

3

Módulo

LOS PODERES DE LA NEGOCIACIÓN

Serie metodológica: Sembrando cambios



FUNDACIÓN ARIAS PARA LA PAZ Y EL PROGRESO HUMANO

Módulo

6

SERIE METODOLÓGICA:
Sembrando Cambios

Los poderes de la
NEGOCIACIÓN

302.3
F981p2

Fundación Arias para la paz y el Progreso Humano
Los Poderes de la Negociación/ Fundación Arias para la
Paz y el Progreso Humano.- 2 ed. -San José, Costa Rica:
Fundación Arias para la paz y el Progreso Humano, 2006
113 p. 14x21 cm. (Serie Metodológica Sembrando Cambios)

ISBN: 9977-17-152-1

1. NEGOCIACIÓN. 2. DERECHOS DE LAS MUJERES 3. SOCIOLOGÍA.
I. Título



CRÉDITOS

© 2006 Los Poderes de la Negociación
2da. Edición

Proyecto Sembrando Cambios en Centroamérica
Coordinación General:
Felicía Ramírez

Editado por:
Felicía Ramírez y Jean Paul Vargas

Diseño y Diagramación
Olman Bolaños

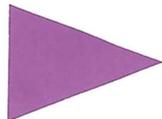
Diseño de Portada
Priscila Coto

Impresión GRAFOS 551-8020

Serie Metodológica Sembrando Cambios en Centroamérica
Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano
Apdo. 8-6410-1000, San José, Costa Rica
Tel. 506-224-1919 / Fax 506-224-4949
Correo electrónico: info@arias.or.cr
Sitio Web: www.arias.or.cr

Esta publicación fue posible gracias al apoyo financiero de:





PRESENTACIÓN

Desde 1996, la Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano desarrolla un esfuerzo dirigido a aumentar las posibilidades de las mujeres rurales de Centroamérica de ser propietarias de tierra. Esta iniciativa surgió a raíz de una serie de investigaciones regionales que realizamos y que orientaron nuestro acercamiento a esta temática.

Estas investigaciones sentaron las bases para iniciar un proceso tendiente a fortalecer la organización de las mujeres rurales y a trabajar sobre su derecho a tener acceso a la tierra y a la propiedad. En este contexto, se realizaron acciones en el campo de la investigación, la capacitación y la sistematización de las experiencias.

Lo anterior permitió que las mujeres tomaran conciencia de la necesidad de incursionar en el campo de la incidencia política organizada. Fue así como un conjunto de organizaciones de mujeres rurales plantearon propuestas de legislación y de políticas públicas a los gobiernos de toda Centroamérica e iniciaron el camino para avanzar hacia la garantía del derecho a la tierra y la propiedad.

Durante esta etapa, la Fundación Arias identificó como elementos claves la importancia de brindar apoyo conceptual y metodológico para la incidencia y el fortalecimiento del liderazgo, además de proveer herramientas técnicas para un mejor funcionamiento organizativo, de comunicación y de administración financiera.

Como resultado de este proceso se publicó la Serie Metodológica *Sembrando Cambios en Centroamérica*, la cual consta de siete módulos que han sido utilizados en numerosos procesos de capacitación por parte de cientos de mujeres rurales centroamericanas.

A través de los años, constatamos una demanda creciente de estas metodologías y el impacto que esta Serie ha tenido en el trabajo que desarrolla personal técnico de instituciones no gubernamentales y de gobierno, así como aquellos que trabajan en el campo del desarrollo rural y de las mismas organizaciones de mujeres, quienes cada vez más solicitan nuestras publicaciones, las consultan y las aprovechan en sesiones de autoformación.

Como no contamos con suficiente material para satisfacer todas las solicitudes, decidimos seleccionar las áreas de mayor demanda -como son incidencia, negociación y liderazgo- para realizar una reedición de los módulos y ampliar su contenido. Con esta publicación, la Fundación Arias desea seguir aportando a los procesos educativos que desarrollan diversas entidades gubernamentales y no gubernamentales y, en especial, contribuir de nuevo al empoderamiento de las mujeres rurales de Centroamérica.

Luis Alberto Cordero
Director Ejecutivo

ÍNDICE

9	Introducción
11	Conectándonos con este manual...
15	PRIMERA UNIDAD: LA NEGOCIACIÓN
17	Tema 1: Creando el diálogo sobre este tema...
17	El concepto de negociación
18	Ejercicio 1: sintiendo el significado de la palabra "negociación"
20	Tema 2: Las mujeres y las negociaciones
20	Conceptos básicos
20	Ejercicio 2: Los sentimientos son de colores
23	Ejercicio 3: Contactándonos con nuestros propios recursos para negociar
27	Diferencias entre hombres y mujeres frente a la negociación
28	Ejercicio 4: Identificando las diferencias de género en la negociación
29	Tema 3: El concepto alternativo de negociación
29	El principio de equidad
30	Ejercicio 5: el pastel de los deseos
33	Tema 4: Las negociaciones con nosotras mismas
33	Acuerdos con una misma
34	Ejercicio 6: La Monarca de la luz
36	El costo de no negociar
37	Ejercicio 7: La limpia
40	La fórmula del caldero N. 1
40	Ejercicio 8: Mis deseos
43	Tema 5: Negociando con la familia
43	El mito de la madre ideal
43	La culpa
45	La fórmula del caldero N. 2
45	Ejercicio 9: Negociando con la familia
47	Tema 6: Las estrategias de negociación en la organización
47	La política patriarcal de mantenernos divididas
47	Porqué tanto miedo a enfrentar los conflictos internos
48	Ejercitando la asertividad
49	La fórmula del caldero N. 3
50	Ejercicio 10: La pared del espejo

52	Tema 7: Incrementando nuestras negociaciones públicas
52	Aprendiendo a ganar más poder
61	Condiciones externas que están presentes en nuestras negociaciones públicas
62	La mirada interna de las negociaciones públicas
64	Algunas diferencias de género
64	Limitaciones y obstáculos para la negociación pública de cara a la incidencia
65	El trabajo en equipo para la negociación
66	Ejercicio 11: La danza de las habilidades y de las Creadoras de alternativas
68	Desarrollo de habilidades para la negociación pública
69	Creación de experiencias de negociación
70	Ejercicio 12: Del 1 al 3
79	El enfoque alternativo de negociación pública de cara a la incidencia
80	La fórmula del caldero N. 4
81	Ejercicio 13: Del uno al tres...

84	Tema 8: Consejos para negociar mejor
86	Ejercicio 14: Practicando estilos de negociación

89 **SEGUNDA UNIDAD: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

91	Tema 9: Conceptos básicos
91	Porqué surgen los conflictos
93	El ciclo de vida del conflicto
93	Pasos a considerar en las negociaciones políticas desde una perspectiva de género más allá de la negociación misma

96	Tema 10: El conflicto con una misma
97	La fórmula del caldero N. 5
98	Ejercicio 15: Mi otra yo

100	Tema 11: El conflicto con las demás personas
102	La fórmula del caldero N. 6
104	Ejercicio 16: La obrera y el patrón

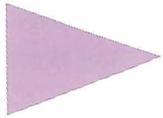
106	Tema 12: El conflicto dentro de nuestras organizaciones
106	Ejercicio 17: Baño de ideas: olfateando detrás del conflicto
108	La fórmula del caldero N. 7
108	Ejercicio 18: Rediseñando nuestro plan de resolución del conflicto

110	Cierre del Módulo:
110	Ejercicio 19: La isla maravillosa
111	Ejercicio 20: Las artesanías del arcoiris

113	Bibliografía
-----	---------------------

*Las mujeres sabemos y podemos hacer magia.
El deseo fundado en el conocimiento de una misma es la base.*

*Si negociamos desde estos deseos y convicciones
y ponemos energía en ello estaremos haciendo nuestra parte.
El universo se encarga de la otra...*



INTRODUCCIÓN

Todas nosotras, mujeres, negociamos a diario. También elegimos no negociar.

Lo que pasa es que la mayoría de las veces lo hacemos sin darnos cuenta, inconscientemente. No nos detenemos a pensar qué cosa es esto de la negociación y qué **costos** tiene para nosotras la **negociación no conciente** o elegir **no negociar** ante un conflicto o una diferencia.

Al no tener esta conciencia vivimos experiencias personales y colectivas de negociación y resolución de conflictos en donde a veces no entendemos por qué reaccionamos de tal o cual manera, porqué nos sentimos de esta o aquella manera.

Es necesario además reflexionar que, si queremos seguir siendo líderes del desarrollo rural sostenible y de los derechos de las mujeres, es necesario que hagamos un alto en el camino en algún momento para reflexionar sobre nuestros propios deterioros, desgastes e insatisfacciones en la manera de cómo vivimos nuestras prácticas personales, organizativas y políticas.

Para pensar en grande lo que nos rodea tenemos que pensar en grande desde nuestro propio interior y hacer los procesos personales y colectivos de sanación y empoderamiento necesarios.

Entonces:

Aprender a negociar y a incidir de forma más eficaz pasa por verme yo primero como persona.

Los procesos de sanación colectiva están presentes en las nuevas maneras de entender una negociación pública y una acción de incidencia

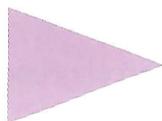
Aprender a reconocer cuándo reproducimos los viejos estilos patriarcales de negociación o resolución de conflictos y cuándo lo estamos haciendo distinto podría convertirse en un desafío maravilloso en nuestras vidas como mujeres líderes

Prepararnos mejor para mostrar nuestros poderes y hacer valer nuestros intereses y derechos: esa es hoy una misión del movimiento de mujeres. Tenemos que ir dejando atrás el activismo que nos desgasta, la falta de visión y los miedos a proyectarnos más.

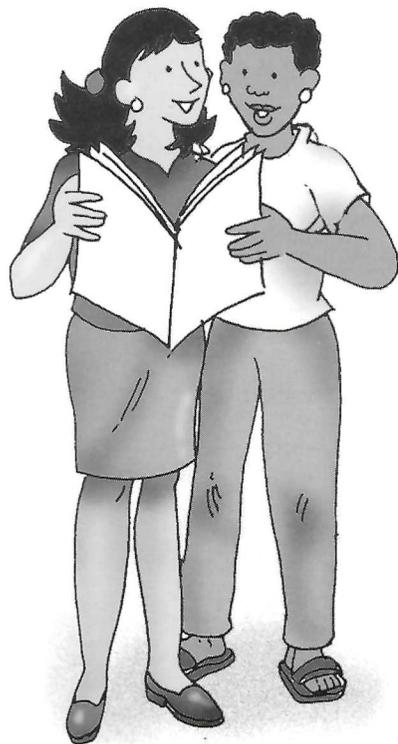
Se han dado en nuestra región logros importantes en el aprendizaje grupal para la resolución de conflictos y la incidencia para el cambio de la sociedad y de nuestras propias vidas. Así, en todos los sectores de mujeres en Centroamérica: campesinas, indígenas, pobladoras urbanas, sindicalistas, cooperativistas, jóvenes..., podemos encontrar avances en las experiencias negociadoras para la defensa de plataformas propias.

También es cierto que está pendiente sistematizar la mayoría de estas experiencias y sacar los aprendizajes que nos ayudarán a dar el salto que necesitamos.

Cuidar nuestras organizaciones y prepararlas para las acciones y procesos de negociativos es algo que de verdad cuesta. Tenemos que analizar dónde están los principales cuellos de botella y aprender consejos prácticos sobre cómo mejorar nuestras prácticas en este campo.



CONECTÁNDONOS EN ESTE MANUAL...



Este manual busca principalmente dos cosas:

- 1.- Que las mujeres líderes rurales Centroamericanas amplíen su conocimiento sobre el significado de las negociaciones y la resolución de conflictos
2. - Conozcan consejos de utilidad práctica para aprender a negociar consigo mismas y el entorno que las rodea. A estas recomendaciones les hemos llamado en el manual "la fórmula del caldero".

A la manera del caldero de nuestras ancestras, donde se preparaban remedios y alimentos, así nosotras imaginaremos que en los diferentes temas prepararemos las fórmulas necesarias para hacer la magia que necesitamos: transformarnos en mujeres líderes cada vez más capaces de enfrentar negociaciones y de influir en la toma de decisiones.

Metodológicamente, es importante que la o las facilitadoras tomen en cuenta los siguientes aspectos a la hora de la aplicación de este manual:

- Darse el tiempo y espacio necesario para tomar contacto con los temas que va a facilitar. Esto es indispensable porque una facilitadora no sólo facilita, también incide. Nuestro enfoque y nuestras reacciones (como facilitadoras) influyen de manera directa al grupo.
- Crear el clima de confianza y relajación del grupo antes de iniciar el ejercicio, utilizando indicaciones claras y explícitas, como decir: "ahora vamos a relajarnos". "respiren profundo", "ejercitemos el silencio", "mantengan sus piernas y manos relajadas sobre las piernas", "siéntese muy cómodas" etc.

- Ser una buena observadora y escuchadora de lo que va aconteciendo con el grupo, de las reacciones, reflexiones, inquietudes, dudas que vayan surgiendo.
- Desarrollar la habilidad para elaborar la síntesis de los aportes que las distintas participantes van haciendo.
- Recuperar los aprendizajes de las experiencias vividas por las participantes a la hora de hacer los ejercicios.
- Recordar que no se trata solo de ver el contenido de lo que se va a devolver, sino de **CÓMO** se devuelve.
- Es importante que la facilitadora tenga claro el hilo conductor entre cada dinámica y ejercicio y la forma en que contribuye al logro de los objetivos de la unidad.
- Recordar que, siempre se debe hacer cierres con mensajes positivos, con la reafirmación de los logros alcanzados en la sesión.
- Elaborar, con base en sus notas personales como facilitadora, informes o reseñas escritas que ayuden posteriormente a sistematizar nuestras experiencias de capacitación.

¿QUÉ VEREMOS EN ESTE MÓDULO?

Dos cosas fundamentales:



1. - La relación que existe entre negociar "conmigo misma" y negociar en una mesa de funcionarios públicos. Además: consejos prácticos para negociar mejor.

2. - Aprender a resolver los conflictos donde nosotras nos coloquemos en el centro

Les proponemos entonces caminar juntas por reflexiones, ejercicios prácticos, trabajos de grupo y otras dinámicas.

Al final de todo el camino, esperaríamos que todas ustedes, mujeres líderes que han implementado el módulo, estén en capacidad de:

- ✓ Explicar por qué las mujeres y los hombres aprenden a relacionarse distinto con las negociaciones
- ✓ Estar en mejores condiciones para hacer el proceso de cambio personal a la hora de enfrentarse a las negociaciones
- ✓ Estar en posibilidad de conectarse con nuevos enfoques y maneras de entender la negociación y la resolución de conflictos
- ✓ Brindar a las organizaciones consejos y recomendaciones prácticos para negociar mejor

PRIMERA UNIDAD: NEGOCIACION



▶ Entrando en diálogo sobre el tema...

¿Por qué se da una negociación?

¿Qué importancia tiene en nuestras vidas?

¿Podemos crear una buena negociación?

¿Qué puede cambiar después de una negociación?

Estas son preguntas que iremos aclarándonos...

Tema 1:

EL CONCEPTO DE NEGOCIACIÓN

Negociar
es un intercambio de energía
entre una y la Otra Parte
en donde cada una busca
satisfacer su necesidad.

Las negociaciones tienen sentido porque hay diversidad de intereses y deseos que muchas veces son opuestos y generadores de conflicto. Se negocia porque hay diferendos y conflictos y también se negocia para obtener algo que no se tenía antes de la negociación, algo que de otra forma puede ser más difícil de obtener.

Negociar
es una de las maneras de resolver un conflicto.
Las otras son imponer o ceder.

En una negociación se da y se recibe. Por eso es un intercambio.

Esto quiere decir que vamos a una negociación sin perder de vista nuestros intereses y que lo más importante es lo que recibimos de una negociación.

En toda negociación está de fondo el **juego de los poderes**: qué poderes tiene o no tiene la Otra Parte y qué poderes tenemos o no tenemos nosotras.

Se debe hacer un inventario de
recursos e intereses personales, organizacionales y políticos
para negociar.

Se negocia para influenciar en los otros de manera que podamos hacer realidad nuestros deseos e intereses.

Por medio de la negociación podemos lograr avances con mayor facilidad, por esto, antes de cualquier otra acción, es muy importante pensar siempre en las posibilidades, recursos e intereses concretos que tenemos para negociar.

Inicialmente debemos ocuparnos de desarrollar las destrezas de negociar en forma consciente y de hacer negociación en todo momento de nuestra vida cotidiana como práctica previa a la negociación pública.

Ejercicio 1: Sintiendo el significado de la palabra "negociación"

Objetivo: Hacer un primer acercamiento al tema de las negociaciones desde la experiencia vivida. Crear material de experiencias para próximas dinámicas del módulo



Momento	Dinámica	Tiempo	Material
Haciendo contacto con mi experiencia	<p>Solicite a cada compañera que haga una lista de conflictos o diferendos donde haya tenido que entrar en negociación: uno de asuntos personales o familiares, otro de su organización y finalmente un conflicto donde la organización ha tenido que negociar con las instituciones</p> <p>Indíqueles que mantendremos esa lista como material de trabajo para próximas dinámicas de este módulo.</p>	20 minutos	Hojas lapices
Relacionando la experiencia con el concepto de negociación	<p>Cada una recordará y sentirá el listado de ejemplos de conflictos y negociaciones de su experiencia (que escribió anteriormente) pensando en la frase: "Negociar es un intercambio de energía donde se da y se recibe".</p> <p>Trabajo en grupos: Se compartirá en el grupo sobre todas las sensaciones y las inquietudes que surgen</p>	30 minutos	Papelógrafo pilots
Reflexión de síntesis	<p>En plenaria se comparten las reflexiones y la facilitadora recogerá una síntesis en un papelógrafo. Se trata de una primera aproximación de sensaciones, inquietudes, impresiones, que las participantes tienen sobre el tema. En el transcurso del manual se podrá ir profundizando.</p>	40 minutos	

Tiempo total: hora y media.

LAS MUJERES Y LAS NEGOCIACIONES

Conceptos básicos

Las dificultades que presentamos las mujeres a la hora de una negociación tienen que ver con miedos, enojos e inseguridades aprendidas a través de generaciones en una historia de sumisión y carencias. No son ni buenos ni malos en sí mismos, son parte de una experiencia vivida y de lo que se trata es de identificarlos, darnos cuenta de cómo todavía me afectan y por sobre todo: de cambiar la energía que nos generan por algo más positivo para nuestras vidas.

Entonces, es necesario, cuando tratamos el tema de las negociaciones, que identifiquemos la parte de los sentimientos que nos acompañan en esos momentos.

Y para negociar saliendo gananciosas nosotras, es útil aprender técnicas que se relacionen con el manejo de nuestros sentimientos.

Vamos a probar una...

Ejercicio 2: Los sentimientos son de colores



Objetivo: Hacer un ejercicio de visualización para tomar contacto con nuestros sentimientos, conociendo una técnica (los colores) que ayuda a cambiar un sentimiento dañino por uno positivo.

Momento	Dinámica	Tiempo	Material
Haciendo contacto con mi experiencia	<p>Solicite a cada compañera que haga una lista de conflictos o diferendos donde haya tenido que entrar en negociación: uno de asuntos personales o familiares, otro de su organización y finalmente un conflicto donde la organización ha tenido que negociar con las instituciones</p> <p>Indíqueles que mantendremos esa lista como material de trabajo para próximas dinámicas de este módulo.</p>	20 minutos	Hojas lapices
Relacionando la experiencia con el concepto de negociación	<p>Cada una recordará y sentirá el listado de ejemplos de conflictos y negociaciones de su experiencia (que escribió anteriormente) pensando en la frase: "Negociar es un intercambio de energía donde se da y se recibe".</p> <p>Trabajo en grupos: Se compartirá en el grupo sobre todas las sensaciones y las inquietudes que surgen</p>	30 minutos	Papelógrafo pilots
Reflexión de síntesis	<p>En plenaria se comparten las reflexiones y la facilitadora recogerá una síntesis en un papelógrafo. Se trata de una primera aproximación de sensaciones, inquietudes, impresiones, que las participantes tienen sobre el tema. En el transcurso del manual se podrá ir profundizando.</p>	40 minutos	

Tiempo total: hora y media.

Momento	Dinámica	Tiempo
	<p>Decido transformarla en tranquilidad, en azul. Estoy cambiando el sentimiento con un azul intenso.</p> <p>Respiramos profundamente.</p> <p>Permanezcamos en esa situación experimentando lo que se siente</p> <p>Respiremos...</p>	
Reflexiones colectivas	<p>Al final del ejercicio, la facilitadora indica al grupo que pueden abrir los ojos y que se pasará a comentar y compartir sobre el ejercicio a partir de lo que las participantes experimentaron.</p> <p>La facilitadora debe reflexionar sobre la facilidad de reconocer e identificar sentimientos asociándolos con colores, a través de los colores se pueden limpiar sentimientos negativos y sustituirlos por positivos, los sentimientos pueden ser inseguridades, miedos difíciles de identificar y que se manifiestan a la hora de una negociación.</p>	20 minutos

Tiempo total: 1 hora

Continuando con nuestra idea inicial: cuando negociamos, las mujeres venimos con historias heredadas ancestrales. Historias de discriminaciones que las vivimos en nuestras relaciones interpersonales, políticas y económicas, en el acceso a los recursos de todo tipo, en el manejo del tiempo y el uso de los espacios.

En estas circunstancias ha sido muy difícil participar en la toma de decisiones y en las negociaciones, especialmente sobre los asuntos públicos.

Cuando negociamos, tendemos a reproducir lo aprendido. **Lo más frecuente es vernos cediendo rápidamente ante las demandas de la Otra Parte o manifestando una actitud de prepotencia basada en el enojo ancestral no resuelto.**

Pero también es posible para nosotras, mujeres, la negociación desde maneras nuevas, desde estilos diferentes, donde el objetivo no es controlar ni dominar sino conseguir lo que se desea y se necesita.

Crear una negociación desde un nuevo estilo tiene como resultado alcanzar la soberanía sobre nuestra propia vida, descubrir la magia del liderazgo femenino a la hora de materializar algo que antes de la negociación no existía y de paso, crearnos a nosotras mismas como una pieza activa en la mesa de las decisiones. No queremos perder, ni ceder nunca más nuestros intereses y energías a cambio de nada.

Para negociar necesitamos **aprender sobre nuestros propios poderes** y los de la Otra Parte, aprender a identificarlos y a conducirlos hacia los principios de la honradez, honestidad y dignidad para ambas partes. Así, lo más importante de una negociación no es saber que se tiene la verdad sino que se puede crear conjuntamente una buena solución, una mejor alternativa o el cambio.

El desarrollo de destrezas para negociar, así como las formas creativas de ponerlas en práctica, nos darán la seguridad necesaria para tomar una buena decisión al final, sin ceder nuestros intereses, necesidades, energías y principios. Contribuimos también con estos aprendizajes a fortalecer el movimiento de mujeres.

En cualquier método de negociación que utilicemos, debemos aprender a lograr tres cosas fundamentales: **llegar a un acuerdo inteligente**, o sea un trato que satisfaga lo más posible los intereses legítimos en cada parte, que resuelva intereses conflictivos y que sea duradero. **Debe ser eficiente** o sea debe mejorar la situación anterior a la negociación y **debe mejorar o al menos no dañar** la relación entre las partes. Mas adelante en este manual veremos varios métodos prácticos que nos orientarán...

Por ahora, vamos a identificar los poderes que hemos desarrollado personalmente para aprender a negociar mejor...

Ejercicio 3: **Contactándonos con nuestros propios recursos para negociar**



Objetivo: Reflexionar sobre las capacidades que podemos rescatar desde la experiencia vivida que nos ayudan a las negociaciones. Identificar los recursos que tenemos para enfrentarnos a las negociaciones.

Momento	Dinámica	Tiempo	Material
Tomando contacto con mi experiencia	La facilitadora indica al grupo que cada una llenará la hoja que se le está entregando (adjunta al final de esta tabla). Cada una marcará con una x la capacidad que siente que ha tenido que desarrollar para tener el logro que viene en la lista.	20 minutos	Hojas guía lápices
Compartiendo con las demás mi experiencia de logros y capacidades aprendidas	Una vez que todas han llenado la hoja, se hacen subgrupos para reflexionar sobre el ejercicio, respondiendo las siguientes preguntas: -cómo me sentí identificando mis capacidades? -de qué manera esas capacidades que hemos desarrollado nos pueden ayudar a mejorar las prácticas de negociación colectivas?	30 minutos	Papelógrafo pilots
Síntesis final	Finalmente se exponen en la plenaria las reflexiones de cada subgrupo. La facilitadora hace una síntesis comentando sobre la importancia que tiene cada una de esas características personales en nuestro acumulado y cómo son un aprendizaje para nuestras negociaciones. EN UNA BUENA NEGOCIACIÓN NECESITAMOS HACER UN RECUENTO DE LOS RECURSOS QUE YA TENEMOS.	30 minutos	Papelógrafos pilots masking

Tiempo total: una hora y 20 minutos

Reconociendo mis capacidades
Ejercicio N°3

Los 10 logros más importantes de mi vida	Capacidad de intuición y de pre-sentir	Capacidad de planificación por anticipado	Capacidad de ver, oír, oler, gustar y de comprensión	Capacidad para solucionar problemas	Capacidad creativa	Capacidad de tomar decisiones	Capacidad organizativa
Formar parte de comités							
-Comerciar							
Llevar cuentas							
-Ayudar a las amigas							
Resolver problemas							
-Educar a los hijos/as							
-Dirigir							
-Tener buenas relaciones							
-Adquirir bienes							
-Vencer miedos e inseguridades							

Si tiene otros logros que no están en la lista anótelos en la columna siguiente:

Logros	Capacidad de intuición y de pre-sentir	Capacidad de planificación por anticipado	Capacidad de ver, oír, oler, gustar y de comprensión	Capacidad para solucionar problemas	Capacidad creativa	Capacidad de tomar decisiones	Capacidad organizativa

Diferencias entre hombres y mujeres en la negociación

Los hombres se pueden odiar entre sí y pueden negociar. Las mujeres no. Todo lo tomamos personalmente, lo personalizamos.

Para las mujeres aprender a negociar es un camino difícil porque implica confrontarse con inseguridades, miedos y dependencias ancestrales.

A nosotras la sociedad nos enseña a ver la negociación como un atentado al amor incondicional de las mujeres, como un atentado a la unidad familiar.

Nos enseñaron que al negociar se hacen tramas, enredos, hay corrupción y que nosotras no podemos contaminarnos con esto.

No se nos enseña que negociar es un DERECHO fundamental.

Para nosotras definir un "hasta aquí" o que es lo "no negociable" se mezcla permanentemente con nuestra necesidad de ser amadas y aceptadas.

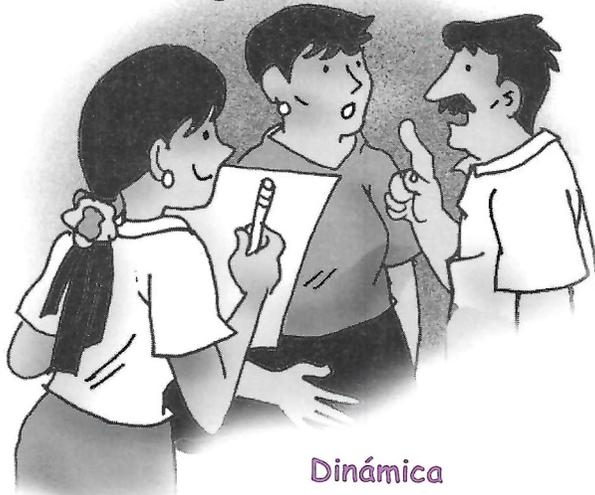
Las negociaciones en las relaciones personales, para nosotras las mujeres, corren el riesgo de llegar a **acuerdos sentimentales** donde salimos perdiendo generalmente.

Nos hacemos vulnerables ante la Otra Parte que tiene un estilo "duro".

Hacemos concesiones de inmediato para llegar a un acuerdo. Terminamos entonces sintiéndonos explotadas y más desempoderadas.

Pasaremos ahora a un ejercicio donde trataremos de identificar, desde nuestras experiencias, las diferencias entre hombres y mujeres a la hora de negociar.

Ejercicio 4: Identificando las diferencias de género en la negociación



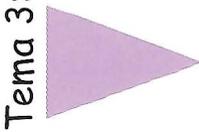
Objetivo: Identificar las diferencias entre hombres y mujeres a la hora de negociar.

Momento	Dinámica	Tiempo
Recreando las diferencias entre hombres y mujeres a la hora de negociar	<p>Se divide al grupo en dos</p> <p>Se les da la indicación de efectuar diálogos teatralizados en parejas con el tema: "Una pareja tiene una historia de conflicto cuando una de las dos partes tiene que ocupar más tiempo para ella. A una de las partes de la pareja le llegó la oportunidad de llevar un curso muy importante fuera de la comunidad, van a tener que negociar...".</p> <p>En uno de los casos, el diálogo será entre dos compañeras que teatralizan un hombre y una mujer donde es el hombre el que tiene la oportunidad de llevar un curso. En el otro caso, dos compañeras teatralizan un hombre y una mujer donde es la mujer la que tiene la oportunidad del curso.</p> <p>En cada subgrupo se analizarán por lo menos dos parejas actuando ambos casos en forma alternativa (o sea, viendo cómo negocian los hombres y las mujeres de dos parejas, sobre el mismo tema.</p> <p>De lo que se trata es de analizar cómo perciben las mujeres las diferencias entre hombres y mujeres a la hora de negociar.</p> <p>Una de las participantes en cada subgrupo tomará nota de lo observado.</p>	40 minutos
Reflexiones finales	<p>En plenaria se hace la reflexión final, identificando las diferencias.</p> <p>La facilitadora reafirmará que en el transcurso del módulo se irá profundizando sobre las distintas maneras en que hombres y mujeres negociamos, resolvemos conflictos y hacemos incidencia.</p>	15 minutos

Tiempo total: una hora

Materiales: papel periódico y marcadores.

Tema 3:



EL CONCEPTO ALTERNATIVO DE NEGOCIACIÓN

▷ El principio de equidad...

El principio básico de la ética negociativa es:

Repartir con equidad tanto los inconvenientes como los beneficios.

Negociar plantea un desafío:

mantener un equilibrio entre el derecho a defender nuestros propios intereses y al mismo tiempo tratar de no dominar sobre los intereses ajenos.

Tenemos que encontrar maneras más profundas de responder a un conflicto y a una negociación. Superar los estilos competitivos que nos enseña el sistema.

Como dice una pensadora norteamericana: "Tenemos que ir aprendiendo a dejar el enfoque de "este **O** este" y pasar al enfoque de "este **Y** este".

Las mesas de negociación influenciadas por las energías de transformación femeninas se construyen a partir de características muy diferentes a las del patriarcado.

Nosotras impulsamos valores de honradez, honestidad y equidad, que buscan neutralizar las posiciones basadas en el poderío, la dominación, la prepotencia y la injusticia.

Debemos concentrarnos en los valores y principios universales de equidad para traer a la Otra Parte a nuestro terreno.

Y es muy importante hacer explícitos esos valores en la mesa de las negociaciones, y empoderarse a partir de ellos, señalárselos a la Otra Parte cada vez que se necesario para facilitar la negociación, haciendo un llamado al terreno de la equidad y la honradez ya que estas cualidades son parte de nuestros recursos de negociación.

En vez de buscar controlar podemos buscar relacionar.

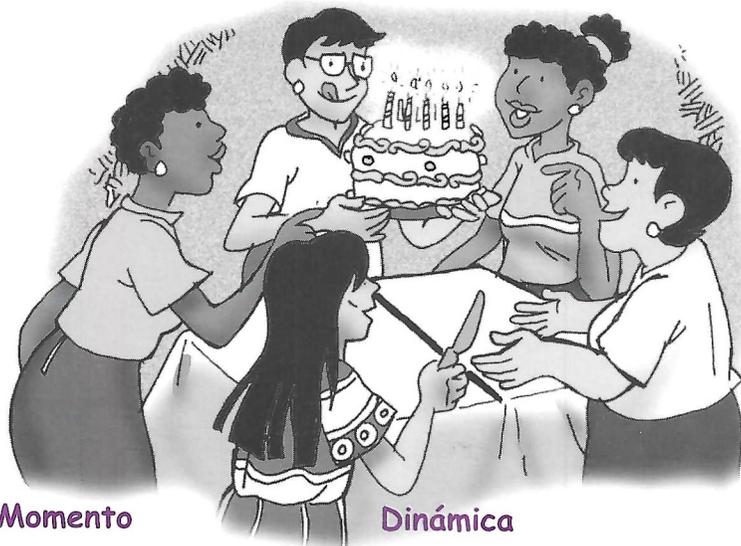
En vez de repetir y dominar podremos crear, cooperar, relacionar, conectar.

La clave es:

Traer como centro a la negociación lo que es lo mejor para el espíritu humano, para la justicia y para la equidad entre hombres y mujeres.

Hagamos ahora un ejercicio para practicar la equidad en la negociación...

Ejercicio 5: El Pastel de los Deseos



Objetivo: Ejercitar el valor de la equidad entre nosotras mismas.

Momento

Dinámica

Tiempo

Material

Momento	Dinámica	Tiempo	Material
Colocándonos en la mesa de negociaciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se divide el grupo en dos subgrupos. 2. Se coloca un mantel dividido en dos por medio de una línea, el cual representará la mesa de las negociaciones. 3. La división corresponde a cada subgrupo, las cuales se verán entre sí como grupos de diversos intereses (La Otra Parte). 4. El pastel puede ser de cartón, un dibujo o real y tiene muchas velas de diversos colores insertadas y distribuidas por toda la superficie, cada vela sostiene un pequeño rótulo que contiene metas, deseos y aspiraciones personales o 	20 minutos	<ul style="list-style-type: none"> -Mesa -Mantel -Pastel -Velas de colores -Rótulos -cinta adhesiva, -hojas de papel, -lapiceros, -marcadores, -papel periódico.

Momento	Dinámica	Tiempo	Material
	<p>grupales para las participantes tales como: Deseo que pase la ley tal, ascender del puesto tal, que me llegue mucho dinero, tener muy buena suerte, poder político para mí, poder político para las mujeres de mi comunidad, etc.</p> <p>5. Las participantes de ambos grupos conjuntamente colocarán el pastel sobre el mantel, sin embargo se les pide revisar de qué lado de la línea lo colocarán apuntando las razones para ello.</p>		
<p>Cortando el pastel. Escogiendo las velas</p>	<p>6.- Tanto el pastel como los deseos deben ser divididos por partes iguales aunque los grupos tengan diversos intereses. Las facilitadoras deberán motivar y concientizar al grupo para que repartan a partes iguales y que tomen en cuenta los intereses de la Otra Parte.</p> <p>El pastel debe ser dividido en dos y cada grupo debe elegir una parte, deben decidir cual grupo lo parte, cuál grupo elige su parte de primero.</p> <p>7. La facilitadora debe hacer énfasis en que las velas que escojan deberán ser vistas como deseos que se van a cumplir realmente una vez que se soplen para que el pastel pueda ser comido como parte de la realización de dichos deseos.</p> <p>8. Todos los rótulos deben ser lo suficientemente sugestivos como para que a las participantes de ambos grupos les sea difícil decidir cuál trozo de pastel prefieren y deben estar distribuidos de tal manera que de un lado del pastel se encuentren deseos sociales, predominantemente, y del otro deseos de lo personal.</p> <p>Estas decisiones deben ser tomadas con rapidez puesto que las velas estarán encendidas mientras se discuten las decisiones.</p>	<p>40 minutos</p>	

Momento	Dinámica	Tiempo	Material
Comiéndonos el pastel	<p>9. Nos comemos el pastel, en la parte que nos tocó. El propósito de esta parte del ejercicio es el de ofrecer seguridad a las mujeres con base en los sentimientos de esperanza y en los recursos mentales de una imaginación dirigida hacia metas positivas.</p> <p>10. Reflexión final: Las participantes reflexionarán sobre la experiencia y la facilitadora hará énfasis en los principios de equidad que fueron observados o dejados de lado en el desarrollo del ejercicio.</p>	30 minutos	

TIEMPO TOTAL: HORA Y MEDIA

Tema 4:

LAS NEGOCIACIONES CON NOSOTRAS MISMAS

▷ Acuerdos con una misma

Yo soy lo que me tengo que cuidar. Estas palabras para muchas son un verdadero terremoto personal. Pero son tan ciertas!

Es muy necesario, para lograr el mundo que queremos, que nosotras mujeres superemos la manía aprendida de estar tirando energía hacia afuera dejándonos siempre desbalanceadas respecto a nuestro propio centro.

Una afamada y querida feminista¹ nos aporta una idea hermosa:

**TENEMOS QUE RETORNAR
A NOSOTRAS MISMAS**

Entonces de lo que se trata el asunto es de aprender a negociar con base en el retorno a mi misma.

Conocerme... hacer la revisión personal... ese es el camino.

Es necesario que lleguemos a la negociación con los otros, con nuestra propia imagen y con nuestros deseos debidamente identificados. La negociación empieza por nosotras mismas, desde nuestro centro y bajo la consigna "La autoimagen es una armadura que te protege de las Flechas más duras".

Sé una luz para ti misma
Tarot Oscho

**Desarrolla alas para volar
hacia lo ilimitado**
Tarot Oscho



1. Marcela Lagarde, feminista mexicana.

Ejercicio 6: La Monarca de la Luz



Objetivo:

Tomar contacto con una imagen positiva y saludable acerca de nosotras mismas.

Momento

Dinámica

Tiempo

Momento	Dinámica	Tiempo
<p>Creando el ambiente</p>	<p>La facilitadora debe propiciar un espacio de silencio y paz y conducir a las participantes a una posición física de comodidad y de relajación.</p> <p>Debe explicarles que es un ejercicio creado especialmente para que todas las palabras que escuchen se conviertan en emociones que las sientan, tal y como se vayan dando de manera fluída. Esto deben experimentarlo en la forma más consciente posible.</p>	<p>3 minutos</p>
<p>Tomando contacto conmigo misma</p>	<p>La facilitadora dirige la meditación:</p> <p><i>"Cierra los ojos e imagina una gran montaña luminosa, está en el centro de tu mente, sube la montaña, allí hay un gran castillo, entra en él, es grande y hermoso, de mármoles y columnas de acero forradas en piedras preciosas, la belleza que imagines será la belleza correcta y buena para ti, en uno de los aposentos el más grande y el más alto, hay un trono de cristal, ese es tu trono, te sientas en él, es el centro de tu ser. Allí te sientes protegida y poderosa, eres la reina, la absoluta monarca, vistes hermosos trajes de cristales de colores y eres la más hermosa de las mujeres.</i></p>	<p>20 minutos</p>

Momento	Dinámica	Tiempo
	<p><i>Allí en tu trono nadie te molesta, practicas el silencio absoluto y puedes pensar en todo lo que deseas con absoluta libertad, es tu reino de luz, mientras estás allí te preguntas:</i></p> <p><i>¿Quién soy Yo?... ¿Qué papel juego en la vida?... ¿Cuál es el objetivo de mi existencia?... ¿Cuál es el propósito de mi vida?..... ¿Qué emoción experimento en este instante?..... ¿Qué es lo que más me enorgullece de mí?..... ¿Qué es lo que más me agrada de mi vida?.....</i></p> <p><i>¿Qué es lo que más me gusta hacer?..... ¿Qué es lo que más agradezco de la vida? ¿Qué es lo que jamás perdería de mí?..... ¿Qué es lo que más deseo alcanzar?..... ¿Qué me puede dificultar lograrlo?..... ¿Qué es lo que haré para conseguirlo?....</i></p> <p><i>Luego de darte todo el tiempo necesario para responder a estas preguntas, bajas de tu trono, sales del castillo y caminas por la parte más alta de la montaña. Desde allí puedes observar los prados y eres capaz de ver la vida como una gran aventura, percibes la alegría de tu corazón y no te preocupa el desprecio, ni el silencio, ni el rechazo.</i></p> <p><i>Haz viajado al centro de tu ser, ahora lo conoces. Puedes entrar en tu reino todas las veces que deseas porque lo haz creado para ti, es tuyo, te pertenece y puedes usarlo para alimentar tu propia fortaleza, todas las veces que lo necesites.</i></p> <p><i>Ahora, abre los ojos y frente a ti encontrarás una hoja en la que escribirás los tres deseos más importantes de tu vida".</i></p>	
<p>Afirmando mis principales deseos</p>	<p>Cada participante escribe en una hoja sus tres deseos principales.</p>	<p>10 minutos</p>
<p>Reflexión final</p>	<p>La facilitadora hace un cierre del ejercicio con un mensaje positivo sobre la importancia de conectarnos con nuestros deseos.</p> <p>Nuestras cualidades y capacidad de imaginación tanto como nuestros deseos son los recursos más importantes en la mesa de las negociaciones.</p>	<p>5 minutos</p>

Tiempo total: 40 minutos

Materiales: Hojas blancas, lápices, lapiceros papel periódico y marcadores

Hasta aquí, hemos visto en el manual la importancia de seguir los deseos propios como base para negociar. ¿Qué sucede cuando elegimos no seguirlos y entonces renunciamos a negociar?



▷ El costo de no negociar

El principal costo de no negociar es la postergación de mis deseos. Entonces nos amordazarnos, nos doblegamos.

Cuando renunciamos a negociar es porque cedemos y ceder nos lleva a:



El conceder
El estar cumisas
El silencio
El disimulo
El encubrir
El ahogar emociones
El dejar para después
El tolerar
El no opinar
El estar amargadas
La cólera reprimida



Cedemos porque hay temor, miedo. Y esto es violencia. Nos llenamos de resentimientos y nuevas violencias contra nosotras mismas se hacen presentes.

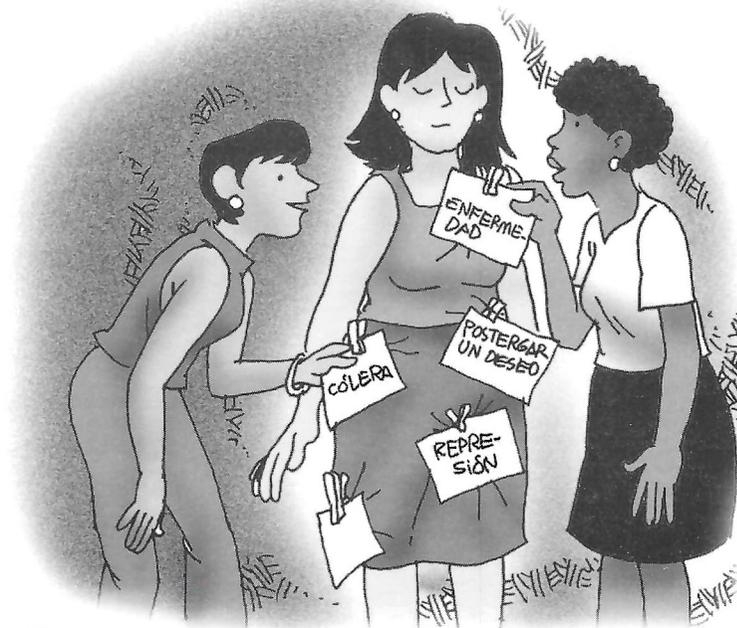
Cedemos ante los que imponen. Estas personas invaden espacios, acallan opiniones y descalifican sentires.

Los costos para nosotras son el resentimiento, el deterioro, la indignidad, el infantilismo, la falta de autenticidad. **Si no somos conscientes de que esto es un maltrato para nosotras, no nos ayudaremos a dar el paso para negociar en mejores términos.**

Tú no eres accidental, la existencia te necesita

Oscho Tarot

Ejercicio 7: **La limpia**



Objetivo: Limpiarnos simbólicamente de los costos que hemos pagado por no negociar nuestros intereses.

Momento

Dinámica

Tiempo

Material

Momento	Dinámica	Tiempo	Material
Preparándonos para la limpieza	<p>La facilitadora pide al grupo que escojan una compañera a la que simbólicamente se le hará una limpieza o bien que una de las participantes se ofrezca voluntariamente.</p> <p>Una vez escogida la compañera, ésta se ubica en el centro de un círculo, formado por todas las demás participantes.</p>	5 minutos	<p>Papeles con distintas formas</p> <p>Lapices</p> <p>Masking</p>
<p>Prensas de ropa</p> <p>Concentrándonos con los costos personales vividos en la elección de no negociar</p>	<p>Se les entrega 2 papeles con diferentes formas a cada una de las participantes.</p> <p>Se les pide que escriban en cada papel un costo que queremos dejar atrás en nuestras experiencias de ceder o de negociar sin tener conciencia de nuestros derechos. Ejemplo: cólera, enfermedad, postergar un deseo, represión, etc.</p> <p>Conforme van escribiendo los papeles se los van pegando con prensas de ropa o con masking a la compañera que está en el centro del círculo, en diferentes partes de su cuerpo.</p>	20 minutos	<p>Papeles con distintas formas</p> <p>Lapices</p> <p>Masking</p>

Momento	Dinámica	Tiempo	Material
Limpiándonos	<p>Cuando la compañera tenga en su cuerpo todos los "costos" pegados, cada una de las participantes, manteniendo el orden del círculo, se acerca a la compañera del centro, toma los papeles ("costos") que le pegó y dice en voz alta:</p> <p>"Te despojo de... (leer el papel) para que de ahora en adelante puedas: ...(y dice un mensaje positivo)</p>	40 minutos	
Decreto final de las mujeres	<p>Al finalizar, todas, tomadas de la mano dirán, tres veces seguidas, siguiendo a la facilitadora: "Seamos como flores salvajes que nos enfrentamos a rocas y piedras en su camino para salir a la luz. Sé una luz para ti misma. Sé una luz para ti misma, sé una luz para ti misma"</p> <p>La facilitadora reflexionará sobre el hecho de que siempre estamos negociando conscientemente o no y de que negociar conscientemente significa tener claros los intereses y recursos y no cederlos en una negociación.</p> <p>Tememos que tener presente que podemos ceder solamente sobre aquellos intereses de la Otra parte que no perjudiquen el logro de nuestros deseos y que no nos generen costos.</p>	5 minutos	

DURACIÓN: 1 HORA

Cuando avanzamos en mirarnos a nosotras mismas van surgiendo y profundizándose los poderes para lo que muchas han llamado:

EL AUTOGOBIERNO

Aprender a administrar "mi autogobierno" es entonces una elección desafiante. Difícil pero tal vez la más satisfactoria para nuestra alma.

Para hacer este camino necesitamos estar conscientes de qué cosas tenemos que desmontar-deconstruir-desaprender en nuestras vidas, entendiendo que se trata de un proceso permanente en donde a veces avanzamos y a veces retrocedemos.

Cuando cambiamos, nosotras sanamos y nos sentimos mejor, es un hecho que también estamos aprendiendo a negociar mejor.

Por qué ? Porque la persona que se automaltrata, que se descuida en sus necesidades y deseos, se coloca en posición de maltrato. Y si no cambiamos las reglas del juego de ese maltrato personal nos colocaremos en las negociaciones en situación de ser maltratadas.

La palabra maravillosa: Autocuidado, es la que nunca deberíamos olvidar.

Es una palabra mágica porque allí está la clave de todo.



**Una triunfadora nunca baja la vista
porque la tiene puesta en el cielo**

LA FÓRMULA DEL CALDERO N. 1



Ejercicio 8: Mis deseos



Objetivo: Validación y aceptación de los deseos personales por nuestro derecho de tenerlos, de imaginarlos y de tener la absoluta certeza de que se harán realidad.

Momento	Dinámica	Tiempo	Material
Ubicándonos en el ejercicio	<p>Se pide a las participantes que tengan presente los tres deseos que ya han escrito en el ejercicio anterior.</p> <p>Se les entrega una tarjeta (adjunta después de esta tabla). De preferencia las tarjetas deberán ser de papel natural, con manchas a manera de pergamino quemado por el tiempo.</p> <p>Se indica a las participantes que cuando hayan escrito cada deseo y las metas, se tomen el tiempo para experimentar la emoción como si ya el deseo estuviera cumplido.</p>	5 minutos	Tarjetas guía, lapices
Decretando que se cumplan nuestros deseos	Cada participante escribe en la tarjeta "pergamino" los tres deseos que ya ha identificado y escrito en el ejercicio anterior.	20 minutos	
Compartiendo	En trabajo en grupos las participantes comparten la información de sus tarjetas "pergamino" y se toma un tiempo para que cada una haga una lista de las personas o instituciones con las que siente que tiene que negociar en relación con sus deseos y metas.	20 minutos	
Reflexión final	Al final del ejercicio, se comenta a cerca de las emociones que se experimentaron.	30 minutos	

Tiempo total: una hora con veinte minutos

"La altura de tu vuelo dependerá de los ideales que lleves como alas"

PRIMER DESEO

Metas (Para lograr tu deseo)

Corto Plazo _____

Mediano Plazo _____

Largo Plazo _____

SEGUNDO DESEO

Metas (Para lograr tu deseo)

Corto Plazo _____

Mediano Plazo _____

Largo Plazo _____

TECER DESEO

Metas (Para lograr tu deseo)

Corto Plazo _____

Mediano Plazo _____

Largo Plazo _____

Si pides en voz baja, autorizas que te digan ¡No!

Estás fuera de la prisión, fuera de la jaula. Puedes abrir las alas y todo el cielo es tuyo... Simplemente deja de aferrarte a la jaula, sal de ella y todo el firmamento será tuyo...

Es el firmamento interior.

Tarot Oscho

Tema 4:

NEGOCIANDO CON NUESTRA PAREJA E HIJOS(AS)

La manera en como negociamos con nuestra familia se podría decir que representa un laboratorio para todas las negociaciones que hacemos con la organización, el trabajo, las instituciones, las relaciones sociales en un sentido amplio.

El problema principal que enfrentamos haciendo vida en familia es que, en general,

Nuestras energías, recursos y tiempo se acaban antes de que podamos satisfacer nuestras propias necesidades (módulo 3)

▷ El mito de la madre ideal

El mito de la madre ideal, abnegada, sacrificada, sonriente, atenta y cuidadosa está de por medio en la manera en como nos disponemos a resolver diferencias con los hijos o la pareja.

Comprender-sostener-protger-dar amor, son verbos que casi siempre nos inhiben en nuestra disposición a defender nuestros propios intereses y deseos.



Entonces hay un abismo entre lo que somos, lo que nos dicen que debemos ser y lo que queremos ser y las negociaciones de tipo personal que hacemos están mezcladas de todo esto. Son mezclas de muchos sentimientos y procesos

▷ La culpa

CULPA... está en la base de nuestras malas negociaciones personales con la pareja, nuestros hijos y familia en general.



"La culpa es una de las emociones más destructivas en la cual podemos quedar atrapadas... Cuando nos castigamos por nuestras faltas sintiéndonos culpables, podemos quedarnos atrapados en un ciclo de desesperación y desesperanza capaz de quitarnos toda claridad sobre nosotras mismas y sobre las situaciones que afrontamos". Tarot Oscho

Anulación... es lo que nos provoca la actitud de nuestras familias, porque no se respetan nuestras necesidades, se quedan en el olvido, sin ser tomadas en cuenta nunca. Entonces nos pasamos la vida tratando de superar el miedo a decir lo que sentimos y necesitamos. No es de extrañar por qué nos cuesta tanto negociar.

▷ Recomendaciones

Una buena recomendación es que cuando negociemos con nuestra familia mantengamos la calma y nos observemos a nosotras mismas: estamos nerviosas, hostiles, nos sentimos relajadas o estresadas? Es bueno hacer explícitas esas emociones, reconocerlas. Por ejemplo: "Yo me siento molesta con la situación, ustedes?"

Otras recomendaciones prácticas:

Vea las emociones de quien se enoja como si no fuera con usted y trate de analizar las reacciones como si estuviera en un laboratorio.

Trate de no perder su autocontrol y siéntase relajada, de esta forma usted despersonaliza las emociones, las identifica, las ve desde afuera y deja de temerles, **sepárese de las personas y negocie sobre el problema.**

Enfatice en la necesidad de llegar a un acuerdo en lugar de seguir el juego de quien desea ser "mas fuerte". Contrólese y no corra el riesgo de llegar a una solución sentimental y no sensata.

LA FÓRMULA DEL CALDERO N. 2



Ejercicio 9: Negociando con la familia

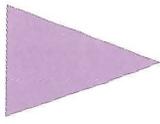


Objetivo:
Identificar estrategias para negociar con mi familia afirmando mi autogobierno.

Momento	Dinámica	Tiempo	Material
Reconociendo qué quiero y necesito para mejorar la relación con mi familia	A cada participante se le entrega el dibujo de un pie y una mano. Se le pide que en los dedos de la mano escriba las cosas que desea mejorar en los próximos seis meses de la relación con su familia. En el pie escribirá las cosas que necesita para hacer que el deseo sea realidad. Ejemplo: Deseo de más comunicación, entonces necesito hablar con mi esposo o mi hijo tal... Otro ejemplo: deseo que haya menos recargo para mí en los oficios de la casa, entonces necesito que otros miembros de la familia aporten.	20 minutos	Dibujos de pies y manos Lapices Hojas blancas, papel periódico, lapiceros y marcadores
Diseñando estrategias para negociar	En grupos de trabajo compartimos esta primera información y hacemos un listado general de nuestros deseos y necesidades. Acompañamos el listado con ejemplos de algunas estrategias concretas para negociar que nos ayuden a lograr nuestro deseo. Se hace un ejemplo dramatizado de uno o varias de las necesidades que se necesita negociar con la familia.	30 minutos	
Haciendo las reflexiones finales	En plenaria se comparte el trabajo de grupos. La facilitadora realiza al final una síntesis. La facilitadora hace un recuento y un análisis de las recomendaciones antes apuntadas como: Ser agradable no es la solución.	25 minutos	

Tiempo total: una hora y cuarto

Tema 6:



LAS ESTRATEGIAS DE NEGOCIACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN

▷ La política patriarcal de mantenernos divididas

El patriarcado ha sobrevivido por más de cinco mil años entre otras razones porque ha podido mantener a las mujeres separadas.

La enemistad entre mujeres es una política patriarcal. Este es el patrón que recibimos y que está presente a la hora de enfrentar conflictos en las organizaciones y de manejar negociaciones entre nosotras. Se da de manera inconsciente y la mayoría de las veces encubierto por velos subjetivos y enmarañados, que no nos dejan ver con claridad el fondo de los problemas y las alternativas de solución.

La competencia es estructural al patriarcado. Relaciones de poder entre las mujeres para ser elegidas por hombres. En las organizaciones muchas veces se manejan de manera sutil y otras veces de manera abierta relaciones de poder competitivos que nos dañan. Entonces vamos caminando por las organizaciones haciendo cosas aprendidas que contribuyen a retrasar las energías de cambio.

Ya conocemos todas esos vicios: bajonazos de piso, chisme, desacreditación, rivalidades, envidias. Y todas, absolutamente todas las mujeres hemos utilizado estas prácticas en distintos momentos.

▷ Porqué tantos miedos a tratar los conflictos internos

Una reflexión importante que tenemos que hacer en nuestras organizaciones es porqué dejamos acumular los descontentos y los conflictos, porqué nos da tanto miedo enfrentarlos.

Seguramente todas hemos vivido estos sentimientos. Hay una razón de fondo: nos cuesta enfrentar el conflicto y negociar con sabiduría porque nos duele. Como hay amor y aprecio de por medio hacia las compañeras no queremos perder sus afectos por decir lo que nos molesta.

También muchas veces observamos en otras comportamientos que nos molestan y no hacemos el "clic" necesario para descubrir porqué es que pasa eso. A lo mejor yo misma me veo reflejada en eso que me molesta, yo misma hago cosas parecidas y como no me gustan las rechazo pero en la otra compañera. Todo esto está presente en el tema de las negociaciones.

Recordemos que:

Una crisis interna de una organización siempre representa una oportunidad para la transformación y el cambio. Es nuestra elección que sea así. Aprender a hacer buenas negociaciones internas para que el cambio se viva de la mejor manera posible es uno de los más grandes desafíos que tenemos como movimiento de mujeres.

▷ Ejercitando la Asertividad

Es importante ejercitar los recursos de la asertividad y la comunicación a la hora de señalar aquellas cosas que no nos gustan en la otras.

Siempre en primer lugar podemos señalar las cualidades de la compañera, sus atributos personales agradables. Luego, en un segundo momento señalamos las cosas que nos molestan o que sentimos están entorpeciendo que las energías fluyan adecuadamente.

Hay que recordar que cuando señalamos cosas que nos molestan debemos tener pensado de antemano posibles soluciones. De lo que se trata es de contribuir positivamente para la resolución del conflicto organizativo. De lo contrario se convierte en un señalamiento o crítica destructiva que no nos ayuda a resolver y transformar.

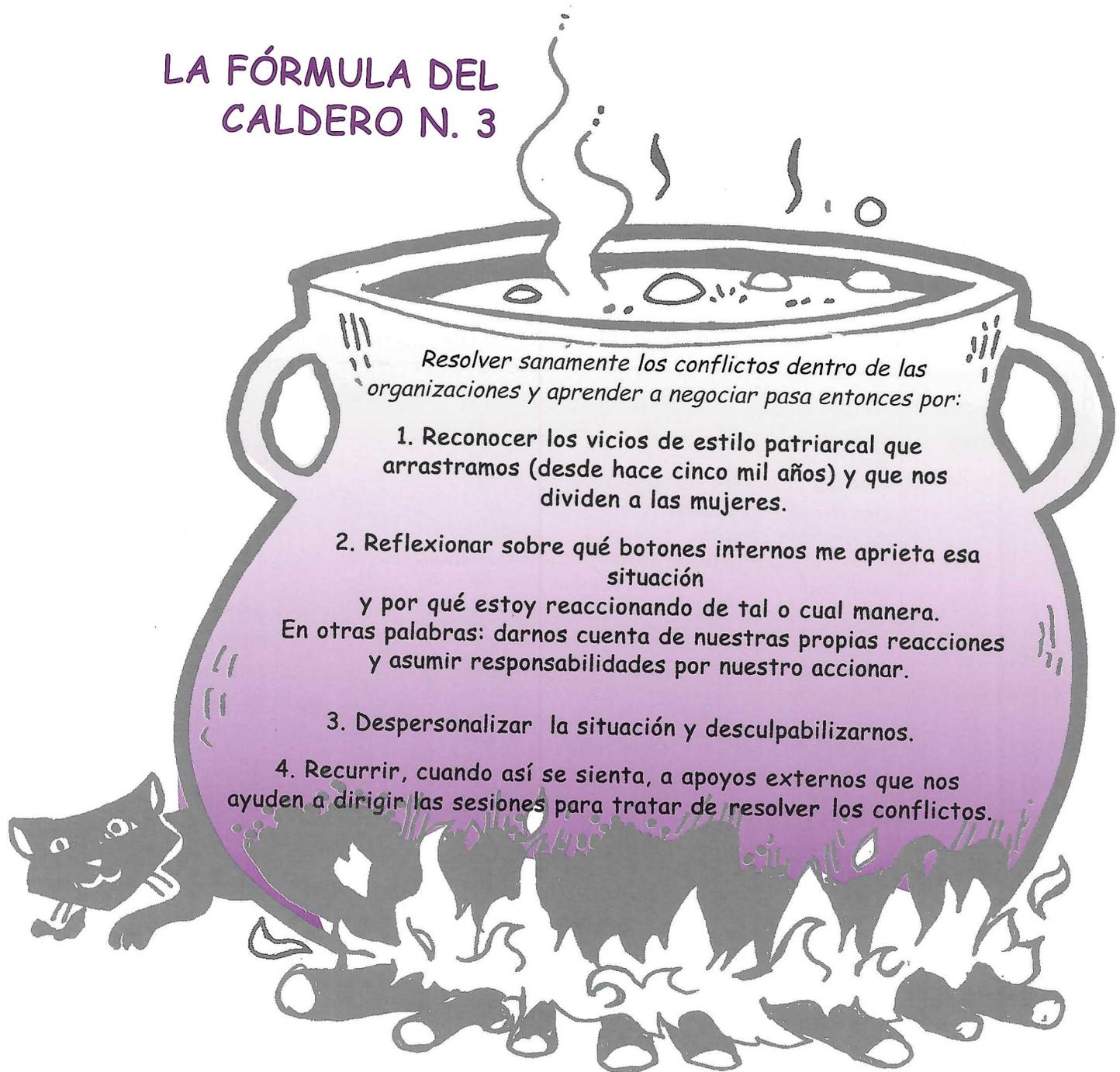
Ser asertiva por otro lado, es decir lo que sentimos sin dañar a nadie. Tenemos derecho a decir: "llegaste tarde y no me gusta esperar , así que busquemos otra hora porque no quiero que vuelva a suceder", o: " yo pedí la palabra primero y quiero hacer respetar esto".

Tenemos derecho a decir No sin avergonzarnos.

También debemos ser abiertas a los señalamientos que nos hacen sobre lo que es incorrecto por parte de nosotras y que de alguna manera afecta el logro de la organización, de esta forma estaremos ejercitando nuestros recursos de justicia y equidad para la organización.

Es importante en los procesos colectivos explicitar los poderes que se están manejando. Con frecuencia son éstos los motivos que generan conflicto. Trabajar a fondo el tema de los liderazgos compartidos, de confrontar los protagonismos excesivos que van creando a lo interno descontentos y desmotivaciones, así como desgastes innecesarios.

LA FÓRMULA DEL CALDERO N. 3



Ejercicio 10: La pared del espejo



Objetivo: Reconocer, desde la experiencia vivida como organización, los aciertos y desaciertos en las prácticas negociativas internas

Momento

Dinámica

Tiempo

Material

<p>Identificando la situación</p>	<p>Se les pide a las participantes que recuerden la última experiencia dentro de su organización en donde tuvieron que negociar entre sí. Pueden remitirse a la lista que hicieron en el primer ejercicio de este manual. (Si hay dificultad de recordar si hubo negociación es importante que se reflexione porqué). Se identifica la situación que el grupo va a evaluar.</p>	<p>10 minutos</p>	<p>Cartulinas de colores, 2 cartulinas blancas grandes, Tiquets de colores, goma, cinta adhesiva,</p>
<p>Evaluando la experiencia</p>	<p>En un lado de la pared la facilitadora pegará 35 tarjetas o las llevará escritas en un papelógrafo grande, conteniendo los 35 indicadores (recomendaciones) de la buena negociación que aparecen en el tema 6 de este manual</p> <p>Se le entrega a cada participante 10 tiquets (calcomanías) de un color determinado para que los peguen, a la manera de un voto, pensando en el lema:</p> <p>LO QUE SÍ TOMAMOS EN CUENTA A LA HORA DE LA NEGOCIACIÓN</p>	<p>30 minutos</p>	<p>tijeras, lápices, lapiceros, hojas blancas, papel periódico.</p>

Momento	Dinámica	Tiempo	Material
	<p>Seguidamente, se les entregarán 10 tíquets de otro color y se les dará la misma indicación, esta vez pensando en el lema: LO QUE NO TOMAMOS EN CUENTA A LA HORA DE LA NEGOCIACIÓN.</p> <p>Cuando todas las participantes hayan VOTADO, se realiza un recuento de los votos para ver cuáles fueron los indicadores o recomendaciones que tuvieron los mayores puntajes, de acuerdo a cada color.</p> <p>En plenaria se escogen los cinco puntajes mayores de cada color.</p>		
<p>Compartiendo y reflexionando</p>	<p>Se divide el grupo en dos y se reflexiona sobre el resultado de las votaciones.</p> <p>Finalmente, en plenaria se hace la reflexión de síntesis, identificando los principales aprendizajes para mejorar las prácticas de la negociación interna dentro de la organización.</p> <p>Se reflexionará también con base en el tema: Ejercitando la asertividad.</p>	<p>40 minutos</p> <p>20 minutos</p>	

Tiempo total: una hora con cuarenta minutos

Tema 7:

INCREMENTANDO NUESTRAS NEGOCIACIONES PÚBLICAS

▷ Aprendiendo a ganar más poder

Los procesos de negociación pública desde una perspectiva de género permiten una oportunidad para la adquisición de experiencias, aún cuando estas negociaciones se desarrollan en un ambiente social que reproduce constantemente las estructuras de dominación patriarcal, caracterizándose además por amplias diferencias en cuanto a las relaciones de poder.

Para nosotras las mujeres, uno de los principales desafíos a los que nos encontramos, es lograr una incidencia activa en este tipo de negociaciones, de forma tal que se promueva en el clima mismo de la negociación una verdadera equidad e igualdad de género, siendo ello una condición importante para que el resultado mismo del proceso exprese de forma asertiva la inclusión de la perspectiva de género en las políticas públicas y sus acciones.

De esta forma, la participación de las mujeres en los PROCESOS DE NEGOCIACIÓN nos lleva a incrementar nuestros poderes para:

- Tener más influencia
- Hacer alianzas
- Sentir nuestra fuerza real
- Ejercitar nuestra condición de ciudadanas con derecho a decidir

Básicamente, la negociación pública busca :

- hacernos escuchar y atraer la atención hacia nuestros planteamientos y demandas
- construir consensos y formar alianzas
- Satisfacer nuestros intereses

La negociación es uno de los pasos en el proceso de búsqueda de incidencia. Otros recursos o métodos que nos acompañan en este tipo de procesos son, por ejemplo:

- Recurrir a los medios de comunicación
- La movilización

- El cabildeo con personas tomadoras de decisión en los niveles más altos
- Campañas de información y comunicación hacia nuestras estructuras bases, otro tipo de organizaciones - conformación de alianzas - e inclusive hacia los medios de comunicación.

Los estilos de negociación son distintos dependiendo de cómo se manejen los poderes y las visiones de las cosas. Los esquemas de dominación patriarcal en la mayoría de las ocasiones asumen estilos en donde se concibe a la negociación como un campo de batalla, en donde el más fuerte y poderoso debe de sobrevivir; éste tipo de relaciones lo que provoca e implica es la visión de personas que negocian como adversarios; siendo al final de cuentas el acuerdo de la negociación el resultado de una batalla verbal y psicológica.

Por lo tanto y seguramente será fácil para nosotras ver la diferencia entre el poder y el estilo de negociación de los políticos tradicionales y el poder y la negociación a la que aspiran las organizaciones de mujeres.

A pesar de esta realidad, el simple hecho de lograr sentar a las partes del gobierno en un proceso de negociación, nos abre la puerta para dar a conocer nuestras necesidades y posiciones, logrando incidir directa o indirectamente en los políticos.

Sin embargo, existe maneras prácticas por medio de las cuáles es posible lograr una verdadera transformación en las mesas de negociación, cambios que logren estimular la perspectiva de género y desarrollar una forma diferente para la negociación. Para ello se requiere de una constante preparación, en donde cada una de nosotras podamos identificar nuestras fortalezas y debilidades individuales como grupales, y para ello sirve el tener siempre en cuenta lo siguiente:

- ▶ *¿Cuáles son las necesidades de la Otra Parte?*
- ▶ *¿Qué podrían necesitar nuestra organización?*
- ▶ *¿Cómo podemos realizar incidencia sobre lo que necesitan?*
- ▶ *¿Qué otras alternativas tenemos para lograr nuestros objetivos?*



Negociar implica ser reconocida por la Otra Parte como interlocutora válida. Pero el primer paso en realidad es que nosotras mismas, como organización y como líderes nos creamos y nos sintamos interlocutoras válidas. Adicionalmente, se requiere que cada vez que nos sentamos en una mesa de negociación sepamos **SÍ LA OTRA PERSONA TIENE EL PODER Y LA CAPACIDAD REAL PARA TOMAR LAS DECISIONES.**

Sí por una razón no lo contemplamos, y cuando creemos que tenemos ya el acuerdo final, la OTRA PARTE, nos dice que es solamente un borrador, entonces deberemos dejar en claro que por nuestra cuenta también será considerado como un borrador. Seguidamente, y en la próxima sesión deberemos solicitar se nos definan todos los posibles cambios identificados al documento, puesto que si ello no se hace, abrimos la puerta para que puedan entrar y salir sacando los temas y puntos que realmente son de nuestro interés en el acuerdo.

Recordemos que cuando se negocia las partes tienen distintos poderes y por ello es importante mantener siempre un listado de nuestros poderes, como de los poderes de las otras partes.

Generalmente una de las partes es la que controla los recursos que nosotras necesitamos:

- ✓ Tiempo
- ✓ Dinero y recursos materiales
- ✓ Espacio
- ✓ Saber y conocimiento

Recordemos que en las negociaciones, los intereses que se viven con mayor fuerza son los que tienen que ver con:

- Mi seguridad personal.
- Los recursos de sobrevivencia.
- El espacio donde vivo.
- El reconocimiento social y personal.

Cuando una de las partes siente que estos intereses se ven amenazados porque la Otra Parte los controla y no quiere ceder, entonces surge el entrabamiento, lo cual va acompañado por la frustración; siendo este un punto importante donde debemos retomar nuestros ejercicios para controlar nuestros sentimientos "el que se enoja pierde".

Es necesario recurrir a toda nuestra magia negociativa y de presión para cambiar la situación.

Para que la Otra Parte (cualquier institución del estado por ejemplo) se disponga a negociar de manera seria con organizaciones como las nuestras necesitamos, desde la lógica de ellos, sobre todo dos cosas: **visibilidad en la sociedad y poder de influencia.**

Necesitamos para eso:

- *La voz propia (autonomía)*
- *Propuestas y estrategias*
- *La organización de las mujeres*
- *Las relaciones y contactos establecidos en todos los niveles*
- *Recursos*
- *Autonomía*

Entonces, recordemos que nuestra participación en la NEGOCIACIÓN PÚBLICA conlleva al desarrollo de destrezas y habilidades en:

- ✓ *Nuestra capacidad de comunicación VERBAL y CORPORAL, así como en la comprensión del cómo la OTRA PARTE, se comunica hacia nosotros.*

Esta capacidad comunicativa permite identificar la forma en que se expresan o se mantienen las estructuras patriarcales, posibilitándonos a cambiar el canal de comunicación, hacia criterios objetivos, principios y valores.

- ✓ *Reafirma nuestra habilidad de liderazgo y promueve mayor conciencia en nuestras capacidades para tomar decisiones de forma integrales y armónicas.*
- ✓ *Refuerza nuestra identidad de grupo y los principios por los que nuestra organización trabaja, promoviendo la proyección de los mismos hacia el mismo sector gubernamental.*
- ✓ *Consolida nuestros recursos de poder y promueve el desarrollo de nuestras bases organizacionales y en la misma capacidad de relación social, como producto de vincularnos con relaciones de poder y de decisión.*

Esto viene a enriquecernos como organización, como mujeres en nuestra sociedad, como mujeres en nuestra familia y sobre todo como guías y signos hacia las otras mujeres.

Hay una serie de aspectos que los esquemas patriarcales utilizan para influir e incluso manipular nuestra participación en las negociaciones públicas; por ello debemos identificar estos aspectos dañinos, y NO considerar como elementos en las negociaciones públicas desde una perspectiva de género, lo siguiente:

- *Todo puede ser negociado*
- *Se negocia solamente cuando las partes pueden confiar entre sí.*
- *La oferta final es lo mismo que el resultado final*
- *Las concesiones son una señal de debilidad*
- *La igualdad numérica es lo mismo que equidad*
- *La autoridad máxima y quienes toman decisiones deben estar siempre presentes en la mesa de negociación*
- *Las otras personas que se encuentran en la mesa de negociación son mis adversarios*

Desde una perspectiva de género en los procesos de negociación pública, se requiere que NOSOTRAS comprendamos tres tipos de ríos indispensables que darán el agua y la energía al manantial de nuestros VALORES y PRINCIPIOS. Es decir, tres tipos de resultados que debemos propiciar en el proceso de negociación.

Resultados en el proceso	Resultados del proceso	Resultados psicológicos
De la misma forma en que se da una negociación para la obtención de nuestras necesidades y oportunidades; se debe promover un proceso de negociación acerca de las REGLAS DE JUEGO que van a dirigir la negociación política. (Ejemplo: la negociación sobre la agenda de negociación, la forma en que se puede hacer el uso de la palabra, etc.).	Son los niveles de satisfacción de nuestros intereses y principios, obtenidos con el proceso de negociación. Es el resultado parcial o final obtenido, es decir el conjunto de cosas a las que la OTRA PARTE se ha comprometido, y a las que nosotros también.	Es el resultado de la negociación que tuvimos con nosotras mismas en la experiencia de dejar atrás los esquemas patriarcales. Es el resultado de la liberalización alcanzada y de la forma en que fluyen nuestros sentimientos una vez que ha finalizado parcial o totalmente el acuerdo.

- ✓ No basta con alcanzar acuerdos sobre las REGLAS DE JUEGO, sí estos no permiten un espacio por el cuál las partes se encuentren en verdadera equidad para el diálogo constructivo que promueva el ACUERDO SUSTENTABLE Y DURADERO.
- ✓ No basta con alcanzar un ACUERDO SUSTENTABLE Y DURADERO, sí en el proceso se nos trató y dejamos que nos trataran a partir de los esquemas de pensamiento patriarcales de dominación.
- ✓ No basta con alcanzar REGLAS DE JUEGO y un ACUERDO SUSTENTABLE DURADERO, sí al final del proceso NOS SENTIMOS mal con nosotras mismas, puesto que el proceso sólo nos dejó para nuestros enriquecimiento personal frustración, dolor, culpabilidad u otra expresión emotiva de carácter negativa.

Recordemos que aún cuando en un proceso de negociación existen relaciones y diferencias de poder entre la parte, la presencia de ambas en la mesa de negociación se da porque se necesitan mutuamente, puesto que ninguna de las partes tiene la capacidad real de tomar una decisión sustentable y duradera por sí mismas.

Se puede afirmar que aunque "nuestro equipo de negociación" se ubique con menores recursos de poder, esta situación puede cambiar durante el proceso negociación política, si se realiza un habilidoso manejo de los recursos propios de poder y de las percepciones de los mismos sobre la parte institucional. Esto con la finalidad de obtener los intereses, objetivos o metas, desde la promoción de un proceso claro, justo y equitativo. Para ello se debe al menos, cumplir con tres elementos primordiales:

- ▶ Conociendo específicamente qué es lo que la OTRA PARTE requiere, necesita o le interesa, y en qué medida nosotros influimos sobre ello;
- ▶ El manejo habilidoso, y con visión del anterior elemento (o elementos) por parte de las partes involucradas.
- ▶ El conocimiento de las alternativas y el costo que se genera si no se llega a un acuerdo, tanto por parte nuestra como por las OTRAS PARTES.



RECONOZCAMOS QUE



El poder durante la dinámica de la negociación política puede eventualmente ser **EXPRESADO** a través de una **ACCIÓN** o un **COMPORTAMIENTO**, capaz de producir ciertos movimientos o acciones en la **OTRA PARTE** - en un sentido deseado -

Para una adecuada negociación pública se requiere hacer uso de una buena comunicación, así como:

1. Decir qué es lo que se **SIENTE**, y qué es lo que se **PIENSA**, usando un **TONO DE DUDA**, sin atribuir ninguna INTENCIÓN a la **OTRA PARTE**.
2. Apoyarse en una buena preparación previa al proceso de negociación (tiempo - recursos materiales - espacio - información y conocimiento).
3. Aún cuando la **OTRA PARTE** no nos escuche, hay que escucharlos y preguntarles. La información obtenida puede ser vital para lograr estrategias de persuasión.
4. Aún cuando nos malinterpreten (de forma inconsciente o consciente) se debe tratar de entenderlos. Recuerde que la única forma de cambiar el esquema de juego es conociendo cómo la **OTRA PARTE** percibe y entiende las cosas, para así filtrar y modificar la situación.
5. Rechazar toda acción o comportamiento que tienda a la consolidación de cualquier tipo de juego psicológico.
6. Concentrarse en lo que es importante. Delimitando así el objeto de estudio que se somete al proceso de toma de decisión.
7. Desarrollar una integración armónica entre los criterios razonables y emocionales que han de combinarse en nuestro pensamiento libre de amarres o ataduras patriarcales.
8. El proceso sólo exige la cantidad de información y análisis necesarios para resolver un problema específico, pues de lo contrario un exceso de información generaría una confusión que perjudicaría la decisión a escoger.

9. Ordenar la información es importante a partir de las metas y objetivos propios, como de la OTRA PARTE.
10. Evitar el adoptar una POSICIÓN específica que impida FLEXIBILIDAD en el proceso de negociación.
11. La satisfacción de los intereses de las partes involucradas, empezando por los propios, de la contraparte y, si es el caso, de terceras partes.
12. Que se responda a una opción de solución eficiente, sin dejar elementos de interés personal o de común interés "sobre la mesa de negociación".
13. Que los patrones utilizados para convencer a las partes de los criterios esgrimidos sean legítimos.
14. El proceso con la contraparte debe tender a lograr un acuerdo mejor que la alternativa existente al posible acuerdo.
15. La comprensión a corto, mediano y largo plazo del tipo de relación que se desea establecer con la OTRA PARTE, y los elementos que para ello se requieren (confianza, diálogo, confrontación, etc.)
16. Ser constructiva con la relación.
17. Promover una comunicación eficiente y clara tanto a lo interno del equipo de negociación como en el proceso con la OTRA PARTE.
18. Buscar intereses debajo de las posiciones en la OTRA PARTE.
19. Comprometerse o adquirir compromisos sólo después de inventar soluciones.

El desarrollo o estancamiento de la negociación política depende de la capacidad de relación y comunicación entre las partes, así como la manera en que se aborda el problema o aparente problema; asimismo la negociación con instituciones públicas se caracteriza porque se ubica en momentos donde las partes cooperan o compiten entre sí.

► **Condiciones externas que están presentes en nuestras negociaciones públicas:**

En las relaciones con las instituciones las organizaciones de mujeres urbanas y rurales, nos enfrentamos permanentemente a situaciones como las siguientes:

- ✓ Asistencialismo.
- ✓ Irrespeto a nuestros derechos como usuarias de los servicios.
- ✓ Poco o difícil acceso a la información pública sobre los recursos a los que tenemos derecho.
- ✓ Politiquería y tráfico de influencias en la asignación de recursos.
- ✓ Subvaloración e irrespeto a nuestro liderazgo por parte de caciques, políticos, funcionarios.
- ✓ Escasos y /o manipulados espacios de participación en la toma de decisiones.

También nos podemos encontrar con situaciones que podemos convertir en favorables para nosotras, como estas:

- Frente a nuestra organización, fuerza y proyección, la Otra Parte nos busca para ofrecernos apoyo y negociar.
- El discurso de la participación ciudadana utilizado por los gobiernos.
- La presencia de personas que pueden ser "aliadas" dentro del estado y los poderes públicos.

Todas estas situaciones, de una u otra forma, en diferentes intensidades, se nos presentan a la hora de relacionarnos con el Estado y sus instituciones. Encontraremos muchos ejemplos más si nos vamos a las experiencias concretas.

El punto es que para negociar es, importante conocer bien y analizar todas las posibilidades que nos generan, así como también todas las amenazas que nos representan.

▷ La mirada interna de las negociaciones públicas

Cuando vamos a negociar con las instituciones arrastramos todo lo que somos. Traemos nuestras historias, miedos, enojos, orgullos, inseguridades, necesidades de prevalecer, deseos y tantas cosas más.

En las mesas de negociación patriarcales, a las que nos tenemos que enfrentar tantas veces a la hora de hacer incidencia, nos sentimos amenazadas y ansiosas porque sabemos que hay gente en esa mesa que nos ve como inferiores

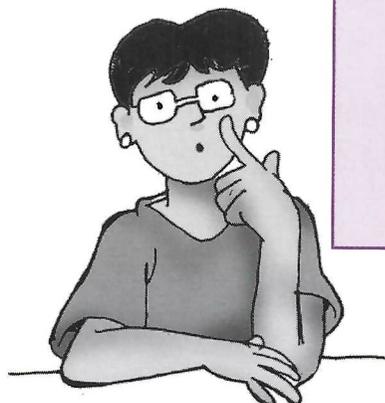
Nosotras las mujeres hacemos negociaciones públicas a partir de:

- ✓ Historias de control, subordinación y desempoderamiento
- ✓ Sobrecargas de trabajo físico y emocional y falta de dinero y recursos
- ✓ Mandatos de cuidado y protección hacia otras personas

Pero también a partir de:

- ✓ Fortalezas y creatividades
- ✓ Resistencias a los estilos patriarcales de hacer política

Y cuál es la consecuencia de todo lo que hemos dicho hasta aquí?



que sólo por el hecho de ser mujeres ya estamos en desventaja -dentro de este sistema- cuando vamos a incidir. Pero también tenemos a nuestro favor nuevas energías femeninas de cambio para impactar en la sociedad que realmente queremos y necesitamos como mujeres y como humanidad

Esta idea de que hay una relación entre estilos de hacer negociación para la incidencia y la condición de género es muy importante porque nos ayuda a entender porqué hombres y mujeres hacen incidencia de manera distinta y nos ayuda también a construir visiones alternativas para nuestro trabajo

De forma contraria, y como en muchas de nuestras experiencias a lo interno de cada una de las organización de mujeres, los procesos de negociación política, cuando sirven de expresión de las relaciones patriarcales se caracterizan por:

- ✓ Demostración de la FUERZA
- ✓ Provocan explosiones de agresividad por parte de las mujeres, como entre las mujeres (divide y vencerás)
- ✓ Tratan de intimidarnos, recurriendo a un uso fuerte de la voz.
- ✓ Estimulan nuestras emociones, con el fin de encontrar los puntos vulnerables
- ✓ Pretenden en todo momento confundirnos
Buscan desubicarnos en el lugar de negociación (sillas incómodas, exposición a condiciones molestas como: ruido, constantes llamadas que interrumpen el proceso, entre otras expresiones)
- ✓ Intentan crear malentendidos
- ✓ Se esfuerzan en generar desacuerdos
- ✓ Cuestionan constantemente nuestras actitudes
- ✓ Hacer que usted se "salga de sus casillas"
- ✓ Incitarle a decir más de lo que usted desea
- ✓ Guardan silencio, como medida de confusión
- ✓ Cambian constantemente las historias

▷ Algunas diferencias de género

Los hombres, cuando hacen negociaciones públicas para la incidencia pueden más fácilmente controlar sus emociones y sentimientos, separan lo personal. Nosotras tendemos a involucrarnos emocionalmente

Nosotras tenemos que enfrentar el desencuentro entre mujeres que el propio patriarcado produce y refuerza constantemente. Los hombres se alían más fácilmente.

Ellos cuentan con mayores recursos de todo tipo. A nosotras nos cuesta más lograrlos

Muchas mujeres tenemos miedo, resistencias y rechazo a las negociaciones donde se manejan competencias de poder e intereses ególatras que a la hora de las horas poco o nada nos dejan de beneficio. Los hombres tienen más a reproducir los estilos de poder dominantes.

▷ Limitaciones y obstáculos para la negociación pública de cara a la incidencia:

Hay uno muy importante, que tiene que ver con nuestras prácticas: es el hecho de que a las activistas se nos dificulta hacer un alto en el camino para discutir visiones de trabajo, ordenar colectivamente las ideas y diseñar estrategias de negociación. Somos reactivas. El activismo y el pragmatismo nos comen.

Sabemos que en algunos casos, el propio sistema pone límites, pone obstáculos para evitar que las organizaciones sociales y de mujeres desarrollemos nuestros poderes de influencia y de negociación para incidir. Cómo lo hace?

- Haciendo más difícil la llegada de recursos económicos a la organización
- Promoviendo que las organizaciones caigan en el activismo
- Dejándonos por fuera de las decisiones
- Buscando enfrentarnos con otras organizaciones afines
- Buscando el distanciamiento entre los medios de comunicación y nuestra organización

- Manipulando
- Cooptando líderes
- Metiéndonos en dinámicas asistencialistas
- Promoviendo la distancia entre las líderes y el resto de la membresía
- Enfrentando líderes entre sí

▷ El trabajo en equipo para la negociación

Las habilidades requeridas en un proceso que requiera negociación pública para la incidencia son diversas.

De lo que se trata es de construir tipos de liderazgos y de relaciones de trabajo dentro de las organizaciones que:

- ▶ Le apuesten al trabajo de equipo
- ▶ Sepan recoger y aprovechar positivamente las habilidades y destrezas de todas y cada una de las líderes y activistas involucradas en las acciones de incidencia y negociación
- ▶ Construyan desde la " SÍNTESIS" y no desde las exclusiones



Cuando nos enfrentamos a procesos de negociación, nuestras organizaciones necesitarán recurrir a diferentes tipos de aportes de las compañeras. Unas conocerán más de ciertos campos, otras podrán hacer mejor las cosas en otras áreas.

Para la negociación con las instituciones, se necesitan habilidades para:

- Rastrear información
- Investigar
- Planear
- Analizar el contexto
- Ordenar ideas
- Argumentar
- Convencer
- Formar redes de apoyo
- Comunicar
- Cabildear
- Redactar
- Olfatear políticamente
- Hacer alianzas

Todos estos elementos deberían ser analizados por la organización, distribuyendo responsabilidades en equipo para hacer más eficaz la labor de negociación.

Ejercicio 11: La danza de las habilidades y de las Creadoras de alternativas



Objetivo: Identificar distintas habilidades presentes en la membresía de nuestra organización para aportar en un plan para la negociación pública y ejercitar la creatividad para buscar alternativas desde las habilidades que todas tienen.

Momento	Dinámica	Tiempo
<p>Montando el escenario</p>	<p>La facilitadora indica al grupo que cada una debe representar (personificar) el papel de alguna habilidad necesaria para hacer una buena negociación pública como organización: Veamos los personajes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rastrear información 2. Investigar 3. Planear 4. Analizar el contexto 5. Ordenar ideas 6. Argumentar 7. Cabildear 8. Convencer 9. Comunicar 10. Redactar 11. Olfatear políticamente 12. Hacer alianzas <p>Ejemplo: Rosa será hacer alianzas, María será rastrear información, Norma será redactar....</p> <p>La mejor manera de escoger a la compañera que representará el personaje será por petición voluntaria. Cada una dirá cuál quiere representar.</p> <p>A cada personaje se le coloca una tarjeta en su cuerpo para identificarlo</p> <p>Los personajes se ponen en círculo y se escucha música.</p> <p>La facilitadora indica que ahora nos vamos a reconocer las distintas habilidades, vamos a tomar contacto con ellas.</p>	<p>5 minutos</p>
<p>Danzando con los personajes</p>	<p>Al ritmo de la música cada personaje, cada habilidad, se mueve en el salón, de manera libre y creativa. La facilitadora indica que se expresen moviendo los brazos y girando el cuerpo de la manera en cómo lo sientan. Siempre pensando en el personaje o la habilidad que les ha tocado.</p>	<p>5 minutos</p>
<p>Conversación entre los personajes</p>	<p>Cuando pare la música, los personajes se juntan en parejas. Escriben en una tarjeta lo que les nazca pensando en la manera en que esas dos habilidades o personajes que se han juntado pueden enriquecer más el trabajo de incidencia que la organización trae entre manos.</p> <p>Ejemplo: la pareja es rastrear información y recursos: en la tarjeta podríamos escribir: necesitamos más recursos para tener más tiempo para conseguir la información....Otro ejemplo: se juntan olfatear políticamente con alianzas: en la tarjeta podrían escribir: para mejorar nuestras alianzas necesitamos olfatear políticamente qué está pasando con tal institución...</p> <p>Las parejas tendrán 3 minutos para conversar. Después de esos tres minutos vuelve la música, el baile por un minuto. Luego para de nuevo la música, y los personajes buscan otra pareja...Así sucesivamente hasta que una buena mayoría de personajes haya tenido la oportunidad de conversar con una pareja.</p> <p>Las tarjetas que se van escribiendo se van pegando en la pared.</p>	<p>30 minutos</p>

Momento	Dinámica	Tiempo
Reflexión final	<p>Se leen las tarjetas que se han elaborado por los personajes o habilidades. Las participantas reflexionarán sobre cómo se sintieron haciendo el ejercicio.</p> <p>La facilitadora conduce una reflexión final a propósito de la importancia en un grupo de desarrollar en sus miembros diversas habilidades y de tomar los aportes de todas para el trabajo colectivo, en el marco de lo que sería un plan de negociación pública de la organización de cara a la incidencia</p>	20 minutos

Tiempo total: una hora

Materiales: Grabadora

▷ Desarrollo de habilidades para la negociación política

El desarrollo de las capacidades de negociación se logran principalmente por la práctica y la reflexión de la forma en que nos comportamos, interiorizando nosotras mismas qué aspectos deben ser mejorados, cuáles se deben mantener y qué actitudes deben ir siendo poco a poco eliminadas.

Por lo tanto, una autoevaluación que nos haga reflexionar, permite dar un primer paso sobre aquellas actitudes en las cuáles debemos empezar por trabajar.

Autoevaluación

PREGUNTA	ACUERDO	DESACUERDO
1 Las mujeres cuando negociamos no debemos revelar nuestros verdaderos sentimientos, porque la OTRA PARTE puede sacar ventaja de ello		
2 Es mejor un mal acuerdo que nos perjudique en algo a un NO ACUERDO		
3 Si la OTRA PARTE me da la oportunidad de sacar ventaja sobre él o ella, de forma discreta, ése es su problema.		
4 Estaría de acuerdo en volver a negociar un tema que me beneficia de forma muy buena, si la OTRA PARTE me indica que ello le perjudica mucho.		
5 Solamente buscaré mis intereses y que la OTRA PARTE busque los suyos.		
6 Es más útil ser franca y decir lo que quiero con respecto a lo que necesito, en comparación con tratar de confundir a la OTRA PARTE sobre mis necesidades.		
7 Me preocupa el rechazo o que la OTRA PARTE me diga NO a mis peticiones		
8 Sí la OTRA PARTE es suave, ese es su problema, y debe de cuidarse por sí mismos.		
9 Una buena causa es más digna de respeto que el PODER		
10 Sí la OTRA PARTE cede a la presión, debo entonces de presionar más.		

Preguntas para la reflexión grupal

Una vez completada la anterior evaluación, es importante compartir con algunas de las compañeras de nuestra organización, o de nuestro equipo de negociación las siguientes preguntas:

(1) ¿Será mejor mantener nuestros intereses de forma oculta, es decir que la OTRA PARTE no se dé cuenta de que es lo que realmente queremos y necesitamos?

(2) ¿Si tenemos la oportunidad de aprovecharnos de las desventajas de la OTRA PARTE, debemos hacerlo?

(3) Sí la OTRA PARTE nos agrade verbalmente o se comunican de forma tal que nos sentimos que estamos siendo maltratadas

- ✓ ¿Qué debemos hacer?: ¿atacarlos y agredirlos verbalmente? ¿no responder el ataque?
- ✓ ¿Responder al ataque sin necesidad de ofender a las personas, pero señalándoles que eso está mal hecho?
- ✓ ¿Cómo podemos las mujeres responder a las agresiones patriarcales, sin darles la oportunidad de que nos alteren o afecten emocionalmente?
- ✓ PARA COMPARTIR EXPERIENCIAS: Existe a nivel de la organización alguna experiencia específica: en la que nos encontramos en la mesa de negociación con una OTRA PARTE en desventaja, es decir, nuestra contraparte ¿no sabía lo suficiente? ¿no tenía tiempo? ¿nos tenía miedo?

▷ Creación de experiencias de negociación

Las simulaciones son técnicas aplicadas en el desarrollo de capacidades de negociación, éstas son como una especie de representación teatral o sociodrama, a través del cual las personas participantes asumen sus papeles - representan al alcalde, a los partidos políticos, sector empresarial, sociedad civil, etc. -, y buscan cumplir a cabalidad con las indicaciones que se les ha dado.

No obstante, y a diferencia de una obra de teatro, las simulaciones no poseen un final específico, dado que el desarrollo y conclusión de la obra se construye por sus participantes, logrando en ocasiones procesos de negociación que satisfacen a las partes, en otras son expresiones de los mismos esquemas de dominación patriarcal. Independientemente de los casos puede que se logre o no un acuerdo. Esta complejidad y poca definición posible sobre el resultado de la simulación representa una experiencia vivencial para quienes participan en ella, y de hecho se puede realizar la misma simulación con las mismas personas en momentos y con roles diferentes, y los resultados serán posiblemente muy distantes entre una experiencia y la otra.

El "Caso Arenilla" es una propuesta de simulación que pretende abarcar varios problemas que poseemos las mujeres cuando vamos a una mesa de negociación: requiere de la lectura general - un apartado que las personas que participan leen en común - y en segundo lugar, la lectura de indicaciones confidenciales, las cuales corresponden exclusivamente del papel que se le ha asignado a cada una de las y los participantes. Es importante que se tome este caso como un ejemplo o propuesta para trabajarlo con el grupo. Las facilitadoras pueden adaptarlo o modificarlo de acuerdo a la realidad del grupo

Ejercicio N°12: Experimentando las negociaciones políticas

I Parte

EL CASO ARENILLA



La Municipalidad de Arenilla de "Xecatal" ha asumido un cambio en sus políticas públicas a raíz de las últimas elecciones, en donde aparecieron nuevos partidos políticos que promueven la participación ciudadana, la adopción de políticas públicas a partir de criterios de igualdad y equidad de género, así como una promoción en la rendición de cuentas por parte de los políticos.

De igual forma el Presidente de la República de "Xecatal" ha decidido implementar un

nuevo programa de gestión rural, programa que sería financiado por varias organizaciones internacionales como lo son: el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Fondo Monetario Internacional (F.M.I.); es decir, una inversión millonaria en dólares para el país.

Sin embargo, estos organismos internacionales están dispuestos a apoyar el proyecto piloto, como una experiencia previa que será desarrollada en el resto del país, y que de ser productiva y satisfactoria se realizará en toda la región Centroamericana.

La Municipalidad de Arenilla está siendo gobernada por un empate político, es decir por una representante del Partido Renovación de Libertad - PRL -(que era uno de los antiguos partidos mayoritarios) y por otra del Partido Cambio de Voluntad - PCV - (que es un nuevo partido político que aparece como protesta a la corrupción política de los partidos tradicionales).

Tanto la representante del PRL como del PCV, tienen aspiraciones políticas para llegar a ser miembros del Congreso, por lo cual una experiencia positiva en el desarrollo de su Municipio les favorecería para alcanzar ese tan deseado puesto. Además saben que si el proyecto se llega a desarrollar implica captar la atención de los medios de comunicación locales, nacionales e inclusive internacionales, lo cual significa publicidad política para sí. El gran dilema que tienen estas municipales es que requieren trabajar de forma conjunta en este proyecto y a la misma vez, ambos son competencia para obtener el puesto de congresista (Arenilla sólo tiene un representante en el Congreso).

El proyecto a ser realizado en "Arenilla" consiste en convertir un segmento de las tierras en una reserva biológica y de protección al medio ambiente, para el análisis de científicos/as mundiales, así como de promoción turística. Existe mala información sobre el proyecto en las comunidades de Arenilla, producto de las prácticas corruptas de los antiguos políticos que ocuparon la Municipalidad (del PRL y del Partido Acción Verde -PAV -), puesto que ellos pretendían beneficiarse para sí con las oportunidades que este proyecto implica.

Varias organizaciones de la sociedad civil se han organizado en forma de protesta al proyecto, ya que consideran:

- a. El proyecto puede lesionar los derechos culturales de las poblaciones de Arenilla.

- b. No se ha explicado realmente lo que se desea hacer y el cómo va a beneficiar a la población, en el tema ambiental, económico, cultural y social.
- c. Actualmente se venía realizando un proyecto de incidencia política en la Municipalidad y en el Congreso para la aplicación de la recién aprobada "Ley de Fondo de Tierras con perspectiva de género", puesto que el Congreso afirmó que es responsabilidad de las Municipalidades aplicar los montos presupuestados, si tienen capacidad para ello. Es decir, la "Ley de Fondo de Tierras con perspectiva de género" ha quedado en manos de la municipalidad.

Actualmente las manifestaciones y movilizaciones sociales, como las luchas de incidencia política están siendo lideradas por dos organizaciones sociales: "Luz del Cambio", que es una organización de mujeres activas, que ha dado grandes luchas a nivel nacional y en Arenilla por la inclusión de la perspectiva de género y la participación política de las mujeres en los puestos de poder de decisión. Actualmente se encuentra en una fuerte lucha con PCV por la inclusión de las mujeres en puestos de esa agrupación política y porque los diputados/as del PCV están asumiendo una posición en cuanto a las políticas públicas laborales que perjudican a las madres trabajadoras en tiempo de lactancia. Esta organización está representando a unas 100 organizaciones es decir una 7.000 personas.



La otra organización es "Surcos de Libertad", un grupo de hombres y mujeres de las pequeña y mediana empresa, quienes asesoran a grupos productores locales, en materia de capacitación técnica, y proyectos de incidencia política para proteger a este sector productivo de la industria de Arenilla.

No obstante, en las últimas sesiones "Luz de Cambio" y "Surcos de Libertad" tuvieron una diferencia fuerte, porque las representantes de "Luz de Cambio" le dijeron a los representantes de "Surcos de Libertad" que en sus proyectos deberían de considerar la inclusión clara y precisa de la perspectiva de género, al menos en cuanto a los proyectos que iban a realizar de forma conjunta, puesto que eso es vital para los principios e ideales de "Luz de Cambio". Esta organización está representando unas 300 organizaciones es decir unas 9000 personas.

Los nuevos miembros de la Municipalidad han decidido convocar a una reunión de negociación entre ellos (PRL - PCV) y con las y los representantes de "Luz de Cambio" y "Surcos de Libertad", reunión a la que todos los representantes han aceptado y les interesa participar. Ante esta convocatoria el representante del PRL le ha realizado una invitación al representante del PCV, para que ellos desarrollen una reunión previa y consoliden una propuesta sólida a nivel institucional que beneficie los "verdaderos intereses de la comunidad a la luz de la oportunidad de desarrollo local que se les ofrece".

De la misma forma "Surcos de Libertad" ha ofrecido una reunión previa con "Luz de Cambio" para poder desarrollar una estrategia de negociación fuerte por parte de la sociedad civil.

II Parte

INSTRUCCIONES CONFIDENCIALES

Luz De Cambio

Debe asegurar en caso de sostener una reunión con "Surcos de Libertad" de que esta agrupación le apoyará en sus políticas con respecto a la inclusión de género.

Informaciones secretas han demostrado que la inversión del proyecto a nivel nacional no sería equitativa; es decir es muy poco lo que se va a invertir en Arenilla en comparación a otras municipalidades que forman parte del plan piloto.

La negociación del proyecto implica la posibilidad de crear una oficina de asuntos de género en la Municipalidad de Arenilla.

Usted sabe que el representante de P.C.V. es hermano del jefe de la fracción parlamentaria del P.C.V., quien tiene un proyecto de ley que afecta a las madres trabajadoras del sector público y privado, cuando ellas se encuentran en tiempo de lactancia; por ello esta es una buena oportunidad para que el representante municipal del P.C.V. en nombre de la Municipalidad de Arenilla, se una en una cruzada nacional contra ese proyecto a través de un comunicado de prensa conjunto y otras posibles acciones.

Existe el peligro de que la construcción y el desarrollo del proyecto afecte unas tierras que estaban destinadas a la construcción de viviendas para mujeres solas. Entonces sería una buena oportunidad condicionar el desarrollo del proyecto a la realización de estas viviendas, las cuales en caso de ser reubicadas no pueden quedar jamás cerca del río.

Surcos de Libertad

La reunión que usted puede mantener con "Luz de Cambio", podrá en última instancia asumir el compromiso de adoptar las perspectivas de género en todas las decisiones conjuntas y respaldar a esta organización en sus temas, siempre y cuando "Luz de Cambio" asuma el compromiso de que apoyará a "Surcos de Libertad" en la NO REUBICACIÓN DE TIERRAS para la agricultura, ya que la ubicación actual cuenta con el hecho de que el río cruza la región, aspecto que es importante para el riego de los cultivos, y que los agricultores no tienen los recursos económicos suficientes para realizar otros sistema de irrigación.

Existe un juego de desinformación "con respecto a las ventajas y desventajas del proyecto", el cual es resultado de la forma en que manejaban la Municipalidad los antiguos políticos. Por lo tanto, se debe obligar a que la información del proyecto sea de acceso público, es decir no solamente la información de Arenilla, sino la del resto de las municipalidades que conforman el proyecto. Especialmente porque Arenilla es la ciudad rural más grande de "Xecatal", la más productiva, con mayores problemas sociales, y desde luego la más olvidada por el mismo Estado. Es así como se debe exigir que la inversión en el proyecto sea igual a la que será realizada en las demás municipalidades, o bien utilizando criterios de población, pobreza, etc. (es decir un mayor presupuesto para Arenilla).

Usted necesita el compromiso por escrito de los miembros de la municipalidad de que la creación del proyecto no va a atentar contra los intereses del sector productivo agrícola.

Partido Cambio de Voluntad

Usted no puede asumir ningún compromiso de forma escrita

Usted es un representante de los pueblos indígenas y por lo tanto ha identificado que realmente no existe amenaza alguna contra la identidad cultural e histórica de los pueblos indígenas.

Como miembro del P.C.V. un partido no tradicional, usted está interesada en apoyar las iniciativas que nazcan de la sociedad civil. Esto sería armónico con los planteamientos de su partido político, y dicho sea de paso, también le ayudaría en su campaña al Congreso.

Usted es hermana del presidente de la fracción legislativa del P.C.V.; el cual está promoviendo un proyecto de ley tendiente a eliminar la corrupción del sector público, pero que sin darse cuenta se cometió un error de redacción y se está afectando a las madres trabajadoras en tiempo de lactancia, y los medios de comunicación han hecho un verdadero escándalo.

A usted le interesa que las tierras destinadas para la construcción de vivienda de las mujeres solas no sean reubicadas.

Usted sabe que la zona en que está el proyecto puede ser reubicada, siempre y cuando tenga contacto con el río y con la calle que va para el Centro de Arenilla.

Partido Renovación de Libertad

El Presidente que es de su partido político, le informó que en el caso de Arenilla la inversión sería menor, en comparación al resto de lo que se invertiría en las demás municipalidades incluidas en el proyecto. A cambio de su silencio - que usted no está obligada - le han ofrecido la posibilidad de ayudarla de forma "oculta" en sus aspiraciones a la diputación.

Al P.R.L. le costó mucho llegar a la Municipalidad y por lo tanto tiene miedo de perder poder o protagonismo ante el P.C.V. Así que deberá cuidarse de lo que propone el P.C.V. de forma tal que si se hace algo bueno o productivo usted también se vaya a beneficiar "comunicados a los medios de comunicación" apoyo a ideas que le sirvan a su campaña electoral, etc.

Usted conoce de forma confidencial que al sector agropecuario no se les puede reubicar las tierras, ya que carecen de los dineros necesarios para desarrollar sistemas de irrigación a las cosechas. Por lo tanto hay que apoyar a "Surcos de Libertad" para que los terrenos en beneficio del sector agropecuario no sean reubicados.

Usted ha tenido otra conversación con el Presidente, y él le confirmó la posibilidad de crear una oficina en la Municipalidad de Arenilla de "Acción Popular", es decir un grupo de representantes de la sociedad civil que sean parte de la definición y toma de decisiones públicas referentes con el proyecto, de forma tal que las y los ciudadanos sean vigilantes de la forma en que se invierten los dineros, y sobre todo se le dé apoyo a los sectores más pobres de la sociedad.

Usted sabe que la zona en que está el proyecto puede ser reubicada, siempre y cuando tenga contacto con el río y con la calle que va para el Centro de Arenilla.



III Parte

Una vez que el grupo se ha subdividido en cuatro y se hallan leído las instrucciones colectivas, es necesario que la facilitadora le entregue a cada grupo las instrucciones confidenciales para que lo discutan y definan las estrategias y acciones que realizarán a la hora de la simulación.

Es conveniente que si sólo una persona facilita el taller, escoja a dos de las/os participantes para que apoyen el trabajo de seguimiento al ejercicio y al final puedan aportar comentarios.

Después de que cada grupo analice detenidamente las instrucciones, se procede a hacer la simulación o sociodrama de acuerdo con los papeles que a cada grupo le corresponde asumir.

Al finalizar el ejercicio cada uno de los grupos manifiesta cuales fueron sus sensaciones con respecto al papel desempeñado por ellas y por las/os otras, es importante valorar si se utilizaron las técnicas y consejos aprendidos a lo largo del taller, cuales debilidades o habilidades en cada una fueron identificadas, etc. Esta discusión debe ser guiada y retroalimentada por la facilitadora.

▷ El enfoque alternativo de negociación pública de cara a la incidencia

El enfoque que proponemos parte de tres ideas importantes :

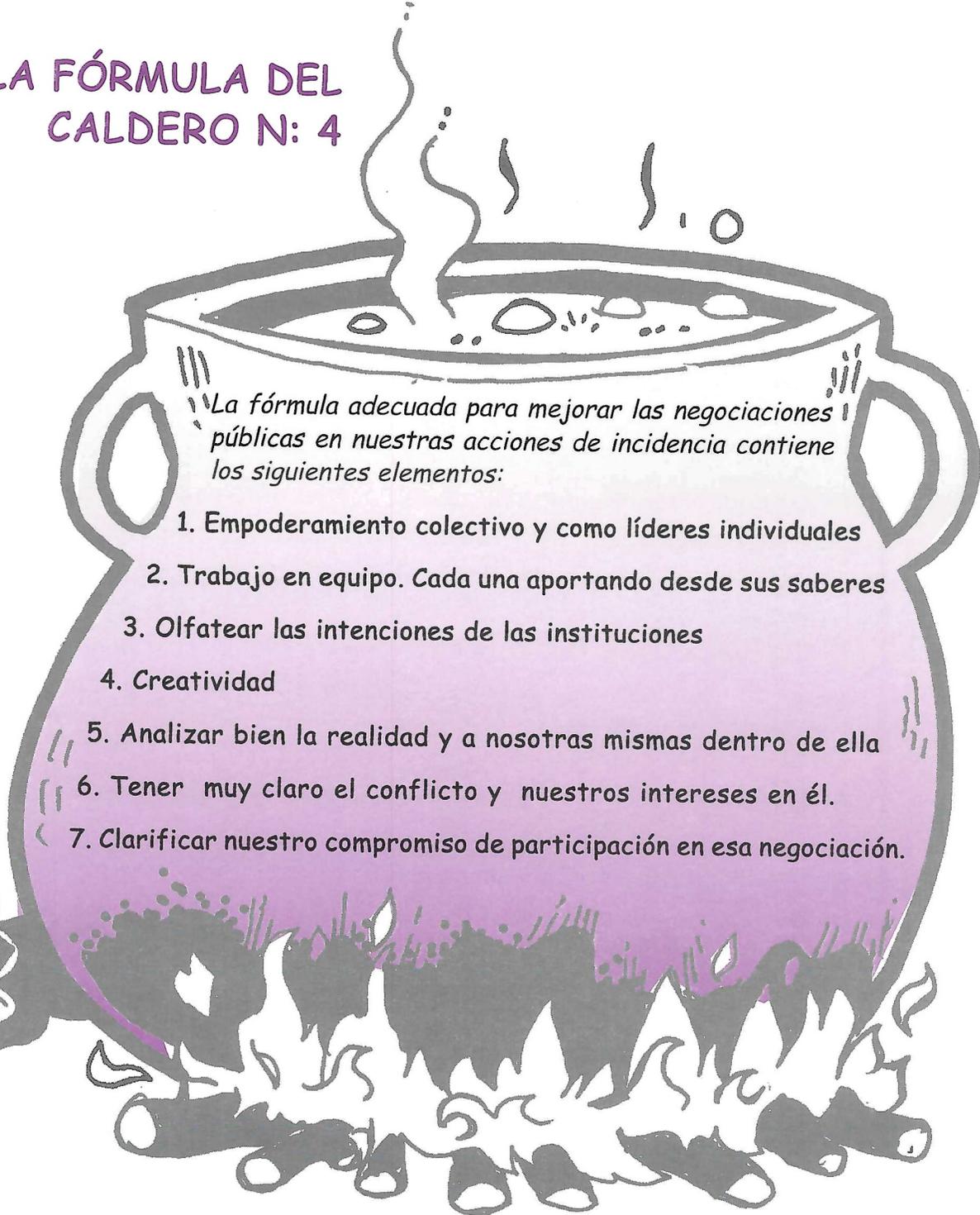
1.- *Las mujeres necesitamos convencer y negociar para lograr los cambios que queremos, en otras palabras: incidir. Para esto es indispensable que las líderes estemos conectadas con nuestros deseos y necesidades. Porque sólo así el convencer y el negociar no nos va a desgastar sino que nos va a reafirmar*

2.- *La negociación, para que sea efectiva, debe insertarse en una estrategia de fortalecimiento de los movimientos sociales, en nuestro caso, del movimiento de mujeres*

3.- *Queremos estilos de negociación y de incidencia auspiciadores de liderazgos colectivos y de una ética de la equidad, la justicia, la transparencia y el diálogo*



LA FÓRMULA DEL CALDERO N: 4



La fórmula adecuada para mejorar las negociaciones públicas en nuestras acciones de incidencia contiene los siguientes elementos:

1. Empoderamiento colectivo y como líderes individuales
2. Trabajo en equipo. Cada una aportando desde sus saberes
3. Olfatear las intenciones de las instituciones
4. Creatividad
5. Analizar bien la realidad y a nosotras mismas dentro de ella
6. Tener muy claro el conflicto y nuestros intereses en él.
7. Clarificar nuestro compromiso de participación en esa negociación.

Ejercicio 13: Del uno al tres...



Objetivo: Ejercitarnos en la autoevaluación de experiencias de negociación públicas en las que ha participado nuestra organización.

Momento

Dinámica

Tiempo

Material

<p>Identifican do la situación</p>	<p>Se pide a las participantes identificar la última negociación pública en la que su organización participó.</p> <p>Se divide al grupo en dos.</p> <p>Se entrega a cada subgrupo el cuadro adjunto para que lo llene, con una puntuación de 1 a 3. (1 significa el menor puntaje y 3 el máximo).</p> <p>La facilitadora indicará que se debe leer cada punto pensando en que de una parte está la Organización y de otra la institución o instancia pública con la que se negoció.</p> <p>En otras palabras, lo que estamos evaluando será la práctica de negociación de la Organización respecto de la Otra Parte (Institución).</p>	<p>30 minutos</p>	<p>Hojas guía papel periódico, lápices, lapiceros y marcadores, masking</p>
<p>Compartiendo</p>	<p>Trabajo en grupos: la idea es discutir y evaluar, con base en la experiencia de negociación pública vivida, si cada punto o recomendación de la lista se cumplió en baja medida (calificación 1), si más o menos (calificación 2) o si se cumplió satisfactoriamente (calificación 3).</p>	<p>40 minutos</p>	

Momento	Dinámica	Tiempo	Material
Síntesis	<p>En plenaria se comparten los resultados de la reflexión en grupos.</p> <p>Se puede reflexionar sobre la posibilidad de efectuar una negociación correcta y sin embargo no obtener la respuesta deseada o a tiempo por parte de las instituciones</p>	20 minutos	

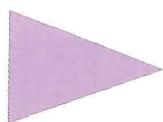
Tiempo total: una hora y media.

INDICADORES (Recomendaciones para la negociación)	EVALUACIÓN		
	1	2	3
1. Contactar conmigo misma, con mis deseos y mis intereses (como persona y como organización).			
2. Convencerme de que tengo derecho a defenderlos.			
3. Ser honesta y honrada (con nosotras mismas y los principios que están en juego).			
4. Decir siempre la verdad.			
5. Defender mi integridad y colocarme en situación de igual a igual.			
6. Tener presente en primer lugar el principio de equidad.			
7. Hacer un inventario de lo que no queremos cargar con nosotras a la hora de sentarnos a negociar.			
8. Identificar los recursos de que dispongo para enfrentar la negociación.			
9. Identificar los intereses que representa la Otra Parte.			
10. Conocer los manejos de poder que están presentes.			
11. Precisar bien las reglas de la mesa de negociación.			
12. No dejarme involucrar emocionalmente.			
13. Ser realista.			
14. Preguntarnos cuando no queremos negociar y donde están los límites. Cuando tenemos que "dejar la mesa".			
15. Saber cuando decir no y también tolerar recibir un no.			
16. Ser creativas.			
17. Objetivar la negociación. Programarnos para separar a las personas de la negociación en sí o del problema que se está tratando.			
18. Negociar por intereses buscando soluciones desde ambas partes y no por amenazas o manteniendo posiciones inflexibles.			
19. No dejarnos arrastrar por sentimientos de confianza.			
20. Mantener el diálogo Recurrir permanentemente al convencimiento.			
21. Saber reconocer las fortalezas de la otra parte y las propias.			
22. Saber reconocer las debilidades de la otra parte y también las propias.			
23. Saber soportar la presión.			
24. Ser buena escuchadora y observadora.			

INDICADORES (Recomendaciones para la negociación)	EVALUACIÓN		
	1	2	3
25. Ser amistosa con la persona y asertiva con el problema o demanda.			
26. Llevar a la Otra Parte a que vean la parte ética de la solución del problema, la justicia de la solución del problema.			
27. Mostrarles la manera de conseguir parte de lo que ellos quieren al mismo tiempo que nosotras conseguimos lo que queremos.			
28. No ceder en lo que son mis intereses.			
29. Ver una variedad de posibilidades y soluciones.			
30. Tener preparado un plan por si me rechazan la petición.			
31. Valorar bien cuando nuestra presencia implica complicidad.			
32. No dar a conocer lo mínimo que podríamos aceptar.			
33. No aparecer ansiosas por negociar.			
34. No decir sí a la primera oferta.			
35. Pedir más de lo que se espera.			



Tema 8:



CONSEJOS PARA NEGOCIAR MEJOR

Podemos negociar en base a posiciones de fuerza, a amenazas, a concesiones...pero, como hemos visto, ello no nos conducirá a resultados positivos. La mejor negociación es la que se hace con base en principios.

La negociación basada en principios produce acuerdos inteligentes, amigables y eficientes.

Estos cuatro Principios son:

Las Personas: Debemos separar a las personas del problema que se está tratando en la negociación. Es necesario que las personas se escuchen y se vean a sí mismas trabajando lado a lado y no frente a frente. Por eso tenemos que desculpabilizar y despersonalizar, identificando bien el problema sin confundirlo con la emoción.

Los Intereses: Es necesario enfocar bien los intereses personales, los de la organización y a veces diferenciarlos. Los intereses deben ser enfocados para no desviarnos hacia luchas de fuerza de cada una de las partes.

El objetivo de una negociación es satisfacer los intereses y garantizar un acuerdo, no evidenciar quien es más fuerte. Es necesario centrarse en intereses realistas y tomar muy en cuenta los intereses de la Otra Parte, ya que los puedo usar como herramienta a favor de lo que quiero conseguir en la negociación.

Las Opciones: Es necesario generar una gama de posibilidades antes de tomar decisiones en una negociación, esto se puede hacer conjuntamente con la Otra Parte.

Pueden ser opciones de lo más creativas e inimaginables, todas son válidas para negociar, lo importante es tener opciones y una **buena alternativa** para que la negociación no se vuelva rígida e intransigente.

Estar bajo presión inhibe la creatividad, por lo tanto debemos discutir ampliamente en la organización sobre nuestras opciones antes de llegar a la mesa de las negociaciones.

Las soluciones finales no necesariamente podrían ser las que nosotras propusimos pero sí deben tener un patrón de justicia. Con opciones creativas ninguna parte necesita

ceder, ambas pueden diferir pero encontrar una solución justa para resolver un problema. Con base en las opciones y una buena alternativa podemos hacer ofertas interesantes.

Los Criterios: Hay que insistir ante la Otra Parte en utilizar criterios objetivos para llegar a tomar una decisión negociadora. No se trata de quien es más fuerte o tiene la razón, sino de aplicar principios éticos, análisis, planeación y discusión de los elementos del problema.

En la parte del análisis se trata de identificar y diagnosticar la situación, las emociones propias y de la Otra Parte, así como los intereses de ambas. En la planeación se deben generar ideas creativas y poner por delante aquellos intereses y opciones más importantes para hacer objetivos realistas.

Los hombres generalmente hablan de lo que desean aceptar y de lo que no desean aceptar conforme a su voluntad, entonces es necesario negociar sobre una base **independiente de la voluntad**.

Al tratar el problema con criterios objetivos se puede investigar sobre normas claras, patrones justos, decidir en forma objetiva con base en el principio de imparcialidad, ejercitar la persuasión razonada, no ceder con base en la presión o la voluntad de otros.

Para esto es necesario, en ocasiones, que busquemos el apoyo en personas técnicas o especialistas en las diferentes partes del problema.

Podemos dejar la mesa de las negociaciones en un determinado momento para buscar más criterios objetivos, necesarios para continuar la negociación en otro momento.

Ejercicio 14: Practicando estilos de negociación



Objetivo: Hacer una práctica de estilos de negociación (duro, suave y por principios) para sentir las diferencias y ejercitarnos en algunas técnicas

Momento

Dinámica

Tiempo

Ejercitando diversos estilos de negociación

Se divide al grupo en dos subgrupos.

Se les pide realizar un ejercicio de negociar sobre el tema: a quién se elige como coordinadora de la organización, en una situación en la que hay dos interesadas y un conflicto de intereses entre ambas, además el grupo está dividido, unas apoyan a una compañera y otras a otra. Se ha decidido antes de utilizar una votación, tratar de llegar a un acuerdo por consenso...

El ejercicio se hace con base en el cuadro que se refiere más abajo, experimentando los tres estilos de negociación: dura (arrasando con la otra persona), suave (que cede) y la negociación por principios.

En un primer momento los dos subgrupos ejercitan el estilo "duro" de negociación. Uno hace de una compañera y sus aliadas y el otro de la otra compañera y sus aliadas.

La facilitadora observa y toma notas.

En un segundo momento los dos subgrupos ejercitan el estilo "suave" de negociación. En este caso una de las partes practica el estilo "suave". (Se ponen de acuerdo cuál será).

Finalmente los dos subgrupos ejercitan el estilo por principios, donde cada parte intenta la mejor solución.

1 hora y 30 minutos

Momento

Dinámica

Tiempo

<p>Compartiendo la experiencia del ejercicio</p>	<p>En plenaria se comparte sobre cómo nos sentimos haciendo el ejercicio. Cuáles son las enseñanzas que nos deja. Se reflexiona sobre la necesidad de practicar la negociación consciente en todo momento con base en los principios.</p>	<p>20 minutos</p>
--	---	-------------------

Tiempo total: una hora con treinta minutos.

Materiales: Hojas blancas, hojas impresas, lápices, lapiceros, papel periódico.

Cuadro para realizar el ejercicio anterior:

1. Negociación Dura	2. Negociación suave	3. Negociación por principios
 <p>Las participantes son enemigas.</p> <p>La meta es la victoria.</p> <p>Exija concesiones como condición de la relación.</p> <p>Sea dura con el problema.</p>	 <p>Las participantes son amigas.</p> <p>La meta es el acuerdo.</p> <p>Haga concesiones para cultivar la relación.</p> <p>Sea suave con las personas y con el problema.</p>	 <p>Las participantes son solucionadoras de problemas.</p> <p>La meta es un resultado realista, alcanzado con eficiencia y en forma amistosa.</p> <p>Separe a las personas del problema.</p> <p>Sea amistosa con las personas y acertiva con el problema.</p>

1. Negociación Dura	2. Negociación suave	3. Negociación por principios
<p>Desconfíe de las demás Profundice su posición.</p>	<p>Tome la confianza como criterio para negociar.</p>	<p>Independícese de los sentimientos de confian- za.</p>
<p>Amenace</p>	<p>Cambie su posición con facilidad.</p>	<p>Céntrese en los intereses de ambas partes.</p>
<p>Engañe respecto a lo mínimo que una puede aceptar .</p>	<p>Mostrar lo mínimo que una puede aceptar.</p>	<p>Evite dar a conocer lo mínimo que una podría aceptar.</p>
<p>Exija beneficios unila- terales como precio del acuerdo.</p>	<p>Acepte pérdidas sólo de su parte.</p>	<p>Genere alternativas de beneficio común.</p>
<p>Busque una respuesta única: sólo la que usted aceptará.</p>	<p>Busque una respuesta: la que ellos aceptarán.</p>	<p>Desarrolle opciones múltiples para que ambas partes puedan elegir</p>
<p>Trate de que se haga su voluntad</p>	<p>Insista en un acuerdo.</p>	<p>Insista en utilizar crite- rios objetivos.</p>
<p>Trate de ganar una con- tienda de voluntades</p>	<p>Trate de evitar una con- frontación por volun- tades</p>	<p>Trate de ganar un resul- tado basado en normas independientes de la vo- luntad.</p>
<p>Aplique la presión.</p>	<p>Ceda ante la presión.</p>	<p>Razone y manténgase abierta a los razonamien- tos: no ceda ante la pre- sión.</p>

SEGUNDA UNIDAD: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS





Entrando en diálogo sobre el tema...

¿Qué entendemos por conflicto?

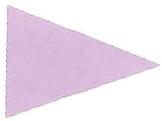
¿Por qué surgen los conflictos?

¿Cómo nos enfrentamos al conflicto ?

¿Qué estrategias utilizamos para superarlos?

Estas son preguntas que iremos aclarándonos...

Tema 9:



CONCEPTOS BÁSICOS

Entenderemos por conflicto:

- ✓ Cuando una misma situación es vivida de manera distinta por diferentes partes y una sale afectada por la manera en que la otra satisface sus intereses.
- ✓ Cuando no hay armonía ni equilibrio en las relaciones de poder entre diversas partes.
- ✓ Cuando no existe reciprocidad en las relaciones

Hay tres maneras de resolver un conflicto:

- ▶ imponer
- ▶ ceder
- ▶ negociar

- ✓ Cuando imponemos invadimos y dominamos.
- ✓ Cuando cedemos nos negamos a nosotras mismas.
- ✓ Cuando negociamos aprendemos a defender nuestros derechos.

Una idea muy importante que debemos asimilar es que:

Un conflicto es siempre una oportunidad para el cambio. Dependerá de nuestras elecciones el rumbo que tome ese cambio.

La actitud que tomemos frente a ese conflicto marcará en mucho el resultado. ¿Esto qué quiere decir? Que si es una actitud de enojo seguramente el conflicto será más violento para mí. Si es una actitud de miedo, en el conflicto con seguridad saldremos sintiéndonos más desempoderadas.

Hay diferentes tipos de conflictos. Podemos ahora mencionar cuatro:

- ✓ Con una misma.
- ✓ Con las personas que nos rodean.
- ✓ Al interior de las organizaciones.
- ✓ En las relaciones con las instituciones y los poderes públicos.

 Para discusión grupal:

¿Qué entendemos por conflicto?

¿Cómo reaccionamos las mujeres ante situaciones de conflicto?

¿Nos aparecen emociones en situación de conflicto?

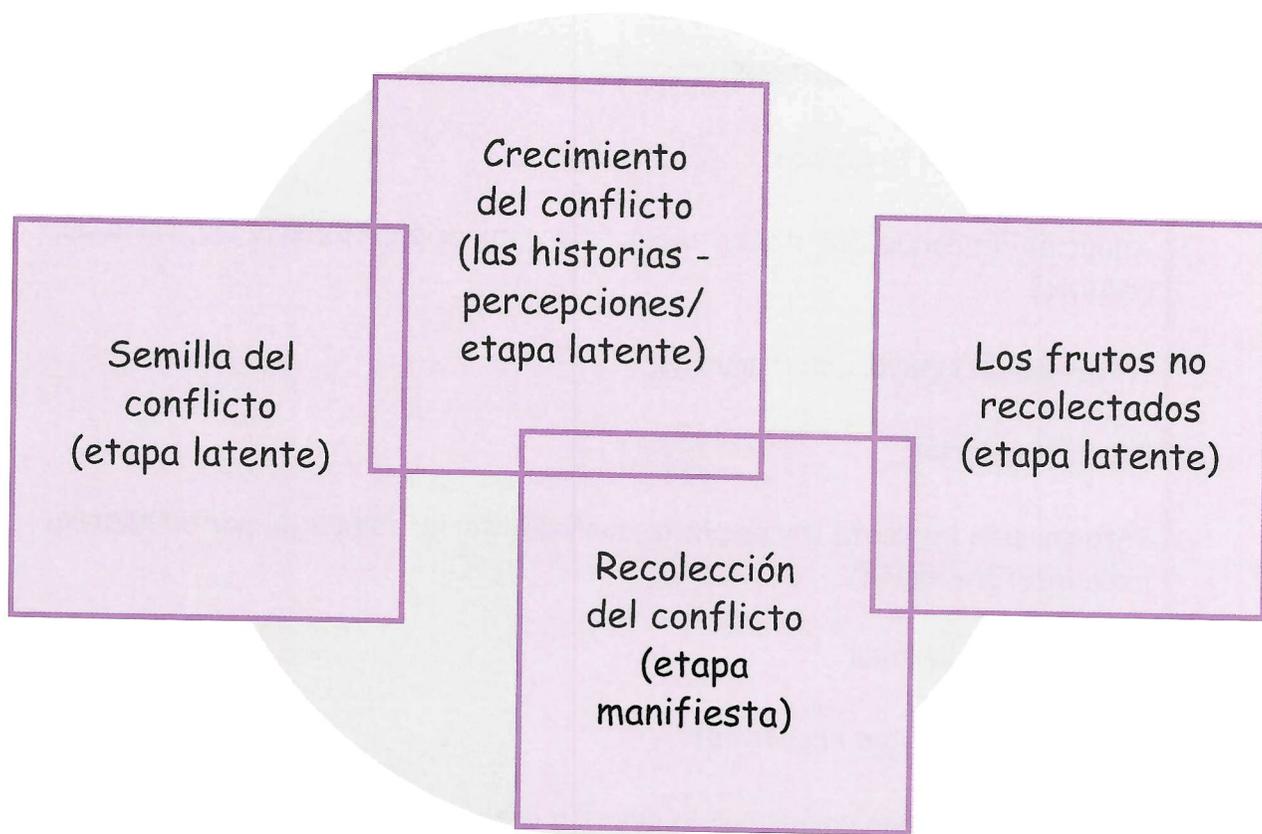
¿Cuáles son las decisiones más tradicionales que tomamos cuando estamos en una situación de conflicto?

▷ ¿Porqué surgen los conflictos?

- ✎ Falta de interés (evasión)
- ✎ Adopción de conductas inaceptables (discriminación, intolerancia, falta de respeto)
- ✎ Información equivocada (rumores)
- ✎ Desinformación
- ✎ Información inexacta (incompleta, contradictoria, compleja, perturbadora, mala interpretación)
- ✎ Rencores personales
- ✎ Enojo (sentimientos negativos)
- ✎ Poca capacidad por comunicar lo que uno cree que está pasando
- ✎ Manipulación (dominación)
- ✎ Temor (frustración - violencia)
- ✎ Ambiciones políticas

▷ Ciclo de vida del conflicto

El conflicto posee su propio ciclo de vida, en ocasiones se queda "congelado" por largos períodos entre una etapa y la otra, o bien puede que nunca crezca lo suficiente como para llegar a la siguiente fase; no obstante en la mayoría de las ocasiones el conflicto pasa constantemente por todas sus fases de forma acelerada, creando a la vez conflictos adicionales.



Formas en que el sistema patriarcal confunde en las negociaciones políticas para evitar la adopción de adecuadas políticas públicas:

- ✓ El conflicto hacia mi persona
- ✓ El conflicto hacia mi género
- ✓ El conflicto hacia mi grupo de negociación
- ✓ El conflicto hacia mi organización
- ✓ El conflicto hacia mi causa

Reacción que la estructura patriarcal quiere que las mujeres asumamos en las negociaciones políticas:

- ✓ **EVASIÓN**
- ✓ **ADAPTACIÓN**
- ✓ **COMPETENCIA** (dónde ellos -ellas- están acostumbrados)

Entonces, ante la evasión, adaptación y la competencia ¿qué podemos hacer?:

- ✓ **TRANSIGENCIA**
- ✓ **REDEFINICIÓN INCLUSIVA DE GÉNERO**

▷ **Pasos a considerar en las negociaciones políticas desde una perspectiva de género, más allá de la negociación misma**

- ▶ Inicial: creación de relaciones y un ambiente apropiado
- ▶ Conocimiento de los hechos y aislamiento de las personas sobre el problema
- ▶ Preparación y diseño de estrategias
- ▶ Creación de opciones y alternativas
- ▶ Proceso de decisión a través de la negociación
- ▶ Revisión legal y procesamiento
- ▶ Puesta en práctica, análisis y revisión

Tema 10:

EL CONFLICTO CON UNA MISMA

▷ Qué hay detrás del descontento conmigo misma?

El conflicto personal surge cuando no le hacemos caso a lo que nuestra alma nos pide, a lo que nuestro cuerpo necesita o a lo que nuestro espíritu requiere.

Surge cuando los deseos van por un lado y lo que hacemos va por otro.

Y no le hacemos caso porque pasamos ocupadas en atender todo tipo de situaciones que a lo mejor poco o nada tienen que ver con nuestros más profundos y auténticos deseos y necesidades.

Entonces el conflicto surge y se instala. Adónde se instala? De seguro en alguna parte de nuestro cuerpo. Por eso pasamos enfermándonos de la cabeza, el colon, la espalda, la gastritis y tantas otras dolencias.

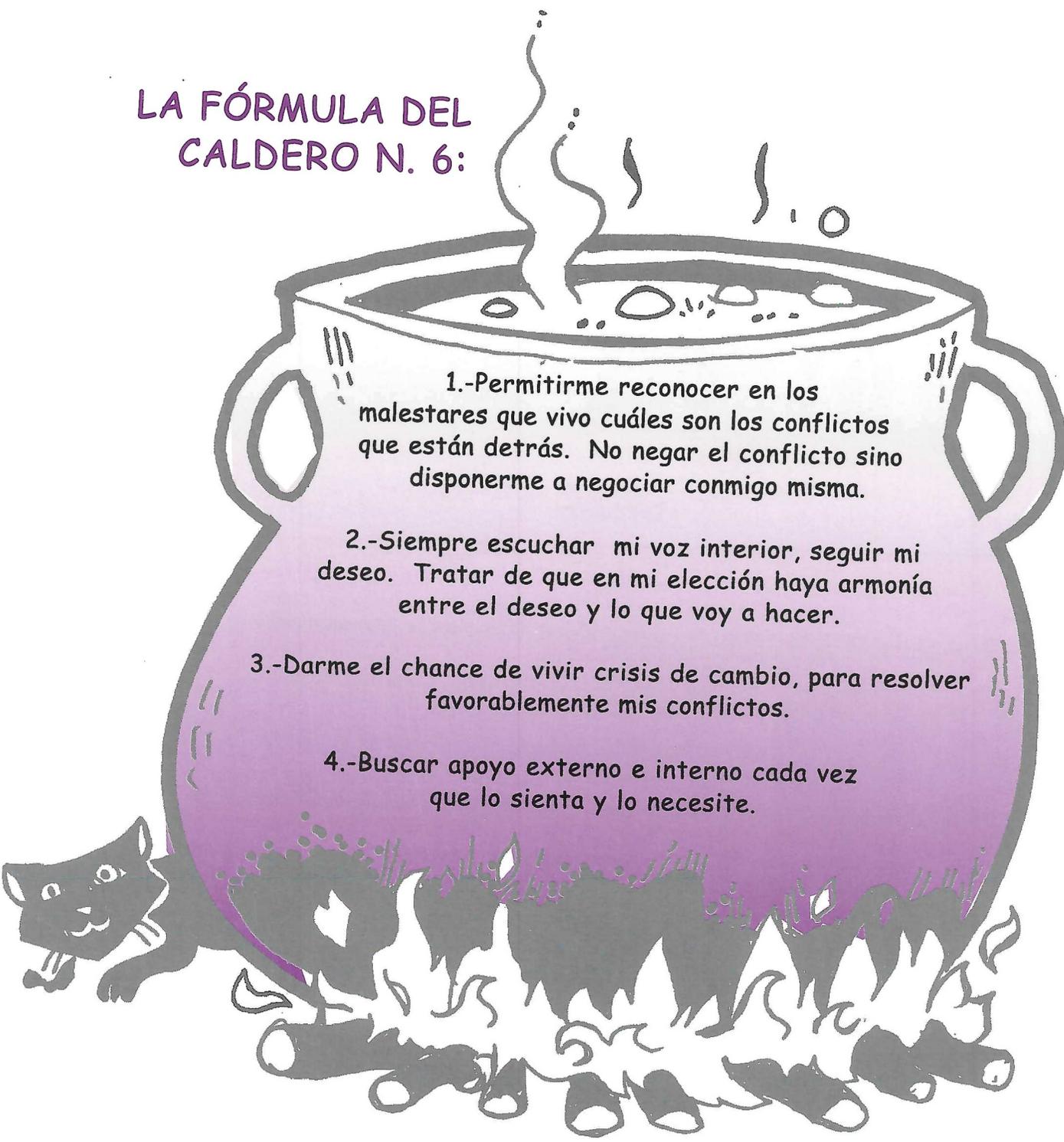
Se instala el conflicto interno en nuestros estados de ánimo. Cada una de nosotras desarrolla formas y mecanismos de sobrevivencia emocional frente a todos estos conflictos.

Así, aprendemos a negarlos, a reprimirlos, a convertirlos en fantasmas que nos asustan (esas son formas de "ceder" o "imponer" de parte nuestra hacia nuestros propios conflictos internos). También podemos aprender a enfrentarlos con una negociación.

¿Cómo podemos enfrentar los conflictos internos?



LA FÓRMULA DEL CALDERO N. 6:



1.-Permitirme reconocer en los malestares que vivo cuáles son los conflictos que están detrás. No negar el conflicto sino disponerme a negociar conmigo misma.

2.-Siempre escuchar mi voz interior, seguir mi deseo. Tratar de que en mi elección haya armonía entre el deseo y lo que voy a hacer.

3.-Darme el chance de vivir crisis de cambio, para resolver favorablemente mis conflictos.

4.-Buscar apoyo externo e interno cada vez que lo sienta y lo necesite.

Ejercicio 14: Mi Otra Yo



Objetivo: Confrontarnos con nuestros intereses diversos que nos generan conflicto y aprender a seguir las pistas de nuestra voz interior en la resolución de conflictos, utilizando la técnica como método de clarificación para la toma de decisiones.

Momento	Dinámica	Tiempo
Identificando el conflicto	<p>Se les pide a las participantes que recuerden y sientan una situación personal de conflicto que estén atravesando en donde ellas no tengan claro el camino a seguir, se sientan indecisas o inseguras para tomar la mejor decisión.</p> <p>Se forman dos grupos.</p> <p>La idea es que en cada grupo distintas compañeras, que se ofrezcan a hacer el ejercicio, puedan tener la oportunidad de expresar su situación y contactar con su Otra Yo. La Otra Yo simboliza nuestra conciencia o voz interior, lo que nuestra alma nos está pidiendo. Es lo que no hemos podido aún tener claro para resolver la situación, ya que el conflicto de intereses, muchas veces, tiene que ver con que no sabemos escucharnos a nosotras mismas.</p>	15 minutos
contactándonos con la Otra Yo	<p>En cada grupo se pasa a hacer el ejercicio con distintas compañeras voluntarias:</p> <p>La compañera pasa al centro y se sienta. Frente a ella la facilitadora ha puesto una silla que permanecerá vacía. Es la silla de Mi Otra Yo.</p> <p>La facilitadora le indica que identifique un hecho o situación hacia la cual tenga dificultades para tomar una decisión y que lo exprese en voz alta como si estuviera conversando con su Otra yo que se encuentra en la silla frente a ella.</p>	40 minutos

Momento	Dinámica	Tiempo
	<p>Luego la facilitadora le indica que se pase a la silla frente a ella y que se responda con la voz de su Otra Yo y con los argumentos que su Otra Yo le daría.</p> <p>Luego la facilitadora le indica que se pase a la silla original de la participante y que continúe su diálogo respondiendo con un nuevo argumento negociador.</p> <p>El diálogo continúa hasta que la participante sienta que ha dialogado y clarificado lo suficiente con su Otra Yo sobre la decisión que puede tomar.</p>	
<p>Haciendo la reflexión final</p>	<p>Una vez se haya concluido el ejercicio, en plenaria la facilitadora preguntará a las participantes cómo se sintieron y reflexionará sobre cómo, a través de ejercicios como este, podemos lograr diálogos desde lo interior de nosotras mismas, que nos dan la clave para tomar la decisión más acertada y enfrentar los conflictos.</p> <p>La facilitadora motivará a las participantes a reflexionar sobre la forma en que se han sentido a la hora de efectuar este ejercicio.</p> <p>Se enfatiza en que este es un ejercicio práctico que pueden efectuar cuando así lo necesiten para ejercitar la asertividad, el contacto con las emociones, con los conflictos interno personales y clarificarse reconociendo sus verdaderos intereses.</p>	<p>15 minutos</p>

Tiempo: hora con diez minutos.

materiales: Dos sillas, papel periódico y marcadores.

Tema 11:

EL CONFLICTO CON LAS DEMÁS PERSONAS

Cuando entramos en un conflicto con otras personas, generalmente nuestra primera reacción es conectarnos con las emociones y sentimientos que nos provoca: dolor, cólera, decepción, frustración. También podemos elegir no conectarnos con esas emociones y entonces nos ponemos a actuar como si "no pasara nada".

Dependiendo de qué tan cerca hemos tenido a la o las personas que están presentes en el conflicto, así será el tamaño de las emociones y de las negaciones.

Es muy importante aprender a separar el momento de la vivencia subjetiva emocional por parte nuestra, del momento de la negociación de ese conflicto.

Por qué? Porque en la negociación necesitamos "desemocionalizar". Necesitamos separar las personas del problema en sí.

Por eso lo más recomendable es tomarnos el tiempo necesario cuando estamos viviendo un conflicto con una persona, para procesar los sentimientos y emociones que se generan y tomar la distancia necesaria para resolver.

En los conflictos interpersonales juega un rol central la comunicación.

Una buena parte de los conflictos se dan porque las personas no sabemos comunicar lo que deseamos, lo que sentimos, lo que pensamos, o al hacerlo perdemos de vista lo que está pasando en la Otra Parte. Entonces, de nuevo: o imponemos o cedemos...

Para tener una buena comunicación es necesario tener presente:

- Reconocer los propios errores.
- Estar abierta a la franqueza.
- No hablar del pasado sino del problema presente.
- Referirse siempre a una misma, no acusar al Otro.
- Escucharse mutuamente y dejar que cada persona explique.

Es importante también, darnos cuenta cuando, frente a un conflicto personal, debemos protegernos y salirnos de él, evitando caer en el vicio de los mil y un intentos de buscar que la Otra Parte cambie.

Frente a los conflictos generados por un agresor, por ejemplo, la experiencia dice que la mejor manera de enfrentarlos es apostarle a la causa de nuestro propio empoderamiento como personas.

Los conflictos son expresiones de desunión, disociación o estancamiento, todas queremos ser respetadas y comprendidas y el no reconocer esta necesidad es la base de todo conflicto.

Los conflictos se pueden solucionar, dejar de lado, se pueden evitar, pueden originar peleas o pueden hacerse crónicos.

¿Cómo reaccionamos ante los conflictos? ¿Nos centramos en solucionarlos lo mejor que podamos, atacamos a los enemigos, cedemos por miedo a la confrontación, negamos o esquivamos los conflictos, reaccionamos con terquedad, nos desconcertamos y nos echamos para atrás?.

"Los conflictos siempre nos vuelven a poner en contacto con nuestros propios límites y con emociones no asimiladas. Hay que ampliar los límites, curar las emociones e iluminar las zonas oscuras".

Cualquier conflicto que dejemos de lado volverá a surgir. Por eso es tan importante no dejar que se acumulen los descontentos y malestares. Al acumularse fácilmente se convierten en fantasmas que nos asechan y nos paralizan.

Los conflictos entre mujeres, en el sistema patriarcal en que vivimos, suelen provenir de situaciones donde la rivalidad y la competencia entre nosotras están de por medio: "Qué tiene ella que no tenga yo "

A diferencia de los hombres, nosotras las mujeres nos indisponemos generalmente por asuntos relacionados con recursos amorosos y afectivos.

Somos "rivales" por el amor de..." Y en esto nos podemos convertir en verdaderas fieras.

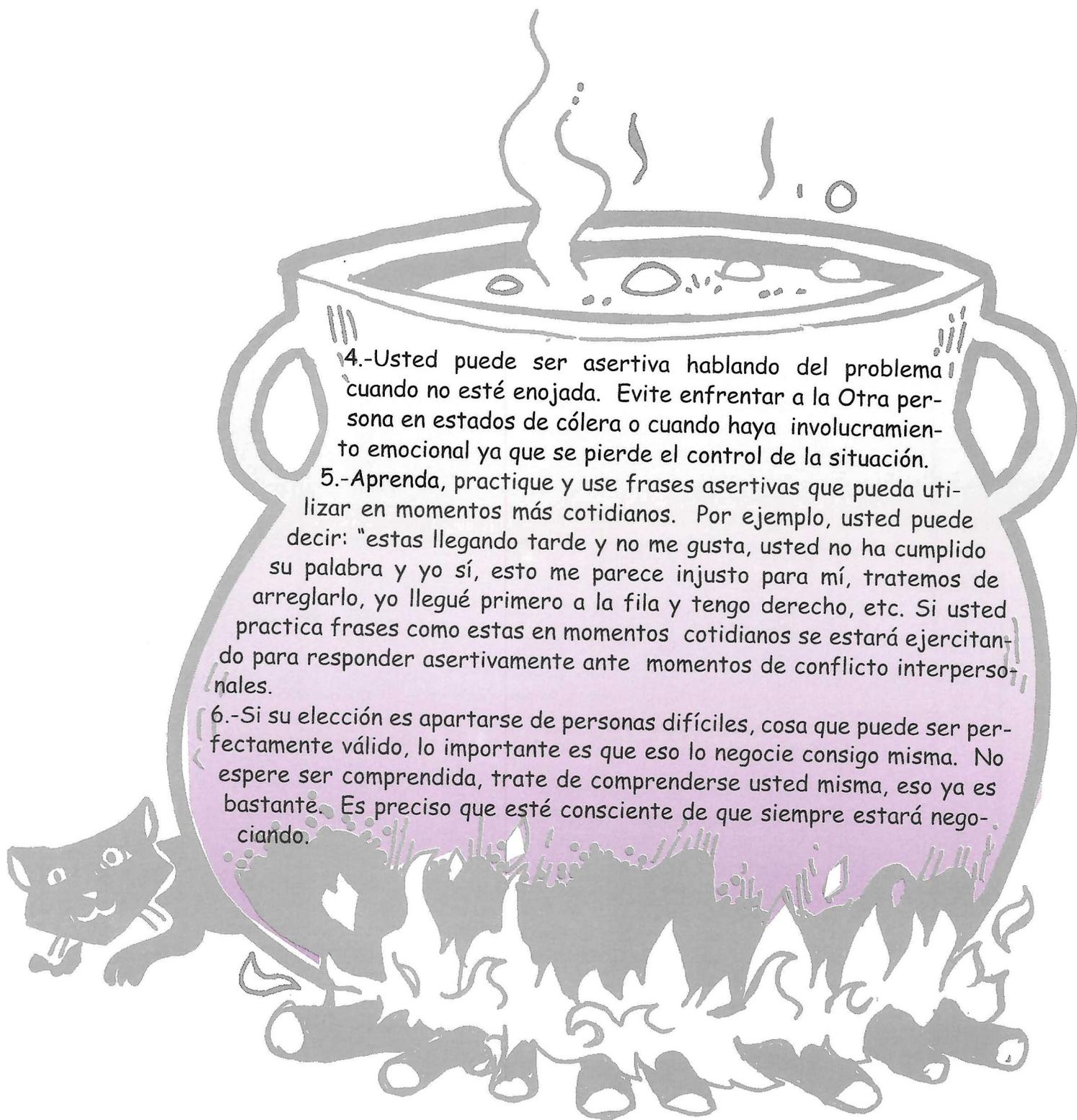
Esto evidencia que las mujeres cuando abordamos un conflicto solemos estar dispuestas a vernos a nosotras mismas como la causa principal y en consecuencia a sentirnos culpables, esto nos lleva también a culpar a las otras cuando podemos.

Esto es más fácil que enfrentarnos con la violencia proveniente de las fuerzas masculinas que han causado profundos sentimientos de culpa y miedo.

LA FÓRMULA DEL CALDERO N. 7:

Sanar las relaciones interpersonales, pasa por:

- 1.- Sepárese emocionalmente de la o las personas con las cuales tiene el conflicto y atienda el problema que ambas partes tienen entre manos. Vea el río que pasa pero no sea parte de la corriente. Mire a la o las personas a los ojos y trate de ver qué es lo que buscan realmente de usted, sin apasionamientos y sin juicios de si es bueno o malo lo que está generando la relación interpersonal. Trate de sentir y de identificar los intereses que la otra persona tiene. (Todo esto es aplicable siempre que no se esté frente a un acto de agresión que nos dañe física o emocionalmente).
- 2.- Revise por qué le afectan las acciones o hechos de esa persona, por qué se identifica o se distancia de esa persona, qué es lo que realmente le molesta y cómo tiene que ver eso con usted.
- 3.- No acumule descontentos con las personas con las que tiene el conflicto, identifique y resuelva el problema antes de que aparezcan los fantasmas y se conviertan en una bola de nieve.



4.-Usted puede ser asertiva hablando del problema cuando no esté enojada. Evite enfrentar a la Otra persona en estados de cólera o cuando haya involucramiento emocional ya que se pierde el control de la situación.

5.-Aprenda, practique y use frases asertivas que pueda utilizar en momentos más cotidianos. Por ejemplo, usted puede decir: "estas llegando tarde y no me gusta, usted no ha cumplido su palabra y yo sí, esto me parece injusto para mí, tratemos de arreglarlo, yo llegué primero a la fila y tengo derecho, etc. Si usted practica frases como estas en momentos cotidianos se estará ejercitando para responder asertivamente ante momentos de conflicto interpersonales.

6.-Si su elección es apartarse de personas difíciles, cosa que puede ser perfectamente válido, lo importante es que eso lo negocie consigo misma. No espere ser comprendida, trate de comprenderse usted misma, eso ya es bastante. Es preciso que esté consciente de que siempre estará negociando.

Ejercicio 15: La obrera y el patrón



Objetivo: Ejercitarnos en la resolución de conflictos interpersonales.

Momento

Dinámica

Tiempo

<p>Identifican do el con- flicto</p>	<p>Se divide el grupo en dos.</p> <p>La facilitadora entrega a cada grupo una hoja que contiene la siguiente historia:</p> <p>Hay una obrera que trabaja en una fábrica de productos reciclados y desde que entró, hace tres años, a ella le corresponde hacer el trabajo de sacar todos los residuos húmedos del fondo de los estañones. Es un trabajo muy desagradable y poco saludable. Ella está "harta" de realizar ese trabajo y considera que puede hacer otras funciones pues en otras ocasiones le ha ayudado a otros compañeros y compañeras a sus trabajos. La tarea de limpiar los estañones a nadie le gusta. Se la designaron a ella porque era la más nueva y joven de todos los empleados de la fábrica. Antes de que ella entrara los otros empleados que habían realizaron esa tarea un año cada uno y luego se retiraron. Ella considera una injusticia lo que le sucede porque lleva tres años haciendo esto y nadie más quiere asumirlo. Tiene ya algunos problemas de salud por ese trabajo. Ella está tan cansada de esto que está dispues- ta a hablar con el jefe en forma definitiva. Está furiosa. No quiere un solo día más haciendo eso!</p>	<p>30 min- utos</p>
---	---	---------------------

Momento

Dinámica

Tiempo

	<p>Cuál es el conflicto: ella está harta de la situación y el patrón se ha aprovechado de que es la más joven de la fábrica asignándole ese rol sin recambios.</p> <p>Un grupo hará el ejercicio de resolución de conflictos bajo un estilo "duro", es decir desde la imposición.</p> <p>El otro grupo hará el ejercicio resolviendo el conflicto desde la negociación por principios.</p> <p>La facilitadora solicita que en cada grupo se elija a dos voluntarias: una para que haga el papel del jefe y la otra como empleada de la fábrica.</p> <p>En un grupo la que hace de jefe no puede permitir que sus empleados se salgan de sus funciones. Se tiene que respetar la autoridad patronal. Según los roles establecidos los demás empleados están bien haciendo lo que hacen y no pueden volver a limpiar estaciones. Si no le gusta a la obrera lo que hace puede irse...</p> <p>Por su parte la que hace de obrera en este primer grupo está dispuesta a enfrentarse "como sea" con su patrón, pues no desea desempeñar más las funciones que no le gustan dentro de la fábrica. Está colérica y podría hasta amenazar legalmente...</p> <p>En el segundo grupo la que hace de jefe tiene una actitud abierta para el diálogo y la negociación...</p> <p>También la obrera ha planeado una estrategia de convencimiento y no de amenaza.</p> <p>La facilitadora asigna los roles a cada compañera por separado.</p> <p>En cada grupo hay una compañera que anota todo lo que observa.</p>	
<p>Reflexiones finales</p>	<p>En plenaria, las que tomaron nota muestran sus observaciones y se completa la reflexión identificando las enseñanzas positivas para una buena resolución del conflicto entre personas.</p>	<p>20 minutos</p>

Hojas guías

Tiempo total: 50 minutos

Los conflictos de nuestras organizaciones de mujeres con el estado, y, en general, con los poderes públicos, pueden ser muy diversos. Principalmente hay cuatro motivos:

- ▶ Por acceso a los servicios y a los recursos concretos
- ▶ Por cambios en los contenidos de las políticas y programas
- ▶ Demanda de mejor trato como usuarias de los servicios
- ▶ Demanda de mayor espacio de participación en la toma de decisiones

Detrás del conflicto hay:

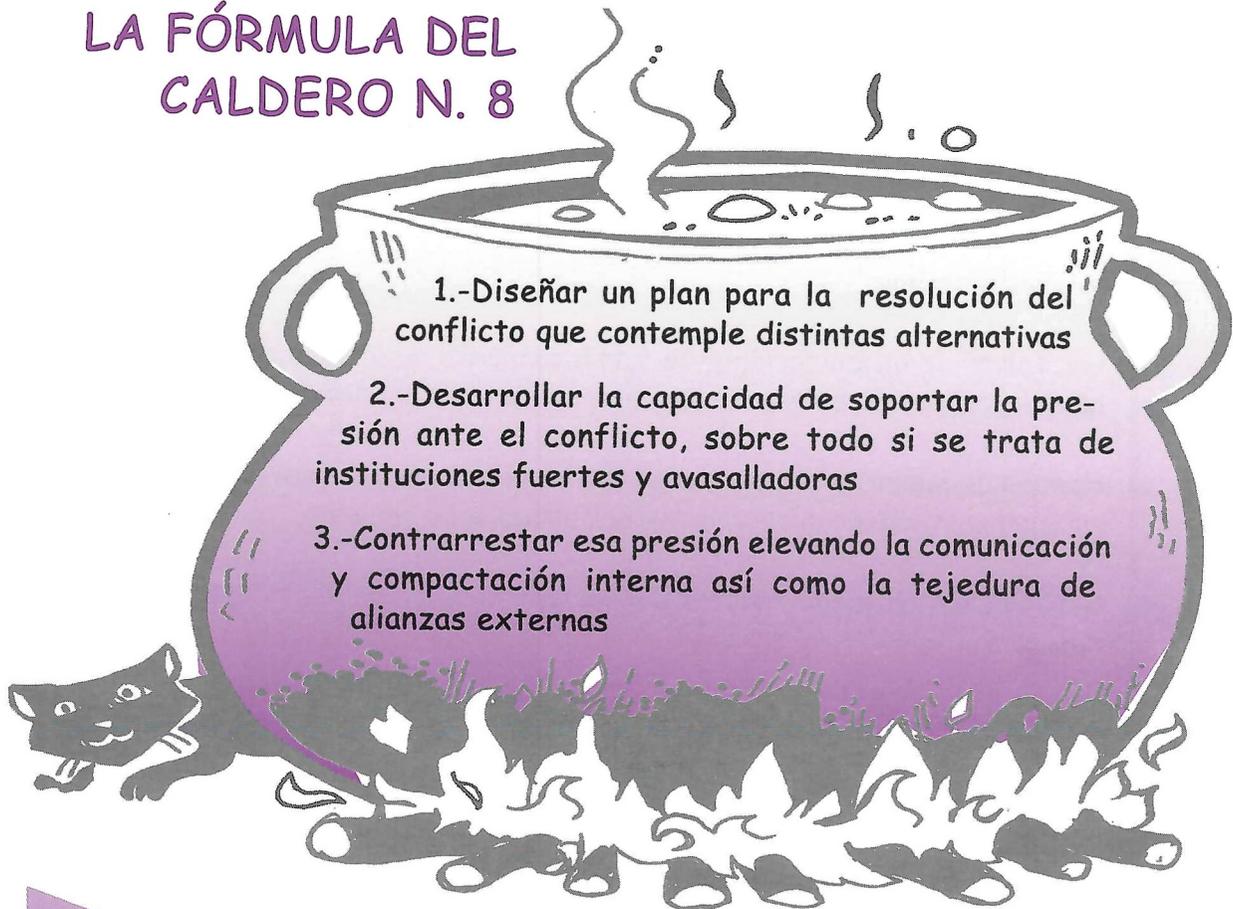
- ✓ una forma de organización y de funcionamiento de la sociedad en donde existe una diversidad de actores y de actoras sociales con intereses distintos
- ✓ Formas de hacer política de los sectores en el poder del estado que por lo general excluyen y descalifican a las organizaciones sociales
- ✓ Unas reglas del juego puestas por los sectores de gobierno que son cuestionadas
- ✓ Derechos de las mujeres que son lesionados
- ✓ Organización y participación social
- ✓ Mujeres líderes defendiendo nuestros intereses
- ✓ Empoderamiento de nuestras organizaciones para decidirse a enfrentar el conflicto

En el conflicto, la Otra Parte, en este caso la institución pública, podría reaccionar fundamentalmente de tres maneras, como ya hemos visto:

- ▶ Tratando de imponer su posición
- ▶ Disponiéndose a negociar
- ▶ Cediendo al negociar (lo cuál no es común)

En cualquiera de los casos, nuestras estrategias como organización deberían seguir consejos como los siguientes:

LA FÓRMULA DEL CALDERO N. 8



Ejercicio 17: Rediseñando nuestro plan de resolución de conflictos de cara a la incidencia pública



Objetivo: A partir de lo aprendido, revisar y enriquecer los planes de resolución de conflictos que tienen las organizaciones con las instituciones.

Momento	Dinámica	Tiempo
<p>Revisando nuestros planes de resolución de conflictos con las instituciones</p>	<p>Trabajo en grupos:</p> <p>Cada grupo tendrá copia del plan de incidencia que ya ha diseñado en algún momento la organización. Si no lo tiene, será una buena oportunidad para empezar a diseñarlo.</p> <p>Se entregará la siguiente guía de preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> -El problema o la demanda prioritaria que definimos ha cambiado, en qué sentido? -Cómo ha estado nuestra organización interna? Qué ajustes tenemos que hacer? Cómo han funcionado los liderazgos para impulsar el plan? -En cuanto al análisis del contexto y de las relaciones de poder que están presentes en la demanda, hemos avanzado? Tenemos nuevos elementos? -Qué alianzas hemos venido construyendo, qué nuevas alianzas se han presentado que no fueron previstas -En relación a la institución o el actor principal a la que hemos presentado nuestra demanda (o le vamos a presentar), se ha observado algún cambio? -Cómo nos va con el tema de las comunicaciones? -Sobre los recursos disponibles, hay avances? -En el acceso a la información, hemos tenido problemas? Qué nuevas fuentes de información se han presentado 	<p>1 hora</p>
<p>Sacando los aprendizajes</p>	<p>En plenaria cada grupo devuelve sus reflexiones. La facilitadora irá anotando en un papelógrafo las ideas principales, de manera que al final, para cada paso de la incidencia, se tenga un conjunto de propuestas</p>	<p>1 hora</p>

Tiempo total: 2 horas

Materiales: Papelógrafos y marcadores.

CIERRE DEL MODULO

Ejercicio 18: La Isla Maravillosa



Objetivo: Ejercitar la imaginación y la formulación de "sueños" que sintetizen los deseos y las aspiraciones

Momento

Dinámica

Tiempo

<p>Ubicando nuestras islas</p>	<p>Se divide el grupo en tres.</p> <p>Se les da un papelógrafo y marcadores de todos los colores.</p> <p>Cada grupo va a planear hacer el sueño de su vida: un lugar maravilloso que al que podría invitar a toda la gente que quiera.</p> <p>Podría ganar dinero y muchas otras cosas con los planes que tiene para ese lugar</p> <p>Es: la empresa ideal, emprenderá su sueño.</p> <p>Ese lugar está en una isla.</p> <p>La facilitadora indica que en cada grupo deberán discutir: ¿Cómo es esa isla, cómo es la empresa, cómo la harían? ¿Qué elementos contiene?</p> <p>Planificar el ejercicio libremente a partir de la discusión en los grupos y dibujarlo en el papelógrafo.</p>	<p>30 minutos</p>
---------------------------------------	--	-------------------

Momento	Dinámica	Tiempo
<p>Compartiendo nuestras islas</p>	<p>Quando las participantes hayan terminado, las islas se exhibirán en la pared.</p> <p>Cada grupo expone el tipo de proyecto del que se trata.</p> <p>La facilitadora preguntará a los grupos cuales son las ventajas del proyecto para ser promovido hacia el público.</p> <p>Cómo se sintieron haciendo el ejercicio...</p> <p>La facilitadora cierra el ejercicio con un mensaje positivo en el sentido de que TODAS PODEMOS SER CREADORAS DE NUESTRO PROPIO SUEÑO</p>	<p>30 minutos</p>

Tiempo total: una hora
 Materiales: Papelógrafos y marcadores

Ejercicio 19: Las Artesanas del Arcoiris

Objetivo: Hacer un decreto de celebración por el aprendizaje colectivo obtenido



Momento	Dinámica	Tiempo
<p>Preparando la arcilla y las artesanas</p>	<p>Se divide el grupo en dos. Un grupo será la arcilla y el otro las artesanas</p> <p>La arcilla tendrá diferentes colores y formas: así, habrá una compañera que haciendo de arcilla representará la alegría, otra la esperanza, otra la fuerza, otra el amor, otra el poder y así sucesivamente.</p> <p>Estas compañeras que hacen de arcilla tendrán un rótulo en su cuerpo para identificar las cualidades y sentimientos positivos que vamos a moldear. Se colocan a un lado.</p> <p>Las artesanas por su parte, tendrán que ir poniéndose de acuerdo sobre la figura en arcilla que van a moldear. Tendrán que utilizar todos los tipos (las cualidades y sentimientos positivos).</p> <p>El tema general sugerido para la escultura es:</p> <p>"Lo que aprendí de esta capacitación"</p>	<p>5 minutos</p>
<p>Moldeando la escultura</p>	<p>Las artesanas proceden a moldear la arcilla: Escogen a una compañera que hace de arcilla (una cualidad), la colocan en el centro del salón y le van dando la forma y el movimiento corporal que desean, hasta lograr una imagen. La compañera arcilla se queda inmóvil.</p> <p>Luego las artesanas escogen otra compañera arcilla y la colocan como parte de la escultura que se está formando.</p> <p>La idea es que todas las arcillas sean parte de una escultura.</p>	<p>20 minutos</p>
<p>Decretando los mensajes positivos que necesitamos</p>	<p>Cuando la escultura esté lista las artesanas se colocan a su alrededor. La facilitadora indica que ahora todas vamos a hacer un decreto en celebración a la conclusión de esta experiencia de capacitación.</p> <p>Pide a todas las compañeras que después de ella, repitan tres veces los siguientes mantras:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Yo soy el Entusiasmo de los nuevos logros personales -Yo soy la Alegría de la construcción colectiva -Yo soy la Inteligencia para incidir en el cambio -Yo soy la Fuerza creadora las mujeres -Yo soy el Amor que canta la Equidad y la Justicia -Yo soy la Esperanza de una vida plena para las mujeres -Yo soy el Poder de mí misma 	<p>10 minutos</p>

Tiempo total: 35 minutos

BIBLIOGRAFÍA

- Arroba Ana. *Notas sobre incidencia desde el cuerpo*. Mimeo. 2001, Costa Rica
- Beck Kritek Phyllis. *La Negociación en una Mesa Despareja*. Granica. Buenos Aires, 1998.
- Coria Clara. *Las negociaciones nuestras de cada día*. Editorial Paidós
- Fisher Goger y Otros. *Obtenga el Sí*. Editorial Continental S. A. México, 1994.
- INIEP. *La Negociación*. Programa de Formación de Dirigentes. 1990.
- Lagarde Marcela. *Claves Feministas para Liderazgos Entañables*. Memoria del Taller, Managua octubre 1999. Edición a cargo de Sofía Montenegro. Ediciones Puntos de Encuentro, 2000.
- Maitreye D. Piontek. *El Tao de la Mujer*. Editorial Luciérnaga. Barcelona, España, 1997
- Osho. *Tarot Zen*.
- Programa de Educación en Derechos de las Humanas. *Necesidades de Género, Ciudadanía y Democratización de la Vida Cotidiana*. Modulo 2, 1995
- Tristán Flora. *Mujeres al Timón, más allá de Cairo y Beijing: fortaleciendo las habilidades de las ONGs en América Latina*" (1998) AGENDE, Equidad de género, CFEMEA, México, DF
- Torres Tita y Quesada Lili. *Memoria del Taller sobre Incidencia política*. Cep Alforja. 2001.



La Fundación Arias es una organización no gubernamental, sin fines de lucro, con sede en Costa Rica. Fue creada en 1988 con el apoyo monetario del Premio Nobel de la Paz, otorgado a su fundador y entonces Presidente de Costa Rica, Dr. Oscar Arias Sánchez, como reconocimiento a sus esfuerzos por lograr una "paz firme y duradera" en Centroamérica.

Fue creada para estimular una cultura de paz y se dedica a promover la democracia, la igualdad de género, el desarme y la desmilitarización.

FUNDACIÓN ARIAS PARA LA PAZ Y EL PROGRESO HUMANO

Apartado postal: 8-6410-1000 San José, Costa Rica
Tel.: (506) 224-1919 • Fax: (506) 224-4949
Email: info@arias.or.cr • Sitio web: <http://www.arias.or.cr>