

# Unificación de los polos de la prestación del Servicio de Edificación y Servicios.

Desde el principio, May First / People Link se ha esforzado por comprender qué es una organización de tecnología de movimiento.

Una organización de tecnología de movimiento no es simplemente un proveedor de servicios. La relación de provisión de servicios es demasiado superficial y, a menudo, está en conflicto con las relaciones profundas que cualquier organización de movimiento necesita tener con el resto del movimiento.

De manera similar, una organización de tecnología de movimiento no puede ser solo sobre ideas y discusión. Tenemos que contar con tecnología de punta, proporcionando pruebas de concepto a través de nuestra infraestructura para poder construir sistemas autónomos que apoyen el éxito del movimiento.

No obstante, nuestra historia ha atravesado varios períodos en los que el énfasis en la provisión de servicios se ha enfrentado al énfasis en la construcción de movimientos, en la competencia por la financiación, el diseño de iniciativas y las agendas de las reuniones. Esta tensión ha sido fundamental para nuestras decisiones y acciones a lo largo de los años.

Hacer un diagrama de cómo avanzamos para formar nuestros estatutos de cooperativas y al mismo tiempo expandir la organización requiere que entendamos estos dos roles y cómo se han expresado en la historia de nuestra organización.

## Comenzando con una explosión

May First / People Link comenzó en 2005 con aproximadamente 80 miembros y dos o tres servidores.

Comenzamos a proporcionar dos servicios que inmediatamente resonaron con el movimiento: listas de correo electrónico que podían enviar mensajes ilimitados (en un momento en que los proveedores corporativos imponen fuertes restricciones al correo electrónico masivo) e instalación automática del software del sitio web Drupal, que era la plataforma de mayor crecimiento para construir un sitio web dentro del movimiento.

Además, desde el principio estuvimos muy involucrados en el trabajo de movimiento.

Asumimos un papel de liderazgo en la organización de voluntarios tecnológicos para el Foro Social de EE. UU. De 2007. Este rol llevó a un asiento en el Comité Nacional de Planificación del Foro Social de los Estados Unidos de 2010 mientras seguíamos guiando la tecnología y el trabajo político del foro.

Además de nuestros roles formales en el Foro Social de los EE. UU., Nuestro trabajo de movimiento incluyó la publicación de un libro (The Organic Internet) que ayudó a definir nuestra visión de la relación entre Internet y el movimiento, así como nuestro taller de Derechos de Internet, un software basado en software. Ejercicio que permite discusiones en grupos pequeños en varios idiomas y múltiples ubicaciones para construir una lista de derechos de Internet en colaboración y en tiempo real.

Organizamos estos talleres en todo el mundo, incluida una sesión simultánea en Nueva York, Montreal, Ciudad de Guatemala y Belem, Brasil.

A través de este período nuestra membresía creció a alrededor de 500.

## Lucha

Poco después del Foro Social de los Estados Unidos de 2010, sufrimos un cambio tremendo. Tres eventos significativos ocurrieron:

- Lanzamos un equipo de tecnólogos de apoyo voluntario, que se reunió el primer sábado de cada mes (2010).
- Nos convertimos en una organización de membresía informal (sin estatutos o documentos de gobierno escritos) con nuestra primera reunión de membresía y el Comité de Liderazgo elegido (2011).
- Nos asociamos con Laneta, un proveedor alternativo de Internet en México que nos lanzó como una organización binacional (2011).

Además, aunque no estaba claro en ese momento, el movimiento en los Estados Unidos también estaba experimentando un cambio significativo.

- El Movimiento Ocupar explotó. A diferencia del proceso del Foro Social de los EE. UU., Que brindó grandes oportunidades para desarrollar un historial de prácticas de organización de movimientos, el Movimiento Ocupar fue difícil de construir y finalmente se derrumbó, dejando muy poco atrás.
- El proceso del Foro Social de los EE. UU. Continuó con la participación de MF / PL en gran medida, pero careció del impulso de los eventos de 2007 y 2010.
- Desde una perspectiva tecnológica, muchos activistas en el movimiento se estaban desilusionando con Drupal debido a los altos costos de mantenimiento, mientras que otros proveedores de servicios ofrecían formas igualmente fáciles de configurar las cosas. Además, la capacidad de enviar correos electrónicos masivos se estaba convirtiendo en un lugar común. Los servicios corporativos como Google, Facebook y Twitter esencialmente se hicieron cargo de la izquierda. No tuvimos respuesta a estas tendencias.

El equipo de soporte, sin embargo, siguió creciendo, a veces atrayendo de 10 a 15 personas cada sábado para reunirse y hablar sobre la infraestructura de May First / People Link. El equipo de soporte ayudó a implementar varios proyectos importantes que estabilizaron y expandieron nuestra infraestructura tecnológica.

Además, tuvimos algunos éxitos en el movimiento integrado y el trabajo de infraestructura. Por ejemplo, en 2011, lanzamos un programa de capacitación en tecnología de personas de color de un año que combinó a miembros de nuestro equipo de apoyo con organizadores de movimientos interesados en desarrollar sus habilidades tecnológicas básicas y compartir sus experiencias de racismo y otras formas de exclusión y opresión dentro de la tecnología. círculos

Sin embargo, el equipo de soporte también contribuyó inadvertidamente a una división. Desarrolló un grupo de tecnólogos que eran en su mayoría blancos y hombres y que estaban expuestos principalmente a un aspecto de la organización: la provisión de servicios. Los miembros del equipo de soporte naturalmente comenzaron a entender a la organización como un proveedor de servicios.

Mientras tanto, el Comité de Liderazgo electo continuó desarrollándose. En contraste con el equipo de apoyo, siempre ha sido el cuerpo más diverso de la organización, con un tercio de los miembros de México y siempre más de la mitad de las personas de color y mujeres. La demografía del Equipo de Liderazgo está estrechamente en línea con la demografía de nuestra membresía y el movimiento en general, lo que hace que la homogeneidad del equipo de apoyo sea una tergiversación absoluta.

Estos desarrollos tuvieron lugar en un momento en que nuestro papel en el movimiento, tecnológicamente y en todos los aspectos, era incierto, lo que nos deja con una visión poco clara de nuestro futuro.

Los problemas llegaron a un punto crítico durante el verano de 2014 cuando miembros del equipo de apoyo protestaron por la inclusión, a pedido del Comité de Liderazgo, de un ejercicio de educación popular para explorar la opresión.

La ruptura subsiguiente fue uno de los períodos más feos de la historia de May First / People Link. Si bien los factores contribuyentes incluían el racismo, el sexismo y las dificultades derivadas de las diferencias culturales y de idioma, un factor importante que surgió fue la naturaleza de nuestra organización.

¿Somos un proveedor de servicios o una organización de movimiento? Y por extensión, ¿el poder de toma de decisiones debería estar en manos de nuestros miembros o de los trabajadores de la tecnología?

En octubre, en reconocimiento de la gravedad de la crisis, el Comité de Liderazgo canceló la reunión anual de miembros y programó una reunión del Comité de Liderazgo en México para enero del próximo año. El Comité de Liderazgo completo y todos los miembros del equipo de apoyo involucrados en el conflicto fueron invitados a asistir.

En noviembre, cuatro miembros del Comité de Liderazgo rechazaron la invitación y renunciaron, y nuestro personal del equipo de apoyo a tiempo parcial lo notificó indicando el deseo de dejar la organización (pero aceptamos continuar trabajando hasta que se pueda encontrar un reemplazo).

En enero de 2015, los miembros restantes del Comité de Liderazgo se reunieron. Evaluamos lo que había sucedido y, con base en esa evaluación, comenzamos una tarea de un año para formalizar la naturaleza de nuestra organización a través de una serie de documentos. El proceso continuó a lo largo de 2015 e incluyó una cumbre de trabajadores de un día especialmente organizada en la que todos los que se han ofrecido como voluntarios para la organización fueron invitados a examinar los documentos preliminares y ayudar a finalizarlos.

En noviembre de 2015, los documentos se presentaron a la membresía completa y se aprobaron de manera abrumadora (consulte <https://mayfirst.org/en/official-documents/>).

## **Adelante**

Desde 2015, el trabajo de movimiento ha vuelto a ganar enfoque. Comenzando con una sólida colaboración con Media Action Grassroot Network y el Center for Media Justice, May First / People Link lanzó la campaña Tecnología y Revolución en 2017, que se ha convertido en el Congreso de Tecnología (consulte <https://techandrev.org/>). Esta campaña está diseñada para hacer de la tecnología

una parte crítica de la estrategia del movimiento, no las herramientas que deberíamos usar, sino cómo arrebatarnos el control del desarrollo de la tecnología al capitalismo mismo.

Además, somos miembros fundadores de la Red de Conexiones Radicales, un grupo de personas en su mayoría conformadas por personas de color, mujeres y tecnólogos disconformes con respecto al género que están preparando una conferencia sobre tecnología de movimientos en mayo de 2019.

En México, hemos organizado muchos talleres sobre cómo utilizar los servicios tecnológicos de May First / People Link. Además, organizamos varias sesiones de Tecnología y Revolución, incluida una gran reunión de 60 activistas estadounidenses, mexicanos y latinoamericanos en la Ciudad de México en noviembre de 2017.

El Comité de Liderazgo ha dedicado la mayoría de las reuniones a discutir el trabajo del movimiento, y el equipo de estrategia semanal también ha dedicado la mayor parte de su tiempo y energía a la construcción de estas campañas de movimiento.

Desafortunadamente, si bien los aspectos de la prestación de servicios de la organización se han mantenido por expertos, la falta de liderazgo ha tenido un costo. El verano pasado, armamos un plan dramático para reorganizar la infraestructura (<https://support.mayfirst.org/wiki/infrastructure-2018>), un proceso que está en desarrollo y necesitará mucho apoyo para que se realice plenamente. .

La pregunta que queda ahora es: ¿cómo desarrollamos el trabajo de tecnología de provisión de servicios, pero de una manera que se base y se integre con el trabajo de movimiento?