

# Reflexiones sobre la democracia radical y sus procesos

---

*Extraídas del taller de aprendizaje colectivo "Asamblearismo y democracia de base" de la acampada de [indignad@s](mailto:indignad@s15m.org) 15-M de Córdoba*



Reflexiones sobre la democracia radical y sus procesos by [Óscar Martín Martínez e Indignad@s 15-M](mailto:oskiiii@riseup.net) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Unported License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/). Permissions beyond the scope of this license may be available at [mailto://oskiiii@riseup.net](mailto:oskiiii@riseup.net).

## **Democracia radical o de base. Participación directa e indirecta.**

El cajón de sastre en que se ha convertido el término democracia nos obliga a utilizar apellidos para designar los distintos tipos de realidades conceptuales que se engloban en él.

### Democracia autoritaria

La democracia ante la que "Indignadas 15-M" reacciona es en ocasiones llamada democracia burguesa. También podríamos llamarla democracia neoliberal o democracia autoritaria. La realidad de esta democracia es que no deja mucho poder en el pueblo, ya que elegimos una persona o un grupo oligárquico que nos representa durante cuatro años, durante los cuales no están obligados a consultar al pueblo, a las bases, para tomar las decisiones.

### Democracia participativa

En base a esta realidad, en Indignadas 15-M hay un amplio gradiente de posicionamientos particulares en cuanto a la búsqueda de alternativas a esta democracia autoritaria. Aún así, podríamos situar estos posicionamientos en torno a dos nuevas formas de democracia propuestas.

La primera de ellas es la llamada democracia participativa, que apuesta por renovar las viejas instituciones y herramientas, e insuflarles oxígeno a la vez que se acercan al poder popular. Entrarían aquí dentro propuestas como referendos, listas abiertas, presupuestos participativos, etc.

### Democracia radical o de base

Aclarar primero que el apellido "radical", aunque es tergiversado por el sistema y el estado para otorgarle el significado de violento y agresivo, responde a la definición de "aquello que parte de la raíz, de la base". Es por esta tergiversación por lo que a veces se usa de manera algo eufemística el apellido "de base", en lugar de "radical".

En base a esto, la democracia radical, segunda propuesta aglutinadora del imaginario de las indignad@s, es aquella que parte de la raíz, de las bases, aquella que incorpora la democracia, el poder, y los procesos de decisión a lo cotidiano y lo diario. Es la democracia que se está practicando en las acampadas, y aquella sobre la que se centra este taller.

De esta manera, indignadas 15-M incorpora su objetivo en los medios para conseguirlo: el fin está en los medios. A este tipo de prácticas se las llama prefigurativas, y son muy comunes dentro del activismo, los movimientos de base y revolucionarios, ya que los cambios ocurren lentos, y por ello trasladar desde ya a nuestro pequeño entorno las prácticas en las que creemos, se convierte en la única forma de que podamos vivir ahora nuestro mundo objetivo.

A medida que los procesos democráticos de base crecen en cuanto a número de personas se hacen menos gestionables, y a veces se hace necesario subdividir los procesos asamblearios grandes en pequeños procesos que tomen decisiones grupales, para que luego una persona haga de portavoz de cada grupo y lo represente en una asamblea de portavoces. Sin embargo, a diferencia de lo que ocurre en democracias

autoritarias, esta representatividad se ostenta solamente para las cuestiones que se han debatido en las asambleas grupales (que además deben de tener un orden del día común). Si en la asamblea de portavoces aparece nueva información o cuestiones, las portavoces deberán devolverlas a los grupos y no podrán tomar una decisión sobre eso, ya que no representan al grupo salvo para las cuestiones debatidas de antemano.

## **Mecanismos de toma de decisiones**

En el punto anterior evaluamos el nivel de democracia en función de la participación o no de todas las personas en el proceso. Pero para que esta participación de cada decisión sea efectiva, el proceso por el cual se toman las decisiones deberá cuidar de que todas las opiniones participantes sean, además, tenidas en cuenta.

### Toma de decisiones por votación

En la toma de decisiones por votación, cada persona se expresa a favor, en contra o se abstiene para una cuestión determinada. Esta posición puede ser expresada directamente o bien después de un debate previo. Se suman los votos, y la decisión tomada es aquella que cuenta con mas votos. Como veremos mas adelante, este mecanismo no es democrático ya que discrimina la opinión de las minorías. Por tanto, desde la perspectiva de la democracia radical, en el caso de un referéndum hablaríamos de un proceso de base, ya que todas las personas participan directamente de una votación, pero no de un proceso totalmente democrático.

### Toma de decisiones por consenso

En esta metodología se debate hasta que todas las personas están de acuerdo en una propuesta. Esto es algo que a priori se presenta utópico desde la lógica de competitividad imperante en nuestro imaginario, que nos lleva a mecanismos basados en convencer y mover la opinión de las demás personas hacia nuestro punto de vista. Pero este planteamiento dista mucho de la realidad, ya que lo que se mueve en el consenso, mas que la opinión de las personas, es la propuesta, que ha de modificarse hasta encontrar una que englobe a todas las personas que participan. Entramos en una nueva lógica basada en la creación colectiva y la cooperación para alcanzar un bien común.

Haciendo uso del símil de la elección del mejor traje, encontramos que en la lógica de la votación los debates se basan en convencer a las demás personas de me hagan un traje a medida, mientras que en la nueva lógica del consenso el debate busca encontrar un traje que no está hecho a la medida de nadie, pero que todas las personas pueden vestir. Y esto implica que unas encontraremos que nos viene largo de mangas, otras que nos queda corto de tiro, etc., pero todas cabemos dentro. Es por todo esto por lo que las votaciones con debate previo tampoco garantizan la inclusión de las minorías, ya que estos debates no obedecen a una lógica de construcción colectiva de ideas ni de inclusión.

Como conclusión, justo por este cambio en el imaginario que requiere, el consenso es, mas allá de una herramienta de toma de decisiones, y un nuevo modo de afrontar la vida y las relaciones humanas.

### ¿Por qué es mejor consensuar que votar?

El primer argumento a favor de consensuar es justamente el carácter discriminatorio de los procesos de votación cuantitativa. La opinión que tengan mas personas, es decir, la de la mayoría, no tiene por que ser mas válida o beneficiosa que la de las minorías.

Sin embargo, hay que cuidar también la no discriminación en procesos de

consenso, ya que las personas que tienen mas problemas de para socializarse, las personas mas introvertidas, pueden quedar discriminadas de los debates. Esto es algo a trabajar en los grupos que deciden por consenso, mediante formación y empoderamiento paulatino de estas personas. Con esta formación continua, la desventaja se convierte en ventaja, ya que mientras la votación asume esto como una limitación y no lo trabaja, el consenso acompañado de formación incide sobre el crecimiento personal y lo fomenta.

Otra cuestión a cuidar es el hecho de que una persona puede parar todo un proceso malintencionadamente, si se cierra en un desacuerdo en todas las decisiones. Es lo que se viene a llamar "dictadura de las minorías". Esto es gestionable desde la confianza, y desde el compromiso mutuo de todas las personas que participan del proceso, consistente en trabajar en favor del colectivo y de buena fe. Este límite del consenso será tratado mas adelante con algo más de profundidad.

Otro problema grave de las votaciones es que permiten que participe gente desinformada (la manipulación por desinformación es una de las grandes estrategias de la democracia autoritaria). El consenso, por su propia naturaleza, requiere formación previa, ya que hay que justificar los desacuerdos y retroalimentar cada nueva propuesta con ellos, para caminar hacia la inclusividad. De nuevo es un contra que se vuelve pro a través del un trabajo de crecimiento personal en colectivo.

Uno de los argumentos mas usados en contra del consenso es la lentitud con que las decisiones salen adelante. Es cierto que la votación es mas rápida y que, en ocasiones, simplemente no se puede llegar a un consenso para ciertas cuestiones. Sin embargo, las decisiones tomadas por consenso son de infinita mayor calidad que las tomadas por votación, ya que todas las personas sienten la decisión como suya y todas ponen fuerzas en llevarla a cabo, mientras que la votación fomenta minorías discriminadas que luego no creen en la decisión y pueden no aportar fuerzas a su ejecución.

En esta línea también, la votación fomenta la creación de facciones, ya que para ganar un debate solo hay que crear un grupo con una opinión común preacordada, que puede "llevarse el gato al agua" sistemáticamente con esta práctica. El consenso, por contra, fomenta el sentir de grupo, al resaltar los puntos ideológicos comunes, a la vez que reconoce y respeta los puntos de heterogeneidad que nos hacen personas diferentes, diversas y que nos enriquecemos mutuamente.

<b>Votacion</b>		<b>Consenso</b>	
<b>A favor</b>	<b>En contra</b>	<b>A favor</b>	<b>En contra</b>
	Discriminación de las minorías. Una sola persona puede tener la opinión válida		Dictadura de la minoría. Abuso del bloqueo.  Discriminación de aquellas personas con problemas de socialización (Formación)
No requiere formación	Participa gente desinformada. No se crea sentido de la responsabilidad sobre la decisión		Requiere formación y responsabilidad
	Las decisiones tomadas cuentan con el apoyo de algunas solamente	Todas sienten la decisión como suya	
Es rápida			Los procesos se alargan mas. A veces no se puede tomar una decisión simplemente
	Fomenta las facciones	Fomenta en sentir colectivo, a la vez que la individualidad de pensamiento	

Si miramos al cuadro resumen, encontramos que las dinámicas de la votación nos ofrecen velocidad, baja calidad, individualismo y confrontación, mientras que las del consenso un ritmo pausado, decisiones firmes y solidas, cooperación y fomento de las relaciones humanas. Justo las características del mundo que tenemos en el primer caso, y las del mundo que queremos, en el segundo.

El consenso es, además, la forma en que acostumbramos a decidir inconscientemente en nuestras familias, en nuestros grupos de confianza. Obedece a la lógica de las emociones y los cuidados mutuos.

## El mecanismo del consenso

Como ya hemos dicho, el consenso se basa en la búsqueda del “traje de mínimos”. No buscamos estar de acuerdo en todo, sino encontrar hasta donde estamos de acuerdo, y convertir ese mínimo común en nuestra identidad grupal, sin renunciar al lo que nos diferencia, que sería nuestra identidad personal.

Es por ello que la única forma de encontrar el consenso es tener claro de que el objetivo no es contaminar a todas con nuestra manera de pensar, sino sentirnos incluidas en unos mínimos comunes. Y como todos los procesos colectivos (compartir piso, trabajo en grupo, relaciones sentimentales) el consenso requiere de nosotras que renunciemos o cedamos en favor del bien común.

También es cierto, como hemos dicho, que si para una propuesta o cuestión no hay un mínimo común, simplemente esa decisión no se puede tomar, y las acciones que conllevan no se llevan a cabo, sin más. Por ejemplo, si en un grupo no hay acuerdo sobre si declararse apartidista o partidista, simplemente el grupo no se pronuncia en este aspecto.

Para cada punto a tratar, el consenso es un proceso de abrir y cerrar:

- Abrir el debate: Las personas van manifestando sus opiniones o lo que piensan con respecto al punto. De manera natural empiezan a surgir propuestas.
- Cerrar el debate: Van surgiendo propuestas y opiniones, y se trata de que cada nueva propuesta se construya sobre las propuestas anteriores y la inclusión del posicionamiento de las personas que manifestaron desacuerdo. Las propuestas son el alimento del consenso. Sólo una propuesta lanzada desde la empatía con el grupo es capaz de englobar a éste en su totalidad y llevar al éxito la creación colectiva.

El proceso de apertura, y en ocasiones parte del de cierre, se puede comisionar. Las comisiones realizan un trabajo de cuidados para el resto del grupo, trabajan para ahorrar trabajo a la asamblea, pero nunca cierran del todo el proceso, nunca deciden. Llevan las cuestiones que les atañen trabajadas y reflexionadas, inundan al grupo con la información que necesita para tomar una decisión. Sólo de esta forma es democrático comisionar.

## El grado de acuerdo

Cuando participamos de una toma de decisiones por consenso es importante, ante cada información recibida o propuesta lanzada, autoevaluar como nos posicionamos con respecto a ella, y estar preparadas para manifestarla en el momento en que la facilitación nos lo pida. Este posicionamiento puede ser.

- De acuerdo: Me identifico con la propuesta. Es importante autoevaluar también, si estamos en esta posición, si podemos aportar fuerzas a que la propuesta se lleve a cabo:
  - Con fuerzas: Me identifico con la propuesta y aportare fuerzas para que se lleve a cabo

- Sin fuerzas: Me identifico con la propuesta y me encantaría que se llevara a cabo, pero por motivos no ideológicos no puedo aportar a su puesta en práctica.
- Al margen: No me identifico con la propuesta, pero no me importa que se decida llevarla a cabo.
- En desacuerdo: No me identifico con la propuesta, quiero que sigamos hablando y que encontremos una nueva o modifiquemos esta para que me incluya.
- Veto: Bajo ningún concepto estoy dispuesto a que se lleve a cabo esta propuesta, me provoca un conflicto ideológico y me marcharía del grupo si se aprueba.

Para que haya consenso en una propuesta todas las personas del grupo deben estar posicionadas en “acuerdo” (con o sin fuerzas) o “me quedo al margen”.

El siguiente paso después de alcanzar el consenso es preguntar por las fuerzas. Es importante porque consensos con predominancia de “acuerdo sin fuerzas” y “me quedo al margen” pueden no llevarse a cabo nunca por falta de implicación, y generar frustración en el grupo.

### El veto y la dictadura de las minorías

El veto es una herramienta que ha de ser usada con responsabilidad y sabiduría. Bien usado es la clave del consenso. Cuando cedemos en favor del grupo, lo hacemos conscientes de que tenemos el poder de no hacerlo y con la certeza del que el grupo nos escuchará si vetamos. Esa consciencia es la que nos hace sentir que cedemos porque queremos, y no por que se nos obliga.

Ha de usarse sólo en circunstancias extremas, cuando sintamos que una decisión hace que el grupo en sí ya no me incluya ni me represente, que el grupo se convierta en algo a lo que no quiero pertenecer.

Por otro lado, si estamos en un grupo en el que repetidamente nos sentimos así, tendríamos que plantearnos , desde la responsabilidad personal, el dejar de vetar y simplemente abandonar el grupo, ya que quizás si me siento así es que estoy en un grupo que no es el mío, muy alejado de mi sentir ideológico.

El veto irresponsable y sistemático, usado para “llevarse el gato al agua” y tratar de que “todas vistan mi traje” es llamado dictadura de las minorías. En esta situación de secuestro del proceso por parte de una persona o una minoría de manera consciente o subconsciente, es interesante que el problema se gestione a través de espacios emocionales y/o de resolución de conflictos.

## **La facilitación**

La facilitación es una tarea de cuidados hacia el grupo que consiste en conducir el proceso a través de estas etapas de apertura y cierre, a la vez que cuidamos que todas las personas participen, se expresen, y se sientan incluidas en las decisiones. Esto incluye las tareas de mantener un mapa mental del estado del proceso, dar la palabra, cuidar de que no se reproduzcan jerarquías, fomentar la participación de todas, etc.

Aunque hay una persona o grupo de personas que asumen esta responsabilidad, la facilitación es tarea de todas las participantes, empatizando con la labor y tratando de que sea lo mas llevadera posible para quien es responsable de ella (facilitación pasiva). Incluso se puede asumir activamente el rol de manera espontánea y puntual si se ve necesario.

Existen herramientas para llevar esta labor a buen fin:

- Ronda de opiniones: En ocasiones, si prevemos que hay muchas personas que quieren hablar, puede ser mas efectivo hacer una ronda de opiniones, dando un espacio a cada una para expresarse y evitando así un debate desordenado.
- Turno cerrado de palabra: Se puede usar cuando la facilitación detecta que ya hay suficiente información sobre la mesa y que necesitamos empezar a cerrar el debate. Se anotan las palabras que hay en ese momento y se deja claro que serán las últimas que se den, se escuchan, y luego se pasa a cerrar el proceso.
- Prioridad a las propuestas o sólo propuestas: Consiste en decidir y anunciar que se dará prioridad a las intervenciones que sean para hacer nuevas propuestas, o incluso que sólo se dará el turno para nuevas propuestas. Se usa en casos en que hay muchas aportaciones de opinión pero nadie propone (debate para convencer y no para construir).
- Corresponsabilización: Expresar abiertamente a las participantes que la facilitación no se siente apoyada y que hay actitudes que no están cuidando ni empatizando con esta labor.
- Cuidados emocionales: Tratar de no cortar bruscamente a nadie, de usar lenguaje violento, gritar, o gesticular agresivamente.
- Respeto a los ritmos vitales: Detectar si la gente tiene hambre, sueño, está cansada. Ser tolerante con personas que están compaginando tareas de cuidados con la participación. Obrar en consecuencia (aplazar puntos, hacer descansos, etc.)
- Bombones: A veces, es mejor perder diez minutos en una dinámica que nos haga reír y nos renueve, que perder 20 por agotamiento mental o crispación en un debate. Incluir un juego puede ser una inyección de fuerzas y buena actitud.

Las tareas de corresponsabilización, cuidados emocionales y respeto a ritmos vitales se pueden centralizar en un rol de apoyo a la facilitación, el "cuidador del karma" (en ingles vibewatcher). Es una persona que actúa de manera transversal, detectando si alguien no escucha bien lo que se dice, o si una persona siente que no se le está dejando participar. También si una persona esta interviniendo de forma agresiva. La idea es

intervenir de manera paralela a facilitación, incluso apartando a esa persona de la asamblea amablemente durante unos minutos para razonar y empatizar con ella. Así, esta persona anula al “cuidador del karma” pero no a toda la asamblea. Además el cuidador puede comunicar la situación a la facilitación para que la gestione. (Por ejemplo: “hay gente que tiene hambre, trata de hacer un descanso para comer o aplazar algunos puntos” o “hay gente que quiere irse pero que le gustaría participar de las decisiones que quedan, y piden que se aplacen a otro día”).

## **Jerarquías, gestión de liderazgos y niveles de participación (horizontalidad activa)**

Aunque tanto la democracia de base como la toma de decisiones por consenso son procesos horizontales, esto solamente se da al cien por cien en teoría. En la práctica aparecen jerarquías que es necesario gestionar.

Por ejemplo, en función de su capacidad para socializarse y su extroversión, hay personas que son capaces de interrumpir a otra que está hablando, otras pisan las últimas palabras de la anterior para empezar, otras esperan un segundo, y otras necesitan esperar cinco para estar seguras de que no interrumpen ni incomodan a las demás.

Esto, además, es algo que frecuentemente va asociado a la construcción social de género. En términos extremos, la construcción social hombre estipula "tengo derecho a la función pública y es mi importante que mi opinión se escuche y sea tenida en cuenta"; por contra, la construcción social mujer dice algo como "mi función es cuidar, hablar es cosa de hombres y puede que lo que diga sea una estupidez".

Esto son valores, por desgracia, fuertemente inscritos en nuestro imaginario y que a menudo reproducimos de manera mas o menos acentuada de manera subconsciente. Aunque hay marcadas excepciones, normalmente las mujeres tienden a necesitar unos segundos para empezar a hablar, mientras que los hombres se agrupan mas cerca de quienes pueden hablar casi inmediatamente, pisando la anterior intervención. Para prevenir esta "verticalización" de la horizontalidad es buena idea, bien desde la autoregulación o bien consensuándolo de antemano, establecer un tiempo de silencio entre intervenciones, que sea lo bastante amplio para que todas las personas participen al mismo nivel.

Otra verticalización puede producirse por el hecho de que no todas las personas estén informadas al mismo nivel, lo que provoca que no puedan participar por igual.

### **Nuevas líderes**

Estas verticalidades de la horizontalidad generan inevitablemente liderazgos. Es ingenuo considerar simplemente "no tenemos líderes" y no gestionarlos. El reto de la horizontalidad, mas que erradicar por completo los liderazgos, es crear una nueva figura de líder, unas líderes que lejos de acaparar el poder traten de disolverlo, de empoderar a las demás personas, de transmitir cada vez más sus conocimientos y habilidades (quizás incluso invirtiendo más tiempo en esto último que en practicarlas).

También esta gestión implica que las personas desempoderadas haga un trabajo personal por romper barreras y descargar de trabajo y responsabilidad a las empoderadas.

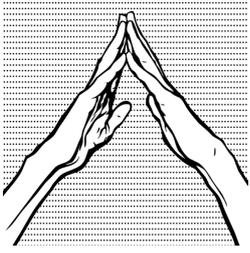
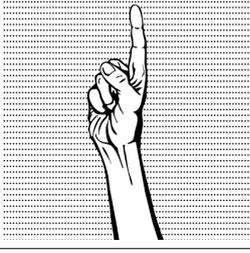
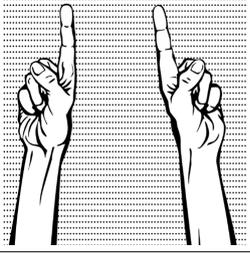
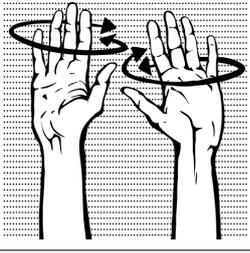
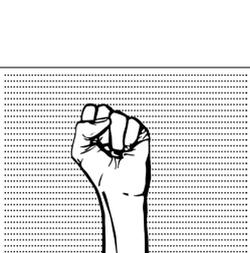
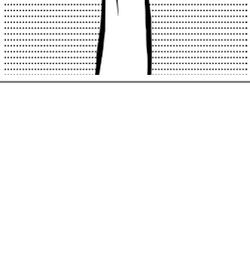
### **Horizontalidad activa**

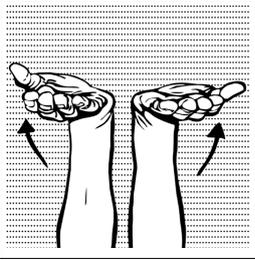
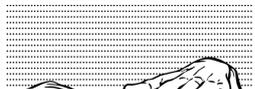
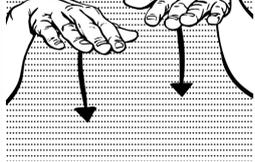
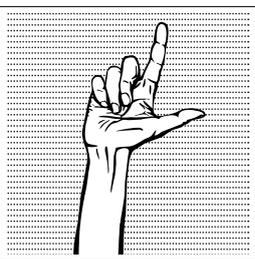
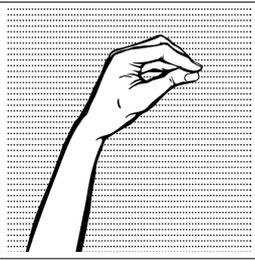
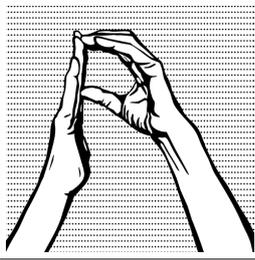
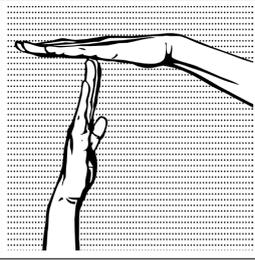
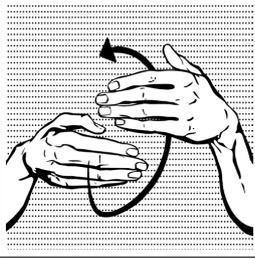
Más allá del tiempo de silencio que una persona necesita para intervenir, hay personas que simplemente no son capaces de hacerlo nunca. Es un trabajo colectivo de horizontalización importante el fomentar y estimular que las personas que no participan lo hagan.

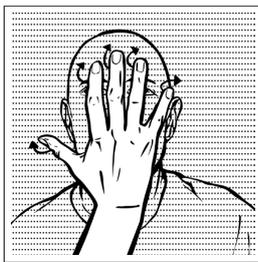
Esto es posible hacerlo desde facilitación, pidiendo explícitamente la opinión

cuando esta se evalúa, y también creando espacios emocionales y de debate en los que estas cuestiones, al igual que todas las anteriores, se visibilicen.

## Símbolos internacionales del consenso

Símbolo	Usos	Ventajas	Inconvenientes	Otros
	Se convoca asamblea: Para llamar a todo el mundo a una asamblea que comienza.  Tengo algo que decir sobre el proceso: Para sugerir que se adelante un punto, o que se aplaze a mañana, etc.	No hay que convocar a la gente a gritos.  Permite a la facilitación priorizar esta intervención (debe de hacerlo), que puede cambiar el debate posterior		Se puede usar también haciendo un círculo con los dedos índice y pulgar de las dos manos
	Tengo algo que decir: Para aportar una idea o una reflexión a la discusión			
	Tengo algo relevante que decir: Tengo algo que aporta información relevante y puede alterar significativamente el rumbo del debate	Permite a la facilitación darle la palabra primero (debe de hacerlo), y ahorrar así intervenciones que pudieran volverse irrelevantes con la nueva información	Su uso como respuesta directa puede contaminar el debate, llevándolo a un diálogo para convencer mutuamente.	Un ejemplo: Estamos discutiendo si pedir permiso o no para una acción, y tu sabes que ya no da tiempo a pedir el permiso. Si intervienes antes, ya que tu información hace que el debate actual no tenga sentido.
	Estoy de acuerdo con la propuesta: Cuando la facilitación la está evaluando	Permite a la facilitación visualizar rápidamente el posicionamiento.		
	Lo que estas diciendo suena bien: Durante una intervención.	Evita que todo el mundo tenga que repetir la intervención o decir "estoy de acuerdo"	Puede inhibir intervenciones en contra si hay una aclamación de manos	
	Estoy en desacuerdo con la propuesta: Cuando la facilitación la está evaluando	Permite a la facilitación visualizar rápidamente el posicionamiento.	Es un símbolo fuerte a nivel visual. En grupos pequeños se pueden agitar las manos hacia abajo, como si estuvieramos sacudiendonos las manos mojadas.	Normalmente la facilitación da la palabra a la / las personas en desacuerdo.
	No estoy de acuerdo con lo que oigo: Durane una intervención	Evita debates o gritos en contra interrumpiendo a la persona	Idem que arriba. Puede inhibir a la persona que está hablando.	
	Veto: No quiero que esto se apruebe. Me provoca un conflicto ideológico y haría que dejara de pertenecer al grupo.	Muestra bloqueo, desacuerdo fuerte, justamente lo que el veto significa.	Símbolo visualmente muy agresivo. Acompañar de actitud corporal empática y suave, y explicarlo con un lenguaje no violento.	

	<p>Mas voz: ¿Puedes hablar mas alto?</p>	<p>Evita comentarios bruscos de tipo ¡mas fuerte!. Permite a la facilitación repetir la intervención si lo ve necesario.</p>	<p>A veces no es muy visible y no llama la atención. En grupos grandes, la cuidadora del karma debe de estar pendiente de estos símbolos, y comprobar si las personas que lo hacen han terminado escuchando o no.</p>	
	<p>Menos voz: Por favor, no grites</p>	<p>Permite calmar la intervención de una persona.</p>		
	<p>Mas despacio: Para indicar a la persona que habla que vocalice o hable mas despacio</p>	<p>Evita cortar la intervención de la persona que habla.</p>	<p>A veces no es muy visible. En grupos grandes, la cuidadora del karma debe de estar pendiente.</p>	
	<p>Necesito traducción: No he entendido lo que dices por problemas de lenguaje</p>	<p>Permite a la facilitación traducir o pedir que alguien traduzca.</p>		<p>Se debe de traducir inmediatamente después de la intervención para que todas sigan participando al mismo nivel.</p>
	<p>Por favor, silencio: Para pedir respeto por la persona que interviene y evitar debates paralelos</p>	<p>Evita símbolos mas bruscos, como el tipico siseo con el dedo ante la boca</p>	<p>Poco visible. En grupos grandes lo debe de gestionar la cuidadora del karma.</p>	
	<p>Tengo una propuesta: Quiero intervenir para proponer algo que puede desbloquear el debate</p>	<p>Permite a la facilitación gestionar de manera diferente la intervención, por ejemplo hay ocasiones en que se pueden priorizar las propuestas.</p>		
	<p>Problema técnico: Hay una cuestión técnica que no puede esperar.</p>	<p>Es muy visual y autoexplicativo</p>		<p>La facilitación debe dar la palabra inmediatamente, incluso interrumpiendo cualquier intervencion en curso. Ejemplos: Se cae el techo, hay una fuga de agua, el local esta a punto de cerrar, etc.</p>
	<p>Estas repitiendo: Te estas repitiendo, estas repitiendo lo que ha dicho otra persona o bien aportas sobre un debate que ya se ha cerrado.</p>	<p>Si la persona que lo recibe lo gestiona con empatía, puede ayudarlo a centrarse o a terminar su intervención si lo ve necesario.</p>	<p>Puede inhibir la participación si se abusa de el. También puede fomentar la prisa en las asambleas</p>	<p>Otro símbolo a gestionar por la cuidadora del karma.</p>

	<p>No comprendo: No entiendo la propuesta o a donde quieres llegar con tu intervención</p>	<p>Hace que la persona que interviene explique con mas detalle, sin tener que interrumpirla</p>		<p>En realidad se coloca la mano delante de la boca y la nariz, mas que sobre la cara como si te atacara un pulpo :).</p>
---	--	---	--	---

El uso de estos símbolos puede acelerar mucho los procesos, ya que hacen uso del espacio visual para ahorrar tiempo en las intervenciones y en la retroalimentación de las personas que intervienen.

Sin embargo, hay que cuidar bien su uso, ya que pueden llegar a ser contraproducentes si se utilizan mal. Además de las consideraciones particulares de cada símbolo que hemos visto en la tabla, en general suele ser buena idea no acompañarlos de un lenguaje corporal agresivo, ni sobrerrepresentarlos con vehemencia o exageradamente, ya que entonces crean la misma sensación que los gritos o el lenguaje violento.

También hay que cuidar que el uso de la simbología este consensuado (tanto el hecho de que se van a usar símbolos, como qué símbolos son los que se van a usar) y que las personas estén formadas y los conozcan. Si no todas las personas conocen los símbolos que se usan se vuelven a crear dos planos de participación diferentes, y el proceso se vuelve menos democrático.

## Límites del consenso

El consenso es una forma de relacionarnos por explorar, que nos lleva a situaciones a priori complejas en las que debemos usar la imaginación descubrir herramientas de desbloqueo complementarias que no reproduzcan comportamientos jerárquicos o antidemocráticos. Analizaremos unos cuantos casos en los que la toma de decisiones por consenso se complica, o en las que las decisiones tomadas son débiles y/o difíciles de llevar a cabo.

### Fuerzas sin evaluar y falsos consensos

En situaciones en las que hay muchas personas al margen o de acuerdo pero sin poner fuerzas, como ya hemos dicho, se pueden alcanzar decisiones que no se lleven a cabo y creen frustración. También surgen falsos consensos, consensos en los que todo el mundo acepta la propuesta creada, pero en los que nadie se identifica en demasía con la propuesta.

### Todas las propuestas son malas

En situaciones en que todas las opciones a tomar son malas y hay implicación emocional negativa es difícil llegar al consenso, porque todas las propuestas suelen tener posiciones en contra. Son situaciones complicadas de facilitar, por lo que frecuentes relevos en esta labor pueden ayudar al desbloqueo, así como que las asuman personas que tienen menos implicación emocional.

### Falta de cohesión, desconfianzas, mala fé

En ocasiones, sobre todo en colectivos de larga trayectoria, con debates sin cerrar y antiguos fantasmas, la desconfianza y/o faccionamiento en grupúsculos puede llevar a situaciones en las que se creen conflictos y se actúe de mala fe. La toma de decisiones por consenso es muy susceptible y fácilmente dañable con este tipo de comportamientos. Es fundamental que el grupo detecte que se da este problema y que se canalice la resolución de los conflictos existentes por otras vías (comisiones, conversaciones extra-asambleas, técnicas de resolución de conflictos, como comunicación no violenta, etc.

Es importante también para no llegar a estas situaciones que se creen espacios emocionales, como asambleas de emociones o de gritos, en las que los conflictos se visibilicen; o al menos, que en los espacios de decisión y reflexión se tenga muy en cuenta el plano emocional.

### Dictadura de las minorías

Normalmente se da en entornos descritos en el punto anterior, y consiste en que una persona o un grupo de personas, mas o menos conscientemente, utilizan el veto irresponsablemente, sin tener en cuenta la opinión de las demás personas, para evitar que decisiones en las que no está de acuerdo se lleven a cabo.

Esto también debe de gestionarse llamando a la responsabilidad a estas personas y visibilizando su comportamiento. Desde la autolimitación, ya hemos dicho que el encontrarnos a nosotras mismas en sucesivos vetos ideológicos fuertes, nos debe llevar inevitablemente a la pregunta de: ¿estoy en el colectivo adecuado?

## Agradecimientos

- A Ritmos de la Resistencia, por el trabajo de metodología y proceso que sostiene y alimenta a nivel global, y a las participantes en los fines de semana de entrenamiento para la acción y encuentros transnacionales.
- A las participantes en los talleres de aprendizaje colectivo sobre asamblearismo del CSOA Pabellón Sur (Córdoba) durante el año 2009
- A las participantes en el taller de aprendizaje colectivo “Democracias emergentes”, en la acampada de [indignad@s](#) de Córdoba, de cuyas conclusiones parte este documento
- A las participantes en el taller de aprendizaje colectivo “Asamblearismo y democracia de base”, en la acampada de [indignad@s](#) de Córdoba, en cuyo desarrollo se basa este documento
- A los procesos democráticos de base de los siguientes colectivos, que me han enriquecido al participar de ellos con una suerte de experiencias y situaciones, y me han dado la perspectiva necesaria para plasmar estas reflexiones:
  - Ritmos de la Resistencia
  - Círculo Cultural Juan 23
  - CSOA Pabellón Sur
  - Cooperativa agroecológica La Acequia
  - Red de producción y consumo de Córdoba
  - Grupo de voluntarias de Córdoba de ISF Andalucía
  - Acampada de [indignad@s](#) 15-M
- A todas las [indignad@s](#) del 15-M, y en general a todas las personas que un día se indignaron y cambiaron el mundo, aunque sea un poquito. Sus cambios nos motivan, y sobre ellos construimos nuevos cambios que un día motivarán y servirán de base a los cambios de otras [indignad@s](#).