

Principios y Prácticas de la Economía Solidaria

Los temas y principios a continuación están destinados a ser guías para el movimiento ES, y cada principio tiene prácticas recomendadas asociadas que pueden ser marcadores de crecimiento. Reconocemos que cada entidad de SE tiene sus propios desafíos y fortalezas individuales, y todos estamos en un proceso de cambio y transformación continuos. Puede que no sea posible que todas las entidades de ES sigan todos los principios y prácticas enumerados a continuación en todo momento, pero esperamos que brinden inspiración para las direcciones de crecimiento y los espacios para cultivar dentro de nuestro movimiento.

TEMÁTICA: Cuidado Colectivo, Relaciones y Rendición de Cuentas

Las relaciones que se basan en la confianza y el respeto mutuo y que reconocen y honran nuestra interdependencia inherente son la esencia del trabajo de la economía solidaria. Para poder construir una economía radicalmente diferente, debemos poner en práctica una cultura radicalmente diferente en la que nos cuidemos mutuamente tanto en buenos tiempos como en épocas difíciles, sin importar si hay conflictos o desacuerdos. Como organizadores de economía solidaria, nos comprometemos a luchar juntos por la libertad y a aprender a enfrentar el conflicto y los desafíos de manera directa. Esto significa que no excluimos a nadie de nuestras organizaciones o movimientos a menos que ya se hayan agotado todas las demás alternativas. Establecemos límites sanos y no dejamos que el daño se filtre. Ponemos atención a nuestras necesidades colectivas y nos apoyamos mutuamente para seguir siendo fieles a nuestros valores compartidos.

PRINCIPIO: Valoramos las relaciones más que las transacciones y los resultados individuales.

- **PRÁCTICA:** Cada nivel de trabajo de la ES (organizaciones globales, nacionales, regionales, locales e individuales) tiene su propia esfera de trabajo y responsabilidad única a ese nivel. Las organizaciones deben esforzarse por colaborar y apoyarse mutuamente en su trabajo en vez de competir. El trabajo organizativo y de toma de decisiones debe realizarse en el nivel más local posible. Todos los niveles de trabajo deben estar conectados (es decir, el local debe conectarse con el nacional, y el nacional o global debe elevar las decisiones y el trabajo del local).
- **PRÁCTICA:** La defensa de políticas nacionales de la ES siempre debe incluir a las asociaciones locales y a la membresía de base que vive y trabaja dentro de los distritos representados por las y los campeones legislativos de la ES. Incluso si un grupo no tiene capacidad, se debe emitir una invitación por respeto a la relación y a las necesidades de base. *always include local associations and grassroots members who live and work within the districts represented by SE legislative champions. Even if a group does not have capacity, an invitation should be issued out of respect for the relationship and grassroots needs.*
- **PRÁCTICA:** Las y los portavoces a cualquier nivel deben tener una clara rendición de cuentas dentro de las redes y organizaciones del movimiento. Las organizaciones pueden proporcionar capacitación formal y reconocer que esta función es difícil e importante.
- **PRÁCTICA:** Forma estructuras de comunicación y canales de retroalimentación que sean mutuamente beneficiosos y que apoyen múltiples niveles de trabajo de la ES. Dichas estructuras deberían establecer claridad en torno a quién asume la responsabilidad de qué parte del trabajo y deberían servir de base para desarrollar plataformas de políticas.
- **PRÁCTICA:** Las y los profesionales de la ES que interactúan con los medios de comunicación deben

comprometerse a elevar una amplia variedad de ejemplos, no solo los ejemplos habituales. Quienes tienen acceso frecuente a los medios de comunicación deben buscar oportunidades para hacer llegar la oportunidad a otras personas, especialmente a aquellas más afectadas por el trabajo y a las que no tienen las mismas oportunidades de visibilidad. *commit to elevating a wide variety of examples – not just the usual suspects. Those with frequent access to the media should look for opportunities to pass the opportunity on to others, especially those most impacted by the work and those who do not have the same opportunities for visibility.*

- **PRÁCTICA:** Baja la velocidad. Nos movemos juntos en alineación intencional en lugar de ceder al oportunismo. Debemos garantizar que las personas más afectadas de forma directa estén liderando. Debemos crear mecanismos de gobernanza accesibles y proporcionar adaptaciones lingüísticas y de acceso físico. Esto es importante en todos los niveles, pero especialmente a nivel nacional, donde los cambios de políticas federales afectan a todos los grupos sobre el terreno.
- **PRÁCTICA:** Construye y rinde honor a las redes de pares. Prioriza la asignación de recursos a estos espacios en términos de tiempo, dinero y apoyo. El anti-individualismo significa que en una sola organización no basta con tener solo un miembro responsable de interactuar con todas las redes de pares. Estas relaciones deben ser más profundas y difundidas por toda la organización, y para que las personas se sientan apoyadas entre sí, tanto dentro como fuera de su grupo.
- **PRÁCTICA:** Honramos el Principio Cooperativo #7: Preocupación por la comunidad. Para evaluar si algo es una buena decisión, no solo a corto plazo sino a largo plazo, preguntamos: 1) ¿Esto será bueno para todas las personas? 2) ¿Esto será bueno para las generaciones futuras? 3) ¿Esto será bueno para la Tierra?
- **PRÁCTICA:** No debilitamos el trabajo ni los recursos de otras organizaciones del movimiento. La crítica y el diálogo constructivos son necesarios. Abordar asuntos de forma constructiva es necesario si una persona u organización actúa de forma perjudicial para el objetivo común o para una organización complementaria.

PRINCIPIO: Nos comprometemos a reflexionar sobre cómo vivimos colectivamente a la altura de nuestros valores y si ponemos en práctica los procesos de rendición de cuenta juntos.

- **PRÁCTICA:** Ella Baker nos da un buen ejemplo en su trabajo organizativo con el Comité Coordinador Estudiantil No Violento (SNCC, siglas en inglés), donde abogó por espacios anuales dedicados a eliminar las tensiones, tomar decisiones y tener debates fundamentados. Las diferencias en la estrategia y las tácticas se consideraron puntos de discusión y requirieron educación política y contexto para entenderlas. (Para obtener más información sobre esto, consulta la biografía de Ella Baker escrita por Barbara Ransby). *(For more on this, check out Barbara Ransby's [biography of Ella Baker](#).)*
- **PRÁCTICA:** Cada organización necesita articular cuáles cambios espera realizar en el mundo y cómo sus acciones contribuyen a ello. *(Un ejemplo: [Mission, Theory of Change, and Financial Transparency](#).)*
- **PRÁCTICA:** Compartimos información sobre los resultados de manera mutua, sobre lo que funcionó según lo previsto y lo que no, para que todas y todos podamos aprender y avanzar juntos.
- **PRÁCTICA:** Enfrentar el conflicto como una condición inherente al movimiento y no como el defecto de una persona. Revise este recurso del colectivo AORTA sobre el conflicto en las organizaciones de fortalecimiento de movimientos para encontrar apoyo. [AORTA Collective resource on Conflict in Movement Organizations](#)

PRINCIPIO: Estudiamos y respetamos las tradiciones, las y los ancestros y los legados del cooperativismo, la economía solidaria y los movimientos sociales.

- **PRÁCTICA:** En el caso de las cooperativas, tenemos presente y honramos la identidad cooperativa haciendo que los grupos que afirman ser cooperativas practiquen los Principios Cooperativos Internacionales y los valores de la ES, las definiciones legales pertinentes a las cooperativas en su territorio, y aplicamos los mismos estándares que se adoptan ampliamente a nivel mundial para determinar si un grupo es una cooperativa.
- **PRÁCTICA:** Protegemos nuestro movimiento de economía solidaria de las “cooperativas falsas”, cuyo objetivo es reclamar la identidad cooperativa o la identidad de la economía solidaria sin ninguna de las prácticas o principios que la acompaña. Por ejemplo, cuando las grandes corporaciones usan la palabra cooperativa para vender algo, sin democracia ni propiedad colectiva en sus operaciones, entonces hacemos trabajo organizativo para proteger la identidad de la cooperativa. De manera similar, si un grupo pretende usar el término economía solidaria sin establecer relaciones con los movimientos o materializar los valores, principios y prácticas de la economía solidaria, lo invitamos a relacionarse y a iniciar procesos de rendición de cuentas.
- **PRÁCTICA:** Todos nuestros legados y tradiciones tienen prácticas para apoyar a grupos emergentes. En la tradición cooperativa, el Principio #6: La cooperación entre cooperativas, ha guiado a las cooperativas existentes a apoyar la creación de nuevas cooperativas. Pueden surgir tensiones cuando los grupos emergentes reclaman una identidad organizacional a la que aspiran, pero que aún no tienen porque no han madurado completamente para convertirse en ese tipo de organización. Cuando esto sucede, beneficia a todo el movimiento que los grupos más viejos formen una relación con el grupo emergente y apoyen su desarrollo.
- **PRÁCTICA:** Todas las personas tienen antepasados que practicaron la cooperación, pero variamos mucho en nuestra capacidad de acceder a ese conocimiento e historia. Respetamos y elevamos el trabajo de comunidades individuales para acceder a sus propios conocimientos y tradiciones de la ES tal como la practicaban sus antepasados. Cuando esos conocimientos se comparten con personas ajenas a la comunidad, es un regalo y debe ser recibido con respeto y gratitud.
- **PRÁCTICA:** Evitamos confundir modelos entre sí, o enfrentarlos uno contra el otro, o sostener cualquier modelo como El Único.

PRINCIPIO: Aceptamos el conflicto como generativo y clarificador.

- **PRÁCTICA:** Los grupos, en todos sus niveles, deben tener procesos proactivos y bien definidos para abordar y reparar los daños y para enfrentar los conflictos entre organizaciones o personas. Esto incluye procesos transparentes para informar y abordar los daños de forma segura. *Por ejemplo, consulta [esta guía](#) para la resolución de conflictos y daños entre miembros de la organización nacional de membresía, Resource Generation (La Generación con Recursos). [perfiles de comunicación y resolución de conflicto](#) fue elaborada por Sustainable Economies Law Center [El Centro Jurídico para Economías Sostenibles] y la Asociación de Cooperativas Arizmendi [Política de Intervención de Conflictos de Sustainable Economies Law Center](#).*
- **PRÁCTICA:** Los grupos deben priorizar la resolución de conflictos e incluirla en sus presupuestos, reservar tiempo en retiros y reuniones e incluirla en la capacitación de su membresía, etc. *Por ejemplo, Soul Fire Farm (Granja del Fuego del Alma) emplea un proceso para “hablar en serio”, con el fin de ofrecer retroalimentación mutua y directa cada mes. Cuando surge un conflicto, utilizamos un protocolo de*

Conversación Valiente, que aprendemos y practicamos durante nuestra orientación anual para el personal. Un testigo o mediadora está presente si lo desea cualquier persona involucrada en el conflicto. Nuestro equipo crea y mantiene acuerdos para la creación de espacios sagrados y seguros que garantizan que no haya violencia y se cuente con una respuesta informada sobre el trauma para las circunstancias en que se presente daño. Nos comprometemos con la justicia transformadora y contamos con facilitación profesional disponible para la meditación y la sanación a medida que surgen las necesidades. Nos inspira la obra de adrienne maree brown, “no nos cancelaremos”, y nos comprometemos a dar y recibir comentarios constructivos que defiendan a nuestros camaradas, a nuestro trabajo colectivo e instituciones por los que tenemos gran aprecio. También damos la bienvenida a la gente de la comunidad para que nos envíen sus comentarios en cualquier momento con este formulario: https://bit.ly/SFFfeedback_” Esta información proviene de una publicación en Facebook de Soul Fire Farm. [Soul Fire Farm Facebook post](#).

- **PRÁCTICA:** Los grupos a todos los niveles deben tener estándares de comportamiento claramente definidos que todas y todos deben aceptar antes de unirse al grupo y que son un requisito para la membresía permanente. Estos deben incluir protecciones para las personas en grupos oprimidos que están en el blanco de las personas en grupos sociales dominantes.

TEMÁTICA: Recursos y Visión Compartida

La cultura dominante nos dice que no hay suficiente para mantenernos, que estamos enfrentados los unos a los otros y que competimos por sobras mientras que el plato fuerte está fuera de nuestro alcance. Si queremos una economía solidaria, debemos rechazar el mito de la escasez y acoger la posibilidad de abundancia. Al poner en práctica los valores que queremos ver reflejados en nuestra cultura y sociedad, como la distribución de los recursos y la planeación colectiva dentro de nuestros movimientos, habrá más que suficiente para todos. Aun cuando hagamos acuerdos con entidades más poderosas como gobiernos y fundaciones, nos apoyaremos mutuamente con el fin de preservar nuestra soberanía y seguir siendo fieles a nuestros valores.

PRINCIPIO: Creamos abundancia por medio de la cooperación para el acceso a recursos en todos los niveles: internacional, nacional, regional y local.

- **PRÁCTICA:** Podemos y debemos presentarnos ante las y los financiadores e inversores de forma unificada como movimiento. Educar a aquellas personas que deseen brindar recursos al trabajo de la ES sobre nuestros valores y principios compartidos. Debemos ser explícitos sobre lo que entendemos por la ES y el movimiento que estamos tratando de construir.
- **PRÁCTICA:** Lleva a cabo reuniones informativas e iniciativas educativas conjuntas para los financiadores, mapas de recursos compartidos y teorías de cambio claramente articuladas que compartimos entre nosotros y con nuestros posibles colaboradores.
- **PRÁCTICA:** Podemos y debemos presentarnos ante las y los financiadores e inversores de forma unificada como movimiento. Educar a aquellas personas que deseen brindar recursos al trabajo de la ES sobre nuestros valores y principios compartidos. Debemos ser explícitos sobre lo que entendemos por la ES y el movimiento que estamos tratando de construir.
- **PRÁCTICA:** Las organizaciones nacionales pueden recaudar fondos con el propósito explícito de distribuir fondos entre la membresía de base utilizando una perspectiva de equidad. Podemos lograr esto a través de enfoques compartidos de subvenciones y presupuestos participativos utilizando un proceso que otorga a la membresía el poder de toma de decisiones. *(Por ejemplo, la coalición NY Renews recauda fondos que luego se distribuyen a su comité directivo y realiza un proceso de reasignación para el resto de la membresía. Esto proporciona recursos para que todas y todos participen en el trabajo interno y externo*

de la coalición en su propios sitios y con sus propias comunidades).

- **PRÁCTICA:** Organiza regularmente sesiones de estrategia de movimiento con los grupos de tu zona o esfera. Parte de esto debería incluir un análisis de brechas para identificar qué necesitamos para fortalecer el movimiento y el poder económico en colaboración con grupos sobre el terreno.
- **PRÁCTICA:** Involúcrate en presupuestos participativos siempre que sea posible dentro de nuestras propias organizaciones individuales y más ampliamente dentro de nuestros movimientos. El espacio entre nuestras organizaciones y los silos debe unirse. Nuestras organizaciones y redes podrían estar contribuyendo a fondos comunes para destinarlos a iniciativas compartidas.

PRINCIPIO: Compartimos información mutuamente. La transparencia financiera y de información es esencial para nuestras prácticas democráticas y para el aprendizaje como movimiento.

- **PRÁCTICA:** Las fuentes de financiación y sus usos deben ser transparentes para la membresía de cualquier organización de la ES. *Por ejemplo, las redes y las federaciones pueden compartir sus presupuestos con la membresía en sus reuniones de miembros junto con información acerca de dónde se extrae el dinero, las restricciones que se le imponen y las expectativas de su flujo futuro.*
- **PRÁCTICA:** Los datos sobre nuestros movimientos deben compartirse (con consentimiento) de manera que se promueva el aprendizaje y se anonimicen puntos de datos específicos cuando sea importante. *Por ejemplo, los grupos de la ES que realizan encuestas pueden compartir información entre sí y con investigadores aliados a través de la [Data Commons Cooperative](#). Los grupos pueden elegir qué información restringir y en dónde se requiere un permiso especial.*
- **PRÁCTICA:** Cuando buscamos publicidad para nuestros proyectos, procuramos decir la desordenada verdad siempre que sea posible, y cuando la historia se adelanta a la realidad, nos comprometemos a frenar y ponernos al día. *Por ejemplo, los fundadores de Renaissance Community Cooperative en Greensboro, Carolina del Norte, realizaron un seminario web para discutir lo que sucedió después del cierre de la cooperativa, ofreciendo su sabiduría ganada a la comunidad de la ES.*
- **PRÁCTICA:** Todas las entidades de la ES y sus asociaciones, incluidas sus subsidiarias, deben realizar auditorías sociales/democráticas periódicas (por ejemplo, cada 1 a 5 años). Esto debe ser realizado por un comité elegido por la membresía. *aligning intentions and values with impact by using metrics for environmental impact, social impact, and community well-being.* En América Latina, este tipo de comité se llama [Consejo de vigilancia](#). Consulta [Cooperativas para comunidades sostenibles](#) para conocer una variedad de herramientas de auditoría social. [Cooperativas para comunidades sostenibles](#) para conocer una variedad de herramientas de auditoría social. La ONU publicó una [guía sobre la auditoría social](#), y la [SA 8000](#) es una herramienta internacional muy formal.

PRINCIPIO: Invertimos directamente en la economía solidaria y en entidades cooperativas.

- **PRÁCTICA:** Prioriza las donaciones económicas directas a modelos y a profesionales sobre el terreno, sin condiciones, siempre que sea posible.
- **PRÁCTICA:** Cuando las donaciones directas no sean posibles, dale prioridad a los préstamos condonables, sin interés o a bajo interés siempre que sea posible.
- **PRÁCTICA:** Prioriza la inversión directa en los modelos y profesionales sobre el terreno siempre que sea posible en lugar de canalizar fondos a través de organizaciones de terceros, como los fondos de

préstamos. Al invertir en un fondo de préstamos, asegúrate de que esté controlado por la membresía, como [Seed Commons](#) o el [Fondo Buen Vivir](#).

- **PRÁCTICA:** Prioriza la creación de redes de trueque entre las entidades de la ES / las cooperativas. Busca formas de satisfacer tus necesidades individuales y de grupo cooperando con otras entidades de la ES o cooperativas, ya sea buscando un nuevo proveedor para tu grupo o creando algo nuevo. Por ejemplo, algunos grupos forman cooperativas de compra con otros grupos para poder acceder a los bienes a un costo menor.
- **PRÁCTICA:** Los individuos o grupos con mayor patrimonio o privilegio de clase deben considerar redistribuir sus riquezas por medio de donaciones directas, al igual que asumir mayores riesgos financieros para garantizar que los proyectos de economía solidaria puedan ofrecer mayores dividendos (si corresponde) para las personas pobres y de las clases obrera y media.

TEMÁTICA: La Cultura de la Liberación

Creemos en las palabras de Fannie Lou Hamer: “Nadie es libre hasta que todo el mundo sea libre”. Nuestro compromiso con la construcción de una economía solidaria se trata de la liberación de todos los sistemas de dominación. Debemos poner cuidado a las maneras en que esos sistemas operan dentro de nosotros y dentro de nuestras organizaciones y empresas; de otro modo arriesgamos repetir las mismas cosas que queremos transformar. Nos comprometemos a enfrentar los daños creados por la opresión sistemática, incluidas las maneras en que el privilegio y la opresión nos perjudican y benefician, tanto a nosotros como a nuestras comunidades. Entendemos que este trabajo se realiza en una escala que va desde el nivel local e interpersonal, hasta el de las redes globales.

PRINCIPIO: Construimos movimientos, no proyectos. Aun cuando hacemos trabajo organizativo para construir nuestras cooperativas, fideicomisos y otras iniciativas, no lo hacemos únicamente por su propio interés, sino también por que se conectan a una meta más amplia de transformación social.

- **PRÁCTICA:** No toda organización o proyecto necesita durar para siempre. Escuchamos y aceptamos cuando un proyecto ya no se necesita. Aplicamos este principio con el fomento de la evaluación de los impactos y posibilidades de un proyecto con las condiciones dadas.
- **PRÁCTICA:** Vemos a nuestros proyectos y organizaciones desde un lente de organizadores comunitarios, no como profesionales financieros o de desarrollo económico. Vemos las herramientas de la economía solidaria como una oportunidad para que las personas oprimidas puedan desarrollar su poder sin egoísmo.

PRINCIPIO: Construimos relaciones con base en la solidaridad y la cooperación, no en la competencia, porque a pesar de nuestras particularidades todos estamos juntos en esto.

- **PRÁCTICA:** Participamos en actividades sociales, políticas, educativas y económicas con grupos aliados para conocernos, generar confianza y practicar la solidaridad. Esto incluye unirse a federaciones, coaliciones y otras formaciones por el poder político y económico.

PRINCIPIO: Transformamos la cultura con nuestro lenguaje, prácticas, expectativas y pedagogía.

- **PRÁCTICA:** La antiopresión puede ser una estrategia sistémica para identificar y cambiar las problemáticas que enfrentamos. Una de las herramientas que se puede usar es el Escala para convertirse en una organización transformadora antiopresión, elaborado por AORTA. Dedique tiempo para evaluar, reflexionar y planear como parte de este camino.
- **PRÁCTICA:** Nuestras organizaciones deben contar con un compromiso continuo con la justicia del lenguaje, es decir, la idea de que debemos respetar el derecho humano de poder comunicarnos en el idioma que preferimos y con el que nos sentimos más poderosos en lugar de obligar a todo el mundo a usar el inglés como el estándar por defecto. En la práctica, esto normalmente implica reconocer las diversas necesidades que hay con respecto al idioma y ofrecer servicios de interpretación y traducción para satisfacer estas necesidades.
- **PRÁCTICA:** Utiliza el ritual para crear experiencias repetidas y vividas para las personas de manera que refuercen la cooperación y la solidaridad.
- **PRÁCTICA:** Examina el lenguaje, el uso de metáforas y los estilos de comunicación para identificar contenido cooperativo vs. competitivo y liberador vs. opresivo.

PRINCIPIO: Respetamos a la naturaleza porque nosotros mismos somos naturaleza. Hacemos trabajo organizativo con la premisa de que los humanos necesitamos agua limpia, aire fresco, suelo saludable y respeto por todos los seres vivos para sobrevivir.

- **PRÁCTICA:** Un compromiso continuo con la educación y el fortalecimiento de conocimientos sobre una transición justa de una economía extractiva hacia unas prácticas y sistemas regenerativos. Este fanzine creado por Movement Generation puede ser un buen punto de partida ([Inglés](#) // [Español](#)).
- **PRÁCTICA:** Incluye tu impacto en el planeta en las reflexiones y la planificación estratégica de tu grupo. El desarrollo de relaciones positivas con la tierra, el aire, el agua y los seres vivos es tan importante como minimizar los impactos negativos, así que asegúrate de centrarte en ambos.
- **PRÁCTICA:** Conviértete en defensor de los problemas climáticos y ambientales en tu comunidad. Pon tu firma en cartas, únete a coaliciones y participa en acciones. Incluso podrías darle tiempo específico al personal o a los miembros para que se dediquen a este trabajo. (Por ejemplo, si tu grupo es una empresa, podrías considerar unirse al American Sustainable Business Council [Consejo Estadounidense de Empresas Sostenibles] para ser la voz de las empresas que se oponen a los combustibles fósiles).
- **PRÁCTICA:** Las personas cuyo trabajo está basado en los alimentos o en la tierra deberían considerar alinearse con la metodología y principios de la agroecología. Este es un informe de [Why We Hunger](#) con más información sobre agroecología y su Proceso de Agroecología del Pueblo.

PRINCIPIO: Tenemos un fuerte compromiso con la justicia racial dentro y fuera de nuestras organizaciones, por lo que vamos más allá del desempeño y cambiamos las formas en que se distribuye el poder y enfrentamos los legados de los daños, al tiempo que creamos oportunidades para la reparación.

- **PRÁCTICA:** Reconoce a los Pueblos Nativos en donde trabajas. Comprende y honra los tratados, y construye relaciones con las Naciones Nativas y los individuos del territorio en el que te encuentras.

- PRÁCTICA: El pago de un impuesto anual sobre la tierra. En esta práctica identificamos la tierra en la que nos encontramos y hacemos contribuciones financieras regularmente para apoyar a las personas que fueron desplazadas o que permanecen en la tierra y deben luchar por su subsistencia. En algunas áreas hay proyectos de impuestos sobre la tierra ya estructurados (como Sogorea Te Land Trust y Real Rent Duwamish); pero incluso si no existieran, usted puede hacer su propia investigación para identificar el liderazgo tradicional indígena y ofrecer su apoyo. Native-land.ca puede ayudarle a iniciar esa búsqueda.
- PRÁCTICA: Ofrecer becas y proporcionar servicios pro bono o a costo reducido a grupos de personas Negras o nativas.
- PRÁCTICA: Involúcrate en Land Back (Devolución de Tierras) cuando y donde sea posible. Esto no siempre significa la transferencia de la posesión legal de una propiedad, aunque puede significarlo. Land Back puede incluir acuerdos que permitan a los grupos nativos acceder a espacios para su trabajo, ceremonias y hogares. También puede significar apoyar la defensa nativa para proteger o acceder a tierras sagradas o detener oleoductos peligrosos.
- PRÁCTICA: Reconocer y recordar la historia de esclavitud y el legado antinegritud que permanece al igual que las formas en que se manifiesta en nuestras organizaciones. Esto incluye contratar a personas de color, indígenas y Negras en nuestro trabajo organizativo con el fin de combatir la opresión internalizada. Este kit de herramientas sobre el desmantelamiento de la antinegritud en las organizaciones, elaborado por el colectivo AORTA puede ayudar.
- PRÁCTICA: Apoya las reparaciones, la devolución de tierras y la rematriación. Esto podría incluir colaborar con otras organizaciones para abogar por reparaciones, educar a tu grupo sobre las formas en que tu trabajo está implicado en la esclavitud, la segregación, el genocidio y el despojo de los pueblos negros y nativos, y profundizar tu propio conocimiento sobre lo que significan las reparaciones y la devolución de tierras.
- PRÁCTICA: Invierte en los esfuerzos de la ES dirigidos por y para las comunidades negras, especialmente en el Sur de los Estados Unidos.
- PRÁCTICA: Crea culturas incluyentes donde la supremacía blanca y el racismo sean nombrados y abordados. No importa si tu grupo es multirracial, gente de color o gente blanca, el racismo y la supremacía blanca están impactando tu cultura y tus dinámicas. Crea un espacio regular para abordar y lidiar con eso y dedica tiempo y espacio para capacitar a las personas que necesitan apoyo para lidiar con ello.
- PRÁCTICA: Revise sus políticas internas, incluidas las de compensación, vacaciones, etc., a través de un lente de inequidades históricas y actuales. Asegúrese de que las personas afectadas por esas decisiones cuenten con poder compartido en el proceso de toma de decisiones.
- PRÁCTICA: Conoce los linajes de tu trabajo. Infórmate sobre quién desarrolló el tipo de trabajo que estás haciendo, a quién se le debe respeto, quiénes son los antepasados y los adultos mayores en tu espacio. Entiende tu lugar como portador de linaje.
- PRÁCTICA: Apoya el trabajo organizativo para la justicia de las y los inmigrantes. Reconoce que muchos inmigrantes están construyendo movimientos de economía solidaria bajo una atmósfera de amenaza constante, incluida la detención y la deportación, y apoya los esfuerzos para desmantelar estas condiciones hostiles.

- **PRÁCTICA:** Apoye los esfuerzos para abolir los sistemas de castigo como las cárceles, las prisiones, los centros de detención, la policía, la ejecución de leyes migratorias y la vigilancia. Además de solidarizarse con esos esfuerzos y asistir a manifestaciones o responder a los llamados a la acción, encuentre maneras de eliminar su participación en los sistemas carcelarios, dinámicas de exclusión y castigo y realice diálogos abiertos en su grupo sobre los lugares en los que puede poner en práctica el no cumplimiento de estas políticas. Por ejemplo, algunas organizaciones radicales de salud mental se rehúsan a alertar a los funcionarios cuando las personas expresan ciertos tipos de problemas, como la ideación suicida, y en su lugar se apoyan en la comunidad y en las relaciones para garantizar la seguridad de estas personas.
- **PRÁCTICA:** Aprenda sobre la facilitación antiopresión que apoya las voces de todos en lugar de la dominación por unos cuantos y comprométase a realizar chequeos regulares sobre la forma en que aborda la opresión dentro de su organización. AORTA ofrece algunos buenos entrenamientos: www.aorta.coop. www.aorta.coop.

PRINCIPIO: Reconocemos la historia del patriarcado y la misoginia como una raíz de la explotación capitalista y buscamos abordar esos comportamientos cuando aparecen en nuestras organizaciones y en nosotros mismos.

- **PRÁCTICA:** Los grupos de enfoque basados en el género para el estudio, la reflexión y la prueba de comportamientos son útiles para cualquier nivel de trabajo organizativo de la ES. Por ejemplo, consulta el trabajo de [Solidaridad Cotidiana para el Sexismo Cotidiano](#) en Nueva York.
- **PRÁCTICA:** Monitoree y solucione las disparidades salariales como consecuencia del género y sea consciente de las maneras en las que podemos valorar el trabajo y el cuidado tradicionalmente no remunerado.
- **PRÁCTICA:** Supervisa y aborda las disparidades laborales derivadas del género. Por ejemplo, las cooperativas pueden auditar las labores que quedan fuera de las descripciones de puestos individuales que son esenciales para un grupo saludable. A menudo se trata de un trabajo asistencial invisible y no remunerado, pero crítico para el funcionamiento de la organización.
- **PRÁCTICA:** Normaliza el uso de [pronombres](#) baños y uniformes con inclusión de género, y requiere una comprensión de los conceptos básicos de identidad de género para el personal y la membresía. Brinda recursos a este trabajo con talleres y capacitaciones de competencias culturales dirigidas por mujeres, personas trans y de género no conforme.
- **PRÁCTICA:** Participa en eventos de la historia del género y defensa de la justicia de género como parte del compromiso de construir una cultura inclusiva dentro y fuera de tu organización.

PRINCIPIO: Apoyamos los derechos de las y los trabajadores y la liberación de las personas de la clase pobre y trabajadora.

- **PRÁCTICA:** Por ejemplo, muchas cooperativas de trabajadores optan por afiliarse a los sindicatos en solidaridad con las y los trabajadores en su industria. Esto también les da acceso a beneficios y servicios, como los procesos de quejas. Todos los grupos que tienen un lugar de trabajo formal pueden beneficiarse de la afiliación sindical.
- **PRÁCTICA:** Desarrolla procesos y estructuras sólidas de apoyo a las y los trabajadores, como consejos de administración, prácticas de mediación y programas educativos dentro de las empresas/organizaciones cooperativas y de la ES.

- PRÁCTICA: Nunca cruces una línea de piquete. Si tienes un proveedor o un grupo aliado donde las y los trabajadores están en huelga o piquetes, respeta esa necesidad y hazle saber al vendedor o aliado que apoyas a las y los trabajadores y que obtendrás tus bienes o servicios en otra parte.
- PRÁCTICA: Apoya simbólicamente y materialmente la autoorganización de las y los trabajadores (por ejemplo, firmar peticiones, contribuir a los fondos de las huelgas, buscar satisfacer solicitudes específicas de los comités organizadores).
- PRÁCTICA: Desarrolla una cultura de hablar sobre los impactos del clasismo en tu grupo. Entrena a las y los miembros de tu grupo para que aprendan cómo funcionan las dinámicas de clase usando herramientas de [Class Action](#) u otros. A medida que aprenden juntos sobre el impacto del clasismo, cambien sus políticas y estructuras para acomodar a las personas de origen pobre y de clase trabajadora.
- PRÁCTICA: Mitiga el sesgo de clase en tu proceso de contratación en la medida posible. Algunos ejemplos: incluir las tasas salariales y los detalles de los beneficios por adelantado en las ofertas de empleo, crear descripciones de puestos que no planteen calificaciones innecesarias (por ejemplo, exigir un título formal cuando la experiencia equivalente o la capacidad de aprender una tarea básica bastaría), anonimizar las solicitudes antes de la revisión, usar las mismas preguntas de entrevista estructuradas para todas y todos los candidatos.
- PRÁCTICA: Una escala variable de precios nos permite crear acceso para todos. Puede consultar ejemplos de escalas variables en [Accountability Mapping \[Mapeo de la rendición de cuentas\]](#), [Ride Free Fearless Money](#), [Little Red Bird Botanicals \[Botánica Little Red Bird\]](#), y el trabajo sobre la economía del regalo de [East Point Peace Academy \[Academia de la Paz de East Point\]](#).

PRINCIPIO: Incorporamos los principios de la justicia para las personas discapacitadas a nuestras organizaciones e integramos la accesibilidad como un valor, una práctica y una cultura.

- PRÁCTICA: Conoce los [10 principios de justicia de discapacidad](#) de Sins Invalid y conversa acerca de incorporarlos a tu organización.
- PRÁCTICA: Diseña el trabajo de tu grupo teniendo en cuenta el acceso. Si ofreces servicios, determina si están disponibles para personas con discapacidades y, de lo contrario, identifica formas de practicar la accesibilidad en lo que ofreces. Hay muchas listas de verificación en Internet para ayudarte a evaluar qué tan accesibles son tu sitio web y tu mercadeo, cómo organizar eventos accesibles en línea y fuera de línea, y formas de establecer relaciones con las personas discapacitadas. Ten en cuenta la discapacidad cuando diseñes tus procesos de contratación, capacitación e incorporación de membresía, y crea políticas que sean adaptadas a las personas con discapacidad. Hay muchos recursos y capacitaciones disponibles para ayudarte en este camino, solo recuerda que el acceso es una práctica, no un destino.
- PRÁCTICA: Use la [herramienta de auditoría de la justicia para personas con discapacidades](#) para explorar la relación de su organización con el acceso y la justicia para las personas con discapacidades.

PRINCIPIO: Nos movemos con respeto hacia la vida y apartamos de manera intencional espacio para la alegría, el placer, el duelo y la conexión.

- PRÁCTICA: Incorpore [prácticas de organización cultural](#) en los procesos de su organización. [Spirit House](#) como ejemplo. [El Departamento de Arte y Cultura de los Estados Unidos](#) es también una muy

buena fuente de inspiración.

- **PRÁCTICA:** Incorpore prácticas rituales y de experiencia corporal a las reuniones, eventos y procesos organizacionales que se celebran de forma regular. En lugar de incorporarlas como un complemento o algo que se agrega a última hora, explore las maneras en que las prácticas y rituales compartidos pueden fortalecer su trabajo e invite a que diferentes tipos de inteligencia aporten ideas.
- **PRÁCTICA:** Separe tiempo y espacio de manera intencional para la celebración de la victoria y el duelo por derrotas, tanto grandes como pequeñas.
- **PRÁCTICA:** Organice un espacio virtual de “micrófono abierto” voluntario para que las personas compartan un poema, una historia, una canción, un juego, etc. Incorpore poesía, narrativa, música, baile y juego en sus reuniones regulares.
- **PRÁCTICA:** Obsérvese cuando habla sobre querer tener una relación más profunda con su comunidad, con la tierra y con el mundo más allá de lo humano, o con ustedes mismos. Explore las formas en las que actúa sobre estos deseos. Invierta algo de tiempo de manera intencional afuera durante alguna reunión larga. Organice un encuentro para las personas del vecindario solo para pasar tiempo juntos. Incorpore tiempo para prácticas personales dentro de los procesos de su organización.
- **PRÁCTICA:** Elabore prácticas de gratitud. Una escuela democrática en Alemania organiza una reunión al finalizar la semana en la que el micrófono está abierto a cualquier estudiante, profesor o integrante del personal que quiera expresar gratitud hacia alguien más durante esa semana. En algunas cooperativas de comida la membresía direcciona una porción del excedente financiero a organizaciones del movimiento que dependen de las donaciones, como una manera de decir gracias. En una organización autogestionada, el personal recibe una pequeña suma de dinero anualmente para gastar agradeciendo a alguien en su vida, y la única condición es que deben volver y decirle al grupo qué hicieron con el dinero. Encuentre lo que tiene más sentido a nivel cultural para su comunidad.

TEMÁTICA: Democracia y Proceso

La economía solidaria no puede existir sin democracia. Por desgracia, casi siempre nuestras organizaciones, iniciativas y coaliciones no practican internamente lo que exigimos externamente, lo que hace que no tengamos experiencia ni preparación para asumir el poder. Si queremos construir un movimiento más fuerte, debemos determinar cómo converger en grupos y tomar todo tipo de decisiones a través de un proceso que distribuya el poder y la toma de decisiones entre todos los actores interesados. Practicar la democracia no es fácil y a veces requiere que tomemos las cosas con calma al principio, pero la democracia es necesaria para tomar decisiones sólidas, estratégicas y sostenibles en el movimiento. La democracia además nos permite crear un microcosmos del mundo que nuestro movimiento está intentando construir.

PRINCIPIO: Practicamos la democracia en todos los aspectos de nuestro trabajo. Nuestra definición de democracia es cuando una entidad en su totalidad decide cómo se distribuye el poder y en dónde se pueden delegar decisiones o labores.

- **PRÁCTICA:** La planificación estratégica siempre debe incluir aportaciones y aprobaciones significativas de la membresía.

- **PRÁCTICA:** La misión, la visión y los valores organizacionales deben ser revisados regularmente por la membresía (por ejemplo, cada 1 a 5 años). Esto podría hacerse en el contexto de una Auditoría Social de la organización (como en la práctica anterior bajo transparencia financiera y de datos).
- **PRÁCTICA:** Las y los líderes deben ser evaluados cada año en función de su desempeño al servicio de la misión, la visión y los valores de la organización. Un comité de miembros podría desempeñar esta función.
- **PRÁCTICA:** La democracia necesita transparencia. Una práctica que las cooperativas o grupos de economía solidaria pueden emplear es un *comité de auditoría*. Los comités de auditoría eran comunes entre las cooperativas estadounidenses durante la mayor parte del siglo 20 por lo menos, pero ya no se usan. Esta herramienta permitía que un comité de integrantes pudieran revisar todos los aspectos de las operaciones y trabajo de una organización y reportar sus hallazgos a la membresía. El comité de auditoría no autoriza o interviene en ningún tipo de trabajo, únicamente documenta lo que sucede y lo transmite a la membresía, quienes deciden las medidas que se deben tomar. Para una organización de economía solidaria de alto perfil que haga uso de esta herramienta, revise los estatutos de la Unión de Cooperativas del Club de Consumidores Seikatsu.
- **PRÁCTICA:** La organización debe crear mecanismos formales de reconocer y apreciar las múltiples perspectivas y contribuciones hechas por la membresía.

PRINCIPIO: Tomamos decisiones y organizamos el trabajo al nivel más local posible, por las personas más directamente afectadas por las decisiones.

- **PRÁCTICA:** Las organizaciones nacionales, regionales y locales de la ES deben hacer que todos los documentos de la organización, incluidos los presupuestos, las actas de las reuniones, los estatutos, los planes estratégicos, etc., estén disponibles para toda la membresía y sean de fácil acceso. La membresía debe tener derecho a decidir qué información está disponible y con qué nivel de detalle. La transparencia interna se distingue de la transparencia “pública” general. *(Un ejemplo de este trabajo es el Chantier de Quebec, que ha creado redes regionales y capacidad de movimiento para participar en el desarrollo y la implementación de estrategias a largo plazo como una red de redes).*
- **PRÁCTICA:** No basta con elegir una junta directiva y llamarla democrática; si las decisiones tienen un impacto en una comunidad, esa comunidad necesita tener una voz significativa sobre cuáles son esas decisiones. Debería ir más allá de los “aportes”, a realmente tener el poder de tomar decisiones. **PRÁCTICA:** ¡No tengas miedo de experimentar! Ejerce la democracia de formas variadas y creativas; con procesos improvisados y definidos.
- **PRÁCTICA:** Cada momento histórico de la organización debe documentarse y archivarse cuidadosamente para que podamos aprender de nuestros éxitos y errores. Invertir en la documentación también garantiza que el poder que proviene de la información se distribuya mejor dentro de nuestras organizaciones y entre ellas. También hace que nuestras organizaciones sean más resilientes a las transiciones de liderazgo.

PRINCIPIO: Vemos a nuestras iniciativas de economía solidaria (tanto formales como informales) como organizaciones soberanas de autoayuda controladas democráticamente por sus membresía de acuerdo con el principio cooperativo internacional #4.

- **PRÁCTICA:** Si celebran acuerdos con otras organizaciones, incluidos los gobiernos, o recaudan capital de fuentes externas, lo hacen en condiciones tales que garanticen el control democrático por parte de sus integrantes y mantengan su autonomía.

- **PRÁCTICA:** Desafía la forma en que funciona la financiación estatal y filantrópica para que responda mejor a nuestras necesidades.
- **PRÁCTICA:** Desafía los enfoques de “caridad”, invierte en crear poder y agencia para la autodeterminación de la membresía y la comunidad. Nunca hagas por una organización de ES lo que los miembros dentro de ella pueden y deben hacer por sí mismos. En su lugar, es mejor apoyarlos con orientación y solidaridad.
- **PRÁCTICA:** Las y los organizadores, desarrolladores, financiadores e incubadoras siempre deben incluir planes de salida explícitos para sí mismos mientras trabajan con nuevas entidades de manera que la nueva entidad pueda seguir existiendo de forma independiente y sostenible después del apoyo o la inversión inicial.
- **PRÁCTICA:** En las cooperativas de trabajadores específicamente, se respeta el principio de *Mondragón de soberanía del trabajo sobre el capital*, lo que significa que los intereses de las y los trabajadores se consideran primordiales, especialmente cuando se toman decisiones financieras.

PRINCIPIO: Tenemos en cuenta el impacto que nuestras decisiones tienen sobre la comunidad en general, las generaciones futuras y la tierra.

- **PRÁCTICA:** Solicite la opinión de la comunidad de actores interesados en general por medio de reuniones comunitarias, entrevistas o encuestas; incluso se puede invitar a las personas a que se sienten con la junta o con un grupo asesor. No es necesario hacer esto para cualquier decisión pero cuando hay que tomar una decisión importante se pueden escuchar las perspectivas de las personas afectadas. Esta práctica está alineada con el principio cooperativo internacional asociado con el interés por la comunidad y debe ejercitarse con discernimiento, pues no toda decisión necesita la opinión de todo el mundo.
- **PRÁCTICA:** Al diseñar la gobernanza de una iniciativa, considere si la junta debe incluir representación de todos los actores interesados clave, por ejemplo, las personas en la comunidad en general que no están involucradas directamente en la iniciativa pero que podrían verse afectadas por sus decisiones. La representación puede fortalecerse si se reservan puestos en la junta para diferentes actores y se diseñan procesos democráticos para que estos grupos puedan votar por la persona que los va a representar. Algunos ejemplos incluyen las cooperativas de múltiples tipos de actores interesados o cooperativas sociales en las que tanto los proveedores como los receptores de servicios sociales son integrantes con los mismos derechos en la cooperativa.
- **PRÁCTICA:** Tomado de *Reinventar las organizaciones por Frederic Laloux* — considere la práctica de la “silla vacía” en la que se tiene una silla vacía para representar el propósito de la organización y en cualquier reunión cualquier participante se puede sentar en la silla con el fin de observar la discusión y reflexionar si el debate o la decisión satisface el propósito de la organización. Esto puede expandirse para incluir una observación desde la perspectiva de la tierra, el agua o algún otro componente no humano que queramos tener en cuenta en nuestras decisiones.

TEMÁTICA: Desarrollo de la Educación y el Liderazgo

Nuestros movimientos por la libertad prosperan cuando compartimos y desarrollamos el conocimiento de manera conjunta. Aprendemos de lo que tenemos en común, y aprendemos igualmente de nuestras diferencias. Valoramos el estudio colectivo profundo y honramos todo lo que hemos observado y experimentado nosotros mismos. Esto empodera a los miembros a contribuir eficazmente al desarrollo de

sus iniciativas y organizaciones e informar al público en general (especialmente a la gente joven y a líderes de opinión) sobre la naturaleza y los beneficios de la solidaridad y la cooperación. También sabemos que nuestros movimientos son más resilientes y poderosos cuando actuamos como líderes en lugar de depender de un pequeño número de personas agobiadas y exhaustas. Para llegar ahí debemos priorizar el desarrollo del liderazgo dentro de nuestras organizaciones y a lo largo de nuestro movimiento.

PRINCIPIO: Nos comprometemos con nuestra educación continua y la de nuestros integrantes de acuerdo con el principio cooperativo internacional #5 - educación de la membresía.

- **PRÁCTICA:** Aprende a cómo etiquetar y contextualizar mejor tu trabajo. Las cooperativas son bien conocidas y hay una tendencia a que todo sobre la ES se etiquete como cooperativa, pero eso disminuye las contribuciones únicas del trabajo organizativo que no encaja bajo la etiqueta de cooperativa. Los grupos que participan en el trabajo de la ES deben considerar detenidamente qué etiqueta aplicar a su trabajo, aprendiendo sobre las cooperativas y sus derechos y responsabilidades únicos (incluidas las tradiciones y formaciones legales) y aprendiendo o explorando la historia de los colectivos. Si estás en un grupo que es democrático, pero que no se adhiere a los Principios y Valores de las Cooperativas y no está incorporado como cooperativa, considera lo que debes hacer para que tu grupo se convierta realmente en una cooperativa. Si no deseas ser una cooperativa, considera el daño potencial que causa la reclamación de esta identidad y ten en cuenta la responsabilidad legal a la que te enfrentas en algunos estados por aplicar ese término a tu trabajo.
- **PRÁCTICA:** Las actividades educativas deben realizarse regularmente en todas las entidades de la ES. Promulga principios claros y re-examínalos/revísalos periódicamente. Esto debería incluir la educación política y la capacitación continua en todo aspecto del trabajo que realizan en conjunto.
- **PRÁCTICA:** La educación siempre debe estar integrada en nuestro trabajo de conectar y organizar, ya que se trata de transformar nuestra comprensión y nuestras capacidades para la acción cooperativa y colectiva.

PRINCIPIO: Valoramos el aprendizaje colectivo que nos permite examinar, adaptar y mejorar como respuesta a los retos, la oposición y las nuevas ideas.

- **PRÁCTICA:** Convoca reuniones periódicas de la membresía y foros informativos para abordar y debatir problemas que surjan en nuestras organizaciones.
- **PRÁCTICA:** Comparte investigaciones, datos y materiales educativos libremente dentro de nuestras redes.

PRINCIPIO: Democratizamos las prácticas educativas. Todas las personas son aprendices y todas son maestras también.

- **PRÁCTICA:** Emplee métodos educativos populares o participativos que estén adaptados al contexto. Hay muchas tradiciones de las cuales podemos aprender, sin embargo, la más común en los Estados Unidos está basada en los conceptos usados por Paulo Freire: <https://www.freire.org/concepts-used-by-paulo-freire..>
- **PRÁCTICA:** Prioriza el apoyo y la educación entre pares, utilizando el conocimiento/experiencia de las y los profesionales.
- **PRÁCTICA:** Utiliza grupos de estudio como una forma de aprender cosas nuevas en conjunto y fortalecer relaciones.

- PRÁCTICA: Desarrolla una definición compartida sobre este trabajo, no necesariamente usando las mismas palabras, sino teniendo claro qué es la ES y qué es otra cosa. Esto debería debatirse a todos los niveles y renovarse de manera regular.
- PRÁCTICA: Apoye las escuelas democráticas que tienen en cuenta a los estudiantes en la toma de decisiones y aléjese de manera explícita de los modelos que castigan y que insisten en el aprendizaje por memorización y que dependen de las calificaciones.

PRINCIPIO: Continuamente creamos nuevo liderazgo dentro de nuestras organizaciones.

- PRÁCTICA: Utiliza las escaleras de participación, que son formas de dividir el aprendizaje específicamente de manera que les permite a las personas asumir más liderazgo y responsabilidad a medida que adquieren una mayor comprensión del trabajo.
- PRÁCTICA: Comprométete con el desarrollo continuo del liderazgo y la planificación de la sucesión para todos los cargos de dirección, junta directiva, comité y liderazgo.
- PRÁCTICA: Desarrolla y apoya programas de tutoría dentro y entre organizaciones.
- PRÁCTICA: Invierta en capacitación y apoye el desarrollo de prácticas de autogestión democráticas. Estas son habilidades aprendidas que nos permiten respetarnos a nosotros mismos como adultos en quienes se puede confiar, en lugar de la perspectiva paternalista que ve a los trabajadores como niños perezosos que deben ser supervisados por su propio bien. Para ejemplos de prácticas de autogestión, consulte *Reinventar las organizaciones por Frederic Laloux*. Las estructuras como las revisiones regulares entre pares para ofrecer retroalimentación, la revisión de las tareas como una parte esencial de las reuniones de grupo, la creación de políticas claras para las medidas a tomar cuando alguien no satisface las expectativas del grupo y contar con un sistema compartido de gestión de proyectos pueden ayudar a apoyar la autogestión. Puede encontrar más ejemplos en el [google drive de la Nonprofit Democracy Network \[Red Democrática sin Fines de Lucro\]](#).