

Starhawk

Herramientas

para la democracia directa



Herramientas para la democracia directa

Starhawk

Utopía Pirata

© 2017– Partido Pirata

<http://utopia.partidopirata.com.ar>



La copia comparte cultura.

Índice general

1	Prólogo	5
2	¿Qué es el consenso?	7
	Consenso vs. Votación	8
	¿Qué significa consenso?	9
	Dificultades para alcanzar el consenso	12
	Roles en el proceso de consenso . . .	14
	Facilitadora	15
	Observadora “de ondas”	16
	Cronometradora	17
	Apuntadora	18
	Toma de decisiones durante las acciones	19
	Herramientas para el proceso de consenso	21

	Registros de entrada	21
	Rondas de discusión	21
	Lluvia de ideas	22
	Dividirse en grupos pequeños .	22
	Pecera/vidriera	23
3	Grupos de Afinidad	25
	¿Qué es un grupo de afinidad? . . .	26
	¿Con quién puedo formar un grupo de afinidad?	28
	Organización	30
	Palabras clave	32
4	El consenso no es Unanimidad	35
	¿Qué es el consenso?	35
	El consenso no es unanimidad	36
	El consenso es un proceso para deci- dir qué es lo mejor para el grupo	37
	El consenso es un proceso cooperativo	38
	El consenso no es solo un proceso, sino una meta valiosa	38
	El consenso es uno de los mejores pro- cesos	39
	El consenso no es conflicto, tampoco libre o indoloro	42

1

Prólogo

Starhawk (nombre de nacimiento Miriam Simos, Saint Paul, Minnesota, 17 de junio de 1951) es una escritora y activista anarquista y autodenominada bruja. Es conocida como teórica del neopaganismo y del ecofeminismo. Es columnista de Beliefnet.com y On Faith.

Nació en Saint Paul, EE.UU., y vive ahora en San Francisco, en donde trabaja con Reclaiming, una tradición de brujería que ella cofundó en los 1970s.

Es internacionalmente conocida como entrenadora en no violencia y acción directa, y como activista en el movimiento pacifista. También actúa dentro del feminismo y del movimiento altermundista. – <https://es.wikipedia.org/wiki/Starhawk>

Danos una mano subiéndote al Barco de Traducción Pirata.

Textos por Starhawk. Traducidos colaborativamente durante enero del 2014 por las piratas. Esta traducción utiliza la construcción “nosotras las personas” como plural indeterminado.

¡Hay muchos textos de Starhawk para traducir!

Danos una mano en nuestro Barco de Traducción traduccion@asambleas.partidopirata.com.ar

Los artículos de Starhawk en inglés están en: <http://www.consensusdecisionmaking.org/>

2

¿Qué es el consenso?

El consenso es un proceso de toma de decisiones grupales. Es un método democrático por el que un grupo completo de gente llega a un acuerdo. Las opiniones y las ideas de todos los participantes son relevadas y sintetizadas para lograr una decisión final que es aceptable por todas. A través del consenso, no solo estamos trabajando para obtener mejores soluciones, sino también para promover el crecimiento de la comunidad y la confianza.

Consenso vs. Votación

El voto es un medio por el que elegimos una alternativa entre varias. El consenso, por otro lado, es un proceso donde sintetizamos muchos elementos diversos juntos. El voto asume que la gente siempre compite entre sí y que un acuerdo sólo puede ser alcanzado a través del compromiso. El consenso asume que la gente es capaz de acordar con las demás y que en tal atmósfera los conflictos y las diferencias pueden resultar en decisiones creativas e inteligentes. Otro supuesto importante hecho por el consenso es que el proceso requiere la participación de todas, tanto hablando como escuchando. Ninguna idea se pierde, la opinión de cada participante es valorada como parte de la solución y los sentimientos son tan importantes como los hechos al tomar una decisión. Es posible que el conocimiento de una persona o las creencias fuertemente arraigadas puedan influenciar al grupo entero, no obstante se debería seguir manteniendo la posibilidad de participación.

¿Qué significa consenso?

El derecho fundamental del consenso es que todas las personas sean capaces de expresarse en sus propias palabras y por su propia voluntad. La responsabilidad fundamental del consenso es asegurarle a otros su derecho a hablar y a ser escuchados. Dado que nuestra sociedad ofrece muy poca formación en estas áreas, tenemos que desaprender muchas pautas de conducta con el fin de practicar un buen proceso de consenso (ver “La superación de comportamiento opresivo,” en este manual). Consenso no significa que todo el mundo piense que la decisión tomada es la forma más eficiente de lograr algo, o que están absolutamente seguros que funcionará. Lo que sí significa es que al arribar a esa decisión, nadie siente que ella o su posición sobre el tema no fue considerada cuidadosamente. Con suerte, todo el mundo pensará que es la mejor decisión; lo que a menudo sucede porque, cuando el consenso funciona correctamente, la inteligencia colectiva obten-

drá mejores soluciones que las que se toman individualmente.

El Proceso de Acuerdo por Consenso, al menos informalmente, se debe buscar en todos los aspectos de las reuniones del grupo, incluyendo la agenda, los tiempos que el grupo se toma para cada artículo, y el proceso de trabajo con sus tareas. El siguiente es un resumen de consenso formal, el proceso que un grupo utiliza para llegar a un acuerdo sobre un curso de acción en particular. En primer lugar, el problema debe ser indicado claramente. Esto puede provocar alguna discusión, para que el grupo identifique lo que necesita ser resuelto. Luego, se debe discutir el problema, por lo que el grupo puede empezar a trabajar para llegar a una propuesta. El mayor error de la gente que busca consenso es ofrecer propuestas demasiado pronto, antes de que el grupo haya tenido tiempo suficiente para analizar en profundidad el tema. Las herramientas que un grupo puede utilizar durante este período preliminar de discusión incluyen tormentas de ideas, rondas informales de discusión y separa-

ción en grupos pequeños. Cuando es evidente que el grupo empieza a marchar por el mismo camino, se puede hacer una propuesta que trate de sintetizar todos los sentimientos y puntos de vista expresados. La propuesta debe indicarse claramente. Luego se pasa a discutirla, pudiendo ser corregida o modificada. Durante este período de discusión, es importante articular las diferencias con claridad. Es responsabilidad de aquellos que están teniendo problemas con una propuesta brindar recomendaciones alternativas. Cuando la propuesta es entendida por todos, y no hay más cambios por hacer, alguien (generalmente el/la facilitadora) puede preguntar si existe alguna objeción o reservas a la propuesta. Ayuda tener un momento de silencio aquí, para que nadie se sienta coaccionado a acordar. Si no hay objeciones, el grupo se debe preguntar “¿Existe consenso?” Todos los miembros del grupo deben entonces activa y visiblemente indicar que están de acuerdo, prestando atención a cada miembro del grupo. Después de que se alcanzó el consenso, la decisión debe ser propuesta de nuevo, como una forma de asegurarse que todas ten-

gan claro lo que se ha decidido. Antes de cerrar el tema, el grupo debe tener claro que está asumiendo la responsabilidad de implementar la decisión.

Dificultades para alcanzar el consenso

Si se ha producido suficiente discusión y todo el mundo ha participado igualmente, la decisión grupal a la que se hubiera llegado debería ser apoyada por todas. Pero dependiendo de la importancia de la decisión, las condiciones externas, y cómo se haya desarrollado el proceso, el grupo podría estar a punto de llegar a una decisión que una persona no podría apoyar. Existen varias formas de expresar sus objeciones:

- Falta de apoyo: “No veo la necesidad de esto, pero acompañaré al grupo.”
- Reserva: “Creo que es un error, pero puedo vivir con él.”

-
- Mantenerse al margen: “Personalmente, no puedo hacer esto, pero no voy a impedir que otras lo hagan.”
 - Bloqueo: “No puedo apoyar esto o permitir que el grupo lo haga. Es inmoral.” Si la decisión final viola los valores morales de alguien, ellas están obligadas a bloquear el consenso. La decisión de un grupo de portavoces afines sólo puede ser bloqueada por un grupo de afinidad entero, no por una persona. Los bloqueos raramente ocurren si el grupo ha discutido plenamente una propuesta.
 - Retirarse del grupo. Obviamente, si muchas personas expresan falta de apoyo o reservas, o dejan el grupo temporalmente dando un paso al costado, puede que no sea una decisión viable, incluso si nadie la bloquea directamente. Esto es lo que se conoce como un consenso “mediocre” y es tan deseable como un baño tibio o una cerveza tibia. Si el consenso se bloquea y no se alcanza un nuevo consenso, el grupo se queda con la decisión

anterior sobre el tema, o no hace nada si esto es posible. Las cuestiones filosóficas o morales importantes que se presentan en cada grupo de afinidad se deben trabajar internamente tan pronto como sea posible durante su formación. Las discusiones sobre los valores y objetivos son tan importantes como las discusiones sobre las acciones a tomar y con demasiada frecuencia son dejadas de lado por los grupos que sienten las presiones de la falta de tiempo.

Roles en el proceso de consenso

En grupos grandes, es útil designarle roles a las personas para ayudar al avance del proceso. Es importante rotar estas responsabilidades para cada reunión a fin de que las habilidades y el poder puedan ser compartidos. Lo ideal sería que estas responsabilidades

pertenezcan a todas y no sólo a la persona designada.

Facilitadora

El trabajo de las facilitadoras es ayudar al grupo para que cumpla con la agenda acordada, y asegurarse de que todas tengan la oportunidad de hablar dándoles la palabra. Las facilitadoras deben ver que las oportunidades de hablar se distribuyan uniformemente, para que las personas calladas tengan la oportunidad de hacerlo y que la gente que habla demasiado tenga la oportunidad de escuchar a las demás. Las facilitadoras deben observar cuando la discusión parece estar llegando al punto en que se puede hacer una propuesta. Es entonces cuando debería pedir u ofrecer una al grupo, y tras otro período de discusión, si es necesario, guiar al grupo hasta arribar a un consenso como se indica más arriba. Las facilitadoras no deben utilizar su posición como una plataforma desde la que ofrecer soluciones, las soluciones deben surgir del grupo, y

nadie debería ser facilitadora, si se descubre que tiene fuertes opiniones sobre un tema determinado. Las facilitadoras siempre pueden delegar sus responsabilidades temporalmente si sienten la necesidad de hacerlo. El grupo no debe confiar en las facilitadoras para resolver los problemas del proceso, pero deberían estar listas para ayudar con sugerencias sobre cómo proceder. Los grupos muy grandes deben usar dos o más facilitadoras.

Observadora “de ondas”

Las observadoras “de ondas” son útiles en grandes grupos donde las personas no se conocen entre sí, y su trabajo es estar en sintonía con el estado emocional del grupo. ¿El grupo está tenso o aburrido o demasiado jodón? Las observadoras “de ondas” podrían sugerir un juego, o más luz, o ventanas abiertas, o un abrazo grupal. A veces es útil simplemente llamar la atención sobre un trasfondo emocional que puede estar afectando el proceso grupal. Las observadoras “de ondas” también deben

dirigir la atención del grupo hacia una persona cuya ira o miedo está siendo ignorado, o hacia las personas que pueden estar involucradas en un diálogo que tomar lugar fuera de las actividades del grupo . Las observadoras “de ondas” también deben asumir el papel de “guardianas”, protegiendo al grupo de cualquier perturbación externa.

Cronometradora

Una cronometradora mantiene al grupo en el camino correcto, advirtiéndole a mitad de camino que el tiempo de discusión se está acabando y preguntándole si quiere tomarse más tiempo en un asunto determinado. Las cronometradoras deben preguntarle a la gente si desean establecer límites de tiempo específicos en una lluvia de ideas o asignarle un tiempo determinado a cada oradora en las rondas. Antes de hablar ellas mismas, las cronometradoras deben estar seguras de que alguien más está cronometrando su intervención.

Apuntadora

Una apuntadora intenta anotar los puntos claves de una discusión, las decisiones consensuadas por el grupo, cosas que fueron dejadas para ser decididas en otro momento, y quien ha asumido responsabilidades para tareas particulares. El grupo (o las facilitadoras para la próxima reunión) debería ser capaz de usar las notas para construir una agenda para la próxima reunión. Una apuntadora puede también ser útil durante la reunión para recordar al grupo los puntos claves cubiertos por una discusión, si el grupo está teniendo problemas para formular una propuesta.

Es importante resaltar que cada miembro del grupo debería tratar de ser facilitadora, observadora “de ondas”, cronometradora, y apuntadora. Compartir la responsabilidad garantiza que el poder está distribuido igualmente dentro del grupo y hace al consenso más fácil para todas.

Toma de decisiones durante las acciones

Está claro que consensuar es una actividad que consume tiempo. Por lo tanto es importante para los grupos de afinidad tomar las decisiones con anterioridad a implementar alguna acción. Discutir con anterioridad cuestiones como: ¿Qué hacemos si nos encontramos con provocadoras en nuestro grupo o cerca de nuestro grupo? ¿Cuánto tiempo queremos quedarnos en el lugar? ¿Cómo respondemos a estrategias policiales diseñadas para mantenernos lejos del lugar? Ayuda a los grupos de afinidad definir los objetivos específicos, o modalidades. Dichas definiciones generales como “Nuestro grupo irá siempre donde sea más necesaria la gente” o “Queremos ir donde tengamos mas exposición mediática” o “queremos panfletear a las trabajadoras dentro del lugar” ayudará al grupo a tomar decisiones bajo situaciones de estrés y de circunstancias cambiantes. Se debe estar preparado para situaciones inesperadas seleccionando una vocera y una facilitadora pa-

ra el grupo para la rápida toma de decisiones durante una acción. Será responsabilidad las voceras comunicar las decisiones del grupo a la organización mayor de la acción. Es responsabilidad de las facilitadoras articular rápida y sucintamente los problemas a ser discutidos para descartar los puntos donde el acuerdo ya ha sido alcanzado. Es responsabilidad de todas en el grupo mantener las discusiones a un mínimo si son necesarias acciones inmediatas. Si el tema que querías hablar ya ha sido cubierto por otra persona, no vuelvas a plantearlo. Una aproximación calmada y un claro deseo de llegar a un acuerdo puede rápidamente ayudar al proceso. No dejes que la ansiedad sobrepase la confianza en las otras o tu propósito en la acción. Las objeciones fuertes debieran limitarse a cuestiones de principios.

Herramientas para el proceso de consenso

Registros de entrada

Por lo general utilizados para introducciones, además de los nombres, la gente puede decir al grupo cómo se sienten (ansiosa, jodona, cansada), o lo que esperan de la reunión (ciertas decisiones, cierta duración). Un grupo puede ajustar su agenda de acuerdo a las necesidades del estado o prácticas emocionales reveladas por el grupo durante el ingreso.

Rondas de discusión

A cada persona se le da una cierta cantidad de tiempo para hablar sobre un tema en particular, sin tener que comentar otras contribuciones, o defender la propia. Debe ser utilizado al comienzo del debate sobre un tema, si sólo unas pocas personas están charlando,

o si el grupo parece perdido buscando buenas soluciones.

Lluvia de ideas

Un breve período durante el cual las personas pueden arrojar sugerencias, inquietudes o ideas al azar, a veces sin que sea su turno. Ayuda a obtener un montón de ideas rápidas, estimulando el pensamiento creativo. No es un tiempo para la discusión o el diálogo. Alguien puede escribir una lluvia de ideas en una hoja grande de papel para que todos puedan verlas y recordarlas.

Dividirse en grupos pequeños

Dependiendo del tamaño del grupo original, podría ser desde tres personas hasta un grupo de afinidad entero. Un pequeño conjunto de pares tiene la oportunidad de hablar de las cosas, en una determinada cantidad de

tiempo, antes de informar a todo el grupo. Esto le da a las personas la oportunidad de escucharse de verdad las unas a las otras y expresarse, es muy útil cuando una agrupación parece incapaz de llegar a un consenso. En una reunión de delegadas, dividirse en grupos de afinidad para discutir asuntos o para tomar decisiones específicas es a menudo necesario.

Pecera/vidriera

En un grupo grande, o un pequeño grupo que parece irremediabilmente dividido, una pecera/vidriera ayuda a aclarar lo que está en juego en las posiciones particulares. Algunas personas, especialmente los que sienten más fuertemente un tema, se sientan juntos en el centro del grupo y charlan de cosas libremente durante un período de tiempo, mientras que el grupo las observa. Las personas en el medio no llegan a ninguna decisión, pero la pecera/vidriera les da a todas la oportunidad de observar el debate sin la necesidad de que el grupo entero se involucre. Así, las soluciones

¿Qué es el consenso?

a menudo ocultas son reveladas.

3

Grupos de Afinidad

¡Organízate en nodos! ¡Hacé un grupo con tus amigas! ¡Sean ruidosos! ¡Luzcan apasionantes! ¡Diviértanse!

¿Qué es un grupo de afinidad?

Un grupo de afinidad es un grupo de personas con afinidades entre ellas, que conocen debilidades y fortalezas de las otras, se apoyan y realizan (o lo intentan) trabajo político juntas. La mayoría de nosotras probablemente tengamos alguna experiencia infantil/formativa en ser parte de un grupo ya sea informalmente, como en un grupo de chicas de la misma edad que viven en la misma calle, barrio o ciudad, o formalmente, como ser parte de un equipo deportivo. Sin embargo, los grupos de afinidad se diferencian de estos por muchas razones, que se explican a continuación (en jerarquía, confianza, responsabilidad para con el resto, etc.)

El concepto de grupos de afinidad tiene una larga historia. Se desarrollaron como una estructura organizativa durante la Guerra Civil española y han sido utilizados con éxito sorprendente durante los últimos 30 años por movimientos feministas, anti nucleares,

ambientalistas y de justicia social de todo el mundo. Fueron utilizados por primera vez como una estructura a gran escala para un bloqueo no violento durante la fuerte ocupación de 30.000 personas en la estación nuclear alemana de Ruhr en 1969, y luego en las ocupaciones/bloqueos estadounidenses de la estación nuclear Seabrook en 1977 donde 1.400 personas fueron arrestadas y de nuevo muchas veces en el altamente exitoso movimiento antinuclear estadounidense de los '70 y '80. Su uso como sostén de las activistas en situaciones de altos niveles de represión policial ha sido confirmada una y otra vez. Recientemente, han sido utilizados constructivamente en las protestas masivas de Seattle y Washington.

No es necesario utilizar la expresión “grupo de afinidad” - equipos de bloqueo, grupos de acción, células, colectivos de acción, etc; se han utilizado para describir el mismo concepto. Lo mejor sería encontrar el nombre más relevante dependiendo de cuándo y dónde la estructura sea utilizada. También, cada grupo

de afinidad puede elegir su propio nombre. Por ejemplo, en la protesta AIDEa, había un “Grupo de Afinidad Perseverancia” que llevaba el nombre del bar en Fitzroy donde sus miembros tuvieron su primera reunión. Otros nombres se extienden a través de toda una gama de sensibilidades políticas (o la falta de ellas) desde los “Arboles Gritones”, los “Alcohólicos contra la Bomba”, hasta la “Tribu de acción de Buckrabendinni”.

¿Con quién puedo formar un grupo de afinidad?

La respuesta simple a esto es la gente que conoces, y que se sienten de la misma manera sobre el(los) tema(s) en cuestión. Podrían ser las personas que ves en un taller (Hacklab), trabajas, salís con, o vivís con. El punto a destacar, sin embargo, es que tengan algo en común aparte de la actividad que los está juntando, y que confíes en ellas y que ellas confíen en vos.

Un aspecto importante de ser parte de un grupo de afinidad es llegar a conocer la posición de cada una en relación con la campaña o tema. Esto puede implicar tener una comida juntas, y discutirlo después de haber comido, o hacer juntas algún tipo de entrenamiento relacionado con el activismo, como asistir a un taller de resolución o facilitación no violenta de conflictos, desarrollo de estrategias de des-arresto si es necesario, trabajar en cómo hacer frente a ciertas tácticas de la policía como escuadrones de asalto, caballos de la policía.

Todas deben tener una idea compartida de lo que se quiere de forma individual y colectiva de la acción/campaña, cómo va a ir posiblemente, qué tipo de apoyo se necesita de los demás, y lo que podés ofrecer a los demás. Sirve de ayuda si se tiene un acuerdo sobre algunas cosas básicas: qué tan activo, cuán espiritual, qué tan no-violento, qué tan suave, qué tan molesto, cuán dispuestos a correr el riesgo de detención, cuándo se abandona, su perspectiva política global, etc. Pero entonces de nuevo, es posible que todos sólo compartan

un mismo trabajo, escuchen la misma música o hagan alpinismo, etc.

Organización

Dentro de un grupo de afinidad existe un amplio rango de roles distintos que las miembros pueden asumir. Muchos de estos roles estarán determinados por el objetivo o razón de ser del grupo, pero podría incluir una vocera, para hablar o tratar con los medios, una facilitadora para las decisiones rápidas, primeros auxilios para hacerse cargo de la gente lastimada, una vocera que lleve las ideas y decisiones a otros grupos, una observadora legal, apoyo en arrestos, etc. Así como estos roles pueden ser asumidos dentro de un grupo de afinidad, el grupo puede tomar un rol especializado en su interacción con otros grupos de afinidad o dentro de la campaña o protesta. Puede haber grupos de afinidad especializados en la vigilancia hacia la policía, contra las infiltraciones, observación legal, comida, comunicación

y vinculación, medicina, performance artística, o cualquiera otra actividad común. Con este enfoque en los roles, cada grupo de afinidad puede hacer su trabajo y apoyar el trabajo de los otros. De esta forma, muchos grupos de afinidad forman una red interdependiente que logra mucho más que un grupo grande de activistas individuales.

En el contexto de una manifestación, es tan importante el grupo que está en la calle, como lo es el equipo de apoyo. Ellas hacen todas las cosas cotidianas, y lamentablemente no reciben el reconocimiento que merecen. Pueden pasear/alimentar los animales domésticos, regar las plantas, cuidar niñas, llamar a los empleadores y enloquecidas padres/hijos, pagar el alquiler, etc. Como consecuencia, más gente puede participar (y arriesgar mas) porque tienen ayuda con estas cosas. El apoyo emocional no debe ser subestimado; y fuera de lo que ofrecen los abrazos, besos y las llamadas telefónicas, la gente se siente lo suficientemente segura para arriesgarse cuando saben que tienen apoyo emocional. El equipo de apoyo también

puede apoyar indirectamente la acción directa, mediante el suministro de información a los medios de comunicación y los grupos comunitarios interesados, la recaudación de fondos y apoyo logístico, como el suministro de alimentos, agua y alojamiento. El aspecto en la calle de un grupo, y su equipo de apoyo puede (y debe) intercambiarse, así hay una clara comprensión dentro de él, en cuanto a la importancia de todos los roles en la efectividad del grupo.

El objetivo al final del día es cuidar de uno mismo y de sus pares, divertirse y trabajar hacia un grado maximizado del cambio social constructivo.

Palabras clave

- Confianza
- Solidaridad
- Autosuficiencia
- Seguridad emocional
- Ayuda mutua

-
- Abierto o cerrado

4

El consenso no es Unanimidad

Adaptado de Randy Schutt por
Starhawk

¿Qué es el consenso?

¿Es un proceso cooperativo en el que la gente comparte sus mejores ideas y para llegar

a decisiones superiores o es un proceso coercitivo, manipulador y desperdiciador de tiempo en el que aquellas que son más traicioneras, más verborrágicas o que tienen más tiempo pueden salirse con la suya? ¿O es una fantasía idealista en la cual cada problema tiene siempre una buena y simple solución que incorpore las ideas de todas (sin importar lo ridículas que sean) y satisface a todas completamente?

El consenso no es unanimidad

Mucha gente piensa que el consenso es simplemente un método de votación extendida en cual todas las participantes deben votar de la misma manera. Visto que la unanimidad de este tipo solo ocurre raramente en grupos con más de una miembro, los grupos que tratan de usar este tipo de proceso usualmente terminan extremadamente frustrados o coercionados. Las decisiones nunca son tomadas (llevando al fracaso del grupo, su conversión en

un grupo social que no realiza ninguna tarea), son tomadas encubiertamente, o algún grupo o individuo domina al resto. A veces la mayoría domina, a veces la minoría, a veces un individuo que emplea “el Bloqueo”. Cualquiera de estas formas NO es consenso.

El consenso es un proceso para decidir qué es lo mejor para el grupo

La decisión final no siempre es la primera preferencia de cada persona en el grupo y puede que ni siquiera les guste el resultado final. Pero es una decisión en la que todas consensaron que es la mejor para el grupo.

El consenso es un proceso cooperativo

El consenso es un proceso para las personas que quieren trabajar en conjunto, honestamente y de buena fe, para encontrar buenas soluciones para el grupo. No puede ser usado por personas que no quieran cooperar de ningún modo. El consenso no debería ser intentado en un grupo con personas que quisieran mantener su riqueza y privilegio o quisieran dominar o controlar a otras. En estas situaciones, la lucha no violenta sería mas apropiada.

El consenso no es solo un proceso, sino una meta valiosa

El consenso es un proceso que permite a todas en el grupo participar y trabajar juntas para tomar decisiones de forma no violenta –la

gran meta de una verdadera democracia, muy atractiva para quien alguna vez ha sido dominada u oprimida. Le da a las personas el poder de tomar decisiones y también les demanda que tomen responsabilidad de esas decisiones. En lugar de abdicar el poder a un individuo o representante, demanda que tomemos una responsabilidad completa.

El consenso es uno de los mejores procesos

Si no es el consenso, ¿entonces qué? Usualmente el voto es propuesto como una alternativa democrática razonable. Pero el voto no es un proceso de encuentro, es simplemente un procedimiento. La meta del voto es contar las preferencias (existentes) de un grupo de personas y de una manera lógica, justa y equitativa llegar a una buena decisión. Kenneth Arrow recibió el premio Nobel por probar que esto era imposible de realizar a menos que sean situaciones bastante simples, por ejemplo, situa-

ciones en las que solo hay dos opciones posibles. Además, votar necesariamente ignora la intensidad de la preferencia que cada persona siente o la distribución de las consecuencias que esa decisión impone. Aun en las mejores circunstancias, votar necesariamente significa que un grupo de personas no tendrá lo que desea y si son severamente pisoteadas por la mayoría, pueden abandonar el grupo o tomar represalias.

Entonces el voto solo puede producir decisiones satisfactorias cuando cada quien es extremadamente tolerante o existe unanimidad de opinión. La unanimidad a veces puede ser lograda si una persona o grupo puede persuadir a todo el resto de la validez de su perspectiva y solución. Pero si el problema no tiene una solución clara y fácil, algunas personas sienten una devoción particular hacia una solución específica, o se genera una competición por el poder en el grupo, el proceso se atascará rápidamente, se faccionalizará, y/o revertirá en coerción.

Un buen proceso de consenso evita estos

problemas permitiendo a las miembros del grupo poder explorar en profundidad el rango completo de opciones y preocupaciones en una atmósfera cooperativa y no contradictoria. Las discusiones en pequeños grupos permiten a todas, incluso aquellas que no son adeptas a lo verbal, a expresar sus ideas, preocupaciones y opiniones. Las miembros del grupo tienen la oportunidad de aprender desde las experiencias y pensamientos de las demás, empatizando con personas que poseen otras experiencias y trasfondos, cambiando sus puntos de vista al oír estas ideas nuevas y argumentos. Pueden desafiar presunciones tontas, obsoletas o inmorales y pueden explorar soluciones inusuales (transformaciones radicales, compromisos, negociaciones, etc.) que son normalmente pasadas por alto cuando la discusión se polariza o es constreñida por proposiciones formales. Las personas pueden ofrecer su tiempo, riqueza o sufrir una pérdida por el bien del grupo. Y las personas pueden ser persuadidas, inspiradas, amadas o aconsejadas en sus prejuicios, sesgos u otras rigideces o si esto falla, prevenirlas no

violentamente de actuar inmoralmente.

Por supuesto que un buen proceso que termina en un voto también puede tener todos estos aspectos cooperativos. De hecho, un buen proceso de voto puede ser indistinguible de un buen proceso de consenso hasta el final. Pero los procesos no consensuales usualmente se basan en propuestas formales, debates y otros procedimientos parlamentarios que interfieren con la cooperación. Sabiendo que habrá un voto por sí o por no al final normalmente polariza la discusión. Además, si el grupo desarrolla una mentalidad de linchamiento o de pensamiento grupal, no hay camino para que una persona o minoría detenga o frustre las decisiones inmorales.

El consenso no es conflicto, tampoco libre o indoloro

Un buen proceso de consenso se apoya fuertemente en la solución de problemas, cuestio-

namiento, empatía, auto-sacrificio y acción directa no violenta. En un buen proceso, el conflicto no es ignorado o encubierto, sino que es alentado. Los problemas y soluciones propuestas son minuciosamente descartadas hasta que se encuentra una buena solución. Como en cualquier otra buena acción no violenta, las ideas son severamente desafiadas, pero las personas involucradas son escuchadas, queridas y apoyadas. Cuando no hay soluciones fáciles, entonces las personas deberán estar dispuestas a sacrificarse por el bien del grupo o el grupo debe dividirse o disolverse. Cuando una persona o grupo (la minoría o mayoría) rechaza o es incapaz de trabajar cooperativamente, todas deben valiente y a la vez tiernamente resistir y desafiarlas, o si es necesario echarlas del grupo (idealmente, ofreciendo soporte y guía en su próximo proyecto).