

Colectivo Boast Bitch, Internacional

¿Podría presentarnos su colectivo y hablarnos un poco de él?

El colectivo Boast Bitch se formó hace unos cinco años, cuando una ONG internacional nos contrató para crear una campaña dedicada a acabar con la violencia de género, y así fue como nos conocimos. Tenemos una base internacional, lo que se convirtió en un punto fuerte para nosotras, y vimos al equipo como un colectivo incluso dentro de la ONGI para la que trabajábamos. No queríamos trabajar en el mismo sistema y estructura que la ONGI para la que trabajábamos, pero con las personas que están al frente del cambio, también es un espacio para el cuidado propio y colectivo fuera de un entorno corporativo.

El trabajo feminista no suele estar financiado ni apoyado, y reconocimos que nuestro trabajo debe centrarse en los movimientos feministas y formar parte de la construcción del movimiento, pero a menudo no se dan recursos a los movimientos. Sólo se invierte cuando se vende una buena historia, y todo el mundo quiere ser visto y escuchado por lo que está haciendo.

La cuestión de cómo podemos trabajar dentro de las estructuras jerárquicas preestablecidas también fue un reto para nosotros. El feminismo se utiliza a menudo de forma imprecisa en las ONGI y en los espacios corporativos, y encontrar a quienes comparten una visión feminista colectiva del trabajo puede ser un reto. La estructura y la cultura en la que nos encontrábamos reflejaban un individualismo brutal; ser cis, hombre, blanco, europeo o norteamericano te hace avanzar en ese sistema, no en un sistema que favorece las formas colectivas de trabajar. La forma de salir adelante es siendo despiadado y derribando a los demás para poder salir adelante tú primero y utilizando tus privilegios personales para hacerlo. No se trata de dejar espacio a los demás. Este no es sólo el caso de esta ONGI, sino un problema generalizado en el sector, lo que supuso un gran reto cuando empezamos a formar nuestro colectivo en este espacio.

¿Qué significa practicar el liderazgo feminista colectivo en su contexto?

Al principio, algunos de nosotros sentíamos preocupación por la palabra liderazgo, ya que suele considerarse como un liderazgo individualista convencional. En nuestro colectivo nos propusimos transformar este significado y practicar una forma de liderazgo en la que la rendición de cuentas y la responsabilidad se comparten por igual entre todos. Queríamos establecer una cultura en la que no se trabajara "para" alguien, sino "con" alguien.

Para nosotros se trata de la toma de decisiones colectiva y de cómo queremos estar estructurados, al tiempo que comprendemos los puntos fuertes y los intereses de los demás y dejamos espacio para poder aprovecharlos y alimentarlos de forma justa y sin sobrecargarlos.

Somos un equipo de siete personas y funcionamos bien y eficazmente y tenemos una relación lineal entre nosotros y podemos exigirnos responsabilidades y desafiarnos mutuamente: esto es para nosotros el liderazgo feminista.

El aspecto colectivo dentro de la ONGI no fue sostenido por el contexto que nos rodeaba, no se nos elogió por practicarlo. Sin embargo, había un sentimiento de confianza y respeto que crecía orgánicamente y se derivaba de una profunda escucha de todos los que nos rodeaban y de los tipos de debates que se producían dentro del equipo. Nos aportamos más en el espacio de lo que nadie esperaba. No trabajamos solos, sino que reconocimos que las aportaciones de los demás reforzarían nuestro trabajo. La necesidad de practicar el liderazgo colectivo también surgió del hecho de que nos sentíamos solos en nuestro trabajo y en nuestras luchas dentro de la ONGI. La evolución fue natural. Nos aseguramos de reunirnos a menudo y de construir un espacio entre nosotras, todas procedentes de contextos diferentes y entendiendo los matices de nuestros distintos contextos.

También nos preguntamos: "¿Cómo hemos llegado a esto? No llegamos con una gran estrategia o proceso, sino que la práctica surgió del profundo respeto y humildad y de reconocer que "yo no debería tener poder sobre ti, debería ser un poder interno, un poder colectivo que proviene del profundo respeto como personas y feministas". También hubo una falta de respeto hacia el liderazgo colectivo y la toma de decisiones colectivas en la organización en general, lo que se valoraba son los procesos jerárquicos y un enfoque descendente. Esto provocó un choque de valores e hizo que la necesidad de una práctica transformadora colectiva fuera más importante que nunca.

¿Cómo hemos intentado transformar el poder?

Como a menudo se da por sentado que el poder existe dentro de las jerarquías y los títulos formales que ostentan las personas, especialmente en el contexto de las ONGI y las empresas, reconocimos y nos propusimos transformar la diferencia de poder que teníamos. Por ejemplo, Bethan era nuestra jefa dentro de nuestro equipo y ostentaba ese poder institucionalmente hablando, pero la forma en que practicamos y trabajamos transformó esto para que el poder fuera compartido; otros miembros del equipo sentían la misma responsabilidad por su trabajo que un "jefe". Esto implica exigir a los demás que rindan cuentas. Este proceso también implica reflexionar sobre nuestras propias normas personales y fue un proceso de reflexión a lo largo del tiempo. También reflexionamos sobre nuestra división del trabajo para que todos tuviéramos voz y voto en lo que producíamos y partiéramos de un lugar de respeto; que tenemos el mismo valor y poder a pesar de nuestras cualificaciones y título.

En el contexto de las ONGI existe una forma de ver el trabajo muy neoliberal y capitalista: "estás aquí para hacer tu trabajo y estás aquí para hacer ese trabajo" y la competencia apoya estas ideologías. A todos nos importaba mucho el resultado del trabajo que se hacía y por eso queríamos cambiarlo. Desmantelar la jerarquía de este modo no significa, sin embargo, que no haya estructura, sino que el liderazgo se comparta y rote.

¿Cómo se practica el autocuidado y el cuidado colectivo?

Cuando trabajábamos solos o incluso en equipo en la ONGI para la que trabajábamos, teníamos miedo de decir "no sé" o de pedir ayuda porque se daba por hecho que lo sabías todo y había mucha presión para sentirse productivo en el sentido formal del trabajo. Nos propusimos transformar esto practicando la atención colectiva: cuando alguien se sale, nos repartimos las responsabilidades.

Celebramos sesiones informativas a menudo y tratamos de reconocer los niveles de energía de cada uno y de intervenir por el otro cuando era necesario. Tuvimos un incidente dentro de la ONGI sobre la negociación de los salarios y esto implicó enfrentarse a la política de equidad. Nos levantamos todos juntos. Esto supuso para nosotros un proceso de curación radical y nos preguntamos: "¿Cómo se responde al trauma como colectivo? Todos practicamos la honestidad; no teníamos que presentarnos a trabajar en nuestro mejor momento si no nos sentíamos bien.

También practicamos el cuidado colectivo al estar profundamente comprometidos con nuestros valores fundamentales y con el trabajo y el fin de la violencia de género. Hubo un incidente de violencia sexual dentro de la organización hacia las mujeres con sede en Haití. Reconocemos que lo personal es político y no nos limitamos a trabajar para acabar con la violencia y volver a casa. Practicamos la responsabilidad y el cuidado colectivos para apoyarnos mutuamente con este trauma y seguimos presionando para que los responsables rindan cuentas.

¿Cuáles son los principales aprendizajes y experiencias que compartiría con otras personas que quieran avanzar en el liderazgo colectivo?

- No seas duro contigo mismo - la estructura no se mantiene para apoyar el modelo de coliderazgo - es un proceso de prueba y error
- El liderazgo feminista puede convertirse a menudo en una palabra de moda, pero hay que reconocer la diferencia entre ser un líder y ser responsable ante los demás. No se trata de identificar rasgos de personalidad en personas individuales; no se trata de hacer xy y z y luego decir 'sí, ahora eres una líder feminista'. Una persona individual no puede mostrar los rasgos de un líder feminista porque todos tenemos nuestros inconvenientes, vulnerabilidades - todos necesitamos a veces dar un paso atrás. Se trata de cómo te unes y te conviertes en un poderoso colectivo de feministas y llevas este espacio y estas ideas a los demás.
- La responsabilidad y el liderazgo pueden confundirse. El hecho de que alguien esté más arriba en la jerarquía no significa que sea más responsable: todos son responsables dentro de sus funciones en la estructura y son igualmente responsables de crear un espacio feminista
- Compruébate a ti mismo, comprueba tus privilegios y cuestiona tus acciones y decisiones: por qué quieres algo, por qué quieres hacer algo y analízalo
- Eliminar la jerarquía y aportar estructura; una estructura más plana con responsabilidad, rendición de cuentas y funciones. Encontrar ondas para subvertir las dinámicas organizativas: por ejemplo, ¿qué significa la equidad salarial para los trabajadores?
- No puedes enfrentarte solo a los problemas del sistema; necesitas comunidad y apoyo. El sistema te hace creer que eres el único y estar juntos y practicarlos de forma colectiva es esencial

Fondo de Acción Urgente para los Derechos Humanos de la Mujer en Asia y el Pacífico

Al igual que las diferentes plantas de un jardín aportan belleza y utilidad, nosotros valoramos la diversidad. Sin embargo, garantizar que todas las plantas prosperen con un cuidado y una alimentación similares sigue siendo un gran reto. Nos dimos cuenta de que la diversidad también significaba la falta de un entendimiento y un lenguaje compartidos en nuestro trabajo político para responder colectivamente a las crecientes vulnerabilidades de las mujeres y los activistas no binarios con los que nos relacionamos. Forjar una conciencia y una cultura colectivas requiere un trabajo intencionado. Aparte de debatir las prioridades de trabajo, los resultados y los plazos, reconocemos la necesidad de afrontar con respeto la incomodidad de nuestras diferencias, de cuestionar cómo ejercemos el poder dentro de la organización y de estar abiertos a aprender unos de otros con generosidad de espíritu

Recientemente, nos enfrentamos juntos a un punto de inflexión en la vida organizativa de UAF A&P. Un antiguo miembro del equipo planteó cuestiones sobre la organización y el trato que recibió. Viri abrió un espacio colectivo para que los miembros del equipo reflexionaran sobre "el aspecto emocional de nuestro trabajo y hablaran de nuestros problemas de una manera que no habíamos hecho antes". Jane facilitó la conversación, ya que nos dimos cuenta de que es esencial crear un espacio seguro para dar cabida a las vulnerabilidades de los demás, y de que los espacios y procesos de reflexión organizativa continuos son fundamentales para trabajar las diferencias y los problemas difíciles, con el fin de fomentar una cultura organizativa feminista en la que la responsabilidad se base en un equilibrio entre el cuidado individual y el cuidado colectivo y la responsabilidad de la organización

Vea su página completa aquí: <https://uafanp.medium.com/growing-uaf-a-p-the-rhythms-of-coordinated-gardeners-cc8b93e6556>



PRADAN, India

La pobreza en la India es diversa, compleja y de gran envergadura, ya que en ella intervienen muchos factores: económicos (fuerzas del mercado), políticos (influencia en la toma de decisiones en varias etapas), ecológicos (por ejemplo, monzones erráticos), sociales (por ejemplo, exclusión basada en la casta, la clase, el género o la religión) y psicológicos (por ejemplo, la capacidad de acción o la confianza de la gente para lograr el cambio). Sigue siendo aguda, grande y obstinada, incluso ante el enorme gasto público y una economía en crecimiento. Esto es aún más evidente en las regiones de pobreza endémica, en las que la gobernanza es débil, la maquinaria estatal está deteriorada y las comunidades están privadas de derechos. En el pasado reciente, a pesar del importante crecimiento económico, la brecha entre ricos y pobres, la violencia contra las mujeres, el desequilibrio ecológico, etc., se han multiplicado simultáneamente, haciendo que la sociedad en general sea más injusta e inequitativa.

Existen múltiples perspectivas sobre la pobreza y sus causas. El punto de vista clásico es que la pobreza es esencialmente una condición material o económica, causada por las circunstancias económicas del pasado: falta de activos, fuentes de ingresos, acceso a los servicios, infraestructuras, acceso a la tecnología, etc. Una perspectiva alternativa se basa en la noción de poder: que la distribución desigual del poder en la sociedad es el motor clave de la pobreza, donde el poder es una función de la capacidad, el contexto y la influencia de uno, es decir, la persona, el lugar y la posición. Por lo tanto, el fenómeno de la pobreza rural masiva puede verse como una consecuencia dinámica de la interacción de fuerzas que resultan de la interacción entre las personas (individuos, grupos y comunidades), las instituciones de la sociedad (sociales, políticas y económicas) y los recursos naturales.

La eliminación de la pobreza rural implica, por tanto, una acción para estimular/facilitar el cambio en los componentes y su interacción. Es importante centrarse en la modificación de la imagen de sí mismo o del sentido de la autoestima de la "gente" y estimularla. Para ello es necesario trabajar simultáneamente por el cambio y la mejora del "entorno" en el que se encuentran los pobres. El cambio es, por lo tanto, un proceso de transformación destinado a modificar la dinámica de la interacción, así como la naturaleza de los propios integrantes. PRADAN¹ se fundó en 1983, con la convicción de que las personas deben llevar a cabo un proceso de cambio transformador, "creando una sociedad justa e igualitaria". Dado que las mujeres se encuentran en la base de la intersección de casta, clase y género, PRADAN ayuda a las mujeres y a sus colectivos a mejorar su comprensión de las cuestiones sociopolíticas y económicas, a identificar los factores/razones de este estado en un contexto específico, a preparar un plan y a actuar en consecuencia. PRADAN facilita que estos colectivos de mujeres sean cada vez más los impulsores del cambio en su zona. Prevé que las acciones lideradas por estos colectivos en materia de medios de vida, abordando las desigualdades de género y la gobernanza participativa, mejorando el acceso a la educación y a los servicios de salud; y la nutrición de las mujeres, llevarán a las mujeres a tomar las riendas y marcarán el inicio de un cambio holístico de sus pueblos y comunidades.

Los objetivos de PRADAN son:

- Llegar a las comunidades más pobres, crear capacidades humanas, construir colectivos de mujeres autosuficientes como agentes de cambio
- Reducir el hambre, garantizar la alimentación durante todo el año
- Aprovechar al máximo los dones de la naturaleza mediante la cría, las tecnologías adecuadas y las inversiones
- Construir modelos de medios de vida alternativos, formar a la comunidad en nuevas habilidades
- Vinculación con los mercados, con las instituciones financieras y con el gobierno
- Concienciar a la comunidad de sus derechos, dándoles la posibilidad de opinar sobre la gestión.

PRADAN, con su cultura participativa como uno de sus elementos no negociables (detalles en el Anexo 1), ha desarrollado una estructura democrática e igualitaria (estructura organizativa en el Anexo 2), sistemas y procesos para la toma de decisiones en torno a la articulación de la tarea de desarrollo, la planificación, la revisión y también la identificación de personas para los diferentes puestos de liderazgo, así como la continuidad en dichos

puestos. En general, la toma de decisiones en PRADAN es ascendente.

Se hace mucho hincapié en el liderazgo colectivo, donde el órgano de gestión más estratégico se llama Unidad de Gestión (UM), el grupo de gestión regional (en nuestro contexto lo llamamos Grupo de Desarrollo²) se llama Comité de Gestión del Grupo de Desarrollo (CGD) donde se toman las decisiones a nivel de grupo de desarrollo. En la primera línea, un equipo de 5-6 profesionales apoyados por otro personal orquesta la agenda del equipo en interacción con las comunidades.

Como organización reflexiva, PRADAN celebra un "Retiro Anual" de todos los profesionales, incluidos los aprendices (llamados Aprendices de Desarrollo). Se trata de un lugar de reflexión individual y colectiva para comprender lo que ha ido bien y lo que no durante el año pasado, y rejuvenecer para entrar en el nuevo año y lograr un mayor impacto. El evento ha estado presente desde los primeros años de PRADAN y algunos de los retiros han contribuido significativamente a la rearticulación de la misión, la visión y el enfoque de compromiso de la organización, además de alimentar el clima interno.

El crecimiento y el desarrollo son procesos continuos en la vida. Son como arroyos que fluyen por debajo del curso de la vida, guiando el viaje de uno. A veces, uno es consciente de estos procesos; otras, no. Tomar las riendas de la propia vida implica ser consciente de sus elecciones, comprender las fuerzas y dinámicas internas que las estimulan y ser capaz de ejercerlas. Reflexionar sobre las experiencias y el significado que éstas tienen en la vida de uno agudiza la conciencia de las opciones que uno tiene ante sí. Hay varios componentes, como la estancia en el pueblo, el estudio del pueblo y los módulos sobre los medios de vida, el género, la sociedad y la economía del pueblo, la orientación a los grupos de autoayuda y las perspectivas de desarrollo que se ofrecen en diferentes puntos, durante el aprendizaje, que ayudan a hacer esta elección de carrera.

Uno de los principales componentes del programa de DA es que los aprendices tengan un "guía de campo" que sea un punto de referencia constante y un compañero de viaje con ellos. Los Aprendices discuten todos sus dilemas y reflexiones con su guía de campo, observan y aprenden cómo el guía se relaciona con la comunidad y trabaja en diferentes proyectos, y hacen experimentación conjunta con el guía de campo. Los guías de campo tienen que pasar por un programa de desarrollo de guías de campo en tres fases³ que les capacita para guiar a los recién llegados. El modelo de asesoramiento personal de Robert Carkhuff⁴ ha sido un marco clave en nuestra formación y práctica del guiado. PRADAN, en sus esfuerzos por "hacer de PRADAN un lugar mejor para que trabajen las mujeres", cuenta con muchas iniciativas, como el grupo de mujeres, la auditoría de género de los lugares de trabajo, los campeones masculinos y los módulos de género para aprendices. Todas ellas están encabezadas por un grupo directivo que cuenta con miembros de campo, de diferentes unidades y del Director Ejecutivo.

En los últimos tiempos, la aparición de la pandemia, y el aislamiento, el miedo, la devastación y la muerte concomitantes, que casi todo el mundo ha experimentado de cerca, ha sacudido el núcleo y el sentido de nuestra existencia. La incertidumbre acerca de quién y de qué forma infligirá este virus a cualquiera de nosotros, ha sumido a muchos de nosotros en profundidades de preocupación y depresión quizá nunca experimentadas en nuestra conciencia colectiva.

Se está organizando una serie de talleres de concienciación sobre la salud mental (de una hora y media cada uno) para exponer a todos los colegas el lienzo de la salud mental y abordar las preocupaciones que puedan tener los participantes. Estos talleres pueden culminar en ideas y enfoques que podrían adoptarse para tratar los problemas de salud mental en el lugar de trabajo, la familia y la sociedad en general. La intención es alimentar un clima de concienciación y comprensión en toda la organización y prestar atención a la salud mental propia y de los demás que nos rodean.

Por último, pero no por ello menos importante, ha habido desafíos al tratar de practicar el liderazgo feminista colectivo. La democracia y el funcionamiento democrático son a menudo víctimas de nuestra sociedad. Las normas y prácticas que defienden los valores de la igualdad, la equidad y la justicia necesitan una atención y un refuerzo regulares, para establecer el funcionamiento democrático como una forma de vida. Es fundamental facilitar que los grupos examinen, exploren, refuercen y adopten procesos y prácticas de funcionamiento democrático como el liderazgo distributivo, la toma de decisiones consensuada, etc. Esto garantiza que los colectivos, los grupos y las personas de la comunidad sean capaces de experimentar la libertad de ejercer sus derechos y opciones y de provocar un cambio en su propia visión.



También hay algunas ideas/aprendizajes clave que intentan avanzar en el liderazgo feminista colectivo Son:

- Los sistemas, las estructuras y los procesos deben estar alineados, sin lo cual es difícil mantener el espíritu del liderazgo feminista colectivo
- Es importante tener una organización basada en los valores, una organización con "un alma" y no sólo basada en el rendimiento. Si se mantiene el valor central de valorar a las personas, éstas rendirán. Y eso será más de lo que uno esperaría con mucho control del rendimiento.
- Cuanto más confíes en tu gente, más se apropiarán, serán responsables y rendirán cuentas. Para que todo esto ocurra hay que liderar con garra y gracia.
- La democracia tiene que aprenderse de nuevo en cada generación... siempre hay tirones y empujones hacia la autocracia.
- Liderazgo de servicio. El grupo está por encima del individuo. Cualquier decisión grupal consensuada es mucho más poderosa y eficaz que la decisión individual.

Red de mujeres en los medios de comunicación, India

La Red de Mujeres en los Medios de Comunicación de la India (NWMI) es un colectivo con 20 años de antigüedad que sirve de foro para que las mujeres que ejercen la profesión de los medios de comunicación compartan información y recursos, intercambien ideas, promuevan la concienciación y la ética en los medios de comunicación y trabajen por la igualdad y la justicia de género en los medios y la sociedad. Poco a poco ha ido surgiendo como un espacio conocido por ofrecer solidaridad y apoyo a las mujeres periodistas, incluidas las autónomas/independientes, cuyo trabajo suele ser solitario y cuyas preocupaciones rara vez son atendidas por otras organizaciones de medios de comunicación.

El NWMI es una comunidad inclusiva que acoge como miembros a las mujeres (y a las que se identifican como mujeres o de género fluido) que trabajan en o sobre los medios de comunicación (profesionales/prácticos de los medios, académicos/investigadores de los medios, profesores/estudiantes de los medios). No hay criterios ni procesos de selección; cualquier mujer que pertenezca a una o más de las categorías mencionadas y desee unirse a la red se añade a la lista de correo electrónico, la principal plataforma de interacción a nivel nacional, y puede optar por unirse a otros grupos de la red, especialmente en las redes sociales.

La red reconoce y celebra los logros de los compañeros, al tiempo que ofrece solidaridad y apoyo a los colegas que se enfrentan a diversos obstáculos e injusticias en el curso del trabajo. Una de las principales áreas de interés ha sido la precaria situación de los periodistas independientes/por cuenta propia; los detalles de las iniciativas en esta área están disponibles aquí.

La red también ha puesto en marcha otras iniciativas, como la Beca NWMI, laLetdown Serie (en respuesta a la pérdida generalizada de puestos de trabajo e ingresos tras la pandemia de Covid), la lista "In Memoriam" para registrar y lamentar las muertes de periodistas y trabajadores de los medios de comunicación relacionadas con el Covid, la recaudación de fondos de Periodistas por Afganistán y el blog Género, Medios de Comunicación y Elecciones, además de una serie de encuestas y publicaciones.

El NWMI es una organización 100% sin ánimo de lucro, un colectivo voluntario, informal, descentralizado y no jerárquico, sin afiliación institucional, secretaría, cargos o personal remunerado. Depende totalmente de las contribuciones de tiempo, energía y dinero de sus miembros. La toma de decisiones es lo más transparente y consensuada posible, siempre tras una amplia deliberación.

¿Cuáles son los retos que plantea su contexto y las estructuras y el sistema social más amplio en el que se encuentra?

Es casi imposible generalizar sobre la India, ya que es un país enorme y diverso en todos los sentidos, no sólo en cuanto a lengua, raza, religión, casta, clase y otros marcadores similares, sino también en cuanto a otros factores sociales, culturales, económicos y políticos. La situación de las mujeres también varía según la clase, la comunidad, la ubicación (urbana-rural, estados socialmente progresistas-rezagados, etc.), etc.

Sin embargo, no cabe duda de que sigue siendo una sociedad predominantemente patriarcal, en la que las mujeres se enfrentan a barreras culturales y sociales en su búsqueda de carreras profesionales, empezando por la falta de estímulo para la educación superior, las presiones para casarse y tener hijos, las nociones sobre las carreras "aceptables" para las mujeres, así como el encasillamiento y el proverbial techo de cristal en el trabajo.

¿Qué significa practicar el liderazgo feminista colectivo en su contexto?

La decisión de que el NWMI fuera un colectivo voluntario, informal, descentralizado y no jerárquico se tomó al final de un largo y animado debate durante la primera reunión nacional de mujeres indias en los medios de comunicación en 2002. Se examinaron a fondo los pros y los contras de estar estructurados como las organizaciones tradicionales, con cargos, etc., y de no estarlo, intentando funcionar como un colectivo informal poseído y guiado por sus miembros sobre la base del consenso. Al final, el consenso en 2002 fue que si el experimento con el funcionamiento colectivo fracasaba, siempre quedaba la opción de adoptar una estructura y un sistema más formales.

A lo largo de las dos últimas décadas nos hemos esforzado continuamente por garantizar la propiedad colectiva y la toma de decisiones. Sin embargo, aunque no hay líderes designados, nos hemos dado cuenta de que los que inician la acción y siguen las tareas -y además resultan ser mayores y más experimentados- suelen ser asumidos como líderes.

Quizá merezca la pena señalar que, sobre todo en los últimos tiempos, las ventajas de seguir siendo informal y sin financiación se han hecho más evidentes: la red ha podido seguir siendo independiente y relativamente menos vulnerable al acoso por adoptar posturas públicas en una serie de cuestiones que pueden no ser apreciadas por el establishment.

Practicar el liderazgo colectivo en una red en crecimiento, principalmente virtual, es ciertamente un reto, dada la diversidad de puntos de vista y posiciones entre los miembros. La ejecución de los programas -como las reuniones anuales, los actos locales o los proyectos de investigación a un plazo ligeramente más largo, así como las iniciativas más sostenidas- ha supuesto traducir en la práctica la apropiación colectiva de una visión. Se ha intentado aplicar los principios democráticos y el compromiso con la diversidad y la inclusión en todas las etapas, desde la identificación de los miembros dispuestos a participar en las actividades de la red hasta la orientación de los miembros más nuevos que asumen la tarea de coordinar las actividades. La tutoría feminista, que por necesidad ha permanecido en gran medida en línea, implica tanto retos como recompensas, pero el proceso ha ayudado a que la red avance hacia un funcionamiento descentralizado y basado en el consenso.

La tutoría también se produce a nivel colectivo en forma de respuestas a dilemas y dificultades de diversa índole señalados por miembros individuales (en línea o fuera de ella), con aportaciones que van desde la información práctica y el asesoramiento hasta la simpatía, el consuelo y el estímulo. Este tipo de apoyo no sólo ayuda a los individuos implicados, sino que, como han señalado algunos miembros, también inspira a los recién llegados y les da fuerza para mantenerse firmes cuando se enfrentan a situaciones similares.

Díganos cómo su grupo ha intentado transformar la forma en que se comparte y utiliza el poder en?

El NWMI ha sido una organización amorfa desde el primer día. Por supuesto, el hecho es que alguien tenía que tomar la iniciativa para poner en marcha el proceso de averiguar si, cómo, por qué y de qué forma podría surgir una asociación de mujeres indias en los medios de comunicación. Esa persona, naturalmente, se dirigió a amigos y colegas de los medios de comunicación para que se unieran y contribuyeran al esfuerzo. Entre ellas había varias que ya habían trabajado juntas como parte de un grupo informal de mujeres de los medios de comunicación en Mumbai. El hecho de que algunas de ellas también tuvieran un historial de participación en grupos y movimientos feministas y/o basados en los derechos contribuyó a la visión de la red sobre la igualdad y la equidad de género y a la identificación de los objetivos que debían perseguirse, incluido el funcionamiento democrático y el reparto del poder.

Aproximadamente una década después de la creación de la red, se llevó a cabo una revisión sistemática del funcionamiento interno para debatir cómo se podían agilizar los procesos y hacer que la toma de decisiones fuera más colectiva, sin comprometer la rapidez, que era esencial en algunos casos, por ejemplo, al emitir declaraciones sobre temas de actualidad. Aunque se reconoce que los miembros tienen distintos niveles de participación de forma regular, debido a compromisos profesionales y domésticos paralelos, se intentó garantizar que la toma de decisiones no estuviera dominada por unos pocos. La creación de un "Consejo de Trabajo" fue un intento de mejorar la representación y la participación de las distintas secciones locales (a través de sus coordinadores), así como de las personas que habían colaborado con el NWMI desde su creación. El Consejo de Trabajo sigue siendo un trabajo en curso, a pesar de que la red ha crecido a pasos agigantados en los últimos años, especialmente tras la llegada de los medios sociales, con la mensajería instantánea que hace que la comunicación sea mucho más rápida y fácil, tanto a nivel nacional como local.

Conscientes de que una red no financiada puede excluir automáticamente la participación de quienes carecen de recursos, también hemos hecho un esfuerzo consciente para desafiar el dominio de los periodistas de ciudad, de habla inglesa, de casta superior y, por tanto, relativamente privilegiados, mediante algunas iniciativas prácticas. Entre ellas están las becas de viaje para que los miembros con recursos limitados puedan asistir a las reuniones nacionales, y la beca (financiada con las aportaciones de los miembros) para impulsar el crecimiento profesional de las mujeres de los medios de comunicación que trabajan en circunstancias difíciles. Se anima a las participantes en las reuniones nacionales a que hablen en las lenguas en las que se sientan cómodas, y otros miembros proporcionan voluntariamente traducciones para que todos puedan entenderlas. Como resultado, la red ha ido evolucionando lentamente hacia un espacio más inclusivo, con un número cada vez mayor de miembros procedentes de comunidades tradicionalmente desfavorecidas, que viven en lugares lejanos (incluidas las zonas rurales y las partes del país afectadas por el conflicto) y que trabajan en varios idiomas. Queda mucho por hacer, por supuesto, para garantizar una mayor diversidad.

**¿Cuáles son los valores y principios fundamentales en los que cree/abarca su grupo?
¿Cómo reflejan una visión feminista del poder y la justicia?**

La siguiente carta fue elaborada por un grupo de participantes durante la primera reunión nacional de mujeres periodistas en 2002, en la que se lanzó el NWMI. Está claro que ha superado la prueba del tiempo: sigue siendo actual y pertinente, y resume más o menos las preocupaciones, los valores y los principios que siguen guiando a la red.

Se identificaron los siguientes temas de interés:

- La globalización ha tenido un impacto negativo en las cuestiones de justicia social y de género. Junto con la creciente comercialización de los medios de comunicación, ha aumentado la inseguridad laboral.
- También ha reducido el espacio en los principales medios de comunicación para los temas sociales y de desarrollo. Observamos con gran preocupación que los derechos y beneficios obtenidos por los periodistas a través de arduas y largas luchas han sido arrebatados en este proceso.
- Aunque el número de mujeres en los medios de comunicación de todo el país ha aumentado, sus condiciones de trabajo se han deteriorado en muchos casos.
- Además, las mujeres se enfrentan a diversas formas de acoso y explotación.
- Observamos con especial preocupación el cambio de la legislación laboral, el desplazamiento hacia el empleo contractual y la reducción general de las prestaciones laborales, incluidas las de maternidad.
- La condición de los periodistas de lenguas regionales y de la prensa pequeña e independiente es especialmente preocupante en este sentido.
- También nos preocupa que la Ley de Periodistas en activo de 1955 aún no haya sido enmendada para cubrir a los empleados de los medios electrónicos y otros nuevos medios.
- El declive de la responsabilidad de las organizaciones de medios de comunicación hacia su personal y hacia la sociedad en general es otra área de preocupación.
- Creemos que las normas de ética y comportamiento profesional han sido golpeadas, especialmente en la última década. Esto ha erosionado la credibilidad de los medios de comunicación, que tienen un importante papel que desempeñar como cuarto poder.

Teniendo en cuenta estas preocupaciones, creemos que es urgente construir solidaridades y alianzas entre periodistas y otros grupos y foros democráticos. Nuestra Red de Mujeres en los Medios de Comunicación de la India es un paso crucial en esta dirección. Algunos de los pasos que creemos que hay que dar urgentemente son:

- Las organizaciones de medios de comunicación deben incorporar la justicia y la equidad de género en todas las políticas organizativas.
- Hay que proteger todas las prestaciones y derechos laborales de las mujeres periodistas.
- Las organizaciones de medios de comunicación deben aplicar la directiva del Tribunal Supremo sobre el acoso sexual (también conocido como caso Vishakha).
- Los medios de comunicación deben aumentar y mejorar la cobertura de las cuestiones de género y desarrollo.
- Las organizaciones de medios de comunicación y los periodistas deben desarrollar y observar códigos de ética apropiados que sean sensibles al género y a otras cuestiones críticas.
- Hay que reforzar las organizaciones que protegen los derechos de los trabajadores de los medios de comunicación y las instituciones que defienden la independencia y la integridad de los medios".

(Redactado por un equipo de voluntarios, refrendado por todos los participantes y presentado en la función de despedida del último día del taller nacional sobre/para mujeres en el periodismo, Delhi, enero de 2002)

¿Cómo practica su colectivo el poder de manera que esté alineado con su propósito y sus valores/principios?

En primer lugar, desde el principio, las redes locales o capítulos vagamente afiliados al NWMI han sido autónomos, libres de establecer sus propias prioridades y modos de funcionamiento, planificar eventos, colaborar con otras organizaciones afines, etc. Sólo se les pide que mantengan al resto de la red informada de las iniciativas y eventos. A nivel nacional, una de las primeras formas en que ayudamos a descentralizar el poder y los recursos fue compartiendo información. En el momento en que se formó la red, toda la información sobre oportunidades profesionales -por ejemplo, becas, publicaciones importantes, seminarios, conferencias, etc.- tendía a ser accesible principalmente para los profesionales de los medios de comunicación de la capital y, si acaso, para los de un par de ciudades. - fuera accesible principalmente a los profesionales de los medios de comunicación con sede en la capital y, si acaso, a los de un par de otras grandes ciudades metropolitanas. La democratización de esta información mediante su difusión periódica supuso una gran diferencia para los miembros radicados en ciudades o pueblos más pequeños, y especialmente en zonas alejadas del país. La posibilidad de aprovechar estas oportunidades, a su vez, contribuyó a aumentar la confianza y ampliar los horizontes de las mujeres de los medios de comunicación de todo el país. Se trata de un medio indirecto pero eficaz de empoderamiento, a través del desmantelamiento de los monopolios de la información.

La publicación de este tipo de declaraciones es una de las actividades más frecuentes de la red y hacemos todo lo posible para que el proceso sea lo más participativo y consensuado posible dentro de las obvias limitaciones de tiempo. Cualquier miembro es bienvenido a proponer una declaración en el listserv o en los grupos de medios sociales y a ofrecerse a redactarla. Aunque la tarea de redacción suele recaer en unos pocos miembros con especial interés en estos temas, siempre nos esforzamos por pedir voluntarios y, a veces, conseguimos reclutar a algunos miembros más en el grupo de redactores disponibles.

Un cuarto ejemplo podría ser la forma en que organizamos nuestras reuniones nacionales periódicas (más o menos anuales) de tres días. Desde el principio se han celebrado en diferentes partes del país, como parte del esfuerzo por descentralizar, implicar a más miembros en las actividades organizativas, permitir que los miembros de todo el país se conozcan entre sí y también descubrir más sobre un lugar diferente, las preocupaciones de la gente de allí, los recursos intelectuales, culturales y de otro tipo disponibles localmente, etc.

e anima a los grupos locales a que se ofrezcan como anfitriones de estas reuniones, y la decisión sobre el siguiente lugar de celebración suele tomarse en la reunión anterior. A menudo, los grupos locales son relativamente nuevos y pequeños; muchos de sus miembros no han tenido la experiencia de asistir a ninguna reunión nacional del NWWMI (que, según la opinión general, es única entre las reuniones de profesionales de los medios de comunicación). Por ello, a menudo necesitan ayuda y ayuda para organizar una reunión. Algunos veteranos de la red suelen estar disponibles para consultar, compartir experiencias pasadas posiblemente útiles y hacer sugerencias/contactos cuando sea necesario. Pero, en última instancia, es el equipo local el que decide el programa y se encarga de recaudar fondos (sólo para cubrir los gastos del evento), de contactar con los especialistas, de reservar los locales y de hacer todo lo relacionado con la organización de la reunión.

Estos eventos, bastante grandes, largos y complejos, suponen un reto, pero llevarlos a cabo con éxito puede ser una experiencia muy estimulante. Todas las reuniones nacionales del NWWMI han sido únicas, estimulantes y agradables. Además, la organización de estas reuniones suele reforzar el grupo local y crear lazos entre los miembros que antes no se conocían bien, a pesar de residir en el mismo lugar. Por supuesto, a veces también hay fricciones y desafortunadas caídas (por ejemplo, uno o más miembros que abandonan el equipo organizador y, con menos frecuencia, incluso dejan la red). El ser: describa el lugar y el papel que se da al autocuidado, la transformación interior, el cuidado colectivo y la curación radical en su colectivo. Por favor, da uno o dos ejemplos concretos de cómo los miembros individuales son apoyados en estos aspectos por el colectivo.

No tenemos mucha experiencia en este sentido, ya que no somos una organización tangible con miembros que trabajen juntos en el día a día. Sin embargo, cada vez que se comparten o llegan a conocimiento de los afiliados casos de acoso profesional o sexual, pérdida de empleo, retraso (o denegación) de pagos por trabajos realizados, etc., suele haber una avalancha de simpatía, apoyo moral y ofertas de ayuda más directa. Muchas de nuestras declaraciones surgen de estos casos. Varios miembros (e incluso no miembros cuyas experiencias han dado lugar a declaraciones) han reconocido el valor de dicho apoyo durante períodos difíciles de sus vidas.

¿Cuáles han sido los principales retos a los que se ha enfrentado su colectivo al intentar practicar el liderazgo feminista colectivo? ¿Cómo se han abordado?

Uno de los mayores retos es ayudar a los miembros de la red a entender qué es el funcionamiento colectivo y a apreciar lo que significa y requiere. Los miembros tienden a disfrutar de las ventajas de una organización no jerárquica en la que todo el mundo puede opinar sobre todo. Sin embargo, no todo el mundo entiende que una organización no estructurada, sin dirigentes designados o elegidos, ni personal remunerado, sólo puede ser eficaz si muchos miembros, si no la mayoría (por no decir todos), contribuyen al trabajo, especialmente en lo que se refiere a la asunción de responsabilidades y a la consecución de los objetivos.

Los esfuerzos constantes por comunicar y compartir información y estrategias potenciales han dado lugar a una situación en la que más miembros se están sumando a las filas de los "hacedores", no sólo ofreciéndose como voluntarios y coordinando las tareas en curso que mantienen a la red en funcionamiento, sino también proponiendo actividades y llevándolas a cabo. Sin embargo, la carga de sostener la red y garantizar que siga haciendo algo más que "trabajar en red" y se esfuerce sinceramente por cumplir sus otros objetivos importantes (promover la conciencia y la ética de los medios de comunicación y trabajar por la igualdad y la justicia de género en los medios y la sociedad) sigue recayendo desproporcionadamente en los hombros de unos pocos miembros comprometidos. Esto significa a veces que los que están más involucrados en la realización de las cosas son percibidos como Líderes cuando en realidad son Trabajadores. Y esta percepción errónea conduce en ocasiones a acusaciones desinformadas, y por tanto desafortunadas y algo injustas, sobre que algunos miembros son más iguales que otros, etc.

Se trata sin duda de un reto y un enigma para el que aún no hemos encontrado una solución. Por favor, díganos cuáles son algunas de las ideas/aprendizajes clave que le gustaría compartir con otras personas que también están tratando de avanzar en el liderazgo feminista colectivo.

- El poder es un asunto delicado, ya que conlleva responsabilidades. Comunicar con éxito esta realidad, predicando con el ejemplo, es la clave para compartir el poder.
- Una tutoría coherente mediante el intercambio de información, objetivos y visión, así como de la historia de la organización (tanto informal/anecdótica como formal/documentada) es un elemento importante para crear un liderazgo colectivo.

- La diversidad y la inclusión no se producen por sí solas. Es necesario realizar esfuerzos concertados y constantes para cuestionar las jerarquías existentes de género, clase, casta, religión, lengua y ubicación, tanto dentro de la organización como fuera de ella, y abordar sistemáticamente la injusticia basada en la identidad y otros marcadores sociales.
- El liderazgo feminista significa dejarse llevar por la crítica y el aprendizaje, sin los cuales la colectivización está incompleta. No es fácil, pero es necesario.
- También significa estar abierto a aprender de los demás, incluidos los miembros más nuevos y jóvenes de la organización, que a menudo aportan información e ideas nuevas y útiles.
- Cuando la participación en el trabajo de la organización aporta alegría y sentido de pertenencia, hay más posibilidades de que los voluntarios se queden.
- Las relaciones personales, la calidez, la empatía, la preocupación mutua, el cuidado y la confianza contribuyen en gran medida a construir una comunidad colectiva.
- El buen sentido del humor es un ingrediente esencial del liderazgo feminista.



Charka, India

¿Podría presentar su organización?

Fundada en 1994 por el visionario activista social Sanjoy Ghose, Charkha es una innovadora organización sin ánimo de lucro que trabaja por la inclusión social y económica de las comunidades rurales marginadas mediante el uso creativo de los medios de comunicación.

A principios de la década de 1990, la India estaba en el umbral del cambio, creciendo a pasos agigantados con una nueva economía liberal. Sanjoy estaba consternado por la alarmante velocidad a la que se ampliaba la brecha entre la vibrante e informada "India" y el "Bharat", socioeconómicamente atrasado e ignorado. Su convicción de que se necesitarían muchos más escritores para poner de manifiesto la creciente disparidad, le llevó a reunir a otros escritores y grupos de voluntarios de todo el sector social. Para difundir los escritos así generados, el abnegado gandhiano creó un modesto pero eficaz canal al que llamó Charkha, pues pretendía ser una plataforma que convirtiera la acción en palabras.

Con la convicción de que las comunidades rurales marginadas a menudo no son escuchadas y tienen poco acceso a la información que pueden utilizar para superar sus desventajas sociales y económicas, Charkha se ha comprometido a empoderar a estas comunidades mediante la creación de su capacidad para hablar a nivel local, estatal y nacional y acceder a los recursos disponibles para obtener sus derechos y prestaciones.

Hoy, con su red panindia de escritores de desarrollo rural, Charkha aprovecha el poder de los medios y la tecnología de la comunicación para mejorar la calidad de vida de las comunidades más marginadas.

¿Cuáles son los retos que plantea su contexto y las estructuras y el sistema social más amplio en el que se encuentra?

Charkha trabaja en zonas rurales, remotas y a menudo inaccesibles por carretera. A pesar de que India está considerada como una de las superpotencias potenciales del mundo, sus zonas rurales aún no se benefician de este modelo de desarrollo. Los principales problemas de estas zonas son la pobreza, el analfabetismo, el desempleo, la falta de vivienda y la delincuencia y la violencia. Las voces de las comunidades que residen en estas zonas no llegan a los responsables políticos. Por ejemplo, hay pueblos en Poonch, el distrito fronterizo de J&K y una de las zonas del proyecto de Charkha, que no están conectados por carreteras y hay que caminar durante 7 u 8 horas para llegar. Las comunidades que residen en estas zonas viven sin electricidad, atención médica, escuelas, oportunidades de empleo y red de telefonía móvil. No tienen acceso a la información sobre los planes que el gobierno ha puesto en marcha para su desarrollo y no confían en absoluto en la gobernanza local. Uno de los mayores retos de Charkha es llegar a estas comunidades, generar confianza escuchando sus quejas y facilitarles información y sensibilización. En los últimos 26 años, Charkha ha llegado a estas comunidades en J&K, Ladakh, Uttarakhand, Rajasthan, Maharashtra, Madhya Pradesh, Chhattisgarh, Jharkhand, Bihar y Andaman y Nicobar.

Por otro lado, estas comunidades rurales tienen sus propias estructuras opresivas. Siguen las reglas de las sociedades feudales y el patriarcado opresivo. Otro de los retos a los que se enfrenta Charka es el de llegar a las jóvenes que no tienen el mismo acceso a la educación, a sus padres y a los líderes de la aldea, y encontrar la forma de resolver sus problemas. Charkha ha trabajado con adolescentes y mujeres en distritos remotos y conflictivos de Poonch y Kargil, y ahora trabajará en el distrito de Bageshwar, en Uttarakhand.

El tercer reto es la falta de cobertura de estos temas sociales y de desarrollo rural por parte de los medios de comunicación nacionales. Según un informe, "las portadas de los diarios nacionales de media sólo dedican un 0,67% de su espacio a historias de la India rural". Charkha lucha continuamente por crear espacios para los temas de las comunidades rurales marginadas, especialmente las mujeres y las adolescentes, en los medios de comunicación nacionales.

¿Qué significa practicar el liderazgo feminista colectivo en su contexto?

Charkha aboga por la igualdad de derechos creando espacios equitativos para las mujeres en los medios de comunicación a nivel regional, estatal y nacional. A través del Servicio de Reportajes Trilingües de Charkha se publican historias de las zonas rurales basadas en experiencias de mujeres que ponen de relieve las causas fundamentales de sus problemas y cuestionan las normas patriarcales. Estos artículos, cuyo objetivo es crear una cultura de concienciación para contrarrestar las estructuras feudales de las sociedades, están escritos por niñas y mujeres de la base tras recibir formación en nuestros talleres de escritura y desarrollo de habilidades. Después de asistir a una serie de talleres, estas niñas y mujeres no sólo escriben sobre los retos de sus compañeros, sino que se conectan con otras mujeres y niñas y las capacitan para convertirse en "escritoras rurales".

Hasta ahora, Charkha ha realizado más de cien talleres en los estados mencionados y unas 2.000 niñas han asistido a nuestros talleres. De estas chicas, casi todas han escrito artículos sobre uno o más retos del desarrollo, muchas están siguiendo el periodismo como una opción de carrera, mientras que el resto ha utilizado esta formación para asegurar que sus voces sean escuchadas. Para leer sobre algunos de los viajes que estas mujeres han emprendido, consulte aquí.

Practicar el feminismo colectivo a través de talleres:

Los módulos de nuestros talleres se basan en la comprensión profunda de las diferentes subestructuras e intersecciones que están en juego, obstaculizando el crecimiento de las mujeres o de cualquier otra identidad oprimida. El feminismo colectivo nos ayuda a orientar nuestros pensamientos y acciones para hacer las cosas más inclusivas y sin prejuicios. A través de nuestros talleres, que se basan en el feminismo colectivo, aprenden a concienciar sobre el apoyo colectivo a la vez que evalúan críticamente las estructuras sociales actuales y cómo utilizar la escritura como herramienta para contrarrestarlas.

Creemos que nuestro enfoque ayuda a establecer relaciones basadas en la confianza, la comprensión y la enseñanza que contribuyan a cambios transformadores y a forjar una red colectiva de personas de diferentes ámbitos de la vida para actuar en pro de un mañana mejor.

Nuestros escritores, hoy en día, tienen una fuerte asociación con las instituciones locales del Panchayati Raj, tienen la confianza y el conocimiento para acercarse a las autoridades locales y exigir acciones sobre las historias publicadas. Lea estas historias [AQUÍ](#).
Díganos cómo ha intentado su grupo transformar la forma en que se comparte y utiliza el poder en el grupo.

Somos un pequeño equipo que no sólo predica el poder de la comunicación, sino que lo practica en nuestro día a día. Sobre el terreno, tendemos a crear un ambiente con las personas con las que trabajamos para que sean ellas las que hablen y nosotros las que escuchemos. Por ejemplo, vamos al campo sin prejuicios ni nociones preconcebidas. Los miembros jóvenes de las comunidades hablan de sus retos, nos cuentan los problemas que consideran más importantes para sus comunidades, los retos a los que se enfrentan en cuanto a la disponibilidad y accesibilidad de los recursos destinados a su desarrollo. Ellos deciden en qué temas quieren trabajar y sobre qué reto de desarrollo quieren escribir. Nuestra opinión no se les impone. De hecho, se les anima a actuar y escribir sobre lo que más les importa. Preparamos los módulos de los talleres en función de lo que quieren saber, de la información que les falta, de los aspectos que desconocen y no al revés.

Describe el lugar y el papel que se da al autocuidado, la transformación interior, el cuidado colectivo y la curación radical en su colectivo.

Charkha es un espacio donde las personas pueden ser vulnerables sin ser juzgadas. Promovemos un comportamiento saludable dentro de nuestro equipo y tenemos una cultura de control de las personas con regularidad. El trabajo se reparte equitativamente entre el equipo; los miembros tienen libertad para fijarse plazos. Somos flexibles e inclusivos. Todo el mundo se implica por igual, hay las mismas oportunidades de crecimiento para nutrirse tanto a nivel profesional como personal.

Organizamos periódicamente cursos de formación para que nuestros miembros perfeccionen sus conocimientos y habilidades. Esto ayuda a romper la monotonía y a superar la sensación de estar estancados en un lugar. Se les anima a asistir a cursos de corta duración financiados por la organización. Recientemente, uno de los miembros recién incorporados a la organización asistió a una "Clase magistral de dos días sobre evaluación y comunicación del impacto social". A continuación, compartió su aprendizaje con el resto.

Todos venimos de comunidades patriarcales, con ideologías y enfoques diferentes. Como organización, reconocemos estas diferencias y trabajamos juntos para superar estos prejuicios. Organizamos talleres y debates para comprender las causas profundas, las políticas de género y superar juntos las nociones patriarcales arraigadas.

¿Cuáles han sido los principales retos a los que se ha enfrentado su colectivo al intentar practicar el liderazgo feminista colectivo? ¿Cómo se han abordado?

Charkha cuenta con una enorme red de escritores rurales en diferentes estados de la India. Muchos de estos escritores nunca han salido de sus pueblos. Están arraigadas en la estructura tradicional y patriarcal. Se necesita paciencia, tiempo y perseverancia para romper estas reglas ancestrales del patriarcado. Por ejemplo, a los chicos se les permite asistir a nuestros talleres, mientras que a las chicas de la misma familia sus padres les impiden asistir a ellos. Esto ocurre en todas partes: Jammu y Cachemira, Uttarakhand, Rajastán, Bihar, Chhattisgarh... en todas partes. Es un proceso largo, pero hemos logrado el éxito, ya que el 50% de los participantes en nuestros talleres son mujeres y niñas.

Incluso después de que a las chicas se les "permita" asistir al taller, tienen que enfrentarse a varias preguntas de su comunidad. Por ejemplo, una chica nueva de un pueblo de Jaisalmer (Rajastán), Shivani (nombre cambiado), asistió recientemente a nuestro taller, y sus preguntas reflejaban su enfado por la discriminación a la que se ha enfrentado. "Las mujeres no pueden hablar con los hombres, incluso si conseguimos hablar, la sociedad nos juzga. Esto ocurre mucho en nuestra sociedad. Dudan de nuestra intención y nos hunden haciendo comentarios despectivos". Su enfado refleja su lucha, que la ha preparado para actuar de forma diferente a la configuración patriarcal habitual. Está desafiando estas normas utilizando su fuerza innata y su agencia. La participación de estas chicas en nuestro taller es clave para practicar el feminismo colectivo. Hemos adoptado varias estrategias para garantizar su máxima participación y seguimos aprendiendo.

Por favor, díganos cuáles son algunas de las ideas/aprendizajes clave que le gustaría compartir con otras personas que también están tratando de avanzar en el liderazgo feminista colectivo.

- Es importante escuchar las experiencias de las personas que nos rodean e identificar cómo las fuerzas opresivas están en juego en sus vidas. Cómo su identidad influye en su experiencia. Esto debe constituir la base de las intervenciones.
- Cada problema es específico de su región. Generalizar es limitar su capacidad de influir en las narrativas y los discursos. Por lo tanto, este enfoque no podrá aportar cambios a largo plazo y no abordará las normas y creencias que restan poder a las mujeres y perpetúan la desigualdad y la violencia.
- La devolución del poder es fundamental para avanzar en el liderazgo feminista colectivo. Debe practicarse con diligencia para preparar y garantizar el liderazgo feminista.
- Podemos aprender de cada perspectiva y experiencia; ninguna puede superar a la otra. Todos los puntos de vista son importantes.
- Es imperativo crear espacios seguros para compartir experiencias personales, analizando las fuerzas que dan forma a las desigualdades e injusticias, para llegar a una comprensión más profunda de la raíz del problema.

Página web: www.charkha.org

Redes sociales: [Facebook](#) | [Instagram](#) | [Twitter](#)

Unidad de apoyo a los activistas, Filipinas

La Unidad de Apoyo a los Activistas (ASU, por sus siglas en inglés) se reunió unos días antes del cuarto discurso anual sobre el estado de la nación (SONA, por sus siglas en inglés) de la presidenta filipina en 2020. Este fue el primer SONA después de que la administración aprobara la regresiva Ley Antiterrorista, que las organizaciones de derechos humanos y los activistas creen que servirá de chivo expiatorio para la detención de activistas y críticos con la administración. En este contexto y en medio de la pandemia de COVID-19, Phoebe se puso en contacto conmigo, Shiph, para contarme algunas de sus ideas sobre cómo se estaban organizando los activistas para este SONA.

Phoebe compartió su experiencia al asistir a las protestas de Black Lives Matter cuando estudiaba en Estados Unidos. Contó que "antes de las protestas programadas, hubo una iniciativa de recaudación de fondos. Los fondos se utilizaron para comprar máscaras, bocardillos, agua y otros suministros de seguridad para los manifestantes que los necesitaban y para apoyar este esfuerzo colectivo".

También compartió cómo la gente distribuyó arte y carteles a los que no tenían, y antes de las protestas, se difundieron en línea "infografías de seguridad que contenían información importante sobre la seguridad y los artículos que los manifestantes debían llevar". Al igual que EDSA, una protesta histórica en Filipinas que derrocó a un dictador, Phoebe vio cómo BLM distribuyó flores para que los manifestantes las utilizaran para anular la violencia. Como alguien que había estado involucrado en el movimiento obrero hasta cierto punto - siendo voluntario en tareas de comunicación y propaganda para una federación obrera-, pude conectar con la gente que estaba organizando uno de los mítines.

Por aquel entonces yo vivía con personas inmunodeprimidas y sabía que personalmente no podía asistir a las concentraciones de SONA, así que me alegró saber que había otras formas de ayudar. Había bastantes personas que estaban en la misma situación que yo y estaban muy dispuestas a ayudar. Así es como se formó la Unidad de Apoyo a los Activistas (ASU). Phoebe y yo, con la ayuda de una compañera de trabajo voluntaria, April, organizamos rápidamente una campaña de donaciones y recaudación de fondos para conseguir mascarillas quirúrgicas y alcohol, e incluso recoger chubasqueros y paraguas.

Con el tiempo, la ASU pudo reunir a más personas que querían conectarse y ayudar a los activistas que estaban más involucrados en la organización. Estas personas se convertirían en voluntarios de primeros auxilios psicológicos, facilitadores, escritores, tomadores de notas, organizadores y mucho más para ASU. Los voluntarios comprendimos el impacto colectivo de la pandemia y la ley antiterrorista en los activistas. Después de la SONA, ASU organizó sesiones en línea en pequeños grupos para activistas y miembros de organizaciones de defensa de los derechos, que les darían un espacio para procesar sus experiencias, emociones, pensamientos y las formas en que pueden ayudarse a sí mismos o recibir apoyo. Las iniciativas de sus grupos también se destacan a través de los canales de medios sociales de la ASU.

Nos pareció importante en aquel momento, dado nuestro contexto político, que hiciéramos hincapié en nuestro apoyo al activismo. A menudo utilizamos el eslogan que se hizo popular en esa época en nuestros materiales publicitarios: "Activismo, no terrorismo". En nuestra biografía de Instagram, escribimos las ideas centrales que sustentan el funcionamiento del grupo:

- Cree en el poder de los movimientos
- Colectivizar la atención a los activistas y aliados • Feliz de desempeñar un papel de apoyo

Estuvimos activos durante aproximadamente medio año, realizando dos campañas de recaudación de fondos y una serie de controles de salud mental para activistas, defensores y aliados. En nuestros chequeos de salud mental, aprendimos que los activistas, organizadores y constructores de movimientos experimentan presiones y factores de estrés. Además de las fuerzas opresivas dominantes que se oponen a ellos y a sus luchas, a menudo se enfrentan a riesgos, peligros y violencia que les afectan sistemáticamente. Cuando la organización y la construcción de movimientos no defienden el bienestar y la curación, los traumas individuales y colectivos quedan sin resolver. Por ello, validamos estas experiencias y les decimos que hay gente alrededor para apoyarlas. Después de nuestras sesiones, también informamos y procesamos todo lo que escuchamos y compartimos y validamos nuestros pensamientos y sentimientos.

Con el tiempo, recibimos invitaciones de organizaciones para organizar sesiones de control o atención para ellos. Una organización también nos invitó a dar una charla sobre interseccionalidad y espacios seguros, dos principios que creo que informan nuestro trabajo, incluso cuando no lo anunciamos explícitamente en las redes sociales. Nos propusimos ser interseccionales teniendo en cuenta la accesibilidad y las barreras lingüísticas en nuestros materiales y actividades y establecimos que nuestros check-ins eran espacios seguros para activistas y defensores. Ninguna de nuestras sesiones fue grabada, sólo documentada por quienes tomaban notas.

Aunque sentí cierta responsabilidad por haber reunido el grupo al principio, hice hincapié en que quería que el espacio creciera orgánicamente y se utilizara como la gente quisiera o como nuestros amigos y conexiones activistas necesitaran. Creo que funcionó porque Pang, "voluntario/miembro de ASU/ nunca hablamos realmente de cómo debíamos llamarnos" comentó que en ASU "nadie estaba obligado a hacer nada y todo se decidía por consenso".

Quizás la gente vea que esto nos llevaría a ser menos activos, lo que algunos incluso considerarán como un "fallo" por nuestra parte. Yo también lo pienso a veces, sobre todo cuando pienso en lo que podría hacer por más gente el mantener e incluso ampliar un espacio como éste. Echando la vista atrás, Phoebe ha planteado algunos puntos importantes sobre lo que podríamos haber hecho mejor:

"Tal vez la ASU podría haber dedicado tiempo a codesarrollar y discutir la visión, la misión, los valores, los principios, los objetivos compartidos, las intenciones, etc. de la ASU, lo que puede ofrecer, cómo las personas involucradas en la ASU se imaginan trabajando juntas, etc.; tal vez se podría haber dedicado más tiempo a aclarar la alineación con estos; tal vez también se podría haber aclarado más lo que las personas pueden ofrecer y comprometerse, y discutir las implicaciones de estas circunstancias en línea con la misión de la ASU."

Tal vez sea algo en lo que todavía podamos pensar. Sin embargo, lo que tenemos ahora mismo sigue siendo algo especial, tenemos un espacio en el que podemos compartir nuestro trabajo activista con los demás (¡uno de nosotros está ayudando a organizar una campaña electoral!), en el que siempre podemos pedir ayuda cuando la necesitamos en nuestras propias organizaciones (por ejemplo, organizando sesiones de atención y chequeos), en el que todos nos agradecemos cada acto de trabajo y en el que la gente siempre interviene para ayudar en lo que pueda.

Envíenos un correo electrónico a: hereforphactivism@gmail.com

