

existentes, tanto en términos generales como de las organizaciones de mujeres y mixtas en el contexto colombiano. Por último, quienes toman parte del ejercicio pueden identificar las habilidades que deberán tener sus líderes para adelantar una negociación favorable a los intereses del grupo.

b. Herramientas de negociación

Esta última herramienta de construcción de consensos, no tan bien desarrollada como las cuatro primeras mencionadas en este capítulo, aún necesita pruebas de campo adicionales. La herramienta, tal como aparece ahora, es resultado de fusionar y adaptar variedad de métodos de negociación y resolución de conflictos, para satisfacer las necesidades específicas de las organizaciones de mujeres respecto a la negociación de una solución pacífica del conflicto armado¹⁸. El proceso de negociación comprende dos componentes:

- Las premisas básicas
- Los principios y herramientas relacionados.

Premisas básicas. Las cuatro premisas siguientes se reconocen como fundamentales para el éxito de los procesos de negociación:

- Todas las herramientas se basan en el reconocimiento de la “otra” o el “otro” como interlocutores válidos
- La negociación es un proceso en el que se logra un consenso entre dos o más grupos
- No se trata de un proceso en el que un grupo gana y el otro pierde.

Los principios que se describen a continuación se pueden aprovechar, tanto individual como en forma grupal.

Principios y herramientas relacionados. Las tres etapas de los procesos de negociación (preparación, implementación y posnegociación) se basan en cuatro principios de negociación. Dos de ellos cuentan con un diagrama o *herramienta visual*¹⁹. Éste ha resultado ser un instrumento muy provechoso para impulsar los procesos de negociación y en el futuro se espera desarrollar o adaptar nuevas herramientas.

¹⁸ Entre ellas se encuentran los métodos de negociación de Harvard y Trascend de Galtung, así como el *Manual para facilitar el diálogo con grupos ambientales*.

- **Principio 1. Separar a las personas del problema**

Este principio requiere que se reconozca la importancia del rol que desempeñan las personas en la negociación. Implica reconocerlas como sujetos de emociones y vulnerabilidades, dando relevancia a fortalezas femeninas. Exige una sensibilidad que permita un espacio suficiente para escuchar las voces de quienes quizá no siempre se expresan con claridad.

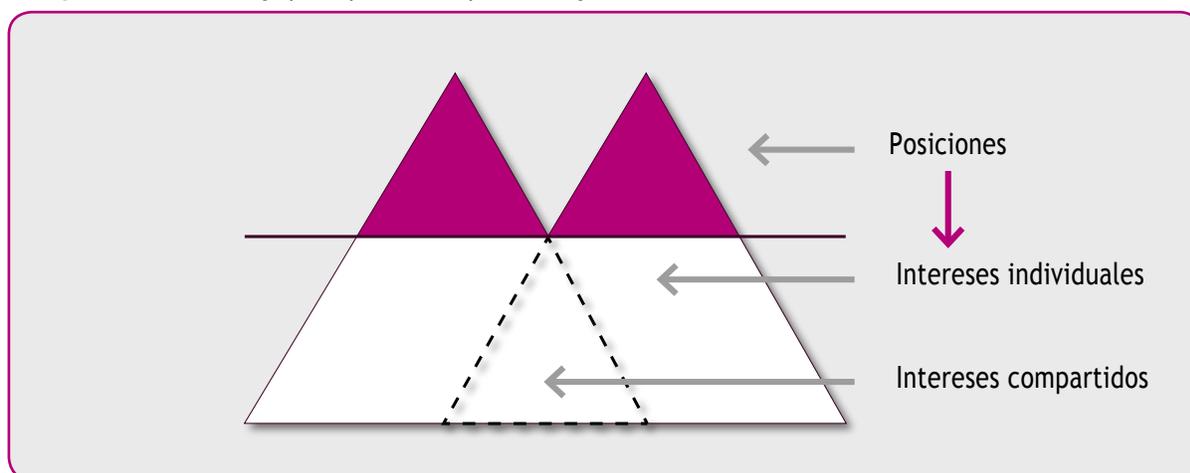
- **Principio 2. Centrarse en intereses y necesidades más que en posiciones**

Herramienta visual. El *iceberg* constituye un instrumento visual que permite distinguir entre las diferentes posiciones, así como entre intereses individuales y comunes en el proceso de negociación (Diagrama 3.6).

Esta herramienta aclara el hecho de que las posiciones son declaraciones públicas y visibles que se ponen sobre la mesa de negociación.

Subyacentes a estas posiciones se encuentran, no solo los intereses individuales, sino también los compartidos, en los cuales es mucho más probable encontrar puntos comunes, que pueden constituir la base para la construcción de un consenso.

Diagrama 3.6 El *iceberg*: principios claves para la negociación de consensos



Fuente: Acland, A., 2000.

¹⁹ Las herramientas visuales 2 y 3 corresponden a adaptaciones del Manual para facilitar el diálogo con grupos ambientales. El modelo del *iceberg* es un ejemplo de herramientas que ha sufrido nuevas adaptaciones desde su presentación inicial en el taller de IMP de mayo de 2004.

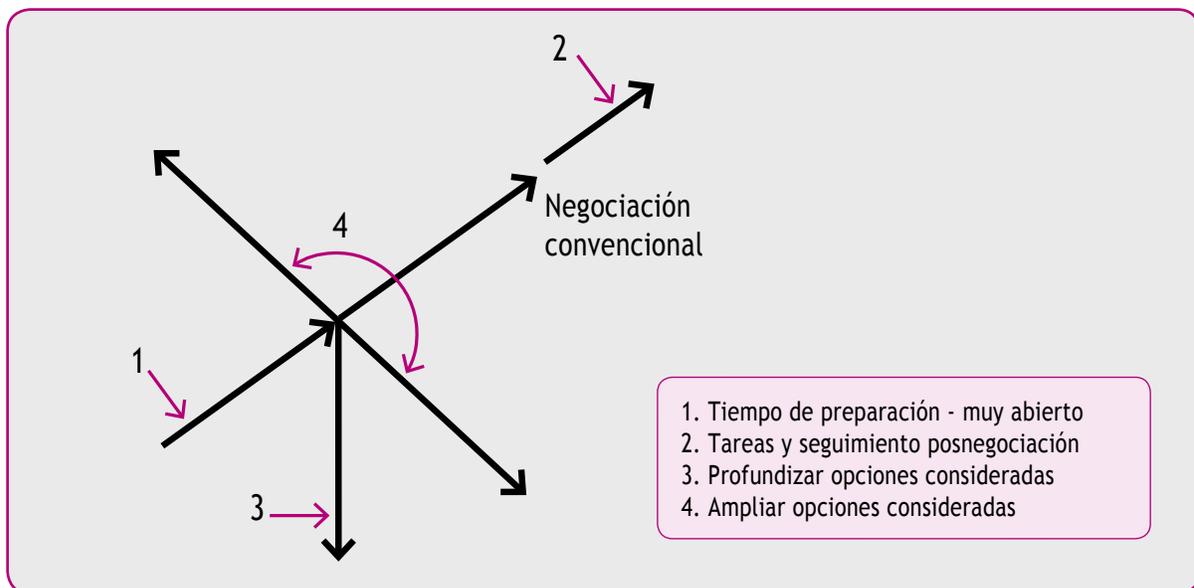
Para que la negociación de un acuerdo incluya un amplio consenso es preciso que todas las partes, incluidas las organizaciones de mujeres, pasen de promover sus propias *posiciones* (es decir, las demandas iniciales que manifiestan las personas y las organizaciones) a comprometerse en una labor conjunta de solución de problemas que procure satisfacer los *intereses subyacentes* comunes.

- **Principio 3. Reforzar el hecho de que la negociación es un proceso**

Herramienta visual. La *ampliación del paradigma* ayuda al reconocimiento de que la negociación es un proceso que requiere lo siguiente (Diagrama 3.7):

- Tiempo de preparación para entender a las otras personas u organizaciones y tratar de comprender algunos de los diversos elementos conflictivos, así como los diferentes intereses y necesidades de ambas partes (1)
- Conviene encontrar un espacio posterior a la negociación para reflexionar y analizar sobre lo que ha ocurrido y aclarar las concesiones mutuas antes de dar inicio a la siguiente etapa. (2)
- Una negociación cara a cara que permita ampliar y profundizar el debate sobre las necesidades e intereses de las dos partes y de reconocimiento a elementos adicionales a las *posiciones* de cada una de ellas (3 y 4)

Diagrama 3.7 Ampliación del paradigma



Fuente: Acland, A., 2000.

- **Principio 4. Buscar nuevas alternativas como medios para encontrar una solución**

Este es, probablemente, el desafío más grande que presentan los principios e implica que ambas partes construyan, en conjunto, un escenario completamente distinto como una nueva alternativa para llegar a una solución. Por tanto, éste va más allá del principio 2, que se ilustra con el Diagrama 3.6.

Hasta aquí se ha esbozado el marco para la construcción de consensos con sus cinco herramientas correspondientes, las cuáles aportan elementos metodológicos para el análisis y la aplicación práctica de este proceso.

En vista de que el trabajo metodológico depende y se construye en relación constante y dinámica con el contexto social, en el Capítulo 4 se aborda la implementación de este marco a través de la experiencia recorrida durante el proceso del IMP de 2002 a 2004.

Capítulo 4

LOS CONSENSOS EN IMP APLICACIÓN ANALÍTICA Y METODOLOGÍA PARTICIPATIVA

Este capítulo ofrece una descripción de cómo se aplican en la práctica el marco analítico y las metodologías participativas para lograr consenso, entre organizaciones de mujeres, a partir de la experiencia construida con la alianza Iniciativa mujeres por la paz (IMP).

En principio se presenta aquella información básica que comprende la línea de tiempo del proceso, la estructura institucional de IMP, la importancia del rol de las facilitadoras, algunos principios básicos del proceso de capacitación del Equipo de apoyo metodológico (EAM) y la planeación y evaluación anual del proceso (Diagrama 4.1).

Posteriormente se exponen los aspectos más relevantes en el proceso de aplicación de la metodología en las *seis etapas de construcción de consensos*, descritas en el Diagrama 4.2.

A. Programa de trabajo de IMP (2002-2004)

El Diagrama 4.1 muestra una línea de tiempo del proceso, cuya finalidad es la de fortalecer las habilidades de IMP hacia la búsqueda de consensos a través de metodologías

participativas, desarrolladas por el EAM durante un periodo de tres años, comprendido entre comienzos del 2002 y finales del 2004.

La línea de tiempo muestra el momento en el que se implementan cada una de las seis etapas del proceso interno, así como los eventos nacionales, regionales y sectoriales de mayor incidencia. También, en algunas de ellas se resaltan los resultados más significativos, como es el caso de las propuestas de la agenda. En el orden interno fue, de igual modo importante, el proceso de planificación y evaluación anual, cuyos detalles se presentan más adelante.

Paralelo a las etapas internas, se ubican las alianzas puntuales, producto del trabajo conjunto entre IMP y otras organizaciones y redes pertenecientes al movimiento de mujeres contra la guerra; cuyo aporte principal al proceso fue el de hacer visible el trabajo de estas mujeres como referentes de opinión nacional en la búsqueda de una paz negociada. Entre ellas se destacan:

- 2002. La marcha del 25 de julio
- 2003- 2004. Las ágoras 2003 y 2004
- 2004. El encuentro de mujeres contra la guerra.

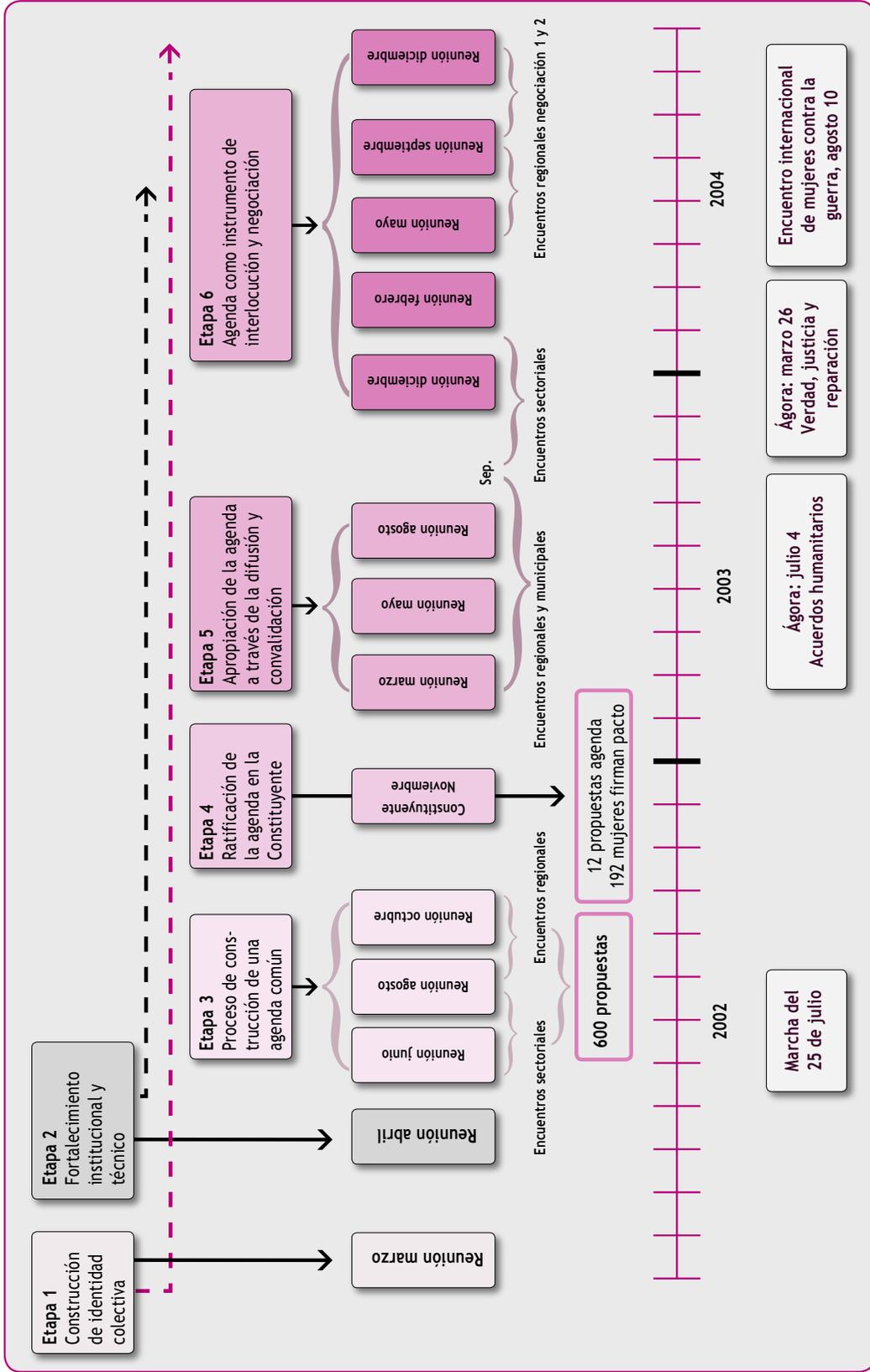
B. Estructura institucional: cambios dentro de un proceso participativo

La estructura institucional de IMP sufrió cambios considerables en el periodo 2002-2004. Los cambios han respondido a demandas propias del grupo, generadas por su interés en democratizar la toma de decisiones. En ello desempeñó un papel clave el trabajo continuo con metodologías participativas que dan la palabra a las participantes y propician decisiones colectivas para transformar la realidad. En IMP este proceso se desarrolló de la siguiente manera:

1. Inicio del proceso

En la primera etapa del proceso de fortalecimiento de las habilidades para construir consensos, IMP contaba con una estructura para la toma de decisiones compuesta por:

Diagrama 4.1 Línea de tiempo de las etapas de IMP apoyadas por el EAM del 2002 al 2004



Fuente: Moser, Acosta y Vásquez, 2006.

- Una *Secretaría técnica* (S.TÉC): conformada por la responsable del proyecto y algunas asistentes
- Un *Comité de coordinación nacional* (CCN): integrado por las representantes de cada una de las organizaciones de mujeres y mixtas, que constituían la alianza²⁰.

2. Primeros cambios: aciertos y desaciertos

Poco a poco, con el fortalecimiento de la práctica participativa, el CCN ejercería, cada vez más, su función como la principal instancia de toma de decisiones dentro de IMP, a través de las reuniones nacionales. En la *segunda etapa*, este comité demanda la inclusión en el proceso de mujeres de distintas regiones y sectores. Esta demanda se convirtió en decisión colectiva e incidió en la creación de tres comisiones: una encargada de generar insumos metodológicos y técnicos para el proceso (Comisión metodológica y temática – CT), la segunda de coordinar eventos sectoriales y la tercera los eventos regionales.

Sin embargo, estas dos últimas comisiones no reportaron los resultados esperados, por lo cual en la *tercera etapa*, se reemplazan por una comisión dedicada a analizar los cambios políticos del país. También durante esta etapa la dinámica de la CT, exigió una colaboración estrecha con la secretaría técnica, razón por la cual esta secretaría se integra a ella.

En cuanto a la Comisión política recién creada, algunas de sus integrantes tuvieron dificultades para reunirse por lo cual en agosto del 2002 se tomó la decisión de fusionarla con la Comisión metodológica, convirtiéndose en uno de los grupos de consulta permanente del EAM, conocido como la *Comisión política y metodología* (CPM). Esta última comisión, junto con el CCN, tuvieron cada vez mayor incidencia en el proceso. Con esta estructura se desarrolló la *etapa cuatro*.

La Tabla 4.1 muestra los cambios ocurridos en la estructura de la toma de decisiones de IMP en 2002. Esto ilustra la complejidad de los procesos de transformación, a medida que IMP pasa de una estructura propensa a lo vertical y jerárquico, a una más horizontal

²⁰ Desde esta etapa del proceso, IMP construyó reglas de juego para trabajar dentro de la alianza en las que prevalecían principios de respeto y escucha.

mediante el establecimiento de dos comisiones fusionadas en una sola, (CPM), después de agosto de 2002. Sin embargo, incluso posterior a establecer dichas comisiones, en la práctica era un pequeño grupo de tres o cuatro mujeres quienes tomaban la mayoría de las decisiones importantes del grupo.

En esto incidieron varios factores:

- La dificultad de quienes vivían fuera de Bogotá, para participar activamente en las reuniones
- La disponibilidad de tiempo para las reuniones, teniendo en cuenta que quienes participaban en la Comisión lo hacían como voluntarias
- Por la mayor facilidad para trabajar en grupos pequeños, en comparación con la totalidad del grupo.

Tabla 4.1 Cambios en la estructura interna de toma de decisiones en IMP durante 2002

Fecha	Estructura de la toma de decisiones en IMP	Detalles	Número de personas involucradas
Marzo	Liderazgo del Departamento de la Mujer CUT Con el apoyo de la Secretaría técnica (S.TÉC)	Liderazgo vertical sin mucha consulta con el CCN	5
Abril	Identificación de la Comisión metodológica y temática (CT)	La CT tiene responsabilidad del trabajo metodológico de IMP	6 al inicio
Mayo	Reducción de tensiones cuando las directivas entraron a la Comisión metodológica y temática Identificación de una Comisión política (CP)	Responsabilidad de la CP respecto a la extensión a otras organizaciones del movimiento de mujeres de Colombia. La mayoría de integrantes pertenecen a ambas comisiones	7 al inicio
Agosto	Fusión de la CT y la CP en un solo ente, la Comisión política y metodológica (CPM)	Reconocimiento que con la duplicación de las integrantes, la CP dejaba de ser necesaria	8-9
Octubre	La CPM toma la decisión de abandonar la <i>agenda básica</i> y de introducir tres conceptos de negociación	Tres o cuatro personas toman las principales decisiones, es decir que se crea un segundo nivel en la CT	En teoría 9: en la práctica, 3-4
Noviembre	La CPM y el EAM responden por la planificación analítica y metodológica de la Constituyente Emancipatoria como un equipo unido	Grupo para toma de decisiones operativas puntuales y políticas de menor alcance, pero con mayor participación durante los eventos.	6-8

* Sus integrantes originales fueron Luz María Rosero, Leonora Castaño, Angélica Velasco, Rocío Pineda, Yusmidia Solano, Judith Sarmiento y Patricia Buriticá.

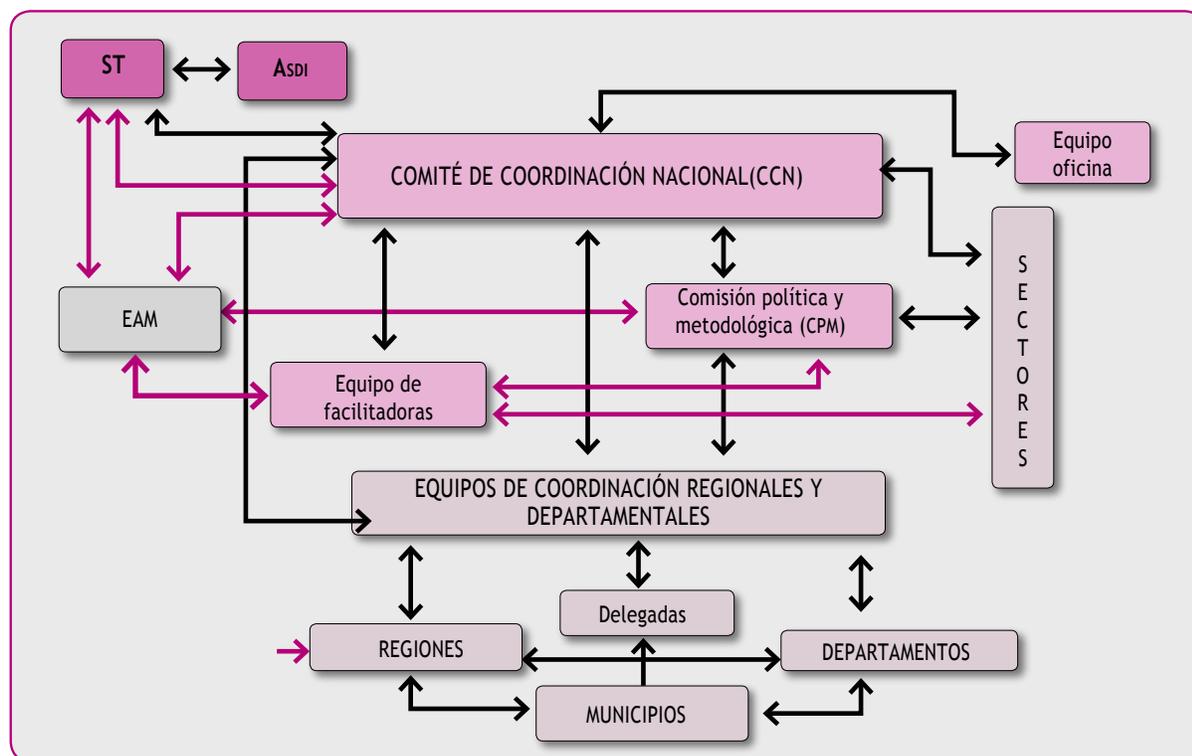
Fuente: Moser, Acosta y Vásquez, 2006.

3. Cada vez más mujeres protagonistas de las decisiones

La dinámica del proceso y la demanda por incorporar lo regional, municipal y sectorial condujo a la descentralización de las responsabilidades y con ellas a la necesidad de conformar un *Equipo de facilitadoras* (EF) y nombrar responsables regionales, entre las mujeres del CCN, que trabajaran en los eventos sectoriales y regionales, durante la *etapa cinco*. Para responder a los nuevos requerimientos, el EAM capacitó a un grupo de diez facilitadoras, el cual, a medida que avanzaba el proceso, se fortalecen como instancia de consulta en la toma de decisiones, por su conocimiento directo de la metodología aplicada a la dinámica regional y sectorial (Diagrama 4.2).

Este equipo de facilitadoras –que incluyó integrantes de algunos sectores con mayor exclusión como las afrocolombianas, las indígenas y las jóvenes-, junto a la CPM (donde tenían una representante) y con el CCN, conformó la estructura organizacional de IMP hasta la *etapa seis* del proceso.

Diagrama 4.2 Estructura interna del IMP desde la etapa cinco



Fuente: Memorias IMP, mayo de 2004 y ajustado por el EAM.

C. Importancia del papel de las facilitadoras durante el proceso

El papel de las facilitadoras fue un elemento determinante dentro del proceso de fortalecimiento de las habilidades para construir consensos dentro de IMP. El EAM en las cuatro primeras etapas del proceso asumió en forma directa este rol, en la quinta y sexta etapas, el EAM capacitó y coordinó (durante los eventos nacionales), al equipo de facilitadoras de IMP.

La capacitación sobre el papel de las facilitadoras se enfocó en resaltar la importancia de valorar el conocimiento de las participantes de los eventos –nacionales, regionales, municipales y sectoriales–, manteniendo una disposición permanente a escuchar y a aprender de ellas. La principal responsabilidad de este grupo consistió en buscar un equilibrio constante entre: la flexibilidad para promover la expresión y discusión de puntos de vista distintos, con la necesidad de concretar puntos comunes respecto al objetivo propuesto.

El carácter externo del EAM para la facilitación, contribuyó a ofrecer un ambiente de equidad en el uso de la palabra y en la expresión de distintas opiniones, producto de los intereses diversos de las mujeres IMP. No representar ningún sector o grupo dentro de IMP generó mayor confianza entre las participantes y facilitó la solución de conflictos entre ellas. Esta función de buscar el equilibrio se mantuvo, aún después de conformado el equipo de facilitadoras de IMP, por un lado, porque el EAM seguía capacitando y coordinando su trabajo y, por otro, porque las facilitadoras mantuvieron una actitud de escucha y de no intervención en los resultados de los grupos con los que trabajaban.

En el Recuadro 4.1 describiremos las funciones principales de las facilitadora dentro del proceso de IMP:

Recuadro 4.1 En el proceso de IMP las facilitadoras cumplieron con las siguientes funciones

1. Incentivar y motivar la participación equitativa de las participantes
2. Conducir el desarrollo de cada uno de los ejercicios, con la intención de asegurar el cumplimiento de los objetivos propuestos, sin inducir o presionar respuestas, al dar a conocer su opinión personal respecto a los temas tratados, antes de que fueran resueltos por el grupo
3. Estar totalmente atentas a los comentarios que cada una de las participantes hizo durante los talleres y respetar las distintas opiniones
4. Respetar y consignar en el papel las expresiones propias de las participantes, no hacer reinterpretaciones usando categorías analíticas que el grupo no hubiera mencionado
5. Ser flexible con el tiempo y manejo de la palabra de las participantes, sin olvidar la necesidad de cumplir con el objetivo del ejercicio en el tiempo previsto
6. Buscar consensos a través del respeto de todas las opiniones y del reconocimiento de las propuestas que surgieron en el grupo
7. Escribir o promover la escritura de los consensos en las herramientas diseñadas para cada taller
8. Asumir el papel de mediadora en caso de opiniones divergentes o conflictos al interior del grupo por el uso de la palabra, por opiniones distintas sobre un asunto o por diferencias surgidas con anterioridad a los talleres.

Fuente: Moser, Acosta y Vásquez, 2006.

D. Insumos constantes del EAM: la participación como práctica cotidiana

Durante el proceso de fortalecimiento a IMP, desempeñaron un papel clave algunos elementos que el EAM fue incorporando al diseño y aplicación de las metodologías participativas para construir consenso y que, poco a poco, se convertirían en rutinas de trabajo.

1. Planeación concertada

Para la planeación de cada reunión nacional el EAM desarrollaba una propuesta y la presentaba a la CPM con cuyos integrantes discutía e intercambiaba opiniones, hasta llegar a acuerdos que incorporaban las sugerencias y cambios necesarios. También identificaba las dificultades presentadas en el grupo, durante el tiempo en el que no se hacía apoyo directo al proceso. Estas dificultades se trabajaban para incluir soluciones en la planificación final con el propósito de sostener y fortalecer la cohesión interna de IMP.

Del mismo modo con el CCN y el EF se realizaron procesos participativos de planeación, que partieron de la experiencia directa de las mujeres de estos equipos. Para la planeación fue fundamental tener como base el análisis del contexto nacional y los presupuestos financieros reales.

2. Capacitación sobre la práctica y metodologías de acuerdos

En las tres últimas etapas del proceso de IMP, el EAM capacitó al EF y a la CCN a partir del trabajo realizado en la práctica. De la misma forma, con ambos equipos se hicieron pruebas, ajustes y ratificación colectiva de la metodología, antes de ser aplicada en eventos regionales o sectoriales.

3. Evaluación de cada intervención

El EAM, también de manera participativa, realizó un análisis y evaluación de cada reunión llevada a cabo, y de su contribución al proceso, en contenidos, metodologías y grados de cohesión del grupo²¹. Este último aspecto fue analizado a través de la dinámica de las relaciones entre los distintos equipos y al interior de cada uno -CPM, CCN, EF y EAM. Posteriormente, el EAM sugirió ajustes e identificó puntos a intervenir en la siguiente etapa. También elaboró un informe del proceso metodológico de cada taller²².

4. La confianza: resultado de un proceso participativo

Los insumos constantes del EAM permitieron, no solo ordenar y sistematizar cada una de las intervenciones del equipo, sino que asimismo promovieron espacios para la inclusión, el intercambio y la construcción de acuerdos con los distintos equipos de IMP. Estos espacios contribuyeron de manera decisiva a cimentar la confianza y a retroalimentar el proceso. De esta forma, la participación se convirtió en una práctica cotidiana dentro del proceso.

²¹ Los resultados de cada una de estas evaluaciones fueron planteados y discutidos con la CPM como parte fundamental del fortalecimiento.

²² Estos informes recogieron el trabajo durante el taller con IMP y fueron entregados por escrito a la ASDI y la Federación de Trabajadores Públicos de Suecia (ST).

E. Proceso anual de planificación y evaluación

1. Planificación anual

A lo largo de los tres años, el proceso requirió de una planificación anual con todas las mujeres del CCN con las siguientes etapas:

- Para iniciar se preguntaba por la validez de los objetivos generales propuestos
- Después se identificaban cambios o ajustes necesarios por llevar a cabo los objetivos específicos
- También se planeaban las estrategias y actividades necesarias para alcanzar estos objetivos, con base en los resultados esperados
- Uno de los principales resultados de la planificación anual fue la construcción de un cronograma concertado entre el CCN hecho sobre una línea de tiempo (Diagrama 4.3).

a. Autoevaluación

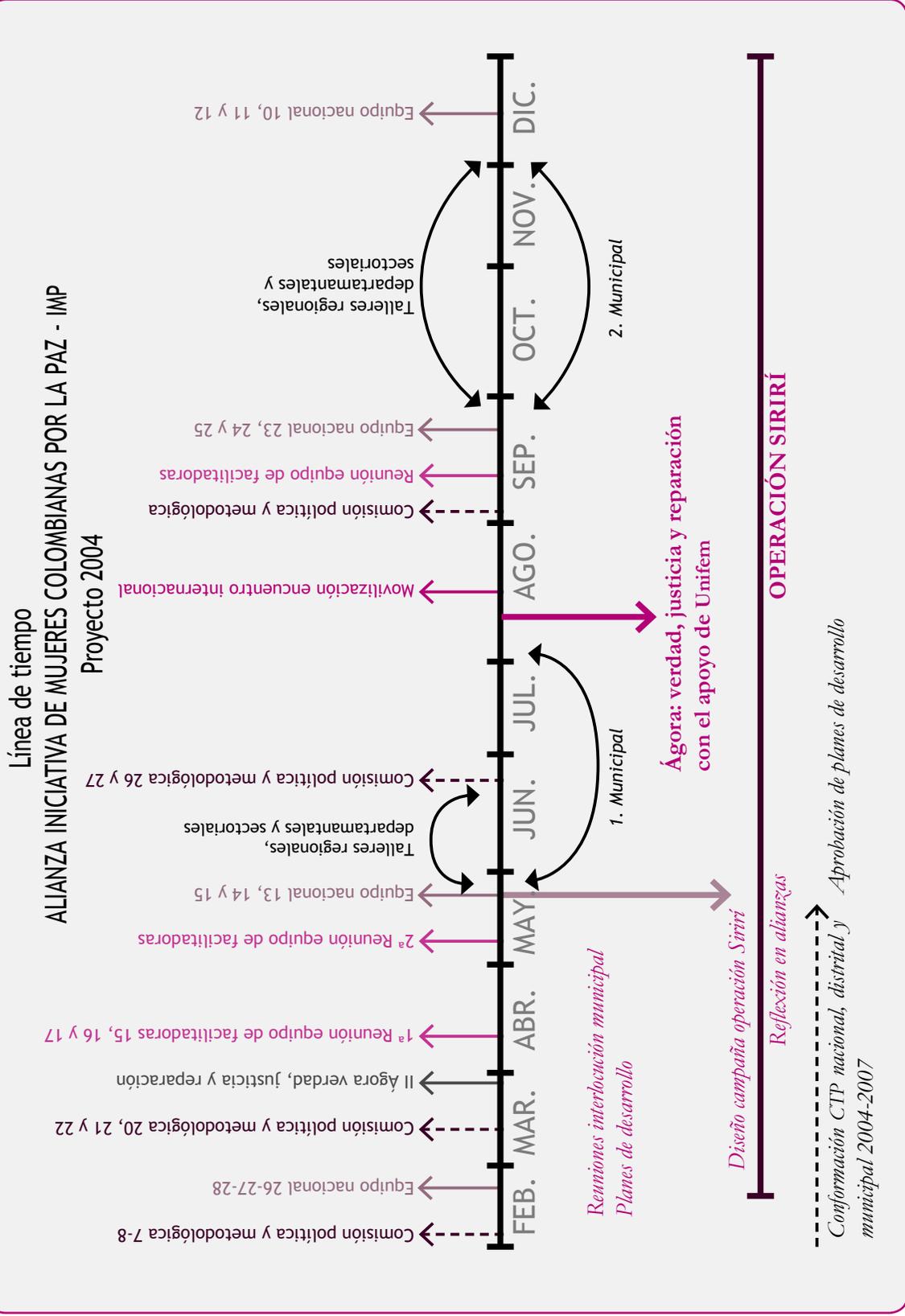
El EAM facilitaba anualmente una autoevaluación de los cambios generados por el proceso interno, externo y personal. En lo interno en cuanto al cumplimiento de objetivos propuestos, el impacto político alcanzado como colectivo, la dinámica de las relaciones entre los distintos equipos y organizaciones de la alianza IMP. En lo externo se identifican los avances en el fortalecimiento de alianzas con otras redes. En lo perso-

Recuadro 4.2 Evaluación de cambios personales como resultado del proceso de IMP

1. Nivel de compromiso y pertenencia a IMP
 - Casi dos de tres mujeres opinan que tienen mucho compromiso-pertenencia (60%)
 - Una de cinco mujeres tiene alguno
 - Casi nadie tiene poco o ninguno (3,5%)
2. Temor en su vida cotidiana por su participación en IMP
 - Casi la mitad tiene algo más de temor en el último año (46%)
 - Una de cuatro mujeres tiene poco más en el último año (25%)
3. Contribución del proceso de IMP a su propia organización
 - Casi la mitad (46%) considera que contribuyó mucho
 - Una de diez mujeres considera que contribuyó poco o nada
4. Fortalecimiento de liderazgo por proceso de IMP
 - Un poco más de la mitad considera que fortaleció mucho su liderazgo (57%)
 - Menos de una de diez mujeres piensa que lo fortaleció poco o nada (7,5%).

Fuente: Tomado de los resultados de la encuesta aplicada por el EAM en 2004.

Diagrama 4.3 Línea de tiempo construida por el CCN para 2004



Fuente: Memorias IMP, marzo 2004.

nal se buscaba identificar los cambios experimentados por cada una de las mujeres del CCN a partir del proceso (Recuadro 4.2).

F. Las seis etapas del proceso

A continuación se presentan las seis etapas del fortalecimiento interno en IMP y para cada una de ellas se explican los siguientes aspectos:

- Objetivo general
- Objetivos específicos
- Tablas de actividades
- Herramientas y nivel de intervención: político (P), técnico (T), e institucional (I)
- Análisis.

Esta información se ilustrará en una matriz. También en cada objetivo específico se pondrá un ejemplo utilizado dentro del proceso de IMP.

Las etapas están relacionadas entre ellas y algunas se desarrollan de manera paralela, con la descripción de cada una de ellas se pretende una mejor comprensión del proceso.

1. Etapa uno. Construcción de identidad colectiva

La primera etapa de construcción de consensos resultó ser de una importancia clave debido a que se necesitaba que tuviera éxito para garantizar las etapas subsiguientes. Además, se caracterizó por ser de índole muy política –por la desconfianza y sospechas iniciales. Varias actividades en las que se utilizaron metodologías participativas desempeñaron un papel importante cuando todo el grupo –inicialmente 22 organizaciones- empezó a trabajar para generar confianza y cordialidad en sus relaciones; las metodologías lograron neutralizar posiciones conflictivas y moderaron tensiones que se presentaban con las personas más excluidas de los procesos de construcción de la paz.

a. Objetivo *El objetivo consistió en iniciar el proceso de construcción de una identidad conjunta de las organizaciones de mujeres y mixtas que se habían aliado en IMP.*

Éste era un grupo que se había constituido de manera informal, algunas de sus integrantes venían de trabajar juntas en la Mesa de concertación nacional, varias tenían nexos con la CUT, mientras que otras organizaciones se unieron a partir del viaje a Estocolmo promovido por la ASDI y ST. Por el reto que representaba el trabajo conjunto en pos de un objetivo compartido por todas, desde el principio se trató de encontrar lo que estos grupos tenían en común.

Esto se logró con la *agenda básica* –un prolongado proceso que incluye otras etapas dentro de la estrategia de construcción de consensos.

La identificación de elementos básicos que comparten las mujeres fue una actividad indispensable al inicio del proceso de fortalecimiento de la alianza, porque permitió pensar y definir, como colectivo: “quiénes somos” y “qué queremos transformar”.

Dentro de este objetivo general se enmarcaron cuatro actividades básicas, cada una de ellas, con un *objetivo específico* tendiente a lograr la construcción de una identidad colectiva. En la Tabla 4.2 se describen cada una de estas actividades, la metodología participativa utilizada para implementarla y, por último, el nivel político (P), institucional (I) y técnico (T), que enfatizaba cada actividad. La sección siguiente ofrece pormenores sobre cada objetivo específico, ilustrado por la experiencia de IMP.

Tabla 4.2 Actividades tendientes a construir una identidad colectiva con herramientas participativas relacionadas

Objetivo de actividad	Herramientas participativas	Nivel de intervención
1. Identificación de cómo conciben las mujeres la paz	Zopp	P
2. Identificación de la identidad básica que reúne a las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> • Lluvia de ideas • Priorización • Votación 	P
3. Distinción entre <i>agenda básica</i> y <i>agenda máxima</i>	Ponencia	P
4. Identificación de componentes de la <i>agenda básica</i> (primera fase)	Matriz requisitos, insumos, productos y resultados	T

Fuente: Moser, Acosta y Vásquez, 2006.

i. La paz

Primero se definió cómo las mujeres conciben la paz. El proceso de construcción de una identidad colectiva se abordó indagando por las concepciones que tenían las participantes sobre los dos elementos básicos de una alianza por la paz (paz e identidad como mujeres).

Actividad

Esta actividad se realizó con un *Zopp*, a través del cual, cada una de las participantes escribió su concepción de paz y todas las respuestas se expusieron en la pared para que fueran leídas, agrupadas

Recuadro 4.3 Resultados de votación del *Zopp* para identificar como conciben la paz

- Justicia social: 8
- Armonía: 6
- Derechos: 6

Fuente: Moser, Acosta y Vásquez, 2006.

y priorizadas por el grupo. Las tres ideas priorizadas muestran la diversidad de opiniones en torno al tema de la paz, sin embargo, para este grupo la justicia social y la defensa de los derechos marcan unas particularidades importantes como se ve en el Recuadro 4.3.

ii. Identidad

Luego se identificó la *identidad básica* que reúne a las mujeres.

Actividad

La *lluvia de ideas* permitió identificar y mostrar las distintas concepciones de identidad de mujeres, agrupar similitudes y priorizar las más importantes para el grupo. Luego, con la votación se logró enfocar en la exclusión, como el elemento de mayor relevancia en la construcción de identidad de este colectivo (Recuadro 4.4).

Recuadro 4.4 Resultados de la priorización de la *lluvia de ideas* para conocer cuál es la identidad que reúne a las mujeres

- Exclusión: 15
- Discriminación: 4

Fuente: Moser, Acosta y Vásquez, 2006.

iii. Agendas

Dada las diferencias de concepciones e intereses en torno a estos dos elementos, se introdujo la distinción entre *agenda básica* y *agenda máxima*.

Este proceso invitaba a las mujeres de IMP, a construir puntos en común entre las 22 organizaciones iniciales, en busca de mayor incidencia política, sin dejar de lado las particularidades, diferencias y diversidades de cada organización.

Actividad

Esta distinción entre los dos tipos de agendas, introducida en una ponencia por Carolina Moser del EAM (Recuadro 4.5), ofreció una ventaja en la construcción de consensos en un contexto cultural y organizacional caracterizado por la diversidad.

Recuadro 4.5 Distinción entre la *agenda básica* y la *agenda máxima*

- *Agenda básica*: en la cual se agrupan y priorizan en torno a unos puntos comunes
- *Agenda máxima*: en la que se reúnen nuestras distintas identidades.

Fuente: Moser, Acosta y Vásquez, 2006.

En un contexto en el cual las mujeres se han sentido excluidas era de esperar que en la elaboración de la agenda, cada una de ellas priorizara sus propias necesidades e intereses particulares.

Aunque sus demandas eran perfectamente comprensibles, resultaba esencial tratar de encontrar una fórmula que disipara los temores a que sus intereses quedaran por fuera de la agenda y, al mismo tiempo, identificar lo que unía al grupo, más que aquello que lo dividía.

El hecho de que la *agenda básica* fuera ratificada y complementada en los eventos sectoriales que representaban los intereses particulares de diferentes grupos –académicas, indígenas, afrocolombianas, jóvenes, campesinas, sindicalistas y organizaciones de paz y cultura - demostró la viabilidad de que diversos grupos compartieran una misma agenda.

iv. Componentes Una vez introducido el concepto de *agenda básica* se hizo una primera identificación de los componentes de la *agenda básica* (Recuadro 4.6), desde lo que tenían hasta lo que esperaban lograr con esta agenda.

Actividad *Identificación de los componentes de la agenda básica*, mediante una serie de ejercicios que incluían una matriz de los componentes, en términos de insumos, productos y resultados

b. Análisis de la etapa

Como se explicaba en la Tabla 4.2 esta etapa tuvo un énfasis político, los principales aportes al proceso fueron:

- Facilitar la identificación de conceptos de autoreconocimiento como mujeres y la priorización de los más representativos para el grupo
- Promover en el grupo la búsqueda de puntos en común, por encima de los que las diferenciaba, sin desconocer la diversidad del grupo. Esto fue posible con la distinción entre *agenda básica* y *máxima*.