

FORMACIÓN SOBRE LAS RELACIONES DE DOMINACIÓN

UGPM, Senegal



RETOS Y DESAFÍOS PARA LA UGPM

La UGPM tiene como objetivo la **revitalización permanente de sus asociaciones**. Hay que reflexionar y apoyarse en la sensibilización de los miembros, su movilización y la búsqueda de los métodos organizativos más adecuados para llevar a cabo las acciones emprendidas.

El desarrollo social de la zona de UGPM, que es uno de los principales retos de la organización, sólo puede venir de los agentes locales (dirigentes tradicionales, dirigentes agrícolas, grupos organizados, líderes religiosos....) conscientes de los peligros de la evolución actual y convencidos de que la zona tiene una reserva de riqueza a partir de la cual es posible construir un futuro diferente. Movilizar a estos agentes es, por tanto, un reto clave para el futuro de la zona.

Una de las conclusiones que se pueden extraer del análisis de la situación del funcionamiento de los colectivos es que se ha instalado una forma de letargo en varios de ellos a lo largo de los años. Esto se explica por una serie de factores, algunos de los cuales, según el análisis de la UGPM y a la luz de los debates que tuvieron lugar en el seno del colectivo "Formar para transformar", están relacionados con las relaciones de dominación que existen en el seno de los grupos y que dificultan su buen funcionamiento. Esto se expresa en particular por la falta de renovación de la base de miembros y representantes electos de los colectivos, la escasa movilización en las reuniones y una participación aún menor en la toma de decisiones.

Por lo tanto, una de las formas de removilizar a los actores es trabajar para reducir el impacto negativo de estas relaciones de dominación, y para ello primero debemos animar a los propios grupos a que tomen conciencia de estas relaciones.

ANTECEDENTES DEL DESARROLLO DEL CICLO DE ANIMACIÓN

En el contexto de la revitalización de los grupos es donde se ha diseñado el ciclo de formación "relaciones de dominación" para ayudar a los grupos a tomar conciencia de las relaciones de dominación que existen en su seno, comprender mejor los impactos negativos y prever líneas de actuación para remediarlos. Dada la novedad de este concepto en las actividades de UGPM, el ciclo de animación se pondrá a prueba en 10 grupos. Basado en el método de apoyo a la reflexión colectiva, consta de 3 secuencias que se extenderán a lo largo de un período máximo de un mes.

PROGRAMA DEL CICLO DE FORMACIÓN

Secuencia 1 - VER :

Objetivo: tomar conciencia de las relaciones de dominación en los grupos

Conocimiento del funcionamiento general del grupo

Preguntas específicas sobre el acceso a la información, la participación en los debates, la toma de decisiones y el acceso a los servicios.

Secuencia 2 - PENSAR

Objetivo: comprender mejor las relaciones de dominación dentro de los grupos

Compartir la observación de las diferentes relaciones de dominación que existen en el grupo.

Análisis de las relaciones de dominación dentro del grupo

Las interrelaciones entre las relaciones de dominación

Secuencia 3 - ACTUAR

Objetivo: Identificar áreas de actuación dentro del grupo

Compartir información sobre el impacto negativo de las relaciones de dominación dentro del grupo.

Definir posibles soluciones en función de las principales consecuencias para las operaciones del grupo.

Elegir una solución con el mayor impacto

PERFIL DE LOS PARTICIPANTES :

Todos los miembros del consorcio están invitados a participar en esta serie de actos:

- Un promedio de 30 o 50 miembros
- Representantes electos y directores de comisión
- Representantes de diferentes grupos sociales: jóvenes, mayores, hombres, mujeres

OBJETIVO DE LA FORMACIÓN

- Promover la concienciación sobre las relaciones de dominación que existen dentro del grupo y sus repercusiones negativas.

OBJETIVOS GENERALES

- Fomentar la participación activa y la implicación de cada miembro en la mejora de la vida de la asociación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ⇒ Concienciar al grupo sobre las disfunciones que existen en su seno.
- ⇒ Fomentar la expresión y la participación de los afiliados
- ⇒ Identificar los diferentes tipos de relaciones/relaciones de dominación que prevalecen
- ⇒ Relacionar las disfunciones existentes y las relaciones de dominación
- ⇒ Ayudar al grupo a identificar áreas de actuación

PRINCIPIOS PEDAGÓGICOS EN EL CONTEXTO DE LA UGPM

ASIMILAR... LOS ADULTOS NECESITAN :

- ⇒ saber adónde se dirigen (con objetivos precisos...)
- ⇒ comprender las razones de la formación para estar motivados (las acciones deben estar justificadas y ser aceptadas por los alumnos)
- ⇒ basarse en su propia experiencia para orientarse: los conocimientos deben parecer surgir de conocimientos anteriores, ser una adaptación de lo que ya se sabe; la enseñanza debe ser interactiva

REQUISITOS LOGÍSTICOS

- ⇒ 3 animadores centrales
- ⇒ Ubicación adecuada en el pueblo
- ⇒ Material: módulo, Padex y marcadores

SECUENCIA 1 - VER

Objetivo: tomar conciencia de las relaciones de dominación en los grupos

Duración	Etapas y objetivos	Métodos de animación	Soportes de capacitación
Duración total aproximada de la secuencia: 3h15			
30 minutos	Apertura y encuadre Recordatorio de elementos de socialización de proyecto	Inicio - Oraciones del Imam, su representante - Bienvenida del jefe del pueblo - Palabras del Presidente - Presentación de los moderadores Introducción en sesión plenaria - Contexto de la sesión: recordatorio de los elementos del proyecto de revitalización - Objetivo del acto (inclusión en el proyecto general) y programa - Define las reglas del juego con todo el grupo (horarios, conducta, cronometradores, turnos de palabra). - Introducción	Hoja nº0
45 minutos	Conocimiento del funcionamiento general del grupo	Sesión plenaria Preguntas de embudo abierto (de generales a específicas).	Hoja nº1 Preguntas introductorias
60 minutos	Preguntas específicas sobre el funcionamiento del grupo	En subgrupos El moderador debe asegurarse de que se formen varios grupos para facilitar la expresión de cada miembro. Haga preferentemente 3 grupos bastante homogéneos. Por ejemplo: mujeres adultas / mujeres jóvenes : hombres. Debe estar presente en el grupo 1 facilitador para facilitar la toma de notas y formular preguntas. Se invita a la gente a compartir sus experiencias personales	Hoja nº 2 Herramienta de capitalización: cómo funciona

		<u>Temas que se debatirán en los grupos:</u> Acceso a la información, Participación en debates y toma de decisiones, Acceso a los servicios.	
45 minutos		Sesión plenaria Resumen de lo dicho en el grupo. (no es necesario debatir en esta fase)	
15 minutos	Conclusión de la secuencia 1	El presentador hace una evaluación in situ de la secuencia. Comentarios de los participantes al final del acto	

Entre la Secuencia 1 y la Secuencia 2: consulta entre los organizadores.

Los animadores resumen y analizan las respuestas dadas por el grupo y ponen de relieve las relaciones de dominación existentes. Nótese que parten del supuesto de que puede haber o no relaciones de dominación.

SECUENCIA 2 - PENSAR

Objetivo: comprender mejor las relaciones de dominación dentro de los grupos

Duración	Etapas y objetivos	Métodos de animación	Soportes de capacitación
Duración aproximada de la secuencia: 3 horas			
15 minutos	Cómo empezar	Oraciones Rompehielos	
45 minutos	Compartir la observación de las diferentes relaciones de dominación que existen en el grupo.	Resumen participativo : Los animadores resumen lo dicho en la Secuencia 1 y luego presentan al grupo las relaciones de dominación que han identificado. Debate / intercambios con el grupo : ¿Tiene algo que añadir o algún otro comentario? ¿Está de acuerdo con esta valoración?	
45 minutos	Análisis de las diferentes relaciones de dominación	En subgrupos : Los subgrupos intercambian sobre las distintas relaciones de dominación identificadas : ¿Qué impacto negativo tienen en el grupo -en los distintos ámbitos- y en sus miembros?	Hoja nº 3 Herramienta de capitalización - consecuencias Padex y marcadores
1h	Compartir y reflexionar sobre las consecuencias Las interrelaciones entre las relaciones de dominación	Sesión plenaria Los ponentes de cada grupo informan de los resultados de los debates. El moderador resume. Vincula las relaciones de dominación entre sí y con sus consecuencias.	
15 minutos	Conclusión de la secuencia 2	El presentador hace una evaluación in situ de la secuencia. Comentarios de los participantes al final del acto	

SECUENCIA 3 – ACTUAR

Objetivo: Identificar áreas de actuación dentro del grupo

Duración	Etapas y objetivos	Métodos de animación	Soportes de capacitación
Duración total aproximada de la secuencia 3: 2h30			
15 minutos	Cómo empezar	Oraciones Rompehielos	
45 minutos	Volver a la secuencia anterior	Síntesis participativa El animador pide a un voluntario que resuma lo que ha aprendido de la Secuencia 2. Los demás participantes pueden completarlo. Si es necesario, el presentador completa la sesión.	
45 minutos	Definir posibles soluciones en función de las principales consecuencias para el funcionamiento del grupo.	Sesión plenaria El presentador formula la pregunta: ¿Cuáles son las posibles soluciones, los compromisos que puedes asumir para mitigar las consecuencias negativas para tu grupo? <i>Estas soluciones deben ser hipótesis a pequeña escala, acciones fáciles de aplicación.</i> El animador reúne las hipótesis que van hacia la misma dirección.	
30 minutos	Elección de una posible solución a implantar	Sesión plenaria El moderador resume los diferentes grupos de soluciones. Para cada afirmación, pregunta a los participantes que se sitúen en un espacio según su elección. La solución con más participantes	Hoja 4: Posicionamiento en el espacio

		es aquella cuya aplicación será supervisada por la agrupación.	
15 minutos	Conclusión del ciclo y evaluación	El moderador analiza el proceso de moderación y la relación de dominación con el grupo. Pregunta: ¿cómo se sintió al final de estos debates?	

HOJAS DE ANIMACIÓN

Descripción hoja por hoja	¿A quién va dirigido?
Ficha 0: Introducción	Para el presentador
FICHA nº 1: Preguntas sobre el despertar	Para el presentador
FICHA nº 2: Herramienta de capitalización - funcionamiento	Para los subgrupos
FICHA nº 3: Herramienta de capitalización - consecuencias	Para los subgrupos
FICHA 4: Elegir una solución	Para el presentador

HOJA n°0: Introducción

En los pueblos y dentro de los grupos, hay diferencias entre individuos o grupos. Esto es perfectamente normal.

Estas diferencias pueden basarse en diversos factores, por ejemplo:

- Los conocimientos,
- Las habilidades,
- Los factores socioculturales,
- Los medios económicos.

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">- <u>Xam-xam (conocimiento)</u>- <u>Mane-mane (poder, habilidades)</u>- <u>Cosaan ak aada (tradiciones, cultura)</u>- <u>Daraja (Prestigio)</u> |
|--|

Estas diferencias entre las personas de un grupo hacen que algunas puedan tener privilegios sobre otras. También pueden dar lugar a que algunas personas se retraigan y no ocupen el puesto o no asuman las responsabilidades que les corresponden.

Como parte del trabajo que comienza hoy, tenemos que estudiar cómo podemos sacar el máximo partido de nuestras diferencias para que sean un beneficio para el grupo y no un obstáculo, para avanzar hacia un grupo democrático, un grupo ideal.

Se trata de lograr que cada uno se sienta responsable (confianza en sí mismo) y consciente de la contribución que puede aportar al grupo a través de estos cuatro elementos, ya que posee al menos uno: conocimientos, poderes y habilidades, tradición y cultura, y prestigio.

La visión de un grupo ideal es específica de cada grupo, pero tiene algunas características generales:

- Operaciones internas e identidad
- Cohesión social
- Servicios a los miembros/ Actividades económicas
- El papel político / Promover el cambio social

La idea de estas 3 sesiones de formación va más allá de resolver los problemas del grupo, porque ya hemos trabajado en otras formaciones que han servido para resolver problemas operativos, como la de herramientas de gestión. El objetivo aquí es ver cómo cada uno se siente capaz y libre de participar en la vida del grupo.

HOJA n°1: Preguntas introductivas

La idea en esta fase es abrir el debate con el grupo, pero sin detallar demasiado

Verbalizar la realidad del funcionamiento del grupo.

Cuáles son las normas o hábitos de su grupo para :

- La circulación de la información
- La toma de decisiones
- La elección de los dirigentes (¿cuáles son los criterios?)
- La elección de los servicios ofrecidos por el grupo y los beneficiarios de los mismos

¿Qué valores son importantes para su grupo?

¿Incluye la igualdad de oportunidades y derechos (acceso a servicios, responsabilidades, etc.) para todos los miembros?

¿Está satisfecho/a con la forma en que esto se expresa en su grupo?

Se pide a los animadores que tomen buena nota de las respuestas del grupo en la sesión plenaria para poder profundizar sobre las causas en el trabajo en grupo.

FICHA nº 2: Herramienta de capitalización - funcionamiento

Acceso a la información

- ¿Siempre tienes acceso a la información del grupo?
- ¿Has tenido alguna vez la sensación de que no te mantenían al corriente de la información que te concernía? que concernía al grupo?
- Cuando no tienes acceso a la información, ¿qué te ocurre?

Participación en debates

- ¿Participas en los debates en pie de igualdad con los demás miembros del grupo?
- ¿Existen otros espacios donde puedas participar en los debates y dónde sea más fácil hacerlo?
- Cuando hablas, ¿se te escucha de la misma manera que a los demás miembros?
- Si no participas en los debates, ¿por qué no lo haces?

Toma de decisiones

- ¿Participas en la toma de ciertas decisiones dentro del grupo? ¿Qué tipo de decisiones?
- ¿Hay alguna decisión en la que no participas?
- ¿Tienes la impresión de que ciertas cosas se deciden sin ti?
- ¿Sientes a veces que estas decisiones van en contra de tus propios intereses?

Acceso a los servicios

- ¿Sabes qué servicios ofrece tu grupo? ¿Y cuáles son?
- ¿Sientes que tienes acceso a los servicios ofrecidos a los afiliados como cualquier otra persona del grupo?
- ¿Sientes a veces que se te deniegan injustificadamente determinados servicios?
- ¿Crees que algunas personas tienen un acceso privilegiado a los servicios? ¿Cómo te sientes al respecto ?

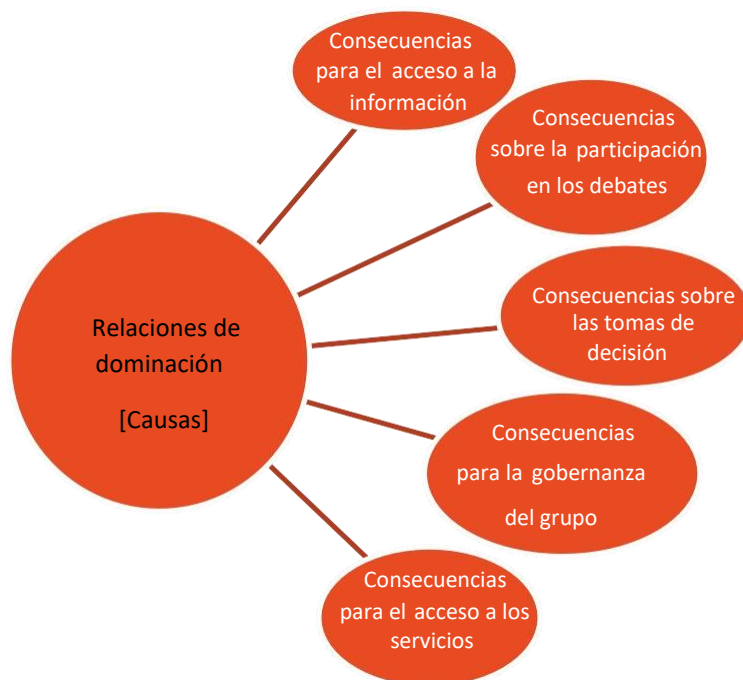
A partir de las respuestas dadas por los participantes, el moderador formula la siguiente pregunta: A tu parecer ¿cuál es la causa de estas disfunciones? Creen que esto está relacionado con :

- Las responsabilidades y funciones que tienen o no en el grupo (elegido/miembro de órganos o no)
- Su género? (ser mujer/hombre)
- ¿Su edad? (para ser considerado joven o no)

➔ En caso negativo, ¿se les ocurren otras razones posibles? En caso afirmativo, ¿cuáles?

FICHA nº 3: Herramienta de capitalización - Consecuencias

- ¿Qué impacto negativo tienen estas relaciones de dominación sobre el grupo -en los distintos ámbitos- y sus miembros?
- ¿Cuáles son las consecuencias para el buen funcionamiento del grupo?



Acceso a la información

Participación en debates

Toma de decisiones

Gobernanza

Acceso a los servicios

FICHA 4: Elegir una solución

EL GRUPO HA PROPUESTO POSIBLES SOLUCIONES PARA MITIGAR EL IMPACTO NEGATIVO DE LA DOMINACIÓN EN SUS OPERACIONES. AHORA SE TRATA DE ELEGIR UNA PARA PONERLA EN PRÁCTICA.

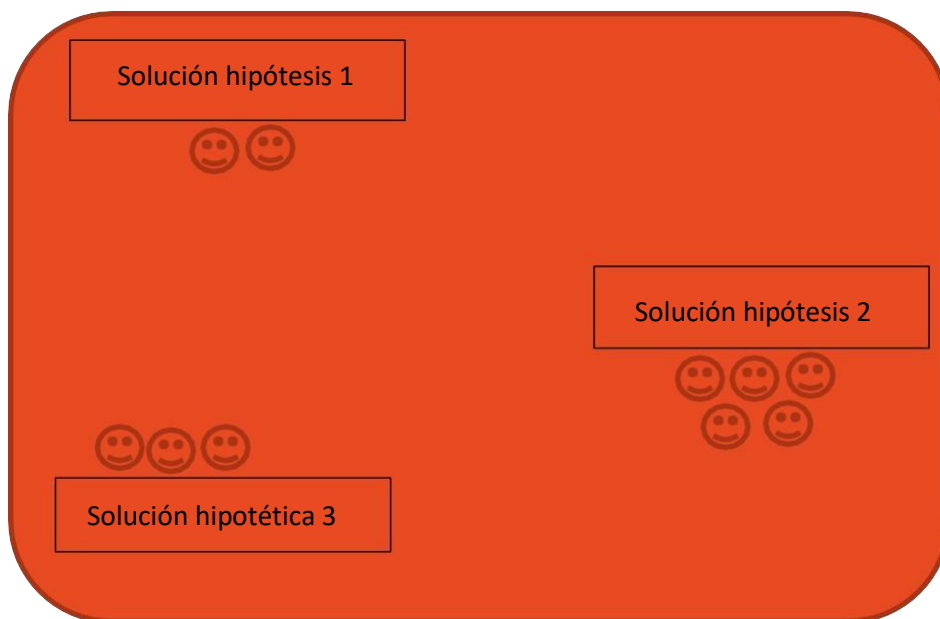
El presentador lee en voz alta una solución.

Los participantes deben dirigirse a una zona designada por el moderador en función de la solución que hayan elegido. Deben permanecer allí hasta que se hayan mencionado todas las soluciones y se hayan sentado todos los participantes.

Se adoptará la solución con más participantes.

El animador puede preguntar a algunas personas por qué están donde están.

Ejemplo:



En este ejemplo, se seguirá la solución hipótesis n°2.