

La asamblea: el porqué en el anarquismo.

Entendemos el anarquismo como la filosofía política o social que considera que la jerarquía debe ser abolida y con ello todas sus manifestaciones. En consecuencia ningún ser humano debe dominar a otro ni ser dominado. La dominación es degradante y humillante; somete la voluntad y el juicio de los dominados a la voluntad y al juicio de los dominadores, destruyendo así a la persona dominada, que se convierte en objeto del dominador.

Las anarquistas, en consecuencia, buscan un método de organización no jerárquico y ausente de cualquier tipo de dominación. En la base de la organización encontramos una herramienta:

LA ASAMBLEA. Entendida esta como un órgano horizontal, abierto a todas las personas que integran el grupo y que tiene como objetivos:

- La participación plena de todas las personas que integran el grupo. En la cual todos los miembros son alentados a hablar y decir lo que piensan no solo a acudir a la misma.
- La responsabilidad compartida de todas las integrantes del grupo, para formar un sentimiento de responsabilidad hacia el grupo y la creación de acuerdos.
- La comprensión mutua de modo que todas las personas que integran el grupo, que aceptan y comprenden las necesidades e intereses del resto de personas del grupo facilitando así la incorporación de distintos puntos de vista a los acuerdos alcanzados.
- La creación de soluciones inclusivas, que contienen todos los puntos de vista de las personas del grupo.

Esta asamblea necesita dotarse de herramientas de decisión grupal que refuercen los objetivos anteriores. Existen diversos métodos de decisión colectiva algunos de ellos jerárquicos, otros hacen hincapié en la rapidez de decisión y la eficacia, ejemplos de distintos métodos son:

- Autoridad: el grupo al completo genera ideas y realiza trabajo pero la decisión final está en una persona o grupo reducido.
- Votación por mayoría: el grupo vota sobre un tema en cuestión tras un periodo de debate o discusión. La mayoría gana aunque esta mayoría puede ser ponderada.
- Votación por minoría: el grupo después de un debate o deliberación vota la opción más impopular, el proceso se repite hasta que solo queda una opción.
- Unanimidad: todas las personas del grupo están de acuerdo con la decisión a tomar.
- Consenso.

El consenso como método

Se llama consenso a un método de toma de decisiones en el cual todas las personas que intervienen en el mismo sienten como **suya la decisión final tomada**. A diferencia de la unanimidad en la cual todas las personas están de acuerdo con la decisión final, en el consenso no todas las personas tienen porqué estar de acuerdo en la decisión pero **todas tienen que estar dispuestas a aceptarla y apoyarla**. La toma de decisiones por consenso es especialmente visible en el anarquismo, pero no es exclusiva del mismo.

El anarquismo que refuerza al individuo frente al grupo encuentra en el consenso la forma de asegurar que toda persona participa de la toma de decisiones y puede hacer entender su posición. Permite por lo tanto salvaguardar, a todas, la integridad de su persona y no olvidar sus intereses en beneficio de terceros (como ocurre en los procesos de votación). **La horizontalidad y la búsqueda del consenso nacen en el anarquismo de forma natural como la expresión del rechazo al autoritarismo, de la voluntad de eliminar la dominación.**

El consenso no es la búsqueda del mínimo común denominador sino la exploración de soluciones que tengan en cuenta las aspiraciones y objeciones de todo el grupo mediante un proceso deliberativo en el cual las propuestas iniciales se transforman gradualmente hacia la solución colectiva final.

Sobre las condiciones previas y el tipo de acuerdos.

El consenso es un método de decisión que requiere de unas condiciones previas para que pueda tener éxito, entre estas condiciones es fundamental:

- Afinidad.
- Propuestas de éxito: no es una buena idea elegir entre dos males, si ese es el caso es mejor tomar la decisión a cara o cruz.
- Tiempo. El proceso de consenso es un proceso que debe tomar el tiempo necesario para alcanzar la propuesta correcta por lo tanto no debe estar constreñido por el tiempo.
- Cuando no hay suficiente información – preguntarse más bien si podemos conseguir más información, y cómo.
- Aceptar al moderador.
- Todas las personas participan.
- Escucha activa: con atención y respeto.
- Las integrantes de la misma siempre buscan la solución.
- Respetar los horarios.
- Contar con una agenda acordada y apegarse a ella.
- Respetar los turnos de palabra.
- Evitar las posiciones de conflicto.
- No se puede atacar verbalmente ni culpar.
- Expresarse con claridad, síntesis y honestidad.
- Tratar a todos como iguales.
- Estamos de acuerdo en que podemos estar en desacuerdo.

El consenso debe generar propuestas/acuerdos suficientemente amplios para que el colectivo no llegue al bloqueo consensual. Esto significa que no todas las decisiones se deben tomar mediante este método y por lo tanto los consensos alcanzados previamente deben tener un carácter genérico sin entrar en los detalles de implementación, para que así cualquier miembro del colectivo ante la necesidad de tener que tomar una decisión inmediata siempre tenga una referencia. Estos detalles deben ser decididos a la hora de llevar a cabo los acuerdos sin contravenir ni estos ni previos acuerdos. Por ejemplo una asamblea puede decidir mediante

consenso ponerse en contacto con urgencia con otra asamblea para resolver un problema común, el método de contacto debe ser decidido por las personas que realizarán el contacto teniendo en cuenta la urgencia y las necesidades de comunicación.

Sobre los roles.

Para trabajar el proceso de consenso no son necesarios más roles que los que necesita una asamblea ordinaria pudiendo asumir el rol de facilitador el moderador de la misma. Por lo tanto los roles necesarios son:

El moderador/a:

Es la persona encargada de que el proceso de toma de decisión fluya de forma adecuada, es un guía **imparcial** del proceso que hace todo lo que esté en su mano para que el proceso de toma de decisión sea más sencillo y ágil para el grupo. Para desempeñar adecuadamente su función no debe expresar opiniones sesgadas ni parciales sobre los contenidos y tampoco debe intervenir en el proceso como participante.

El moderador/a debe abandonar la función del mismo cuando tenga un interés personal en los resultados de la toma de decisiones o de algún modo no pueda ser imparcial en el proceso. En este caso alguien debe tomar el lugar como moderador/a

Responsabilidades:

- Asegura que se respete la agenda acordada para la asamblea.
- Considera las necesidades del grupo en su conjunto.
- Mantener una participación equitativa entre todas las personas que asisten a la asamblea.
- Procurar que la asamblea se centre en el objetivo principal de la reunión, manteniendo la concentración del grupo y la energía enfocada.
- Participa en la preparación de la asamblea.
- Apoya la toma de actas asegurándose de que se refleje lo importante.
- Consigue voluntarios (si no se usa algún sistema de rotación de tareas) para las otras funciones del proceso.
- Debe procurar que se mantenga un ambiente de cordialidad y confianza.
- Expone los casos de conflicto y sugiere procedimientos para resolverlos.
- Recopila los acuerdos.
- Visualiza el grado de acuerdo y prueba a ver si hay consenso.
- Cierra la reunión.

Principiante“El observador objetivo”

Habilidades:

Entiende el procedimiento del consenso y lo puede explicar con claridad.
Puede guiar al grupo a lo largo de una agenda sencilla pero completa.
Hace preguntas para facilitar el proceso.
Mantiene presente el orden en que se haya pedido la palabra.
Participa en la preparación de la reunión.
Busca apoyo y consejos de los facilitadores con más experiencia.



Intermedio“El capacitado”

Habilidades:

Use el proceso para ayudar al grupo a “destrabarse”.
Identifica las polaridades y ayuda a disolverlas.
Aclara cuestiones redundantes; proporciona análisis y síntesis.
Inician y participan en la planificación de las reuniones.
Representa una excelente justicia y equilibrio de género.
Está personalmente comprometido con que todo salga bien.
Colabora con otros facilitadores y les da apoyo.



Experto“Bodhidharma”

Habilidades:

Conoce bien el proyecto,
por lo que puede ayudar a dar soluciones creativas.
Modelo de compromiso, responsabilidad y respeto.
Enaltece el sentido de importancia de la misión del grupo
para generar curación, lograr metas, y sustentar comunidad.
Se ofrece para capacitar a moderadores,
escribe artículos sobre la facilitación,
organiza e implementa talleres de facilitación.



Toma de actas:

La persona encargada de tomar el acta de la reunión deben asegurarse de que en la misma figuran:

- Fecha, hora de inicio y de fin.
- Lugar de reunión.
- Nombres de los asistentes.
- Resumen del debate (sólo las ideas clave, sin incluir los nombres).
- Registra las personas que se aparten y sus motivos así como los bloqueos.
- Todas las decisiones en los mismos términos que se acordaron.

Turno de palabras:

- Toma turnos de palabra según las condiciones acordadas por el grupo.
- No pierde de vista los límites de tiempo que el grupo se haya impuesto.
- Permanece atento a reloj o cronómetro.
- Procura que todos los miembros del grupo participen equitativamente.

Sobre el formato de la propuesta.

Una buena propuesta debe tener ser enunciada con la mayor claridad y brevedad posible dando todos los detalles necesarios para entenderla en su totalidad. El contenido mínimo de la misma debe ser:

1. **Título:** Breve y explícito.
2. **Nombre(s):** nombres de los patrocinadores.
3. **Antecedentes:** descripción del problema a resolver.
4. **Objetivos:** Que se intenta lograr con la propuesta.
5. **Acciones a seguir:** información detallada de las acciones a seguir.
6. **Pros y contras:** lista pormenorizada de pros y contras detectados de la propuesta.
7. **Alternativas.**

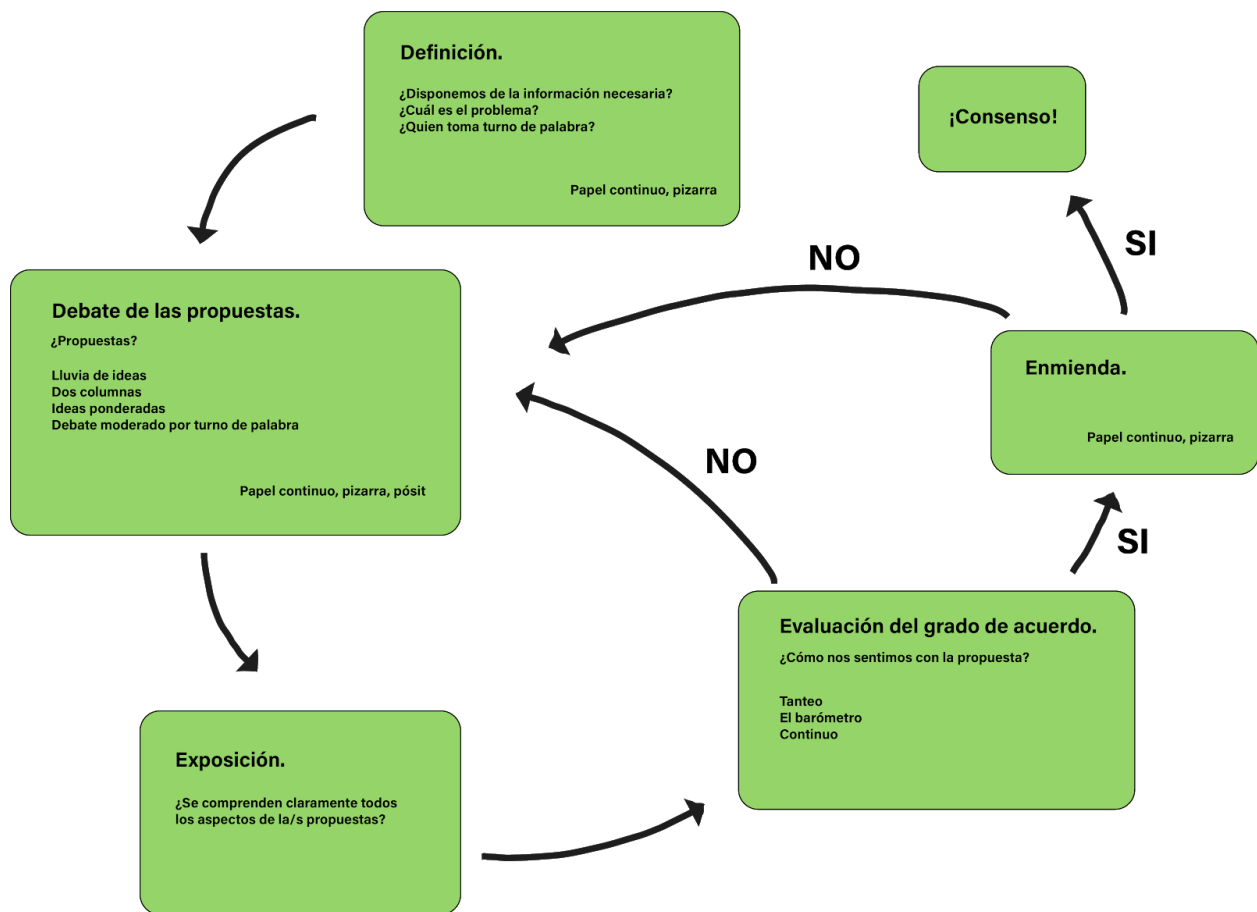
Sobre las posturas posibles frente a una propuesta.

Durante el proceso de consenso un miembro del grupo puede tomar únicamente cuatro posturas:

- **Bloqueo:** el bloqueo significa impedir que se continúe con la toma de una decisión mientras el bloqueo persista. El bloqueo es un instrumento que se debe usar únicamente en última instancia y en contadas ocasiones como por ejemplo cuando la propuesta viole los valores o la ética del grupo.
- **Apartarse:** apartarse significa que no se apoya la propuesta a nivel personal pero deja libertad al resto del grupo para decidir sobre la misma aceptando el resultado. Al apartarse el individuo queda exento de toda responsabilidad en la implementación de la decisión en cuestión y por lo tanto los nombres de las personas que se apartan deben figurar en el acta. Al igual que el bloqueo apartarse es una medida que se debe tomar con precaución siempre tratando de alcanzar el consenso.
- **Indiferencia:** en este caso la persona no considera necesaria la toma de decisión por consenso y le resulta indiferente el resultado. Por lo tanto le da igual la propuesta consensuada y aceptará la misma sea cual sea.
- **Consentimiento:** como el nombre indica dar el consentimiento significa sentir como propia la decisión tomada y por lo tanto alcanzar el consenso. Aunque no todos los aspectos de la propuesta gusten a la persona que da el consentimiento, en su conjunto la propuesta es aceptada.

Sobre los pasos necesarios para alcanzar el consenso.

El proceso de consenso suele llevar una serie de pasos realizados de forma implícita en grupos con mucho trabajo consensual o explícita en grupos en los cuales la técnica todavía no está muy afianzada o la afinidad no es suficiente. En cuanto a la distribución física de las personas que participan en el proceso, es importante indicar que la misma influye de forma determinante en la forma en que el grupo se relaciona y expresa durante el trabajo consensual por lo que preferiblemente se buscará una disposición circular sin nada en medio ya que esta distribución pone en pie de igualdad a todas las personas.



Paso primero: definición.

En este paso se debe definir de forma clara y pormenorizada la decisión a tomar a todas las personas del grupo. Las preguntas clave que debe resolver esta fase del proceso son:

- Roles y pasos del proceso: moderación, turno de palabra, etc.

- ¿Disponemos de la información necesaria?
- El problema es ...

Segundo paso: debate.

En esta fase del proceso de consenso el objetivo es que **todas** las personas expongan **claramente** sus miedos, inquietudes, dudas sobre las propuestas que se presenten. Discutiendo los pros y los contras de cada propuesta. En este momento es vital asegurarse de que cada persona tenga oportunidad de hacer aportaciones y que todos los puntos de vista sean tenidos en cuenta. Esta fase se puede dividir en dos partes: pidiendo que inicialmente solo se hable sobre los miedos, deseos, dudas e inquietudes de las personas del grupo y posteriormente solo de las propuestas.

Para conseguir una participación plena e igualitaria se puede hacer uso de distintas herramientas:

- Turno abierto (lluvia de ideas) sobre las posibles soluciones. Se ponen todas por escrito en un lugar visible a toda la asamblea (por ejemplo papel continuo en el centro del círculo).
- Ronda o turno circular. En caso de que algunas personas de la asamblea les cueste expresarse en público o que cueste arrancar se puede realizar una serie de turnos de palabra obligatorios siguiendo un orden preestablecido (de izquierda a derecha o viceversa, etc).
- Dinámica de ideas ponderadas o dos columnas.
- Turno de palabra en el que la persona encargada del mismo controla quien es la persona con el mismo y si quedan más turnos disponible o no (de acuerdo con el moderador).
- Dinámicas variadas que cumplan el objetivo de esta fase del proceso.

El producto de esta fase debe ser una lista corta de propuestas claramente redactadas y en la que figure para cada una de las propuestas toda la información obtenida. Esta lista debe ser claramente visible a todas las personas presentes.

Tercer paso: síntesis de las propuestas.

Sobre las propuestas expuestas se realiza un debate con el objetivo de sintetizarlas, integrarlas y combinarlas. Como en el caso anterior es importante que el moderador/a apunte en un lugar visible las propuestas sintéticas generadas. Durante esta fase es imprescindible:

- Esforzarse en incorporar todos los puntos de vista en la síntesis.
- No formar frentes de confrontación.
- Esforzarse por entender la posición de otros.

Algunas herramientas que facilitan este proceso son:

- Eliminar las opciones que tienen menos interés.
- Organizar las opciones en bloques o grupos relacionados.
- Pedir al grupo que seleccionen las 2 o 3 opciones preferidas.

El objetivo final de esta fase es obtener una propuesta sintética que englobe todas las inquietudes del grupo.

Cuarto paso: exposición.

La persona encargada de la moderación expone en voz alta la/s propuesta/s para que todo el mundo tenga claro.

Quinto paso: evaluación del grado de acuerdo.

Evaluar el grado de acuerdo del grupo respecto a una propuesta significa localizar los posibles bloqueos, personas que se apartan así como el grado de consentimiento. En caso de que existan objeciones (bloqueo) a la/s propuesta/s se vuelve al paso 3 teniendo las personas que realizan esas objeciones la obligación de reformular las mismas en forma de propuestas.

Algunas herramientas útiles para evaluar el grado de consenso son:

El tanteo.

Esta es una herramienta de gran utilidad para construir el consenso ya que proporciona una idea clara del estado del grupo frente a una propuesta. Cuando la persona facilitadora cree que hay una solución o idea que puede ser apoyada por la mayoría del grupo.

1. Que las personas que apoyan la propuesta levanten la mano únicamente para medir el grado de consenso.
2. Si tres cuartas partes del grupo o más apoyan la solución, la persona facilitadora se dirige a las que no han levantado la mano preguntando por los cambios que hiciesen que la propuesta fuese asumible y si estarían dispuestas a apartarse.

Barómetro.

Se pide al grupo que levanten su mano de la siguiente manera:

- Con el pulgar hacia abajo, si la persona se opone a la propuesta concreta.
- Con el pulgar extendido en diagonal hacia abajo, si la persona está dispuesta a apoyar la propuesta con ciertas reservas.
- Con el pulgar extendido en diagonal hacia arriba, si la persona otorga un apoyo moderado a la propuesta.

- Con el pulgar hacia arriba, si la persona apoya totalmente la propuesta.

El continuo.

Se pide que la gente se sitúe a lo largo de una línea imaginaria indicando su posición respecto a la propuesta. A continuación, la persona facilitadora invita a la gente a comentar porque se ha situado en ese punto concreto de la línea.

Sexto paso: enmienda.

Si la propuesta no tiene ningún bloqueo se procede a realizar un rápido debate sobre posibles enmiendas menores que deben ser incorporadas a la propuesta. En este punto es necesario evaluar de nuevo la presencia de bloqueos y en caso de existir volver al tercer paso.

Séptimo paso: ¡Consenso!

Finalmente el grupo ha alcanzado el consenso por lo tanto ahora se deben tratar los aspectos prácticos para llevar a cabo la misma dividiendo el acuerdo en tareas que serán asignadas a personas o grupos y si es necesario se les dará un seguimiento en las próximas asambleas.

Sobre cuando no se puede alcanzar el consenso

En ocasiones una o más personas bloquean un proceso de consenso y no se ve la solución. Aún en estos casos no está todo perdido, en estos casos se puede optar por tomar una de las siguientes opciones (entre otras):

- Indiferencia o apartarse. Las dos situaciones deben quedar reflejadas en acta.
- Dejar que la persona más implicada/afectada tome la decisión.
- Dejar la decisión para otro momento en el futuro.
- Romper la propuesta de manera que se llegue a acuerdo sobre aspectos de la misma y dejar para otro momento los puntos más conflictivos.
- Tratar de ahondar más en el problema para realizar un nuevo proceso de consenso.
- ¿Cuán importante es la decisión en este momento? Proponer un futuro no inmediato en el que no se ha tomado ninguna acción y debatir sobre el mismo.
- Echar a suertes.
- Recurrir a un/a facilitador/a externo.
- Acordar que si no se llega a consenso y como medida de apoyo se puede recurrir a una mayoría del 80 o 90%.
- Abandonar el grupo (fracaso colectivo).

Herramientas de debate.

Ideas ponderadas:

1. Durante cinco minutos aproximadamente, cada persona del grupo, individualmente, ha de anotar las dudas, miedos, propuestas, etc que le vienen a la cabeza sobre la decisión que se debate en un posit.
2. Los participantes uno por uno, explican lo que han escrito y lo colocan en la pizarra (en orden alfabético). Si alguien no quiere participar, puede “pasar” y si alguien tiene una idea que ya se ha aportado no la coloca en la pizarra.
3. En este momento la persona encargada de la moderación indica que se pueden pedir las aclaraciones que sean necesarias con el objetivo de que todas las ideas anotadas queden claras.
4. El paso siguiente consiste en que cada participante jerarquiza las ideas expuestas, puntuando con un 1 la que considera más importante, con un 2, la segunda en importancia, con un 3, la tercera, y así sucesivamente hasta haber puntuado todas las ideas expuestas. Cada puntuación se suma a las que anteriormente tenía el pósito.
5. Se debate sobre los resultados.

Dos columnas:

El **proceso a seguir** es el siguiente:

1. Las propuestas o alternativas deberán quedar anotadas en un extremo de la pizarra, ordenadas alfabéticamente. Se divide el espacio restante de la pizarra en dos partes, con una raya vertical. En una parte se escribirá “*Aspectos positivos*” y en la otra “*Consecuencias no deseadas*”.
2. A continuación se lee la primera propuesta y se pide a todos los participantes que colaboren explicitando los aspectos positivos que perciben en ellas (qué aspectos del problema solucionan, qué ventajas comporta, etc.) y se van anotando en la pizarra, en la columna correspondiente.
3. Después se pide a los participantes que piensen y expliquen las “consecuencias no deseadas” de la misma propuesta (que puede pasar si hacemos esto, cómo podrían evolucionar los hechos si llevamos a cabo la propuesta, etc.), y también se anotan en la columna correspondiente.
4. Se debate sobre los resultados.

Círculo samoano.

Se dispone un círculo de asientos interior en el cual se sienta una persona por cada uno de los puntos de vista principales (representándolos) y se dejan algunas (3 o 4) sillas vacías. Solo las personas en el círculo interior pueden hablar así que cuando alguien quiere intervenir tiene que ocupar una de las sillas libres del interior volviendo a su asiento cuando termine de hablar.

Habladoras y calladas.

Se pide a cada persona se defina como habladora o callada y después se pide que las personas habladoras formen un círculo y debatan sobre la decisión a tomar mientras que las calladas escuchan. Pasado un tiempo predeterminado se cambian los roles y las habladoras escuchan mientras las calladas hablan.

Silencio.

En momentos difíciles la persona encargada de la moderación puede indicar que se van a tomar 5 minutos de silencio para la reflexión personal, tomar notas, meditar, etc.

Resumen.

Ayuda a que la gente se sienta escuchada y a que las personas que forman parte del grupo escuchen y por lo tanto asimilen las ideas principales sacadas hasta el momento. Sirve para asentar las ideas de las presentes.

Técnicas especiales de escucha.

Por ejemplo, repetir las ideas principales expuestas por la persona que habla o pedir que haga esto algunas personas determinadas del grupo.

Evaluar conjuntamente el proceso de diálogo.

Se realiza una ronda con las siguientes preguntas: ¿qué es lo que más me gusta de esta sesión de diálogo?, ¿qué crees que podríamos hacer mejor?