactivar el mecanismo que las genera.

*Fuente: Coria, Clara. (1991) **El sexo oculto del dinero**. Formas de la dependencia femenina. Editorial Paidós. Barcelona.*





Módulo 5

Segunda parte



Haciendo la experiencia

✿ *2 talleres*

Primer taller: Crecer en las organizaciones

Objetivo: Profundizar conocimiento e informaciones sobre qué significa crecer dentro de las organizaciones de mujeres

Tiempo: 2 horas y 45 minutos

1. Momento de Armonización



Tiempo: 15 minutos

Indicaciones:

- ❖ *Música fuerte de fondo de ritmo de tambor u otra que se considere adecuada.*
- ❖ *Las sillas se colocan en círculo.*
- ❖ *Se hace una motivación para participar en la actividad de baile y danza, dándonos el permiso de movernos libremente según lo sienta nuestro cuerpo. Se solicita que usen ropa cómoda y se quiten los zapatos.*
- ❖ *Luego se pone una música de fondo que motive al movimiento. Se forma un círculo de pie y la facilitadora va dirigiendo la danza y diciendo despacio y con energía:
"Vamos a imaginar que somos una semilla que está debajo de la tierra... ¿cómo es esa semilla?... ¿cómo se siente esa semilla, cómo le gustaría crecer?... la semilla se mueve a su propio ritmo... Ahora la semilla empieza a crecer y sale de la tierra. Y crece y crece... Ahora es una planta... ¿cómo es esa planta?... ¿Es grande?... ¿pequeña?... ¿de qué color?... se mueve al ritmo del viento... ¿qué siente esa planta?... Se unen varias plantas y hacen su propia danza, a su propio ritmo..."*

De pronto se convierten en enredaderas... ¿cómo son? Y se enredan como si fuera un cordón o un resorte... y se mueve al ritmo del viento... Ahora se forma un bosque... el bosque crece y mira al sol... es un bosque frondoso... es un bosque tropical... ahora es un bosque seco... es un bosque cariñoso... de pronto se viene un huracán... qué pasa con ese bosque... luego se viene una tormenta... ¿cómo reacciona ese bosque?... De nuevo son una planta... cada una a su propio ritmo, hace su propia danza, encuentra su propio espacio, su propio sentir..."

2. Momento de convivencia desde el sentir reflexivo



Tiempo: 1 hora

Indicaciones:

- ❖ *Luego todas vuelven a sentarse en el círculo y se inicia un espacio de diálogo abierto a partir de las siguientes preguntas generadoras:*
 - ▶ ¿Cómo nos sentimos?
 - ▶ ¿Qué tiene que ver esta danza con nuestra experiencia en las organizaciones?
 - ▶ ¿Qué nos enseña la danza?
- ❖ *Se anotan los comentarios en la Carpeta de Diálogo, señalando que al igual que en la organización, cada una es una planta diferente que tiene sus propios objetivos, su propio ritmo, su propia danza. Que en la organización hay diversidad de personas que aportan desde diferentes dimensiones. La organización da la posibilidad de convertirse en un bosque. También las organizaciones se enfrentan a diferentes acontecimientos internos y externos, y responden de muy diferentes*

maneras. Estas experiencias son una oportunidad de crecimiento a nivel personal y grupal.

3. Momento de convivencia dialogal



Tiempo: 1 hora

Indicaciones:

- ❖ *En grupos se da lectura al módulo 5 (menos el apartado sobre Economía de Recursos).*
- ❖ *Cada grupo elabora un listado de preocupaciones, inquietudes, necesidades, etc., relacionadas con los procesos de crecimiento, crisis y cambio que han vivido en las organizaciones.*
- ❖ *Se comparte en Diálogo Abierto las reflexiones e inquietudes planteadas por los grupos de trabajo.*
- ❖ *La facilitadora anotará en la Carpeta de Diálogo los aspectos relevantes de la reflexión. Se recomienda centrar el diálogo alrededor de los siguientes ejes:*
 - ▶ El cambio como algo natural.
 - ▶ Frente a las perturbaciones, las organizaciones reaccionan.
 - ▶ Las crisis en las organizaciones como oportunidad de crecimiento.
 - ▶ Todas las miembros de una organización influyen en los cambios.
 - ▶ Los temas emergentes de crisis más frecuentes en las organizaciones.
 - ▶ Aprendiendo a no satanizar-personificar.
 - ▶ Aprendiendo a dejar ir y fluir para el cambio.
 - ▶ Dilemas del crecimiento: dolor de crecer, miedos, inseguridades.

- ❖ *Luego de este momento de intercambio, la facilitadora invita a recordar cómo nos sentimos al inicio del taller con la danza de la semilla.*
- ❖ *Invita a asociar esa semilla con el potencial creativo que hay en cada una de nosotras y nuestras organizaciones.*

4. Momento de síntesis



Tiempo: 30 minutos

Indicaciones:

- ❖ *Se pide a algunas compañeras del grupo que hagan una escultura con su cuerpo tratando de representar lo que significa la organización a la que pertenecen para cada una de ellas.*
- ❖ *Se abre el diálogo sobre la base de las siguientes interrogantes:*
 - ▶ ¿Qué nos dicen esas esculturas?
 - ▶ ¿Qué sentimientos nos transmiten?
 - ▶ ¿Cómo la experiencia de la organización atraviesa nuestro cuerpo?
 - ▶ ¿Cómo vivimos desde el cuerpo la experiencia de la organización?
- ❖ *Se cierra el taller con algunos comentarios sobre el crecimiento y las organizaciones. Algunas sugerencias son:*
 - ▶ La organización no está fuera de mí, somos una con la organización, funcionamos como un todo, y lo que vivimos en la organización lo vivimos en el cuerpo.
 - ▶ El sentirnos bien nos nace participar, tenemos la inquietud y el deseo de participar.
 - ▶ Tenemos la responsabilidad individual y colectiva de cuidarnos y contribuir al crecimiento de la organización.

Segundo taller: Economía de recursos para un adecuado crecimiento organizacional

Objetivo: Tomar conciencia de la importancia de armonizar los diversos recursos que entran y que salen de la organización, como parte de los procesos sanos de crecimiento.

Tiempo: 3 horas

1. Momento de Armonización



Tiempo: 15 minutos

Indicaciones:

- ❖ *La facilitadora introduce sobre el sentido de la sesión: vamos a trabajar la relación entre el dar y el recibir en las organizaciones.*
- ❖ *Se comparten expectativas y sentires sobre el tema por parte de las participantes (sin entrar al análisis o reflexión, únicamente qué nos hace sentir el tema).*

2. Momento de convivencia desde el sentir reflexivo



Tiempo: 1 hora y 30 minutos.

Indicaciones:

- ❖ *En grupos leen el apartado de “Economía de Recursos”.*
- ❖ *Se entrega a las participantes el instrumento “Autodiagnóstico del Dar y Recibir), indicando que las respuestas son abiertas, anotando lo primero que se sienta.*

Autodiagnóstico del Dar y Recibir

¿Qué es lo que más me gusta dar?	
¿Qué es lo que menos me gusta dar?	
¿Qué es lo que más me gusta recibir?	
¿Qué es lo que menos me gusta recibir?	
¿En qué doy excesivamente?	
¿En qué me gusta recibir excesivamente?	
¿En qué doy poco?	
¿En qué me niego o limito a recibir?	

Elaboración Cocreaciones

- ❖ *Una vez llenada la hoja (que no se entrega, es sólo para facilitar el ejercicio personal) se divide al grupo grande en dos subgrupos. Uno de ellos representará el tema del DAR ENERGIA EN EXCESO, COMO ORGANIZACIÓN. El otro grupo representa el tema de RECIBIR MAS ENERGIA DE LA QUE NECESITA O DA como organización.*
- ❖ *Cada grupo trabajará durante 30 minutos un listado de todos los modos de dar y recibir energía como organización (según el tema que le haya tocado)*



- ❖ *La facilitadora explica con algunos ejemplos para orientar mejor a los grupos. Ejemplos de dar en exceso: sobremilitancia. Ejemplo de exceso de recibir: recursos que no son adecuadamente canalizados o administrados.*
- ❖ *Una vez con las listas de los grupos, se pasa al siguiente momento del taller.*

3. Momento de convivencia dialogal



Tiempo: 1 hora

Indicaciones:

- ❖ *Se abre la sesión de Diálogo Abierto. Los grupos comparten sus listados y reflexiones.*
- ❖ *La facilitadora en la Carpeta de Diálogo anota los aspectos relevantes de la reflexión.*
- ❖ *Ejes de la reflexión:*
 - ¿Cómo se sintieron haciendo el ejercicio?
 - ¿Qué dificultades se vivieron haciendo los ejercicios con el tema del dar y recibir?
 - ¿Qué aprendizajes nos deja el ejercicio?
 - ¿Qué ocurre cuando dentro de las organizaciones un sector quiere dar más y otro dar menos?
 - ¿Qué ocurre cuando en una organización hay una desarmonía entre lo que se recibe y lo que se da?
 - ¿Cómo podemos trabajar el dar y recibir en las organizaciones integrando un nuevo concepto en el funcionamiento organizacional?

- ❖ *Se concluye esta reflexión con las preguntas:*
 - ▶ ¿Las mujeres podemos desarrollar habilidades para una economía de recursos?
 - ▶ ¿Qué aporte damos a las organizaciones y al planeta?

4. Momento de Síntesis



Tiempo: 15 minutos

Indicaciones:

- ❖ *En círculo 5 voluntarias leen las siguientes frases positivas:*
 - ▶ Aprendo a reciclar mejor las energías de mi organización y de mí misma.
 - ▶ Consigo tener más recursos y administrarlos con sabiduría.
 - ▶ Aprendo a no excederme en el dar, como persona y como organización, liberando culpas y miedos.
 - ▶ Aprendo a no excederme en el pedir, como persona y como organización.
 - ▶ Decido entrenarme en el dar y recibir de una forma armónica.

Materiales necesarios y recursos de apoyo

- ❖ *Instrumento del Autodiagnóstico del Dar y Recibir*
- ❖ *Papeles escritos con las frases positivas*



Módulo 6

Primera parte

Organizaciones construyendo liderazgos



Lo que toca reflexionar

- ❖ *La relación entre organizaciones y liderazgos*
- ❖ *El papel de las organizaciones en los estilos de liderazgo*

Reconociendo la relación entre la organización y nuestros estilos de liderazgo

Para interactuar y establecer vínculos en el mundo globalizado actual se necesitan cambios de perspectiva respecto a las formas y estilos de organización que promuevan a su vez nuevos estilos de liderazgos.

La organización se debe a las PERSONAS y no a lo aparente que se va tejiendo en el afuera. Por eso es importante revisar los liderazgos de cara a las dinámicas de relacionamiento como personas dentro del grupo, y no solamente en función de la efectividad política del afuera.

Hablar de cómo una organización puede promover el fortalecimiento de las identidades individuales y colectivas y el desarrollo de los liderazgos, nos lleva a un terreno siempre desafiante: el de la libertad creadora, como acto de responsabilidad individual.

Se ha planteado por el feminismo y la teoría de género que los liderazgos de las mujeres van de la mano con los procesos de autoafirmación, como parte de una identidad fortalecida. Queremos agregar otra cosa: que la autoafirmación va de la mano con esa libertad creadora que potencialmente cada mujer está en capacidad de desarrollar.

Así, una organización que niega la expresión, la acción o toma de decisiones de sus miembros, no tendría mucho que ofrecer para el crecimiento a su interior de personas líderes y personas con su identidad claramente asumida: “yo soy, yo siento, yo necesito, yo digo, yo apporto, yo pienso...”

Si nos ponemos a revisar los procesos vividos por muchas personas organizadas y grupos, encontraríamos con alta frecuencia el síndrome del miedo a la libertad creadora; o en otras palabras: a ser una misma con lo que piensa y desea.

“¿Hasta dónde el miedo individual a ser, se refugia dentro de las organizaciones y se transforma en militancia colectiva con liderazgos que deciden por las demás?... ¿Hasta dónde la consigna del “darse a los y las demás” esconde dificultades de toma de conciencia sobre lo que realmente esa líder necesita desarrollar en su propio proceso y sus propias necesidades?” (Cocreaciones, CR, mimeo 2005).

Surge una nueva pregunta:

¿Qué tipo de organizaciones necesitamos para propiciar la libertad de ser, de sentir y de pensar de las miembras y lideresas?

Por otra parte, habría que reflexionar en el hecho de que las personas en general y en este caso las mujeres –como parte de la humanidad- tenemos facetas buenas y facetas no tan buenas, de maneras de ser, pensar y actuar. En nuestras individualidades están contenidas las contradicciones y los dilemas por los que todo el género femenino pasa. Si esto es así, sería importante hacer la conexión con el tema de la organización:

Una organización abierta realmente a las diversidades, las diferencias y el ejercicio de la libertad creativa, en sentido amplio, podría estar en mejores condiciones para estimular liderazgos y relaciones de poder donde:

- ▶ Se vale “equivocarse”.
- ▶ Se aprende de las experiencias negativas y positivas.
- ▶ Se puede disentir sin entrar en la trama del “miedo a no ser querida” o de ser diferente.
- ▶ Se aprende a trabajar el “perfeccionismo” típico de muchos estilos de liderazgo y militancia.
- ▶ Reconocemos la fuga de energía que provoca el estilo de “líder salvadora, sacrificada, superentregada”.



Módulo 6

Guía creativa

Juego de apoyo para el tema de mujeres lideresas en la historia de Costa Rica: Femitrivia.

Centro Feminista Francisca Carrasco. Centro de Documentación: CIEM-UCR.

Bibliografía de utilidad:

Rosalía Camacho, Juliana Martínez, Anne Robert (2003). **Mujeres en Movimiento. Liderazgos transformadores para construir buenos gobiernos en CA. Manual de aprendizaje.** Procesos, UNED, Euned. San José, Costa Rica.

Torres, Sylvia. "Desarrollo, clientelismo y feminismo". En: **Jornadas Feministas** Centroamericanas. 2001. Managua, Nicaragua.



Módulo 6

Segunda parte



Haciendo la experiencia

❖ *1 taller*

Primer taller: Reconociendo la relación entre la organización y nuestros estilos de liderazgo

Objetivo: Reconocer que los liderazgos positivos influyen en el conjunto de la red de vida de nuestro entorno.

Tiempo: 4 horas

1. Momento de armonización



Tiempo: 20 minutos

Indicaciones:

- ❖ *En círculo hacemos algunos ejercicios físicos de relajación.*
- ❖ *La facilitadora invita a recordar, cada una en silencio, a mujeres cuyas facetas de liderazgos positivos nos han ayudado y nos han hecho sentir bien.*
- ❖ *Cada una menciona una o dos palabras que expresen esas dimensiones del liderazgo positivo que recordamos en otras mujeres.*

2. Momento de convivencia desde el sentir reflexivo



Tiempo: 1 hora

Indicaciones:

- ❖ *En grupos se da lectura al módulo 6. Tiempo: 30 minutos.*
- ❖ *Cada grupo hará una representación sobre dos personajes escogidos de estilos de líderes frecuentes en las organizaciones. Tiempo: 30 minutos.*

3. Momento de convivencia dialogal



Tiempo: 1 hora

Indicaciones:

- ❖ *Los grupos presentan las representaciones.*
- ❖ *A partir de los mensajes de las presentaciones, la facilitadora invita a profundizar la reflexión sobre:*
 - ▶ *¿Qué necesitamos cambiar para construir organizaciones que favorezcan liderazgos constructivos?*

- ▶ ¿Cuáles tipos de liderazgos necesitamos para construir organizaciones nutridas y que nos ayuden a mejorar nuestra calidad de vida?

4. Momento de síntesis



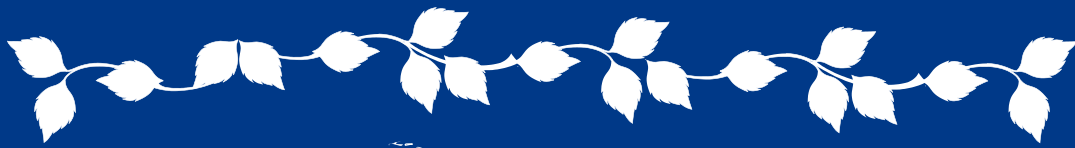
Tiempo: 20 minutos

Indicaciones:

- ❖ *Se cierra el círculo con una nueva evocación a las mujeres que nos inspiraron en sus estilos de liderazgo.*
- ❖ *Las participantes, de manera creativa, sugieren una forma emotiva, alegre y comprometida de cierre del taller.*

Materiales necesarios y recursos de apoyo

- ❖ *Papelógrafos*
- ❖ *Marcadores y cinta adhesiva*



Módulo 7

Haciendo la síntesis



Haciendo la experiencia

✿ 1 taller

Primer taller: Haciendo la síntesis del tema en mí

Objetivo: Hacer una síntesis creativa, a nivel grupal y personal, sobre todo lo aprendido en esta Cartilla.

Tiempo: 3 horas

1. Momento de armonización



Tiempo: 10 minutos

Indicaciones:

❖ En círculo, la siguiente poesía es leída:

Plenitud

*Hoy me siento como un árbol
que se supiera mujer:
Ya no quebradiza rama
Sino rotunda intuición,
Y la sólida certeza
de saber dónde es que estoy.*

*Las raíces de mi cuerpo
ha bendecido el amor.
He florecido en la espuma
regada por la pasión,
por el semen generoso de la vida
y el dolor.*

*Aprendí que las derrotas
cicatrizan como heridas
y que se vuelve a la lucha
si se retoman las bridas.*

*Hoy me siento como un árbol
que se supiera mujer.
Alta, fuerte, bien vivida
y en plena madurez.*

(Gioconda Belli, "Apogeo")

2. Momento de Convivencia desde el sentir reflexivo



Tiempo: 2 horas y 30 minutos

Indicaciones:

- ❖ *Hacemos el juego de mesa: “Escalando por la Cartilla de Organización”²¹ en grupos de cinco jugadoras (el cartón del juego se encuentra al final de la Cartilla en la separata).*

Forma de jugar:

1. *Se forman dos o tres grupos que jugarán simultáneamente recorriendo las fichas a lo largo de la escalera.*
2. *Una jugadora del grupo lee una pregunta según el número de casilla que le ha tocado. La lee en voz alta y el grupo tiene minuto y medio para responder.*
3. *Se avanza lanzando un dado, colocando la ficha en la casilla que vaya correspondiendo al avance.*
4. *Ganan todas. El premio colectivo, cuando todas hayan pasado la pregunta 53, pueden decidirlo entre todas (darse regalos entre todas, hacer una fiesta, salir a comer, a bailar, etc.)*

Las preguntas²²:

1. *¿Por qué y para qué las mujeres han creado organización?*

²¹ Elaborado por la consultora Lilliana Quesada Saravia.

²² Estas preguntas se pueden escribir en un cartón fuerte y resistente en forma de tarjetas para facilitar su manejo.

2. ¿Qué aportes hacen las organizaciones de mujeres (cuando crecen sanamente), al conjunto de la sociedad?
3. ¿Mencione 3 aspectos positivos y 3 aspectos negativos de las organizaciones dirigidas por hombres? Comente.
4. Háblenos del enfoque de derechos de la organización de las mujeres.
5. ¿Por qué cree que la organización de mujeres es instrumento de empoderamiento?
6. Brinque al árbol más cercano y deje pasar un turno.
7. ¿Qué desafíos tiene la organización de las mujeres en el mundo de hoy?
8. ¿Cómo se relaciona el tema de la organización de las mujeres con el tema de la construcción de ciudadanía?
9. De un beso al aire.
10. Háblenos sobre el contexto social económico cultural global que afecta a las organizaciones de mujeres.
11. ¿Cómo podría aprovechar mejor, una organización de mujeres, las ventajas de la globalización en el campo de las comunicaciones?
12. ¿Cuáles organizaciones de mujeres surgieron en la década de los 80 en el país?
13. Brinque al árbol más cercano y deje pasar turno.
14. Háblenos de los eventos internacionales que ejercieron influencia en las formas y estilos de organización de las mujeres en las décadas de los noventas.
15. Mencione mujeres de la historia pasada costarricense que de una u otra forma contribuyeron a la organización de las mujeres en el país.
16. Háblenos de las agendas locales de mujeres, ¿cuándo surgieron?, ¿dónde existen?, ¿qué plantean?
17. A partir de sus experiencias mencione situaciones gratificantes y difíciles sobre las estructuras y los modos de relación dentro de las organizaciones.
18. Mencione los espacios de coordinación o redes de mujeres existentes en Costa Rica actualmente.

19. ¿Por qué es importante ver a las organizaciones como sistemas vivos de relaciones?
20. ¿Qué significa autoorganización según el enfoque holístico?
21. Háblenos del patriarcado como sistema vivo de relaciones.
22. Brinque al árbol más cercano y espere turno.
23. Imagine la situación de vida de una mujer nicaragüense que migra a Costa Rica con 25 años y un hijo de 3 años buscando mejores oportunidades de vida. Imagínese como sería el proceso de autoorganización en la vida de esta mujer. Coméntenos.
24. Háblenos sobre los tipos de diversidad que es necesario trabajar e integrar más en las organizaciones.
25. Existen patrones de organización que cada grupo u organización de mujeres crea y alimenta permanentemente y tienen forma de una red. Comente.
26. ¿En qué se parece un alga marina a una organización de mujeres?
27. Cuando participamos en organizaciones, nuestros cuerpos están presentes, nuestro sentir, nuestra historia. ¿Cómo? Comente distintas situaciones.
28. Diga algunas características de las organizaciones bien nutridas.
29. Tarareen un ritmo y bailen por medio minuto. Avancen 5 casillas.
30. Pase al árbol más cercano y en el próximo turno brinque a la casilla 37.
31. Si una organización se encuentra en una situación límite a nivel financiero (desnutrición) ¿qué harían?
32. Las dificultades, los problemas y las crisis en las organizaciones están hechas “para aprender”. Comente.
33. Hagan la cara más chistosa que se le ocurriría ahora y avancen dos casillas.
34. Más que personas individuales o hechos particulares, lo que está moviéndose realmente en el escenario de la organización, es todo un conjunto complejo de dinámicas que van más allá de nuestro “control” personal. Comente.

35. Si hay un clima de estrés y tensión dentro de su organización (desnutrición) ¿qué harían?
36. Háblenos sobre el significado del crecimiento dentro de las organizaciones.
37. Si su organización tiene miedo al cambio, ¿qué recomendaría?
38. ¿Qué significa “crecer” en una organización?
39. Toda organización contiene la potencia de su propia transformación o muerte. Pasa por momentos de desarmonización, crisis y cambio. Comente.
40. ¿Cómo podemos aprovechar las crisis para crecer en las organizaciones de mujeres?
41. Generalmente, ¿cuáles son los miedos más frecuentes en las organizaciones?
42. Dé un ejemplo de crecimiento en conjunto, como organización.
43. Mencione algún ejemplo de cuando las organizaciones crecen de manera forzada.
44. ¿Cuándo se podría hablar de baja autoestima organizacional (como un ejemplo de desnutrición)?
45. ¿Cómo puede una organización contribuir a estilos de liderazgos más sanos y positivos?
46. Si en una organización, unas mujeres hacen de madres y otras hacen de hijas, ¿qué propuesta harían para modificar esa situación?
47. ¿Qué sería la libertad creativa hoy (como principio dentro de una organización)?
48. Brinque al árbol más cercano y espere nuevo turno.
49. Mencione algunas características importantes de un liderazgo femenino de nuevo tiempo.
50. ¿Si en una organización hay autoritarismo en el estilo de liderazgo que propondrían para cambiar la situación?
51. ¿Qué necesitaríamos cambiar, y/o soltar para permitirnos nuevos estilos de liderazgo en las organizaciones?
52. *Canten una canción motivadora para la organización de las mujeres.*
53. *Compártanos su evaluación de esta Cartilla.*

3. Momento de convivencia dialogal



Tiempo: 1 hora y media

Indicaciones:

- ❖ *En el salón se tienen todos los materiales creativos producidos en las sesiones de los distintos módulos de la Cartilla que sea posible.*
- ❖ *Las participantes hacen un recorrido observando, percibiendo, sintiendo.*
- ❖ *En círculo se comparte sobre la experiencia vivida en los talleres, colocando todos los temas que interesa continuar indagando y profundizando.*
- ❖ *Se concluye con la celebración del Juego de la Escalera.*

Materiales necesarios y recursos pedagógicos de apoyo

El juego de mesa: Escalando por la Cartilla de Organización

Bibliografía consultada

- Aguilar, Ana Leticia; Camacho, Lorena; Dole, Blanca; Flores, Ana Lorena y Montenegro, Sofía. (1997). **Movimiento de Mujeres en Centroamérica**. Programa Regional La Corriente. Managua, Nicaragua.
- Assmann Hugo. (2002). **Placer y ternura en la educación. Hacia una sociedad aprendiente**. Narcea S.A. de Ediciones. Madrid, España.
- Briggs, John y Peat, F. David. (1999). **Las siete leyes del Caos, las ventajas de una vida caótica**. Grijalbo. Barcelona, España.
- Camacho, Rosalía; Martínez, Juliana; Robert, Anne. (2003). **Mujeres en Movimiento. Liderazgos transformadores para construir buenos en Centro América. Manual de aprendizaje**. Procesos, UNED, EUNED. San José, Costa Rica.
- CEP- Alforja. (2002). **Sistematización del Consejo de los 12 Puntos**. San José, Costa Rica.
- CEP- Alforja. (2003). **Sistematización de la Agenda Regional de Mujeres del Norte**. San José, Costa Rica.
- Centro Feminista Francisca Carrasco. (s.f.) **Del feminismo popular al feminismo como opción personal y política**. San José, Costa Rica.
- Centro Feminista Francisca Carrasco. (s.f.) **Sistematización de la Agenda Política de Mujeres**. San José, Costa Rica.
- Colectiva Feminista Francisca Carrasco. (1988). **Agenda Local de Mujeres de Pavas**. San José, Costa Rica.
- Colectiva Feminista Francisca Carrasco. (1988). **Agenda Local de Mujeres de Alajuelita**.
- Colectiva Feminista Francisca Carrasco y Programa Regional La Corriente. (2000). **Memoria del Seminario: Participación de las mujeres en el poder local**. Managua, Nicaragua.
- Cocreaciones, sitio web: www.cocreaciones.org
- Fritjof Capra. (1998). **La trama de la vida. Una nueva perspectiva de los sistemas vivos**. Editorial Anagrama. Barcelona.
- Frijof Capra. (1982). **El punto crucial. Ciencia, sociedad y cultura naciente**. Editorial Estaciones.
- Gallegos, Ramón, compilador. (1998). **¿Hacia dónde vamos? Visión Holista para crear una cultura sustentable**. Editorial Pax. México.
- Gallegos, Ramón, compilador. (1997). **Una sola conciencia. Enfoque Holístico sobre el futuro de la humanidad**. Editorial Pax. México.
- Gallegos, Ramón. (2001). **Educación Holista. Pedagogía del Amor Universal**. Editorial Pax. México.

- Gallegos, Ramón. Compilación. (1998). **Lo sagrado y la nueva ciencia. El naciente Paradigma holista de cara al siglo XXI.** Editorial Pax. México.
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos. **Reunión de diputadas electas para el período 2002-2006 y el movimiento de mujeres de Costa Rica.** Encuentros en el IIDH. Serie. N. 5. Marzo 2002. San José, Costa Rica.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2004). **Agenda de las Mujeres para una Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género.** San José, Costa Rica
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2004). **Taller: Herramientas para el fortalecimiento de las organizaciones de mujeres.** Área de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local. NAMU.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2002). **Grupos de mujeres generadoras de ingresos.** Área de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local. NAMU.
- Maturana Humberto. (1989). **Emociones y lenguaje en educación y política.** Editorial Dolmen.
- Maturana Humberto y Verden Zoi, Gerda. (1993). **Amor y Juego. Fundamentos olvidados de lo humano. Desde el patriarcado a la Democracia.** Editorial Instituto de Terapia Cognitiva.
- Maturana, Humberto y Francisco Varela. (1998). **El árbol del conocimiento. Las bases biológicas del entendimiento humano.** Editorial Universitaria. Chile.
- Morin, Edgar. (2003). **El método V. La humanidad de la humanidad.** Colección Teorema, Serie Mayor. Ediciones Cátedra. Madrid, España.
- Varela, Francisco. (2000). **El fenómeno de la vida.** Dolmen ediciones. Chile.

ANEXOS

ANEXO 1

Cuadro

Organizaciones de Mujeres en Costa Rica por provincia y por cantón

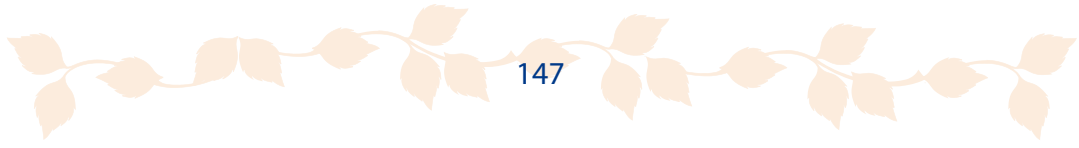
San José	Heredía	Alajuela	Cartago	Limón	Guanacaste
Cantón Central: -COOPLIN R.L. -COOPEMIEMPRESA R.L. -COORAZON RL. -Red de Mujeres Teólogas y Pastoras apoyada por la Universidad Bíblica -Red de Mujeres Jóvenes Feministas -Asociación de Mujeres Escritoras -Taller de Escritoras -Taller Literario Francisco Zúñiga Díaz -Red de Mujeres convocada por la OFIM de San José (Barrio México, Hatillo, Pavas, La Uruca). -Unión Nacional de Mujeres Cooperativistas -Faro de Esperanza -Agenda Política de Mujeres -Alianza de Mujeres Costarricenses -Foro Autónomo de Mujeres -Radio Feminista -Voces Nuestras -Asociación para el Desarrollo de las Mujeres Negras Costarricenses	Belén: -Mujeres Emprendedoras de Residencial Belén ATEC -Red de Emprendedoras Belenitas : 35 emprendimientos -Grupo de apoyo (apoya OFIM) -Grupo de mujeres abuso sexual	Palmares: -MUSADE, apoyado por OFIM	Juan Viñas: -Grupo de Mujeres Delicias del Pejibaye -Asociación de Vecinas Nueva Luz de Calle Valverde, San Juan Sur	Limón: -Asociación de Mujeres Artesanas Limonenses -Asociación Caribeña de Artesanas ACDA -Cooperativa de Mujeres - COOPECOOK R.L. - COOPEMIL R.L. -Nefertiti -Afrolink -Centro de Investigación e Información Afro	Santa Cruz: -Sol de Vida ¹ -Asociación de Artesanas -Las Tortilleras -Asociación de Mujeres de Río Cañas -Grupo de Las Vegas -Asociación Agroindustrial de Mujeres de Bernabela -COOPEGUATIL -Asociación Agroindustrial de Mujeres de Porte Golpe -Asociación Femenina de La Esperanza -Asociación Raíces



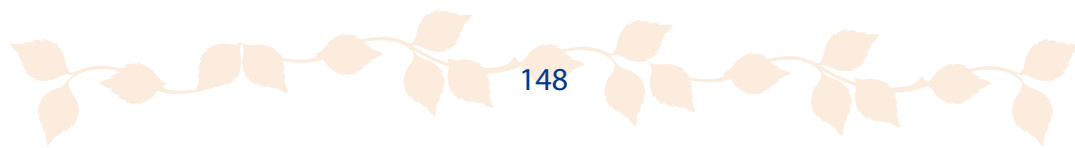
San José	Heredia	Alajuela	Cartago	Limón	Guanacaste
Alajuelita -Asociación de Mujeres Chorotegas -Grupo de Mujeres de Terjarcillo -Grupo de Mujeres de la Tercera Edad	Sarapiquí: -Asociación de Mujeres de Plantas Medicinales -Mujeres Organizadas del Sector Norte de Río Frío -Comité de Mujeres Colonia Villalobos -Grupo de Mujeres Renacer Campesino	Naranjo: -Asociación de Mujeres Unidas Agroindustriales del Rosario -Asociación de Mujeres Agroindustriales San Roque -Asociación de Mujeres de Concepción -Asociación de Mujeres de Palmitos -Coopecorona -AMUNAGRO		Matina: -Asociación Femenina Agrícola para el Progreso de la Esperanza -Asociación de Mujeres de Batán	Hojancha: -Asociación de Mujeres de Hojancha -Asociación Para la Promoción de la Mujer Campesina
La Uruca -Cooperativa de Autogestión Damas Rossitter Carballo -Asociación de Mujeres Maestras de Obras		San Ramón: -Asociación Femenina de Desarrollo Agrícola Asoc. De Mujeres; -Asociación Femenina para el Desarrollo Social y Productivo de Bolívar -AFDSA -COFERENCE, San Juan -ASODULCE, Bajo La Paz -Asociación Femenina Agroindustrial de la Guaria (AFALAG) -MUSADE		Sixaola: -Comité de Mujeres de Sixaola -AMMCPA -AMDEPABE -Asociación de Mujeres Parque de Málaga	Carrillo -Grupo de Mujeres de Palestina -Mujeres de Corralillo -Asociación Agrícola Campesina de Río Cañas de Belén

San José	Heredía	Alajuela	Cartago	Limón	Guanacaste
Escazú: -Asociación de Bienestar Social de la Ciudad de Escazú -Proyecto de Turismo Agro ecológico de Beneficio Comunal -Foro de Mujeres Empresarias de Escazú -ASOFAMISAE -CODECE		Palmares: -Grupo de manualidades apoyado por OFIM -40 microempresarias apoyadas por OFIM		Talamanca: -ASOMUBRI -Asociación Bribri Cabecar -ADEMAT -Asociación Chiroles -Alakolpa Ñita -ACOMUITA -ESTRIBAIPA -Mujeres trabajadores industriales de San Vicente -Grupo de Mujeres de Gavilán -Asociación de Mujeres Dorcas -AGROSAND -ASOMUJER -Mujeres Unidas para Triunfar -Asociación de Mujeres Microempresarias San Rafael de Borzon -Grupo Ebano -Grupo Yue	Nicoya: -Asociación de la Micro y Mediana Empresa El Malinche -COOPEINGUA. -Grupo de mujeres de Curime -Asociación para el Aprovechamiento de Energía Solar de Gamalotal -Mujeres Panaderas de Corralillo -Artesanas de San Vicente -Asociación Femenina de Moracia -Asociación de Panaderas de Pozo de Agua -COOPEGUAITIL RL
Pavas -Coopevilla -Grupo de Mujeres de Los Laureles -CoopeamhipR.L -Grupo de mujeres formado de Creciendo Juntas		Atenas: -Asociación De Mujeres Artesanas de San Isidro de Atenas -Agrícolas y Artesanas de Altos de Naranjo -AMASIA2		Guácimo: -AMURSURVI -Asociación de Mujeres Amasilla	Nandayure: -Mujeres organizadas de El Porvenir -Grupo de Mujeres Unidas de La Soledad -Asociación de Mujeres Productoras del Cacao de Nandayure -Damas Unidas de San Pedro -Grupo Bancomunal de San Rafael -Asociación de Mujeres de Quebrada Grande

San José	Heredia	Alajuela	Cartago	Limón	Guanacaste
Hatillo -Asociación de Mujeres de Hatillo		Poás -Asociación de Mujeres Empresarias de Poás -Asociación de Mujeres Agroindustriales de San Pedro de Trojas		-Red de Mujeres del Caribe Costarricense -Foro de Mujeres Afrodescendientes de la Provincia de Limón	Cañas: -Grupo La Esperanza -Asociación de Mujeres de Bisotel -COOPEGUACA
Goicoechea -Red de Grupos Productivos en Goicoechea (en proceso)		Guatuso: -Asociación de Mujeres de San Miguel -Asociación de Mujeres El Jardín de Florida -Asociación de Mujeres Social de Maquengal -Mujeres Artesanas -APRODEGUA3 -Asociación de Mujeres El Progreso			Tilarán: -Asociación de Mujeres de Arenal -Asociación de Mujeres Activas de Tronadora -Grupo de Mujeres Monseñor Morera
Acosta -Asociación de Mujeres de Palmichal -Asociación de Mujeres de Tabarcia -ASODEMA -AMA -Grupo de Mujeres del Cidral -Grupo de Mujeres de Bijagual -Grupo de Mujeres de Cangrejal		San Carlos: -Asociación de Mujeres Progresistas de Palmira -Asociación de Mujeres de Quebrada Grande -Asociación de Mujeres de San Juan de Aguas Zarcas -Mujeres del Edén -Las Marianas -Las Violetas de Venecia -Grupo Gema de San Isidro de Peñas Blancas			Bagaces: -Grupo de Mujeres de La Fortuna -Artesanas de Falconiana -Asociación de mujeres de Miravalles -Grupo de Mujeres de La Esperanza -Asociación de Mujeres Productoras de San Bernardo -Grupo de Papel Artesanal

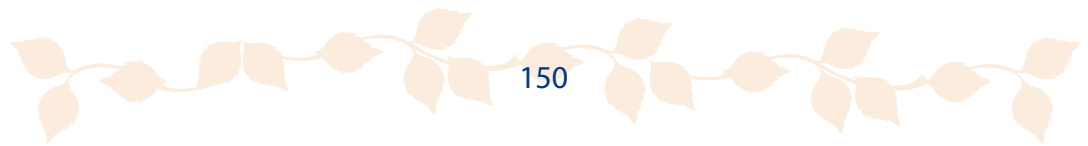


San José	Heredía	Alajuela	Cartago	Limón	Guanacaste
Dota: -Asociación de Mujeres Progresistas Doteñas		-Asociación de Mujeres de Platanal de Flor -Mujeres de El Ensueño de Pital -Asociación de Mujeres de Palmira			La Cruz: -Grupo organizado Las Gaviotas -Cooperativa Femenina de Artes Manuales -Asociación de Mujeres San Dimas
Desamparados: -Grupos productivos de la Agenda Cantonal de Mujeres de Desamparados -Agenda Cantonal de Mujeres de Desamparados		-Asociación de Mujeres de Aplisca de Santa Clara -AMURESI -Asociación de Mujeres de El Porvenir -Grupo de Mujeres de Venecia -Grupo de La Guaría -Asociación de Cidral -Asociación de Reciclaje San Luis de Florencia -Asociación de Mujeres Santa Rosa de la Palma -Asociación de Mujeres Montecoret			Abangares: -Asociación Vida Natural y Salud Agradable -Asociación de mujeres La Campesinita -COOPEPROCA -Asociación de Mujeres de La Palma



San José	Heredia	Alajuela	Cartago	Limón	Guanacaste
<p>Curridabat:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Nuestro Futuro -Colectiva por el Derecho a Decidir 		<ul style="list-style-type: none"> -Mujeres El Edén de Pozo Azul -Grupo de Mujeres de La Trinchera de Pital -Madres Adolescentes de Pital -Madres Adolescentes de Ciudad Quesada -Agenda de Mujeres de la Zona Norte -Asociación Cultural de Mujeres Huetares de Quitirrisi -COOPEREAL R.L. Mujeres de San Vicente -Asociación de Mujeres de Boca Arenal -COOPEAGRIPAR R.L 			<p>Liberia:</p> <ul style="list-style-type: none"> COOPEINGUA -COOPEAMACO -COOPEMESPRO
<p>Puriscal</p> <ul style="list-style-type: none"> -Asociación de Mujeres de Puriscal4 -Asociación de Mujeres Productoras de Tilapia 		<p>Palmares:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Grupo de Mujeres apoyado por OFIM - Mujeres Pintoras (educadoras pensionadas) 			

San José	Heredía	Alajuela	Cartago	Limón	Guanacaste
Mora: -Grupo de Mujeres de Guayabo -Mujeres Organizadas de Tabarcia-CEFEMINA -Fundación Esperanza Mujer y Familia -Asociación de Mujeres de Quitirrisí (plantas medicinales) -2 grupos de mujeres indígenas (banano orgánico) -Comité de Mujeres de la Federación Nacional de Empleados Públicos (donde participan los Sindicatos del IDA, ANEO, ASDEICE, CNP y ANEJUD) -Asociación de Mujeres de Bajo Loaiza		Los Chiles: -Grupo de Mujeres de Santa Fe de Los Chiles -Grupo de Mujeres de Coquital			
Moravia: -Red de no Violencia -AMES -FUNDESO					
Tres Ríos: -GAMES					
Acosta: -Coopemuj RL -Mujeres del Grupo Giras -Asociación de Mujeres -Asociación para el desarrollo empresarial de las mujeres de Acosta					



San José	Heredía	Alajuela	Cartago	Limón	Guanacaste
San Isidro de El General: Comité de la Familia de Coopeagri RL					

Fuente: Elaboración propia, con base en datos actualizados suministrados por diversas lideresas y funcionarias públicas (ver anexo); directorios facilitados por el INAMU así como conocimiento propio.

- 1 Sol de Vida también se dedica a la capacitación, educación ambiental y promoción de desarrollo de las mujeres. Cuenta con 12 grupos de mujeres, "La Familia solar" en Santa Cruz y Nicoya
- 2 Se ha creado una red de producción y exportación de orquídeas, con el apoyo de la Misión Técnica China, articulando Sarapiquí, San Roque, Naranjo y Atenas
- 3 Existe una Agenda Nacional de Mujeres Rurales, fundamentalmente apoyada por mujeres líderes de Guatemala y otras zonas del país
- 4 Se ha creado una Red de Mujeres productoras de miel de abeja, que incluye Poptenciana, San Rafael, San Luis, Zapotón, integrando la experiencia de Creciendo Juntas, el Mag y la UNA

ANEXO 2:

**Personas que colaboraron
con la actualización
de la información
sobre organizaciones
de mujeres en el país:**



Personas que colaboraron con la actualización de la información sobre organizaciones de mujeres en el país:

1.	Gerardina Pérez Jiménez. Presidenta de la Asociación Nacional de Mujeres Agroindustriales Rurales. Alajuela.
2.	Ligia Porras. Miembra Directiva de la Comisión de la Mujer de la Federación Nacional de los Servicios Públicos.
3.	Ana Méndez. Asociación de Mujeres Chorotegas, Alajuelita.
4.	Ana Aparicio. Pavas.
5.	Ana Virginia Duarte. INAMU.
6.	Marlidia Rivas. Capacitadora del Programa Creciendo Juntas.
7.	Ana Ligia Rovira, Pastora. Red de Mujeres Teólogas y Pastoras.
8.	Melva Fallas. Coordinadora Grupo Giras, Acosta.
9.	Yamileth Alfaro. Coordinadora Comité Nacional de la Mujer Cooperativista.
10.	Verónica Pomair. Encargada Oficina de la Mujer de Talamanca.
11.	Carmen Lidia. OFIM Palmares.
12.	Maritza Rojas. OFIM Escazú.
13.	María Picado. OFIM Belén.
14.	Ingrid Soto. OFIM Naranjo.
15.	Vivian Villavicencio. OFIM San José.

16.	Fanella Giusti. OFIM Goicoechea.
17.	Liliana Cabañas. AMES.
18.	Ligia Rodríguez. Funcionaria de la Oficina Regional INAMU Puntarenas.
19.	Helena Palacios. Encargada de la Oficina Regional INAMU Golfito.
20.	Yolanda Murillo. Presidenta de la Agenda de Mujeres del Norte, San Carlos.
21.	Mayela Rodríguez. Directiva de la Agenda de Mujeres del Norte, Guatuso.
22.	Jenny Calderón y Mayra Guzmán, mujeres de grupos en Tucurrique, Cartago.
23.	Mariam Lizana. OFIM de Moravia.
24.	Aura Jiménez. Presidenta Liga de Mujeres del Cantón Central de Puntarenas.
25.	Fátima Montealegre. Presidenta de Sol de Vida, Santa Cruz, Guanacaste.
26.	Lilian Arcia. Directiva Agenda Regional de Mujeres del Norte, Upala.
27.	Marjorie Ross. Presidenta Asociación de Mujeres Escritoras.
28.	Mélida Carballo. Encargada de la Oficina Regional del INAMU Guanacaste
29.	Jeanneth Cooper. Coordinadora de Proyectos de la Asociación Para el Desarrollo de la Mujer Negra Costarricense.
30.	Beatriz Castro. Agenda Cantonal de Mujeres de Desamparados.

