

TALLER DE ASAMBLEARISMO FACILITACIÓN Y CONSENSO



**QUE LA FUERZA
COLECTIVA
OS ACOMPAÑE**

**UN POCO DE METODOLOGIA, UNAS
HERRAMIENTAS, UNOS TRUQUILLOS...
PARA LA AUTOGESTIÓN DE
NUESTROS PROYECTOS.**

ÍNDICE

- p.2 *Índice*
- p.3 *Decidir las reglas del juego.*
- p.6 *¿Qué es la Facilitación? ¿Cómo funciona?*
- p.9 *Repartir roles, compartir responsabilidades.*
- p.10 *Unas herramientas útiles.*
- p.12 *Jefxs: ¿como quitarselxs de encima?*
- p.14 *Estructurar una asamblea?*
- p.15 *El camino hacia el consenso.*
- p.16 *¿Cómo entender la falta de coordinación?*
- p.23 *¿Por que el consenso?*
- p.24 *Presentación.*

DECIDIR JUNTXS LAS REGLAS DEL JUEGO?

La tiranía de la falta de estructuras.

En los años 70, la feminista americana Jo Freeman escribía una crítica a la desorganización en los movimientos políticos; tal vez la que más circuló en los entornos radicales a través del mundo.

Mirando los grupos mas o menos leninistas de aquellos tiempos (y ahora se podría hacer la misma análisis con partidos izquierdistas, plataformas unitarias antiglobalización....), muchos militantes concluían precipitadamente que todo tipo de estructuras colectivas formales eran fatalmente autoritarias. Preferían agruparse y actuar de un modo muy “libre”, espontáneo.

Pero Freeman contestaba que en cada grupo se forma obligatoriamente una estructura, consciente o no. Pretender no tener ninguna equivale sencillamente a negar la cuestión del funcionamiento interno, a no pensarla. A través de colectivos informales y espontáneos, pensaban evacuar las relaciones contaminadas del poder, pero obviaban solamente la discusión sobre ellas. Rechazando el debate sobre las estructuras, se impide ver las que existen ya, identificarlas e intentar cambiarlas si hace falta. En realidad, esa fe en la espontaneidad, da pie a la reproducción de relaciones de dominación que nos han inculcado vía la familia, los mass-medias, la escuela... El colectivo “sin estructuras” se puede convertir en un terreno propicio a las relaciones autoritarias, pero éstas son mucho mas invisibles y por lo tanto más difíciles de transformar. Es lo que Freeman llama “la tiranía de la falta de estructuras”.

Se quiere evitar trazar un marco y que haya reglas, pero

nadie niega la presencia de normas informales en los entornos anti-autoritarios. Lo que se puede decir y hacer y lo que no, la peña “guay” y a lxs que se ignoran. Las reglas de comportamientos se establecen como si fuese algo mágico, siempre implícito como que en cualquier familia. Y el ambiente acaba siendo igual, o más, uniforme que en las organizaciones políticas clásicas que tanto se critican...



Unos ejemplos.

Un ejemplo muy sencillo de este tipo de normas es el tema del humo en las asambleas (o en cualquier espacio cerrado y compartido). En general, el tema no se habla. Se considera implícitamente que si una persona no está cómoda, puede expresar su malestar. En la realidad, en la gran mayoría de los casos, los no-fumadores tienen que tragarse el humo de los fumadores. Y si unx se queja de esa situación se puede sentir mal, le toca el papel de represor “limitando la libertad” de los demás. Que quede claro, que a veces me gusta fumar en las

asambleas y no estoy diciendo que se tiene que prohibir el tabaco. Pero es un tema que requiere una mínima atención colectiva. Si se toma en serio, hablándolo 2 minutos al principio de una reunión, puede permitir que todxs estén a gusto. Parece obvio pero es un ejemplo concreto de las normas implícitas de grupos y de la falta de un planteamiento colectivo para gestionarlo.

Un segundo ejemplo, un poco mas complejo es el papel del/ de la moderador/a en un debate, cuando se quiere tomar una decisión, llegar a un consenso. En general, esta tarea no esta decidida formalmente. En teoría (otra vez de forma implícita) cada una tiene que pensar en la cuestión inicial, en los objetivos y auto-moderarse para llegar a un punto común. En la practica el debate suele desarrollarse de manera un poco caótica, saltando de un tema al otro. Las personas que tienen confianza en si mismx, que hablan fuerte, orientan el debate. El primer problema de esta forma es que estas personas pueden manipular la asamblea e imponer de forma sutil sus planteamientos. Pero también, al dejar invisibles estos mecanismos, las personas menos acostumbradas a los procesos del consenso pueden quedarse como simples espectadores. Si se elige conscientemente una persona, cada vez una diferente, para que haga este papel, todxs podemos tratar con cuidado las dinámicas de poder. Puede ser una herramienta para aprender juntxs del proceso hasta que todos se sienten cómodxs auto-moderándose.

Un trabajo colectivo y personal.

Varias veces tras proponer turnos de palabra o algún tipo de organización un poco más formal en asambleas se escuchan comentarios como “no me mola, es como frenarse, no deja espacio a la espontaneidad...”.

No se quiere aquí negar la fuerza de lo espontáneo, de la

pasión. Pero, está claro que nuestra cultura condiciona nuestras personalidades, nuestra percepción del mundo. Cada uno, de manera distinta según su educación, nos hemos construido en entornos impregnados de valores capitalistas, racistas, sexistas, heteronormativas/homofóbicas, competitivas... porque en general, la sociedad (a través de nuestras familias, amigas, de los mass-medias, de las instituciones) es así. Por qué tendría que ser distinto con la espontaneidad, con las emociones o los deseos que nos influyen en lo más profundo? Son aspectos muy íntimos de nuestra personalidad y por eso aún más complicados de identificar, criticar y modificar si hace falta.

Estos lastres de la construcción social y personal se oponen al objetivo de un colectivo de tomar las decisiones de forma horizontal. El capitalismo por ejemplo no es solamente un modelo económico sino también un sistema de relaciones sociales, una forma de relacionarse.

Para luchar contra una opresión/dominación, el primer paso es identificarlo. Por lo tanto es interesante cuestionar-se los roles, los mecanismos que estructuran un colectivo y las personas que lo constituyen. ¿Cómo superar las dinámicas de concurrencias personales cutres en los debates? ¿Cómo construir a nivel personal, una autoestima que permita reconocer tus fallos, tus límites? ¿Qué estrategias colectivas podemos construir para superar estos condicionamientos indeseables?

La toma de consciencia es el primer paso para superar nuestra educación e intentar liberarnos de aspectos de nuestras personalidades que reproducen las lógicas del poder. Es algo muy personal y muy difícil, mucho más que ponerse una chapa antifascista o antisexista por ejemplo y creerse de l@s buen@s. Y por eso, el apoyo mutuo es necesario para cambiar en profundidad.

¿QUÉ ES LA FACILITACIÓN Y CÓMO FUNCIONA?

¿Qué es la facilitación?

La facilitación es la moderación de una asamblea por parte de facilitadoras y co-facilitadoras que tienen experiencia o entrenamiento anterior. Las facilitadoras son miembros del colectivo que moderan la asamblea: ayudan a planear la agenda y a estructurar la asamblea. Facilitadoras o moderadoras pueden ayudar a la asamblea a ser más productiva: organizando el proceso de la asamblea; marcando y priorizando objetivos o puntos; ayudando al grupo a llegar a un consenso y asegurando que cada persona pueda participar en la asamblea.

¿Porqué usamos la facilitación en las asambleas?

Muchos grupos la usan para mejorar su eficiencia y llamar la atención sobre comportamientos dominantes que pueden darse dentro de los colectivos. Se usa también para evitar hablar y hablar sin ninguna dirección, que suele pasar ya que en una sociedad no estamos entrenadxs para tomar y realizar nuestras propias decisiones.

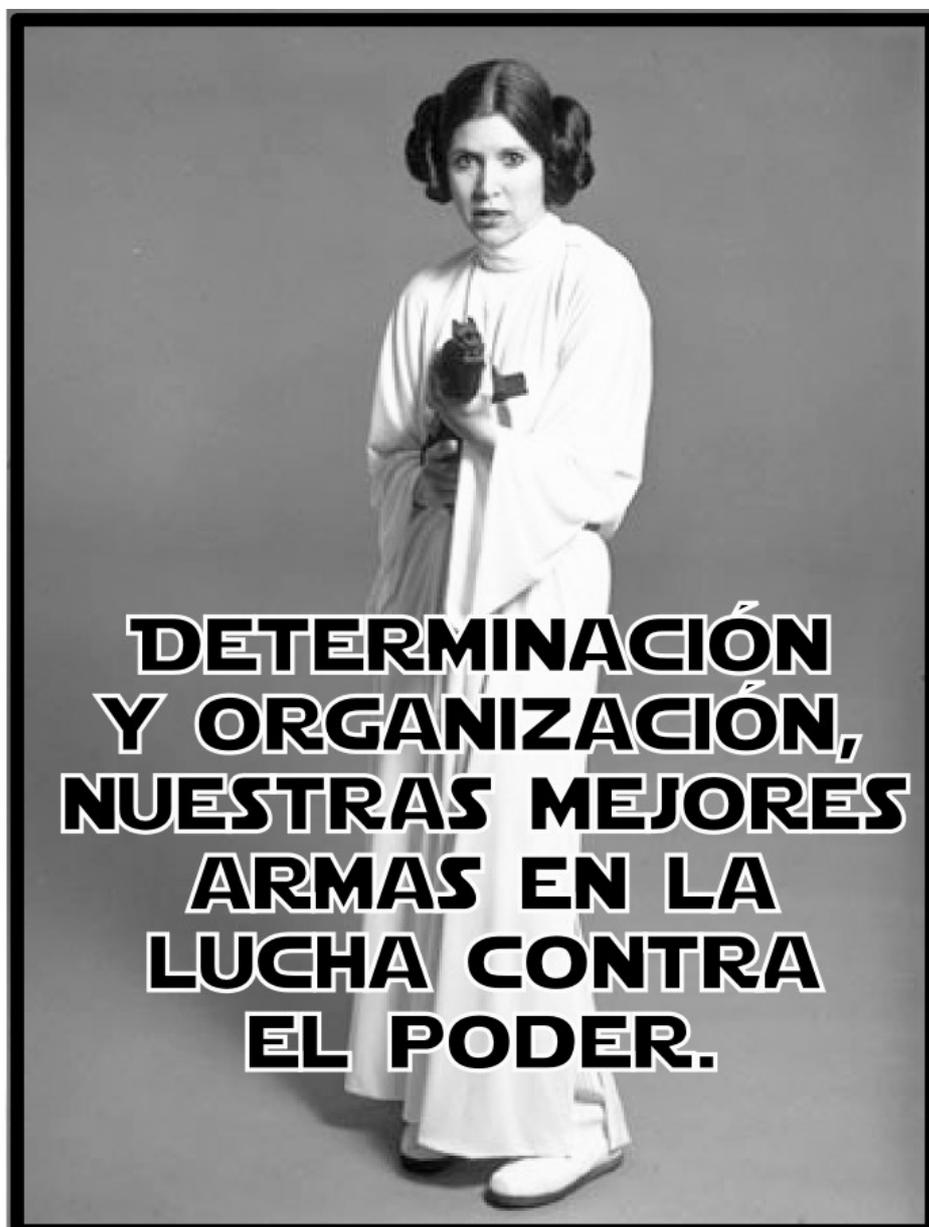
La tarea de facilitación debe ser rotativo, pero es importante tener algo de experiencia o entrenamiento antes de tomar este rol. Su tarea es ayudar la asamblea a estructurarse, enfocarse, dinamizarse, y tomar decisiones. Lxs facilitadorxs no toman las decisiones por la asamblea, han de mantener la neutralidad y usar su opinión sin presión. Es importante recordar que es la responsabilidad de toda la asamblea el tomar

decisiones con respeto, responsabilidad y en una manera colectiva y asamblearia. La facilitadora modera ordenando turnos de palabras, y señalando cuando alguien está: hablando sin turno, repitiendo la misma idea, comportándose de forma agresiva y dominante, cambiando de tema, entrando en detalles antes de decidir los objetivos...

Otras tareas del/la facilitador-a son enfocar y clarificar puntos clave, marcando propuestas ya hechas, resolviendo conflictos asegurando que se puede llegar a un consenso. En general pretenden que la asamblea pueda funcionar y llegar a decisiones con participación de todo aquél que quiera y sin dinámicas opresivas.

El objetivo de tener una facilitadora no es dominar la asamblea, sino visibilizar y compartir este rol hasta que todxs lo puedan asumir y que tal vez no sea necesaria una facilitadora.

Todos estos roles son más útiles en asambleas grandes.



REPARTIR ROLES, COMPARTIR RESPONSABILIDADES...

Hay varias otras tareas que las personas de la asamblea pueden adoptar para ayudar a que todo funcione eficientemente.

- **co-facilitador-a.** La persona que ayuda a la facilitadora. Esta persona puede tomar los turnos de palabra, ayudar con la moderación y relevarla, darle apoyo en general, especialmente en situaciones conflictivas. Si una facilitadora se siente muy involucrada emocionalmente con un tema, se le puede preguntar al/a la co-facilitador-a para que facilite la asamblea, así ella puede tomar un descanso.
- **reloj.** La persona que mira el tiempo y se encarga de informar a la asamblea sobre cuánto tiempo han empleado en hablar de un tema.
- **apuntador-a.** Una persona toma actas con todas las decisiones, actividades, compromisos, fechas y otros datos importantes. El acta puede ser revisada por el colectivo antes de la próxima asamblea. Es aconsejable tener una libreta para escribir el acta en cada asamblea, un calendario para ayudar a organizar las asambleas y apuntar las fechas.
- **observador-a de ondas.** La persona que está atenta a los sentimientos de la gente durante la asamblea y ayuda a resolver conflictos y relajar el ambiente usando herramientas concretas. Los sentimientos forman una parte importantísima en la autogestión y la creación de relaciones horizontales y solidarias.

UNAS HERRAMIENTAS ÚTILES

La facilitadora u otra persona puede proponer utilizar una de estas herramientas en ciertas situaciones difíciles que surgen durante una asamblea.

- **Orden del día:** Permite organizar la asamblea: fijando el objetivo de la misma, sus prioridades, los puntos y propuestas a tratar y el tiempo que emplearemos en cada uno. Es importante tener espacios y métodos para tomar decisiones y coordinar el grupo. Resolver la siguiente pregunta es imprescindible en cada punto: ¿Quiénes son las responsables de llevar a cabo las decisiones del grupo?
- **Ronda:** Cada persona sucesivamente, opina sobre un tema. Esta herramienta es útil en situaciones de desigualdad de participación (por ejemplo cuando solo 2 o 3 personas están hablando), o para generar ideas para propuestas concretas. Es contraproducente en situaciones de tensión o división en el grupo, por que puede facilitar una separación en bandos.
- **Lluvia de ideas:** Todo el mundo, de manera espontánea y caótica, puede lanzar ideas o desarrollar las ideas de los demás. Mejor si una persona está escribiendo todas las ideas. Esta herramienta es útil en situaciones de poca energía, o si una propuesta ya ha fracasado y hay que empezar de nuevo.
- **Separación en parejas:** El grupo se divide en parejas, y cada pareja habla del tema, intentando entender la perspectiva de la otra y llegar a un acuerdo. Mejor si las parejas consisten en personas de opiniones distintas. Esta herramienta es útil en situaciones de exceso de energías (cuando todo el mundo está hablando y nadie está escuchando), o de tensión o división dentro del grupo, desigualdad de participación, o cuando no se

ve como llegar a un acuerdo entre posiciones y necesidades distintas en el grupo. No es útil si hay poca energía.

- **Ejercicio físico o masajes:** alguien propone un pequeño juego o ejercicio que pueda dinamizar al grupo puede hacer de pie. Se pueden realizar masajes o alguna actividad relajante. Estas herramientas son útiles en situaciones de tensión, poca energía, o demasiada energía.

- **Votación indicativa:** si hay dos o tres propuestas distintas y no se puede decidir cual es la mejor, se puede hacer una votación indicativa para ver cual propuesta tiene más apoyo. Esta herramienta no sirve para tomar la decisión definitiva, sino para ver las opiniones de todo el grupo. Es útil en situaciones de desigualdad de participación o cuando hay demasiadas ideas. Puede ser contraproducente en situaciones de tensión o división. También, para valorar cuanta energía los miembros del grupo pueden dedicar a cada propuesta, se puede hacer un sondeo. Cada persona tiene diez votos, les puede dividir entre las propuestas, según cuanto apoyo y compromiso podría dar a cada una.

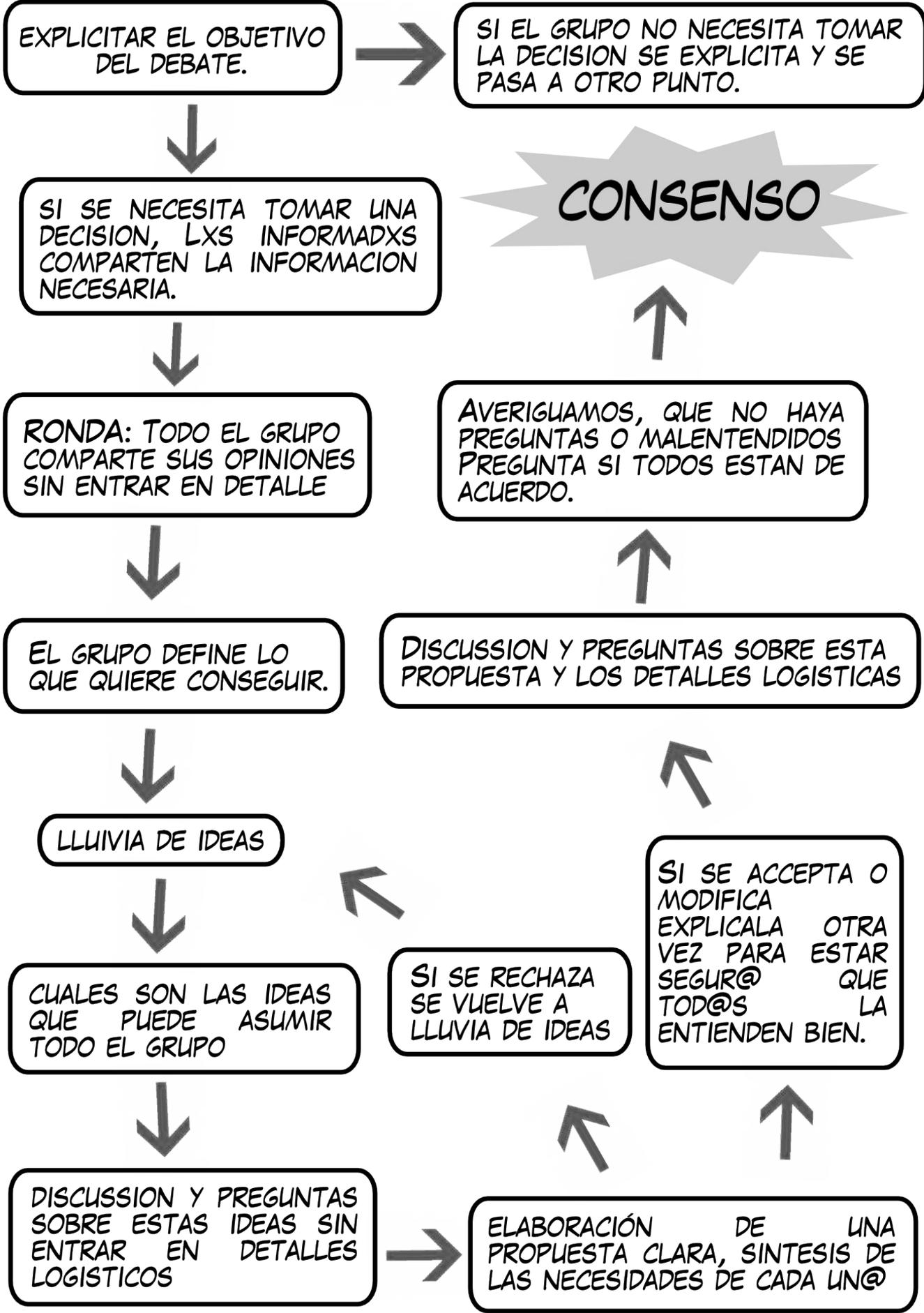
- **Lucha libre de ideas:** dos o tres personas bien informadas en un tema entran al centro del grupo para debatirlo a fondo, mientras los demás escuchan. Este debate puede servir para explorar el tema y desarrollar las ideas de manera más profunda.

- **Ronda de sentimientos:** es una ronda, pero en vez de opinar sobre un tema, cada persona dice como se siente en la vida en general, o en la asamblea. Es muy útil en situaciones de tensión o conflicto, desigualdad de participación, y para currar la afinidad y confianza dentro del grupo.

ESTRUCTURA DE LA ASAMBLEA

Aquí algunas ideas sobre cómo y porqué estructurar una asamblea. Estas sugerencias no son necesarias para cada asamblea, pero pueden ser útiles para asambleas grandes.

- 1/ Introducción dinámica** Se puede empezar con una actividad divertida, como un juego.
- 2/ Presentaciones.** Si hay personas nuevas puede ayudar a que sientan comodxs.
- 3/ Repaso rápido de las decisiones de la última asamblea** ¿Que qué se ha hablado y decidido antes? ¿Cuales son las responsabilidades de cada unx y que se ha hecho?.
- 4/ Cuales son los objetivos de la asamblea.** ¿Qué se quiere conseguir y cómo? ¿Qué temas se necesitan tratar? Se pueden definir los puntos en base a ellos orientar la asamblea.
- 5/ Debate.** Un espacio donde la gente puede comentar sus opiniones en relación de los diferentes temas y hablar sobre ellos.
- 6/ Tomar decisiones:** ¿Cómo se van a tomar las decisiones en cada punto? Se puede llegar a un consenso, se puede llegar a un acuerdo o se puede dejar el punto un tiempo y retomarlo en la próxima asamblea con más información. Cuando se ha tomado una decisión colectivamente, hay que decidir cómo repartir responsabilidades y cuándo se va a llevar a cabo.
- 7/ Valorar y reflexionar.** ¿Cómo ha ido la asamblea? ¿Qué ha funcionado? ¿Qué no? ¿Quién es responsable de qué?, y ¿Cuándo informará al grupo sobre su tarea? ¿Hay algunas fechas o actividades importantes para recordar antes de la próxima asamblea?
- 8/ Planificación de la próxima asamblea.** ¿Qué hay en el orden del día para la próxima asamblea? ¿Cuándo y dónde es la próxima asamblea? ¿Quién la prepara si hace falta?



¿CÓMO ENTENDER LA FALTA DE ORGANIZACIÓN?

El Problema.

Dentro de los círculos autónomos y anarquistas existen bastantes críticas contra las formas de organización federativas, representativas, centralizadas y permanentes. Pero, evidentemente, hay una necesidad de una mayor coordinación y una falta de formas de organización desarrolladas que sean compatibles con nuestra práctica libertaria. La crisis en la okupación en Barcelona en el 2007 es un ejemplo. Después de una ola de desalojos y provocaciones, muchas personas sintieron la necesidad de coordinarse en una respuesta colectiva y efectiva. Se reunieron en la *Asamblea d'Okupes de Barcelona (AOB)*, al principio con mucha participación e ilusión. Pero, poco a poco, la participación disminuyó, la respuesta fue débil y mal organizada (a pesar de la energía puesta por algunas personas, cosa que valoramos y respetamos). La *AOB* desapareció después de la típica fase de auto-reflexión, crisis interna, crisis de auto-definición, y sin acciones ni presencia externa. Mientras tanto, la *AOB* se organizó bajo las formas típicas de un grupo de afinidad cuando no lo era: consenso informal, suposición de que todos tenían el mismo compromiso y papel dentro del grupo, suposición de que el objetivo debería ser hacer acciones juntos, poder en el grupo basado en la participación personal en las asambleas, etc... En muchas otras luchas y situaciones se dio la misma dinámica: participación general o ampliada con mucha energía pero con poca definición, cayendo en una participación especializada, que a su vez se pierde en conflictos personales o ideológicos, debido a la falta de bases comunes, acabando con un grupito de personas más cercanas

que dejan el tema (ahora es un tema, no una lucha) quemadas y desilusionadas, o bien se convierten en un grupo de afinidad para organizar acciones efectivas, aunque a nivel mucho más pequeño.

El Grupo de Afinidad.

En general, en vez de federaciones o asociaciones formales, preferimos los grupos de afinidad. Pero la mayoría de dichos grupos son informales y pasivos. Es decir, en la práctica confundimos los grupos de afinidad con los grupos de amigxs. El segundo está definido por su inercia, sus normas y rituales propios, su incapacidad de crear redes con otros grupos políticos. El crear un grupo de afinidad es una iniciativa intencional que lleva mucho curro: construir la afinidad (porque la afinidad necesaria para salir de fiesta es mucho menor que la necesaria para luchar contra el Estado), organizar acciones y valorarlas después. Un grupo de afinidad es ideal para desarrollar la teoría y la práctica, para resistir a la represión y a la infiltración, para realizar intervenciones estratégicas y acciones peligrosas, para responder y actuar dentro de situaciones posiblemente revolucionarias en la sociedad; para auto-gestionar un proyecto que no necesite crecer mucho ni incluir a un público más amplio. Pero un grupo de afinidad tiene una limitación estricta de fuerza. Tiene pocos recursos y en él no pueden participar muchas personas (en general menos de 20). Para lograr una fuerza mayor, un grupo de afinidad se podría coordinar con otros grupos, pero para eso necesitaría crear un nivel de organización más amplio. Hasta que no haya una multitud de grupos de afinidad activos, no podremos hablar de coordinación entre ellos. ¿Pero cómo se coordinarían dichos grupos?

Consejo de Rueda.

Un consejo de rueda es una asamblea temporal entre



¡¡¡VIVA!!!
DESPUÉS DE SOLO 2
HORAS DE DEBATE,
HEMOS CONSENSUADO
EL COLOR DE LA
PANCARTA.
AHORA NOS FALTA
DECIDIR LO QUE VAMOS
A ESCRIBIR ENCIMA...

muchos grupos de afinidad o racimos de afinidad (una agrupación de grupos de afinidad que tiene conexiones previas y una cierta afinidad ya currada). El consejo tiene la forma de una rueda de bici. En el círculo más pequeño, en el centro, se coloca una persona de cada grupo o racimo de afinidad. Estas personas hablan y toman decisiones sobre una acción en concreto. En el círculo más grande, alrededor, están todas las otras personas de los grupos. Ellas pueden comunicarse con su portavoz y escuchar la asamblea, pero no participan directamente. Esta forma se utiliza para limitar la participación individual y hacer práctica la asamblea. Se asume que en esta asamblea participan de unas cien hasta miles de personas y no pueden hablar todas; por lo tanto, el número ideal de portavoces, de personas que hablan, será de entre diez y cincuenta. Se asume también que todos los grupos ya se han currado un trabajo de crear afinidad y debatir entre ellxs las propuestas. Por lo tanto, se supone que lxs portavoces no se convierten en representantes o líderes porque hablan por asociaciones voluntarias de afinidad que ya han debatido los temas y lxs otrxs miembrxs de los grupos están presentes, escuchan, y pueden comunicarse con su portavoz. Esta forma de organización se ha usado con bastante éxito en algunas grandes movilizaciones (Seattle, Quebec City, Miami, Heiligindamm), en las que miles de personas de manera descentralizada coordinaron acciones sobre ciudades enteras: bloqueando cumbres, realizando disturbios, y respondiendo y moviéndose con más fluidez y rapidez que la policía.

Encuentro.

Un encuentro supone que todxs lxs participantes estén involucradas en luchas sociales, aunque no necesiten una afinidad ideológica ni la misma forma organizativa. Más bien, un encuentro es un espacio para compartir experiencias, construir redes y conocer a lxs demás. No es una organización

en si misma ni una asamblea para realizar una acción o campaña, aunque se espera que muchas de las personas que se conocen aquí realizarán acciones juntas más adelante. Los grupos que lo quieran podrían hacer presentaciones sobre su trabajo o traer distris. También habrían muchos eventos y espacios informales para que la gente pueda conocer a lxs demás y construir redes. El encuentro se nutre de mucha diversidad. Se confía en que cada una de las personas que están ahí luchan por buenas razones, aunque no sean las mismas. No se intenta desarrollar la afinidad sino superar el aislamiento, aprender de las diferencias y reforzar la solidaridad. Lxs Zapatistas han usado el encuentro con éxito, fortaleciendo un movimiento contra el neoliberalismo y sus redes internacionales.

Jornadas.

El objetivo de las jornadas es juntar a muchas personas diversas para profundizar un tema en particular. Puede ser un proyecto pedagógico de un grupo de afinidad que ya se ha currado este tema o puede ser un foro abierto donde cada unx comparte su experiencia y perspectiva. El objetivo de los debates puede ser llegar a algunas bases comunes, o puede ser simplemente debatir, aprender y generar ideas. En el primer caso, se necesita una mayor afinidad y en el segundo se nutre de la diversidad de lxs participantes.

Asamblea Formal.

En algunas situaciones se ve que hay una necesidad de coordinación a largo plazo entre la peña que no tiene afinidad pero lucha junta. Por ejemplo, lxs vecinxs antiespeculativxs de un barrio, lxs anarquistas u okupas de Barcelona, lxs anticarcelarixs de Catalunya, etc. En estos casos, proponemos que es necesaria una asamblea formalmente organizada. En espacios informales, todavía existen reglas y normas, pero sin poder hablar de éstas, no se las puede cambiar. Estas normas

casi siempre vienen de las personas que formaron el grupo en el principio, o las personas con más experiencia y autoridad dentro del grupo. Las personas que no comparten estas normas o preferirían otras no se sienten cómodas en el grupo; queda señalado que no es su grupo, sino un grupo en el que están de visita. Las personas que se sienten cómodas con estas normas quedan en el grupo, las que no, salen.

En una asamblea formal se establecen las reglas y las normas, no para no poder cambiarlas sino al contrario, para que todos las sepan y puedan cambiarlas. Formalizar las normas significa decidir colectivamente cómo se toman las decisiones, cuáles son los roles y cómo se cambian y comparten, qué significa ser miembro del grupo y qué tipo de compromiso se espera de cada uno para ser realmente parte del grupo y no una persona en la periferia. Lo difícil es reconocer que muchas personas no están acostumbradas a pensar en dinámicas o manejarlas. Un trabajo dirigido desproporcionadamente hacia adentro, interno, quema a un grupo. Es decir, que un grupo más diverso no puede trabajar tanto las formas y las normas en el principio sin perder mucha participación (la obsesión libertaria sobre las jerarquías internas, aunque necesaria, es otra norma nuestra que no comparte todo el mundo). Entonces, hay que usar normas más “normales” para la mayoría, aunque sean normas políticamente incorrectas. Por ejemplo, una asamblea vecinal contra la especulación no pertenecería a todos si utilizara el consenso cuando la mayoría nunca lo ha usado. En esta situación, se puede por ejemplo proponer tomar decisiones con votación, pero se decide con un 75% en vez de 51%, para poder acercarse a un consenso y crear la posibilidad de adoptarlo luego, sin crear una dinámica de elites dentro del grupo. También, con el tiempo, cuando el grupo tiene mayor experiencia o intimidad, y cuando hay acciones externas que se pueden equilibrar con reflexión interna, se pueden plantear jornadas de consenso y un debate para decidir si todos

prefieren utilizar el consenso.

Con asambleas formales pierdes algo de las formas ideales y tienes que aguantar una estructura mayor, pero eso crea la posibilidad de coordinarse entre personas que no tienen afinidad. Los grupos de afinidad tienen un papel muy importante, y en ellos funciona el consenso informal, pero no sirven para todas las situaciones. Aunque el capitalismo desapareciera no existiría una afinidad universal, y desde luego no existiría dentro de nuestras luchas.



¿POR QUÉ USAR EL CONSENSO?

Existen muchas formas de tomar decisiones para un grupo, ninguna es perfecta. Puede ser contraproducente usar el consenso en procesos creativos, en decisiones sobre gustos o preferencias, o en situaciones de alto riesgo y emergencia. Pero para la autogestión de un colectivo, el consenso es ideal, a pesar de sus debilidades. Es una herramienta política para explorar otras formas de organizarse, relacionarse. para cualquier grupo que tiene ganas de cambiar radicalmente la sociedad.

Cada miembro del grupo es imprescindible para tomar una decisión. Tomar en cuenta los distintos puntos de vista, escuchar y responder a todos los participantes son preocupaciones del grupo entero... El colectivo no es solo más igualitario sino también más satisfactorio. Las responsabilidades están mejor compartidas. Vía el apoyo mutuo y la colaboración, el grupo puede profundizar sus relaciones, su habilidad de entender y colaborar con el Otro y el respeto a la autonomía de cada individuo.

Por todo esto, intentamos organizarnos vía el consenso.

Si te interesa el tema y quieres consultar otros textos, vamos a poner una bibliografía y una dirección de contacto en <http://revoltosa.squat.net>.

Todxs hemos vivido la desgracia de gastar tres horas o más en una asamblea dando vueltas a los temas que al final acaban sin decisión ninguna, o con una decisión que todo el mundo entiende de manera distinta. Muchas acciones han fracasado sin llegar a realizarse, a causa de una falta de organización previa o por el caos que genera el cuestionar y repasar todas las decisiones anteriores en el momento de actuar. Creemos que hay una necesidad para coordinar luchas a nivel más amplio pero no funcionan las asambleas más grandes o con menos afinidad. Muchxs valoramos la idea del consenso sobre formas de gestión mayoritaria, pero pocxs lo hemos visto funcionar bien. Queremos destruir las jerarquías explotadoras y opresivas en nuestra sociedad, pero a menudo las reproducimos dentro de nuestros colectivos.

Nosotrxs creemos que las habilidades y conocimientos sociales son como músculos: si no los usas, los pierdes, y para recuperarlos, necesitas entrenarte. Dentro de la civilización occidental, estamos entrenadxs en las jerarquías, el obedecer o dar ordenes, el debatir ideas abstractas sin poder realizarlas... Vemos que en otros sitios, las personas en las luchas horizontales y libertarias han entrenado mucho estos músculos sociales y lo queremos hacer también.

Con este taller pretendemos entender el consenso falso, proporcionar herramientas concretas para un consenso real, pensar en estructuras de coordinación, examinar dinámicas de poder internas y cuestionar las divisiones de caos/estructura y espontaneidad/formalidad.

Porque también hemos vivido la ilusión de montar proyectos decididos y asumidos colectivamente superando las diferencias y construyendo la fuerza para auto-gestionar nuestras vidas.