

EL PLACER DEL CONSENSO

Hartos y hartas de ganar y perder, de levantar la mano, de pasear urnas, de exprimir a las minorías, de encadenarnos a las mayorías, de vencer antes que convencer, de pelear antes que dialogar, o de dividir antes que de unir, quienes apelamos al consenso y lo practicamos en nuestras asambleas sabemos de lo que puede llegar a costar, de su dificultad, pero también de su belleza y de la transformación individual y colectiva que representa. Indiscutiblemente os animamos a disfrutarlo, lo contrario es más de lo mismo, sometimiento, insatisfacción, prepotencia...

¿Qué es el consenso?

El consenso es un proceso de toma de decisiones en grupo. Es un método por el cual la totalidad de un grupo puede llegar a un acuerdo. Las iniciativas e ideas de los participantes se agrupan y sintetizan en una decisión final que resulta aceptable para todos. Por medio del consenso, no sólo se llega a soluciones mejores, sino que se promueve también el fortalecimiento del sentido de comunidad y confianza.

Consenso y Votación

La votación es un medio por el cual se elige una alternativa de entre varias. El consenso, por el contrario, es un proceso de síntesis de muy diversos elementos. La votación es un modelo para “ganar” o “perder”, en el que se está más preocupado por la cifra de votos que hay que alcanzar para ganar que en la cuestión en sí. La votación no tiene en cuenta los sentimientos o las necesidades individuales. Es, en esencia, un método de decisión cuantitativo, más que cualitativo. Mediante el consenso se puede y se debe trabajar sobre las diferencias para alcanzar una posición satisfactoria para todas las partes. Puede ocurrir que la visión de alguien o sus convicciones logren influir sobre todo el grupo. No se desaprovecha ninguna idea, cada aportación individual se considera como una parte de la solución. Un grupo que utiliza el consenso puede usar otras formas de decisión (individual, acuerdo mayoría) cuando sea oportuno; sin embargo, cualquier grupo que haya adoptado el modelo de consenso utilizará el proceso para cualquier asunto en que haya una fuerte carga ética, política, moral de otro índole.

¿Qué significa consenso?

Consenso no significa que todo el mundo piense que la decisión tomada es indudablemente la mejor posible, ni siquiera que estén seguros de que vaya a funcionar. Significa en cambio que al haber tomado esa decisión, nadie sintió que su postura al respecto fue malinterpretada o que no tuvo oportunidad de defenderla. Se espera que todos piensen que es la mejor decisión y con frecuencia ocurre, porque, como funciona, la inteligencia colectiva da con mejores soluciones que las de los individuos. El consenso requiere de más tiempo y conciencia de grupo, pero utiliza múltiples recursos antes de alcanzar una decisión, crea una sensación de compromiso con ella y a menudo procura la decisión creativa.

Proporciona a la gente la experiencia de nuevos procesos de intersección y de solución de conflictos, una herramienta muy básica pero también muy importante. Para que la experiencia del consenso sea positiva, es mejor que el grupo tenga (1) valores en común, (2) experiencia en procesos de grupo y solución de conflictos, o compromiso para facilitar ambos, (3) compromiso y responsabilidad de grupo en sus miembros y (4) tiempo suficiente para que todos puedan participar en el proceso.

Creación de las propuestas de consenso

Durante la discusión, se lanza una propuesta de solución. Se le hacen enmiendas y modificaciones en su transcurso o se retira si parece que no conduce a ninguna parte. Durante este período de discusión es importante articular las diferencias con claridad. Es responsabilidad de aquellos que encuentran problemas con una propuesta el ofrecer alternativas. El derecho fundamental del consenso es que todos sean capaces de expresarse con sus propias palabras y por voluntad propia.

La responsabilidad fundamental del consenso es lograr que otros tengan derecho a hablar y a hacerse oír. La coacción y el sacrificio de la propia opinión quedan remplazados por alternativas creativas, y el acuerdo mutuo por la síntesis. Cuando una propuesta parece que ha sido entendida en su totalidad, y ya no se solicita cambio alguno, el o la ponente que modera la reunión puede preguntar si hay alguna objeción o reserva. Si no hay objeciones, se pide el consenso. Si frente a esto tampoco hay objeciones, tras un momento de silencio, la decisión se ha tomado. Cuando parezca que se ha alcanzado el consenso, es de gran ayuda que alguien repita la decisión para que todo el mundo tenga claro qué se ha decidido.

Dificultades para alcanzar el consenso

Si se ha tomado una decisión, o está a punto de tomarse una decisión que no puedes apoyar, existen varias formas de expresar tus objeciones: No apoyar (no veo la necesidad de esto, pero sigo adelante). Expresar reservas (creo que esto puede ser un error pero puedo vivir con ello). Permanecer al margen (yo personalmente eso no lo puedo hacer, pero no impediré a otros que lo hagan). Bloquear (no puedo apoyarlo ni permitir que el grupo lo haga. Es inmoral). Si es que la decisión final viola los valores fundamentales de alguien, están obligados a bloquear el consenso. Abandonar el grupo. Por supuesto si muchas personas expresan su intención de no apoyar, sus reservas, su voluntad de permanecer al margen o de abandonar el grupo, aquella podría ser una decisión no viable, incluso si nadie la bloquea expresamente. A esto se le llama consenso “tibi@” y es tan poco recomendable como una caña templadita.

Roles para una reunión de consenso

Hay varios papeles que pueden facilitar el funcionamiento de la toma de decisiones por consenso. Una/varias persona(s) (el facilitador) ayuda(n) al grupo a definir las decisiones, les ayuda(n) en cada fase de construcción del acuerdo, mantiene la marcha de la reunión, centra la discusión y se asegura de que todo el mundo tiene la oportunidad de participar, formula y hace tanteos para ver si se ha llegado al consenso. L@s “facilitadores/as” ayudan a dirigir el proceso de la reunión, no al contenido. Nunca toman decisiones por el grupo. Si un o una “facilitadora” se siente implicada emocionalmente en un tema de discusión o no es capaz de mantener una postura neutral, entonces debería pedir a otra persona que asuma el papel para ese punto del orden del día. El/la observadora de vibraciones es alguien que está junto al facilitador o facilitadora y observa y comenta sobre el sentir individual, de grupo o las diversas formas de participación. Deben estar especialmente pendientes del sexismo de la dinámica de grupos. Alguien con función de secretari@ puede tomar notas de la reunión, especialmente de las decisiones tomadas y de maneras de llevarlas a cabo y alguien que esté pendiente del tiempo hace que los asuntos avancen de forma que cada punto del orden del día pueda llegar a cubrirse en el tiempo asignado (si la discusión sobrepasa el tiempo asignado, el grupo decidirá o no tomar más tiempo para cerrar el asunto). Aunque haya personas concretas que asuman estas funciones, todos los participantes de una reunión deberían estar pendientes de ellas y tomar parte en los asuntos, el proceso y el sentir del grupo, y deberían compartir su experiencia y saber con el fin de propiciar el buen funcionamiento del grupo y conseguir alcanzar una decisión, muy especialmente cuando se trata de llegar a acuerdos consensuados sobre posiciones aparentemente contradictorias.

Tomado de la Pagina

http://www.nodo50.org/moc-carabanchel/documentos/noviencia/manual_revolucion_noviencia/consenso.htm