

# **LA FUERZA DE LO COLECTIVO**

Apuntes sobre autoorganización

Activistas desde la horizontalidad



*Este libro ve la luz por primera vez en Madrid, en abril de 2019.*

**ochodoscuatro ediciones**

Depósito Legal: M-12419-2019

ISBN: 978-84-946223-7-3

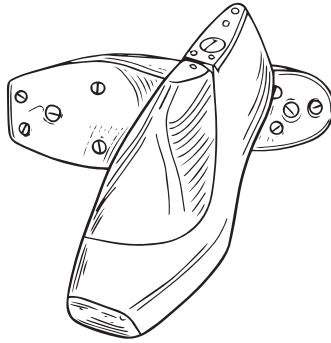
Todos los beneficios de este libro irán destinados a la difusión de las ideas antiespecistas.

Queda terminantemente recomendada la difusión total o parcial de esta obra siempre y cuando se utilice con fines no comerciales. Para cualquier otro uso, es necesaria la autorización expresa de la asamblea de la editorial.

## ÍNDICE

1. Comenzamos.....	5
2. Cómo encontrarse.....	9
3. Sentar unas bases.....	15
4. Bases del funcionamiento asambleario .....	25
5. La actitud .....	37
6. Enfocar: análisis, objetivos, estrategias, tácticas y valoración .....	47
7. Cualidades individuales y la fuerza colectiva .....	57
8. Ritmos, especialización y roles.....	67
9. Para ir terminando.....	75
Referencias: .....	79





## 1. COMENZAMOS...

Este texto surge como consecuencia de un debate abierto que hicimos en febrero de 2015 sobre estrategias por la liberación animal. En ese espacio nos dimos cuenta que había muchas personas individuales antiespecistas interesadas en luchar y que había pocos colectivos en los que todas esas personas pudieran participar.

Vemos muy importante trabajar y hacer cosas para combatir las injusticias de este mundo. Si queremos cambiar algo, no podemos estar esperando a que lo haga otra gente. Desde nuestro punto de vista vemos necesario asumir responsabilidades y compromisos.

Por ello decidimos contar nuestra experiencia y tratar de aportar nuestro granito de arena desde este ámbito. El escrito que tienes delante es un trabajo colectivo, fruto de las vivencias de personas que hemos participado y participamos en diferentes proyectos relacionados con la liberación animal y con otras luchas antiautoritarias.

Queremos dejar claro que no somos especialistas en nada, lo que aquí contamos se basa en nuestra experiencia y en lo que hemos podido leer sobre ello. Hay textos muchos más amplios para profundizar.

Nuestra intención es explicar de manera clara y sencilla una forma de luchar en colectivo por la liberación animal: la autoorganización. Vemos la necesidad y la importancia de que existan grupos autoorganizados para avanzar como movimiento. Cuantos más grupos locales y de base haya en el movimiento, más viva estará la lucha y el debate social. Individualmente podemos hacer muchas cosas y en colectivo aún muchas más.

Para nuestro grupo la autoorganización es la forma más congruente de hacer activismo en colectivo porque pone en práctica nuestras ideas y principios, como la autonomía, la libertad, la horizontalidad, la responsabilidad individual y el compromiso con lo colectivo. Algunas de las personas que formamos parte del grupo veníamos de otro tipo de organizaciones verticales, como ONG's, y hemos podido comprobar cómo se va perdiendo creatividad y potencial de las personas que las componen, al ser solo válidas las ideas de la cúspide de la pirámide. También se pierde responsabilidad y compromiso porque se delega en quienes

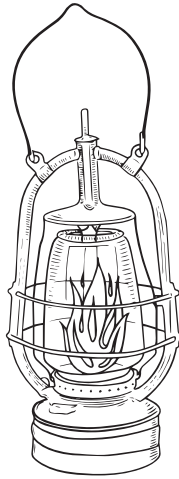
dirigen y disminuye la motivación de quienes no forman parte de las decisiones.

Las organizaciones verticales pueden parecer a priori más eficientes por la rapidez a la hora de tomar decisiones y materializarlas en acciones y porque es la costumbre en nuestra sociedad con la democracia indirecta, las empresas y el trabajo. Pero esto no significa que sea la mejor opción.

La autoorganización nos puede mostrar la belleza de la fuerza colectiva en un camino de aprendizaje y autodescubrimiento.







## 2. CÓMO ENCONTRARSE

Esto es una guía que parte de las distintas experiencias vividas durante nuestra militancia en colectivos. Entendemos esa participación como un proceso de aprendizaje continuo y no es nuestra pretensión decir cómo se tienen que hacer o no las cosas. La guía está hecha con la idea de que nuestras experiencias vividas a lo largo de unos cuantos años puedan ser de utilidad a personas que recién empiezan a luchar por la liberación animal de manera activa.

El enfoque de esta guía está basado en nuestra manera de entender esta lucha. Las formas que tenemos de funcionar encajan dentro de los parámetros de las ideas

anarquistas. Pensamos que todos los animales, humanos y no humanos, tenemos nuestros propios intereses que merecen igual respeto y consideración. Y esta forma de pensar, tratamos de aplicarla a nuestra forma de hacer las cosas, por lo tanto, nos reunimos de forma asamblearia y horizontal.

Estas páginas están dirigidas a aquellas personas a las que se les empieza a mover algo por dentro, que sienten la necesidad de pasar a la acción ante lo que consideran que es injusto y deciden comenzar a luchar de forma activa por la liberación animal, pero no saben muy bien por dónde empezar. Son muchos los casos de personas que deciden dar este paso pero que se encuentran solas, o no tienen experiencia, o no tienen herramientas para poner en práctica sus inquietudes.

Al principio se pueden tener muchas ganas pero suele ocurrir que no sabes muy bien por dónde empezar, o no conoces a nadie con las mismas inquietudes, o que es algo nuevo que nunca has hecho. En este apartado vamos a explicar algunas formas de tratar de encontrar o ponerse en contacto con personas con las que poder hacer algo por los animales.

Queremos aclarar antes de seguir con este punto que, aunque hacer las cosas colectivamente puede tener muchas ventajas y posibilidades, no hay que desanimarse tampoco si no encuentras un grupo. Se pueden hacer infinidad de cosas de manera individual, incluso esta forma de trabajar también puede tener sus propias ventajas. Si no te sientes a gusto, o no encuentras con quién, existen tantas formas de luchar como quepan en la imaginación y todas son importantes.

Si vas a trabajar con más gente, desde nuestro punto de vista vemos importante tratar de hacerlo con personas con la que te encuentres a gusto, gente afín, personas en la que puedas confiar, pero ¿cómo encontrarse con ellas si no las conoces aún?

Pensamos que es importante tratar de conocer e interesarse por lo que hacen otros grupos o personas. Dependiendo de dónde viva cada cual, esto puede ser más o menos viable, pero si vives en una ciudad más o menos grande es probable que ya haya gente llevando a cabo eventos de carácter público, como manifestaciones, charlas, etc., a las que se puede acudir en busca de información e incluso para tratar de colaborar en ellas.

### **Actividades políticas y/o formativas**

Aquí nos referimos a actividades como asambleas abiertas, talleres, debates o charlas.

Acudir a este tipo de eventos, aparte de lo que puede enriquecernos a nivel personal, puede ser una buena manera de encontrarse con gente con la que compartamos ideas e intereses. En los talleres muchas veces la interacción con otras personas es casi obligatoria y en actividades como debates, asambleas abiertas, etc., la implicación suele ser bastante activa y las participantes suelen expresar lo que piensan. Esto nos facilita enormemente conocer su forma de pensar y analizar los puntos en común que podemos o no tener con ellas.

El contacto en este tipo de actividades es directo, cara a cara, y podemos tener una impresión más clara y real que por ejemplo si conocemos a una persona a través de Internet. Un problema es que en ocasiones, si vivimos en un pueblo, localidades pequeñas o algunas ciudades, la existencia de este tipo de eventos puede ser nula. Por ejemplo, puedes proponer una asamblea abierta, una quedada de reflexión, etc...

### **Espacios para encuentros lúdicos**

Cada vez es más común, sobre todo en grandes ciudades, la apertura de restaurantes o bares que sirven productos libres de explotación animal y donde la gente va a pasar su tiempo de ocio. También en muchas ciudades existen centros sociales, ya sean okupados o no, en los que se tiene conciencia sobre el tema y en los que se realizan actividades de tipo lúdico como conciertos benéficos, comedores o proyecciones, con el fin de promover ideas en pro de la liberación animal.

Es lógico pensar que gran parte de la gente que acude a estos eventos simpatiza de alguna forma con la causa antiespecista y puede ser una buena forma de conocer gente afín. Al tratarse de actividades de ocio, las personas suelen estar más relajadas que en el anterior caso y puede ser más fácil romper el hielo.

La ventaja de conocer gente de esta forma, al igual que en el caso anterior, es que el contacto es cara a cara.

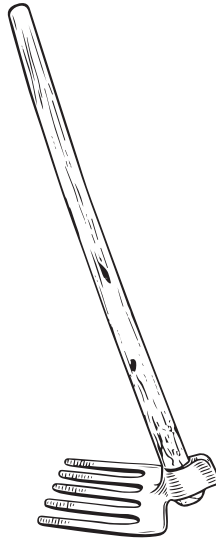
## Redes sociales

Desde casa a través de Internet y con un mínimo esfuerzo se puede entrar en gran cantidad de foros, blogs, redes sociales, etc., donde conocer gente con ideas e inquietudes que en principio pueden ser parecidas a las nuestras. Vemos como ventajas la rapidez de estos medios, que es más fácil romper la barrera de la vergüenza y si vives en una zona donde no existen actividades ni espacios como los mencionados antes puede ser la única manera de relacionarte y conocer gente afín.

Como puntos negativos, pues todos los derivados del uso de este tipo de tecnologías, el contacto con las personas no es 100% real, se corre el riesgo de que la cosa quede en algo virtual y no vaya más allá.

De todas estas formas para encontrar gente no conocemos ninguna forma mágica, quizás lo mejor sea combinar lo bueno de cada una y muchas veces el dar con las personas adecuadas puede suceder de la forma más inesperada posible, pero esperamos que puedan servir como un ejemplo de cómo comenzar a buscar un grupo para luchar por la libertad.





### 3. SENTAR UNAS BASES

En esta primera fase los colectivos suelen debatir para crear unas bases, que tienen que estar compartidas por quienes lo integran para que haya un buen funcionamiento interno y se vaya definiendo una línea de trabajo común.

Es importante tener en cuenta el tiempo que cada colectivo quiere dedicar a debatir sobre cómo va a funcionar. Hay que ir buscando un equilibrio entre tener las cosas claras y decididas y no perderse en discusiones teóricas muy largas, para evitar crear la sensación de que nunca se empieza con “el trabajo verdadero”. De hecho, al mismo

tiempo que se van tomando estas decisiones se puede empezar con el trabajo más “propio” del colectivo. Sin embargo, hay que considerar que la percepción de que los tiempos sean demasiados largos o cortos depende de cada una de las participantes, de sus objetivos, personalidad, experiencia, etc.

Es muy importante tener claro que lo que se decida en este momento puede ir evolucionando y cambiando y eso no resta coherencia, sino que enriquece el trabajo del colectivo. Para esto las jornadas de debates internos y autoformación pueden ser muy útiles.

## **Planteamiento teórico y prácticas**

En cierta medida el planteamiento teórico y las prácticas van a determinar las que serán las bases de funcionamiento del colectivo.

Cada colectivo tendrá que tener unos principios teóricos y/o unos objetivos más o menos claros. En algún caso lo que vaya definiendo el trabajo y dando vida a la creación del colectivo serán los objetivos. Por ejemplo, un grupo de personas que deciden crear una asamblea para cerrar un criadero de gatos utilizados para experimentación, o para detener la construcción de un parking que empeora las condiciones de vida del barrio. Son situaciones en las que quienes participan están de acuerdo en que el objetivo unitario prima sobre la ideología. En otros casos, puede primar una base ideológica muy fuerte, como podría ser el



caso de una biblioteca social anarquista, o la elaboración de una revista dedicada a concienciar sobre algún tema en concreto. Se parte de unos posicionamientos políticos y éticos concretos y compartidos, y lo que se busca es darlos a conocer para que más gente pueda tener acceso y puedan surgir debates, encuentros y alianzas.

Cuando principios y objetivos estén decididos y claros, habrá que valorar si el proyecto es viable.

Hay que tener en cuenta que es muy difícil que todo el mundo comparta totalmente todas las ideas y que lo importante es que haya unos mínimos que sí que tienen que estar compartidos por todo el grupo.

A menudo el objetivo de una asamblea es como un horizonte bastante lejano (por ejemplo, la liberación animal), por lo tanto para que el trabajo sea útil y efectivo es importante marcarse objetivos a corto y medio plazo, que sean coherentes con el objetivo mayor o fin último del colectivo.

El campo de actuación tiene que ser coherente con la identidad del colectivo y de los individuos que lo componen, además de estar bien definido y compartido. Esto no quiere decir que no pueda ir evolucionando con el tiempo y que no se pueda ir dividiendo el trabajo de manera que haya comisiones o grupos de trabajo que se encarguen de determinados campos de acción (por ejemplo, un colectivo de concienciación antiespecista que tenga una comisión de actividades infantiles para transmitir el mensaje a peques). Con campo de actuación nos referimos a elegir si el grupo se va a dedicar a cosas tan distintas como la difusión, el apoyo a personas represaliadas, la financiación

del movimiento, la producción teórica sistematizada, la confrontación directa con quien se considere, la creación y mantenimiento de infraestructuras, etc.

Cuando ya se hayan consensuado principios, objetivos y campos de actuación es conveniente ir debatiendo las prácticas.

Por lo general, es muy fácil que haya debate sobre las prácticas y hay que estar abiertas para llegar a un acuerdo. En otras palabras, cuando se discute este tema hay que tener una actitud flexible para poder seguir con el trabajo sin atascarse.

Al mismo tiempo, puede haber colectivos en los que es fundamental que las prácticas estén compartidas al 100% por todas las integrantes, pero en los que no haya tanto consenso sobre los principios teóricos, ni sea necesario. Por ejemplo, una asamblea que se cree para la autogestión de un huerto, donde las prácticas del cuidado del huerto sean fáciles de consensuar y los principios teóricos de para qué se está haciendo ese huerto no sean tan necesarios compartirlos.

Otro punto que hay que plantearse en esta etapa y que va marcando mucho la identidad del colectivo, es cómo este se sitúa con respeto a los demás grupos y como consecuencia de esto, con qué grupos se relacionará más. Por ejemplo, una asamblea de barrio puede elegir relacionarse con asociaciones de pequeños comerciantes del barrio, asociaciones vecinales, con grupos más institucionalizados o colectivos más de base.

## Funcionamiento interno

Como hemos dicho antes, las bases del funcionamiento interno tienen que ser claras, comunes y compartidas. Así, cada participante podrá sentirse a gusto y será más fácil evitar malentendidos, enfrentamientos o pugnas de poder.

Hay algunas cosas que creemos que son fundamentales en cualquier colectivo, como la horizontalidad y el asamblearismo, la confianza entre los participantes, saber que pueden surgir conflictos y que se pueden encontrar herramientas para solucionarlos y la necesidad de tener una cierta coherencia a nivel de grupo e individual.

La confianza dentro del grupo es muy importante para fomentar la cohesión, aumentar la seguridad colectiva, que cada miembro de la asamblea se sienta bien y sea más fácil solucionar los posibles conflictos que puedan ir surgiendo.

Según el tipo de proyecto y los objetivos que se quieran llevar a cabo será necesario un grado de confianza distinto (en función de eso la asamblea podrá ser cerrada o abierta).

Puede ser que quienes participen compartan amistad desde hace mucho tiempo y entonces tengan ya un cierto grado de confianza, aunque es importante tener claro que el hecho de querer mucho a una persona o de llevar mucho tiempo conociéndola (y por lo tanto tener mucha confianza en ciertas cosas) no es lo mismo que tener confianza en el ámbito de una asamblea. Por ejemplo, puedes tener una relación muy enriquecedora y sincera con alguien con quien luego tengas gran dificultad para trabajar en equipo o muy poca afinidad de ideas. Por lo tanto, hay que tener

en cuenta que este tipo de confianza se va creando y construyendo poco a poco, y que en lugar de esperar a tener un nivel muy alto de confianza con alguien para empezar a trabajar en equipo, valoramos que en algunos casos es útil poner en marcha el proceso contrario, es decir, empezar a hacer cosas colectivamente para ir construyendo la confianza.

### **Resolución de conflictos/situaciones de bloqueo**

Es importante tener claro que estas situaciones pueden darse en cualquier asamblea y puede ser útil tener preparadas unas pautas que se puedan poner en marcha en tal caso. Hay que valorar si este trabajo se debe hacer al principio, con el riesgo de alargar mucho los tiempos de discusión previos al comienzo del trabajo más propios de la asamblea o es algo que se puede debatir más adelante.

Con respeto a este tema, en nuestra opinión este es un trabajo que hay que llevar a cabo tanto a nivel colectivo como a nivel individual y es importante saberlo para no cargar a nivel individual con conflictos colectivos y al revés.

### **Coherencia**

Es un tema complejo. Hay que saber que es muy difícil, casi imposible, ser coherentes y consecuentes al 100%. Esto por un lado tiene que hacernos reflexionar sobre nuestros

límites individuales y colectivos, para poder mejorar a través de una autocrítica constructiva, pero sin frustrarse. Por el otro lado hay que tener en cuenta que muchas decisiones pueden ser incoherentes o coherentes, dependiendo del punto de vista con las que se analicen (p.ej.: ser coherente con un objetivo pero incoherente con un principio, o viceversa) y que ser coherente con algo no se puede entender sólo como no hacer determinadas cosas. Un ejemplo de esto podría ser un colectivo libertario que trabaja la liberación animal y le invitan a hacer una charla en la Caixa Forum, en este caso se podría ser coherente con el objetivo de máxima difusión de la situación de los demás animales pero incoherente con sus principios al ir a hacer una actividad a un espacio gestionado por un banco. El rechazar hacer la actividad ahí, igualmente podría ser incoherente con el objetivo, aunque sí coherente con los principios del colectivo.

Para alcanzar un cierto grado de coherencia está bien que la asamblea establezca unos mínimos. Estos mínimos dependerán de muchas cosas, por ejemplo: del motivo y de los objetivos para los que se crea la asamblea (no es lo mismo una asamblea contra el circo, que una propiamente antiespecista, o una que se dedique a ayudar santuarios, etc.), del contexto en el que se crea la asamblea y también el contexto del que provienen los distintos participantes (por ejemplo, la asamblea podrá decidir si el veganismo es un requisito fundamental para entrar en un proyecto, pero hay que tener en cuenta que no es igual de fácil para cada persona ponerlo en práctica, porque no todo el mundo

tiene el mismo acceso a la información, la misma presión social y la misma salud física y mental).

## **Ejemplos:**

### *-Colectivo para impedir desahucios*

*Objetivo:* Evitar que el banco desahucie a la gente.

*Principios ideológicos:* En este colectivo los principios ideológicos pueden ser bastante variados: puede haber participantes con ideas muy distintas, por ejemplo gente que no se adscribe a ideología alguna, comunistas, anarquistas o gente que milita en partidos políticos o asambleas de barrio. Lo que es muy importante es que las prácticas estén muy compartidas.

*Campos de actuación:* parar o retrasar lo máximo posible los desahucios, informar a las personas afectadas sobre sus derechos, asesorarlas y denunciar situaciones.

*Prácticas:* tienen que estar muy debatidas y compartidas.

*Cómo se sitúa en relación a otros colectivos:* no necesariamente se sitúa, puede estar por su cuenta. En situaciones concretas pueden estrechar alianzas con otros grupos para alcanzar objetivos concretos.

*Confianza:* es muy importante que haya mucha confianza entre la gente del colectivo, sobre todo para poder crear un cierto grado de seguridad. Además en estos colectivos, debido al enfoque práctico que tienen, se suele generar bastante tensión. Para que esto no dificulte mucho el trabajo es importante que las bases estén muy claras, que

se genere mucha confianza entre quienes participan y puede ser muy útil tener unas pautas preparadas para poder solucionar conflictos cuando se presenten.

*-Colectivo de concienciación antiespecista*

*Objetivos:* hay que tener claros cuales son los objetivos a medio y corto plazo que encajen con el objetivo final, la liberación animal.

*Principios ideológicos:* hay unos mínimos que tienen que ser muy claros y compartidos para poder trabajar sin perderse, más adelante, en largos debates.

*Campos de actuación:* tienen que estar bien definidos.

*Prácticas:* están sujetas a debates y van cambiando con los objetivos y la estrategia que se quiera poner en marcha. No siempre es necesario que sean compartidas por todas al 100%.

*Cómo se sitúa en relación a otros colectivos:* está bien tenerlo claro y que resulte claro a la gente de fuera. De esta manera por ejemplo, sólo la gente que comparte determinados principios querrá colaborar sabiendo claramente cuál es el tipo de trabajo que se lleva a cabo.

*Confianza:* siempre es positivo que haya confianza, pero dependiendo del tipo de activismo, puede no ser tan imprescindible como en otros casos.







#### **4. BASES DEL FUNCIONAMIENTO ASAMBLEARIO**

Una asamblea es un encuentro de un conjunto de personas para hablar y tomar decisiones sobre un tema en concreto. Entendemos las asambleas como reuniones en las que todas podemos dar nuestra opinión y decidir sobre un tema sin que nadie se imponga por encima del resto. Para que esto ocurra es importante tener en cuenta la horizontalidad y el consenso.

A veces, el término “asamblea” no se utiliza con este significado y se utiliza esta palabra para referirse a reuniones de diferentes ámbitos (políticos, empresariales, etc.) con

representantes y jerarquías como es el caso de la Asamblea de Madrid y la Asamblea General de la ONU que tienen presidentes y representantes y las decisiones se toman por votos con mayoría. Para quienes firmamos estas líneas, esto no tiene nada que ver con la esencia del tipo de asamblea a la que nos referimos.

## **Horizontalidad**

La horizontalidad consiste en valorar por igual la opinión de todas las personas.

No creemos en las estructuras jerárquicas que parten de la base de que unas personas “valen” más que otras. Partimos de la base de que las personas somos complejas y ricas, y cada una puede aportar, con sus diferentes habilidades, su granito de arena a cualquier lucha.

Tenemos que mantener la atención si queremos que una organización a la que llamamos horizontal no quede solo en el nombre, ya que en las relaciones interpersonales a veces se crean estructuras de poder que pueden pasar desapercibidas y hay que trabajar en ellas.

Una práctica que puede ayudar a evitar ese poder en el interior de un colectivo es la rotación, tanto de roles “de poder” (el manejo de la información, que desarrollaremos más adelante; delegar siempre en el mismo grupo de personas por experiencia, identidad de género, raza, sexualidad...; portavocías...) como de una parte del trabajo colectivo menos considerada (barrer después del concierto, cocinar para el comedor...).

Es importante evitar las luchas de egos y hacer un trabajo individual y colectivo sobre las diferentes discriminaciones que nos han inculcado (edaísmo\*, machismo, racismo, homofobia, transfobia, capacitismo...) y dar la opción a que en ese trabajo colectivo se nos muestren actitudes nuestras que no nos gustan pero que siempre podremos cambiar. Igual de importante es que las personas que se puedan sentir discriminadas, ninguneadas o rebajadas aborden el tema con sinceridad y asertividad, desde el corazón y la confianza en el grupo.

\*Se denomina *edaísmo* o *etarismo* a la discriminación por la edad de una persona, ya sea hacia las personas más jóvenes de la sociedad como a las más mayores.

### **Consenso**

El consenso es un método de toma de decisiones basado en la confianza, la cooperación, la horizontalidad y el respeto. En el proceso del consenso todas las ideas y opiniones tienen el mismo peso.

El consenso no se obtiene por votación, sino a través de la discusión de las propuestas. El objetivo es tomar decisiones colectivas que apoyen todas las personas del grupo para trabajar conjuntamente en ellas con motivación.

Para conseguir el consenso es importante tener en cuenta:

- La escucha que debe ser atenta, sin juicios, concentrada en la palabra de la persona que esté hablando en el momento, sin estar pensando en la réplica.

Un buen método para cerciorarse de que se ha entendido lo que se está escuchando es el parafraseo, que consiste en repetir lo que hemos entendido con nuestras palabras.

- Los turnos de palabra: es importante que todo el mundo pueda hablar, si en la asamblea no hay demasiadas personas cada cual debe responsabilizarse de su turno de palabra y respetar el del resto, no acaparar todo el tiempo con intervenciones excesivamente largas.

Cuando tengamos la palabra es importante hablar en un tono de voz adecuado (ni demasiado alto, ni bajo, ni agresivo), con respeto.

En el caso de que en la asamblea haya muchas personas puede haber una persona que se encargue de tomar nota de los turnos y dar la palabra.

Es importante que se hable de forma ordenada y no hacer debates superpuestos, ni comentar en voz baja cuando otra persona esté hablando.

Dejar espacios de silencio también es necesario para que todo el mundo pueda hablar, ya que hay gente que necesita más tiempo para pensar las cosas o para decidirse a intervenir.

Cuando se presentan ideas o propuestas, se discuten y luego se llega al punto de tomar la decisión, pueden darse tres posibilidades:

- Bloquear: ocurre cuando una persona del colectivo se opone totalmente a una idea/acción. Esta situación evita que se siga avanzando con la toma de decisiones. El bloqueo solo se debe hacer cuando se cree que aceptar la propuesta implica una “transgresión” de los valores, por ética o por seguridad individual o del grupo. Hay que utilizar el bloqueo con mucho cuidado. Si una persona bloquea decisiones del grupo frecuentemente puede ser una señal de que está en el grupo equivocado o es la oportunidad de replantearse algo.
- Apartarse: en situaciones en las que una propuesta no motiva a nivel individual, no se termina de apoyar pero se piensa que está bien que el resto del grupo la lleve a cabo.
- Apoyar la propuesta: cuando se está de acuerdo y se quiere trabajar en ella.

Cada asamblea puede tener sus propios acuerdos sobre los consensos. Se puede trabajar buscando siempre el consenso total y dando prioridad a que el colectivo trabaje unido, se puede funcionar por adhesión y que se sumen a las propuestas quienes consideren, etc. Lo importante es que todo esto esté claro para que no haya malentendidos ni frustraciones.

También es importante dar valor a los consensos. A veces suponen un esfuerzo tanto a nivel individual como colectivo, ya que se necesita encontrar los puntos comunes, reformular las propuestas, dejar a un lado el ego y el orgullo, buscar sinergias, plantear, replantear y volver a replantear, y

en ocasiones puede suponer una gran inversión de tiempo y energía. Eso no quiere decir que no puedan ser revisables si hay novedades (un hecho, un planteamiento), pero hay que tener cierto cuidado y no caer en estar cambiando de rumbo cada poco tiempo, ya que eso puede hacer que cunda el desánimo en el grupo al ver que su esfuerzo no ha valido para nada. En esa misma línea, es importante valorar antes de cerrar un consenso si están presentes todas las personas que pueden tener desacuerdos con la propuesta que está saliendo, ya que a veces es mejor posponer el cierre de una decisión que tomarla y luego tener que reabrir el debate y retroceder sobre nuestros pasos.

## **Implicación**

Es importante que todas las personas que conforman la asamblea se impliquen en la medida de sus posibilidades, o será fácil que algunas personas se quemen por sentir que cargan con mucho más trabajo que el resto o que otras personas se sientan culpabilizadas por no tener el mismo ritmo del grupo. Para evitar esto hay que dejar claro la disponibilidad (que puede variar) de cada integrante y respetarse. La implicación está muy ligada al compromiso, y genera confianza, sobre esto profundizamos más en el apartado de “Actitud”.

## Tipos de asamblea

El tipo de asamblea queda definido según dos variables distintas:

La forma de acceder a la asamblea:

- Asamblea abierta: en la que pueda participar cualquier persona interesada. Ej.: asambleas 15M.
- Asamblea cerrada: en la que no puede participar nadie que sea ajeno al proyecto. Ej.: asamblea de trabajadores de una empresa concreta.
- Asamblea cerrada permeable: son aquellas asambleas de gente afín y conocida en la que pueden entrar personas que compartan esa afinidad siempre y cuando el grupo lo valore y haya acuerdo.

Con qué tipo de gente queremos trabajar:

- Asamblea no mixta: formada únicamente por personas que comparten una condición concreta. Se valora que para trabajar determinadas cuestiones en colectivo es necesario o positivo compartir esa condición, pues posibilita trabajar en condiciones de igualdad. Ejemplos serían los grupos de mujeres, asambleas de personas psiquiatrizadas, gente que trabaja en un centro de trabajo concreto o en un mismo ramo, personas migrantes, etc.
- Asamblea mixta: se comparte el espacio independientemente de las diferencias, ya que se valora que las diferentes experiencias vitales en este caso no supondrían

un obstáculo sino que podrían enriquecer el proceso. Como ejemplos, un grupo ecologista local, una asamblea contra la gentrificación, un colectivo antifascista.

## Herramientas de la asamblea

- **Acta:** documento donde se recoge lo que se ha ido hablando en la asamblea para tener presentes las decisiones que se toman. A la hora de pasarlo a escrito hay que evitar poner puntos de vista personales o escribir una resolución de una discusión a la que no se ha llegado a consenso. El acta es el reflejo de lo que se habla en la asamblea.

Conviene que no tome acta siempre una misma persona, por evitar “quemé”, sobrecarga o aburrimiento y roles de autoridad que quizá pudieran surgir por escribir esta persona siempre las decisiones. Es importante compartir el acta con el resto de la asamblea, para que cada integrante pueda consultarlo cuando quiera. Para ello pueden utilizarse grupos de correo, un tablón de anuncios, cuaderno de actas o cualquier medio al que puedan acceder todas las personas del grupo.

- **Comisiones:** son una herramienta muy útil en cuanto al reparto de tareas. Permite distribuir el trabajo según las motivaciones de cada integrante y organizarlo mejor, además de poder llevar a cabo una especialización en el trabajo, que es conveniente que sea compartida con el resto de la asamblea (de forma que los conocimientos



sean compartidos) para evitar delegar las tareas siempre a la misma persona y así aprender colectivamente. Por ejemplo puede que haya una comisión de carteles que se especialize pero este conocimiento se extienda entre todo el grupo.

Es imprescindible evitar la opacidad dentro de la comisión y que las decisiones importantes pasen por la asamblea.

También es necesario que sean permeables, que cualquier integrante pueda entrar/salir según sus motivaciones.

### **Consideraciones para un mejor funcionamiento**

Hay muchos factores que pueden ayudar a mejorar el buen funcionamiento de una asamblea o colectivo. Vemos oportuno destacar los siguientes:

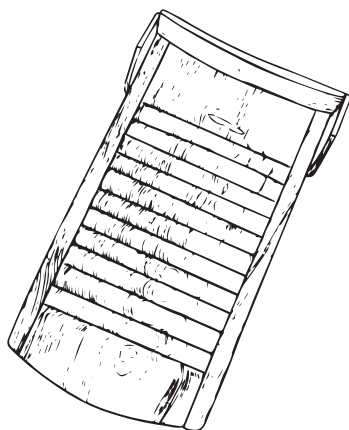
- **Crear un espacio de seguridad y confianza**, un ambiente en el que las personas puedan dar su opinión tranquilamente, sin que sientan que se las juzga.
- **Los lugares de reunión** que elija cada organización dependerán de sus medios, sus bases e ideas vitales y políticas. Nuestra forma de entender la autoorganización está estrechamente ligada a la autogestión, y esto nos lleva a no recurrir a cesiones ni subvenciones que delimiten nuestras acciones. Alternativas a esto podrían

- ser espacios okupados o autogestionados, parques, plazas, e incluso casas.
- **Los horarios y disponibilidades** tienen que ir de la mano con los objetivos que se haya marcado la asamblea para no caer en la frustración y la sensación de estancamiento. También podrá depender de los horarios y disponibilidades del espacio.
  - **La periodicidad de las asambleas** dependerá de los objetivos que esta se marque, intentando en este punto ser eficientes y no cargarse de asambleas por el mero hecho de hacerlas.
  - **La estructura de puntos en cada reunión.** Una buena práctica para una asamblea es estructurarla en puntos en lo que se puede denominar “orden del día”. Aparte de su practicidad, la persona que toma acta anota los puntos que se van proponiendo de modo que no queden en el olvido y se aborden las cosas por orden, asegurándose así que cada tema queda cerrado y no se solapan unos a otros. Ayuda también a mantener la horizontalidad puesto que cualquier persona de la asamblea puede proponer los puntos que quiera para ser tratados. Además permite prepararse la asamblea antes y pensar en qué puntos se quieren proponer.
  - **Los debates internos:** se pueden organizar dos tipos de debates. El primer tipo serviría para tomar decisiones en el futuro, por ejemplo cómo queremos utilizar el lenguaje en cuanto al género para escribir panfletos y lemas, cómo nos queremos posicionar ante un conflicto externo, etc. Y el otro tipo de debates podría tener

como objetivo profundizar sobre algunos temas que pueden ser interesantes en la línea de trabajo del colectivo, como por ejemplo las conexiones con otras luchas, conocer y valorar otras experiencias o ideas, etc. En este tipo de debates es interesante invitar a algunas personas que no pertenecen al colectivo y que pueden aportar ampliando la visión de las demás.

- **La importancia de compartir la información:** ayuda a no crear roles de poder. Para poder tener las mismas posibilidades de acción y aportación necesitamos tener la misma información. Además, el compartir la información ayuda a reflexionar de manera conjunta y hace que el debate y las conclusiones sean más ricas.
- **La importancia de hablar las cosas en la asamblea y no en los “pasillos”** para no romper la horizontalidad por varios motivos: uno es que haciendo esto se puede no estar cuidando el punto anterior; aparte, intentar tratar ciertos temas puede desencadenar un mecanismo sutil pero peligroso mediante el cual un grupo de personas se posicionan “en bloque” ante una idea o propuesta y se crean alianzas asamblearias que ayudan a que el problema acabe siendo una cuestión de egos. Cabe recordar que las decisiones se toman en asambleas y deberíamos respetar los consensos que allí se den, sin saltárnoslos por conversaciones o decisiones “de pasillo”.





## 5. LA ACTITUD

Pensamos que para que un proyecto colectivo autoorganizado vaya bien es importante ser consciente de las actitudes propias y de las del resto del grupo. Por eso proponemos tener en cuenta las siguientes actitudes:

## Hacia mi propia persona

### *Actitud de equilibrio y autocuidado.*

En este apartado queremos hablar de cómo es importante cuidarse para implicarnos en nuestra vida y cómo lo es encontrar un equilibrio para no saturarse y quemarse, desde la complejidad de cada persona. Entendemos por autocuidado atender las necesidades de nuestro cuerpo y mente de una manera autónoma. En cuanto al equilibrio nos queremos referir a “restaurar” o completar las carencias, desde llevar a cabo actividades que ayuden a desconectar y/o disminuyan el estrés, hasta buscar otras actividades o hábitos que cubran el resto de aspiraciones de nuestra vida que el activismo no esté llenando.

### *La actitud resiliente*

Esta actitud nos predispone para superar las adversidades y los momentos difíciles y además salir fortalecidas de esas situaciones.

Ante situaciones duras y/o complejas pensar en la manera de superarlas, sin dejarse llevar por la tristeza, la apatía y el victimismo, y además aprender cosas nuevas sobre nuestra forma de ser y al finalizar esa circunstancia sentirnos más fuertes y con más herramientas para seguir.

En el trabajo en colectivo podemos vivir situaciones difíciles: cuando las cosas no están saliendo como nos gustaría, falta dinero para materializar las propuestas, los acuerdos colectivos no son fáciles o no estamos pasando un buen momento en nuestra vida personal. En circunstancias

así esta actitud nos ayuda a seguir trabajando en el colectivo y además aprender cosas nuevas.

### *Actitud autocrítica*

Es muy importante reconocer errores y querer analizar las actitudes nuestras que menos nos gustan, porque nos ayuda a aprender y mejorar. Tener una actitud autocrítica como individualidades y como asamblea en conjunto ayudará a mejorar las herramientas y estrategias para conseguir nuestros objetivos.

### *Actitud positiva*

Significa que nos centramos en las posibilidades y las oportunidades que tenemos dentro de la línea de trabajo en la que hayamos decidido actuar. Nos enfocamos en lo bueno, en lo que hacemos bien, en lo que hemos logrado y en lo que nos ha dado resultado, y trabajamos en aquello que está en nuestra mano, prestando atención a todo lo que se puede aprender.

Por ejemplo, un colectivo que lucha por la abolición de la esclavitud animal. Es evidente que la abolición no va a depender solo de lo que haga ese colectivo y hay muchas cosas en las que no se puede intervenir, pero otras muchas en las que sí, como la difusión del mensaje, maneras de llegar a más gente, pequeños logros (por ejemplo, alguien escribe para decir que una concentración en el zoo le hizo reflexionar). Este es el tipo de cosas en el que la actitud positiva se enfoca y aumenta la motivación para seguir adelante.

### *Actitud activa*

Tiene que ver con la participación dentro del colectivo. Participar en las asambleas diciendo lo que se piensa, trabajando en las propuestas, en las líneas de trabajo y/o en las comisiones.

Cuanto más se preparen individualmente las asambleas, en la medida en que se pueda, más activas y eficientes pueden ser, aunque cada persona tiene sus ritmos y no hay que culpabilizar a quienes no hayan podido preparárselas.

### *Actitud proactiva*

Consiste en proponer nuevas actividades, diferentes propuestas (planes, estrategias, etc.). Tomar la iniciativa y responsabilizarse para que las cosas sucedan y/o cambien. Adelantarse a lo que va a suceder para tener más posibilidades de acción. Un ejemplo de actitud proactiva sería adelantarse a la temporada taurina con acciones concretas antes de que comience.

### *Actitud de aprendizaje*

Esta actitud implica reconocer que otras experiencias de lucha son válidas y enriquecedoras para la nuestra propia, y que conocer siempre va a ser más provechoso que desconocer. Supone fomentar el interés y la curiosidad por las ideas, teorías y experiencias que se generan en nuestro movimiento y en movimientos cercanos.

Se puede traducir en estar atentas a los textos y análisis que van saliendo, fomentar el debate privado y público, el



intercambio de experiencias con otros colectivos, la búsqueda activa de referentes y de nuevas ideas, etc.

### *Actitud de superación*

Consiste en ser capaz de valorar los propios esfuerzos y sentir satisfacción ante los logros realizados, pero no conformarse ni estancarse nunca. Es tener la convicción de que, paso a paso, podemos ir mejorando e incorporando nuestros nuevos aprendizajes a nuestra acción.

Se puede traducir en intentar ir siempre a más (habiendo afianzado previamente el paso anterior), en dedicar parte de nuestro tiempo a pensar cómo mejorar en cada aspecto de nuestra actividad, en intentar romper nuestras propias creencias limitantes o las que nos han querido inculcar, etc.

## **Hacia las otras personas**

### *Actitud de escucha*

Organizarse horizontalmente tiene como una de sus bases fundamentales la convicción de que las demás personas tienen cosas que decir, que una persona no puede tener siempre toda la razón y que entre varias cabezas se piensa más y mejor porque cada una aporta. Esto nos lleva necesariamente a darle mucha importancia a escuchar, una escucha activa y consciente. Es cambiar la costumbre de estar esperando a que quien esté hablando termine para hablar corriendo yo, por la de escuchar pacientemente y

con interés, pensado qué podemos sacar de esas palabras y cómo hacer que las piezas vayan encajando.

Exige no interrumpir a quien habla, respetar los turnos de palabra, crear un ambiente de confianza y respeto en que todo el mundo pueda expresarse abierta y sinceramente sin miedo a reprimendas, separar las ideas de los juicios personales, etc. También es importante reconocer el esfuerzo y las buenas aportaciones del resto de integrantes.

### *La actitud empática*

Consiste en entender cómo se está sintiendo una persona en un momento dado. Como se dice comúnmente, “ponerse en su piel” o “en sus zapatos”.

Es más fácil empatizar cuando escuchamos sin ningún tipo de juicio. Aunque a veces podemos empatizar con personas sin llegar a hablar con ellas, solo mirándolas a los ojos. Empatizamos cuando nos imaginamos cómo se está sintiendo otra persona, cuando alguien se une al colectivo o cuando alguien se ha enfadado y nos explica sus razones.

### *Actitud asertiva*

Se refiere a decir lo que pensamos, cómo nos sentimos y defender nuestros intereses teniendo también en cuenta los intereses de las demás personas. Es un equilibrio entre no decir lo que pensamos y pensar que las opiniones de las demás son más importantes, mejores o más interesantes (actitud pasiva), y en pensar que mi opinión es mejor o que tengo que ponerme “por encima” de las demás personas para que me respeten (actitud agresiva). La asertividad

también significa preguntar cuando no se entiende algo, a veces no entendemos bien las cosas y no preguntamos por vergüenza.

La asertividad tiene que ver mucho con la horizontalidad. Desde esta actitud se entiende que las opiniones e intereses de todas son igual de importantes.

### *Actitud flexible*

Si hacemos cosas con más gente, nunca puede ser como si las hacemos en solitario. Eso quiere decir que no podemos pretender que todo sea siempre exactamente como lo hemos pensado, porque eso no deja ningún espacio a las demás personas, y cuando no hay espacio para el resto la horizontalidad desaparece por completo. No queremos decir que haya que renunciar a las propias ideas o planteamientos, pero sí que es cierto que una asamblea de personas inflexibles es simplemente ingestionable. Tenemos que aprender a diferenciar lo que es esencial de lo que son cuestiones formales, dejar de pensar como nos enseñan, en términos confrontativos de “mi” idea contra “su” idea y empezar a ver qué hay en común y qué se puede sacar adelante con eso, de la forma más satisfactoria posible para todas las partes. Ser flexible no significa tener que ceder, sino no tener demasiadas ideas rígidas e inamovibles. Es cierto que, aun siendo flexibles, a veces no encontramos el acuerdo con otras personas porque las ideas o los puntos iniciales de partida son de primeras contrapuestas o no tienen nada en común. Aquí hablamos de actitudes y predisposiciones,

luego cada situación es única y tendrá que ser afrontada como tal.

### *Actitud de confianza*

Esto está muy relacionado con el compromiso y con el respeto. La idea es sencilla: tú te organizas horizontalmente con gente si confías en ella, en que va a cumplir lo que dice, en que hace las cosas con su mejor intención, en que va a respetar los acuerdos, etc. Si partes de la desconfianza, o en algún momento la sientes y no se trabaja en ello, la horizontalidad se rompe, se mantiene a nivel formal, pero en tu interior te ves por encima del resto. Si piensas que en ti se puede confiar y en las demás personas no, ahí hay una amenaza grave para la horizontalidad y como tal debe ser abordada.

La confianza se trabaja en el día a día, demostrando con los hechos todas las personas del grupo que son merecedoras de la misma y que están dispuestas a depositar la suya propia en las demás. Si en un grupo se rompe la confianza, es prioritario volver a reestablecerla, si no el grupo está gravemente herido y todo lo que se haga desde esa posición de desequilibrio tiene muchas papeletas para empeorar la situación.

### *Actitud resolutiva*

Consiste en tener como prioridad la resolución de los diferentes contratiempos o conflictos, frente a otras reacciones como pueden ser la recreación en la desgracia, la frustración o la ira. No significa ser insensible ni no darse el

permiso para experimentar ciertos sentimientos, significa no perder el norte y no dejarse arrastrar por ellos, tener siempre presente cuáles son los objetivos y no desviarnos de ellos por los estados de ánimo que nos puedan provocar las adversidades. También hace referencia a la forma en la que se abordan los conflictos en el seno de la asamblea, si el objetivo es “ganar yo” (no resolutivo) o que el grupo consiga superar esa situación de la manera en que sea capaz (resolutivo).

Implica tener claro qué se quiere y cuáles son las prioridades, cierto grado de pragmatismo e imaginación para desatascar las situaciones.

#### *Actitud cooperativa*

Trabajar en conjunto, contribuir y poner de nuestra parte para conseguir los objetivos comunes, ofreciendo cada cual lo que puede.

#### *Actitud humilde*

Tenemos una actitud humilde al no pensar que nuestras ideas, decisiones, aportaciones, etc., valen más que las de las demás personas, ya que no existe una “verdad absoluta”. Mantener una actitud humilde dentro del colectivo es importante para no romper la horizontalidad, y con otras personas de otras luchas o ajenas al activismo, para no distanciarnos de la gente, marginando así nuestra visión de la realidad.

### *Actitud respetuosa*

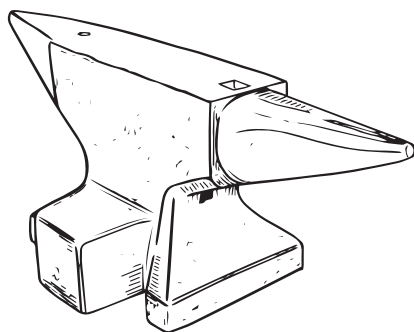
Entendemos por actitud respetuosa la que se esfuerza por no dañar, en cualquiera de sus sentidos (físico, mental y emocional) y tener consideración por las demás personas, sus acciones, sus espacios, sus objetos, etc.

### *Actitud comprometida*

El compromiso de las personas para alcanzar un fin es imprescindible, requiera este fin más o menos implicación. Entendemos por compromiso con una asamblea el esforzarse por sacar trabajo adelante, sea este en forma más teórica o práctica, desde aportar ideas y hacer propuestas hasta fregar los platos después del comedor autogestionado. Es importante dejar claro el propio nivel de compromiso para no generar frustración en el grupo y que haya un compromiso colectivo para que no haya una minoría que sienta que “tira del carro” y se canse.

### *Actitud cuidadosa*

La actitud cuidadosa va más allá que la del respeto, no sólo da un valor a un ser (u otro) por sí mismo sino que intenta mejorar la existencia de ese ser y potenciarla. Al igual que hablamos de autocuidado para poder implicarnos sin trabas, la actitud de cuidado ante las demás ayudará a que el bienestar común nos permita trabajar colectiva e individualmente en el colectivo.



## **6. ENFOCAR: ANÁLISIS, OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, TÁCTICAS Y VALORACIÓN**

Enfocando concretamos nuestros pensamientos y deseos para la práctica que queremos llevar a cabo.

La elaboración del esquema que tienes a continuación mantiene el siguiente orden porque creemos que estos pasos nos facilitarán llevar nuestra lucha a buen puerto: establecer unas líneas de pensamiento, fijar fines concretos, planear la manera de llevarlos a cabo, especificar la logística necesaria y hacer revisiones del proceso.

Hemos querido separar cada paso teóricamente para su mejor comprensión y seguimiento, pero sabemos que en muchas ocasiones la línea que los separa se difumina, o incluso puede suceder que nos saltemos alguno de ellos.

## **Análisis**

Al empezar, lo razonable es establecer líneas de pensamiento. Cuanto más exhaustivo sea el análisis que desarrollemos más efectivas serán nuestras futuras acciones. Así mismo, es importante dedicarle tiempo a pensar para no dejarnos llevar únicamente por los sentimientos. Pero no queremos quedarnos en la pura intelectualidad por lo que la reflexión tiene que desembocar en nuestra práctica diaria.

El análisis puede establecerse en tres fases:

- a.) Una vez que hemos sentido las bases que han reconocido un conflicto, tenemos que clarificar y concretar cómo se desarrolla dentro de un contexto para conocer mejor a qué nos enfrentamos.

Por ejemplo: señalamos como conflicto el especismo, y a partir de este punto concretamos cuáles son sus causas; cuáles son sus efectos; cómo, dónde y por qué se produce; quiénes lo originan y lo mantienen; qué comportamiento y actitudes lo apoyan...



- b.) Prever la evolución de los conflictos y sus diferentes posibilidades de desarrollo anticipándonos así a las consecuencias para poder elegir la más conveniente.

Por ejemplo: la tauromaquia se ha convertido en una actividad polémica, lo que puede llevar a su prohibición en el Estado español. Esta evolución puede tener diferentes consecuencias para los toros: que se los traslade a santuarios, que se conviertan en un nuevo producto de alimentación, su sacrificio inmediato...

- c.) Cuál va a ser nuestra posición frente al conflicto y nuestro ámbito de actuación. Esta fase nos permitirá establecer cuáles serán nuestros objetivos.

Por ejemplo: nuestra posición es que queremos acabar con el especismo de raíz, no buscar mejoras en la esclavitud de los animales. Nuestro ámbito de actuación decidimos que será el barrio, y nuestro objetivo puede ser evidenciar el especismo y cuestionarlo de forma vistosa y comprensible para el vecindario. Así, iremos planteando en el barrio diferentes acciones que señalen cómo el especismo forma parte de nuestra vida cotidiana y por qué debemos confrontarlo.

Por último, es recomendable que los análisis con el tiempo sean revisados y reformulados para adaptarlos a la actualidad de los conflictos. Es importante abordar estos replanteamientos con honestidad para no acabar haciendo todo lo contrario: intentar hacer encajar la realidad en nuestras ideas preconcebidas y casi “sagradas”, aunque para

ello tengamos que hacer piruetas conceptuales. Cuando se entra en este tipo de dinámicas, es imprescindible hacer un serio trabajo de autocrítica, porque la capacidad de análisis del grupo se ve seriamente amenazada, y sin análisis es muy difícil situarse en la realidad y llevar a cabo una actividad política provechosa.

## **Objetivos**

Antes de empezar ninguna actividad, lo conveniente sería fijar los objetivos que queremos lograr, ya que estos asentarán las bases para empezar a construir nuestro camino.

Como colectivo tenemos unas metas que son los objetivos generales que nos van a guiar durante toda la vida del mismo. Estas metas en sí son inabarcables lo que nos conduce a ir fijando objetivos principales más específicos que se materializarán en distintas líneas de trabajo. A su vez, estos deberían desgranarse en “mini objetivos” u objetivos específicos que concreten más nuestra línea de actividad. A través de la consecución de los objetivos específicos que nos vayamos marcando, nos iremos acercando a la meta final.

Ejemplos: una meta podría ser acabar con el circo con animales en la ciudad. Nuestros objetivos principales podrían ser conseguir que la gente se movilice contra estos sitios, que los colegios no organicen excursiones a sus funciones, etc. Para llevar a cabo la movilización, uno de nuestros

objetivos específicos podría ser extender la utilización de herramientas de rechazo entre la población (manifestaciones, boicot...); en cuanto a los colegios, algunos de esos objetivos específicos serían sensibilizar al alumnado acerca de la explotación y del encierro que sufren los demás animales en los circos así como concienciar al profesorado de que apoyar estos sitios significa educar en valores especistas.

Para establecer mejor nuestros objetivos es conveniente que estos queden por escrito, se formulen en infinitivo y tengan un carácter positivo.

Hay que tener en cuenta que debido a las circunstancias que se presenten, los objetivos se ubicarán dentro de unos plazos: corto, medio, largo. Esto nos ayudará a no frustrarnos por el camino.

Una herramienta útil es el acrónimo SMART, que nos recuerda que hemos de formular objetivos eSpecíficos, Me-dibles, Alcanzables, Relevantes y Temporizados.

- Específicos, que expresen con claridad y concisión el cambio que buscamos en la situación.
- Medibles, que sea posible cuantificar los resultados o que haya algún tipo de respuesta.
- Alcanzables, que podamos lograrlos con los recursos y capacidades de las que disponemos.
- Relevantes, que sean lo suficientemente importantes para esforzarnos en conseguirlos.
- Temporizados, limitados en el tiempo, estableciéndose el periodo de tiempo en el que habrá que completar los objetivos.

## **Estrategias**

Esta parte del proceso es la que enlaza lo que queremos hacer con los medios de los que disponemos; respondemos así a la pregunta ¿cuál es la mejor forma de alcanzar los objetivos? Aquí seguimos en un plano teórico pero mirando muy de cerca nuestras circunstancias y las del conflicto concreto sobre el que queremos incidir.

Ejemplo: si tenemos como objetivo conseguir que los centros sociales se declaren antiespecistas y como objetivo específico lograr que vean factible una dieta libre de explotación, una estrategia podría ser la elaboración de recetas sencillas y sabrosas, la propuesta de menús semanales que cubran las necesidades diarias de nutrientes, talleres de cocina...

Según las circunstancias pueden variar los aspectos sobre los que conviene centrarnos en nuestra actividad. Para elegir una buena estrategia muchas veces hemos de realizar algún trabajo de campo, investigando datos, observando el entorno, examinando las condiciones concretas..., para conocer los puntos fuertes y vulnerables del conflicto y así poder incidir en él de manera más precisa y en el momento en que podamos ser más eficaces.

No existe una estrategia perfecta en abstracto, sino que según el momento puede funcionar una distinta. Por eso, si la estrategia falla, no hay que rendirse a la primera, esto no invalida el objetivo sino que habrá que buscar otra estrategia que solucione los obstáculos que hemos encontrado ampliando así nuestra probabilidad de éxito.

Una forma de romper con la inercia y la monotonía de nuestras actividades es pensar estrategias imaginativas. Tanto esto como la flexibilidad y sencillez de las estrategias conducen a mejores resultados. Además, según el objetivo planteado el componente sorpresa puede beneficiarnos.

### **Tácticas**

Son aquellas que responden a cómo vamos a llevar a cabo las estrategias, y cuáles son las herramientas más adecuadas para conseguir nuestros objetivos. Las tácticas establecen así los comportamientos que convierten nuestros pensamientos en destino.

Ejemplo: continuando con el ejemplo del que hemos hablado en las estrategias para alcanzar el objetivo específico referido a lograr que vean factible una dieta libre de explotación, la táctica podría ser anunciar el taller de cocina vegana con carteles invitando a la asistencia de la gente asidua al centro social, entregando a su finalización la receta elaborada en el taller, acompañando el taller de una charla previa sobre nutrición...

Las tácticas han de ser concisas, concretas y asumibles, es decir, claras para todas las personas que las vayan a llevar a cabo, y dentro de los límites posibles de lo abarcable por el colectivo. Es necesario medir las fuerzas individuales y colectivas, los recursos de los que disponemos, los apoyos, motivación, miedos, inseguridades,...sin olvidar que cada una de las tácticas ha de recordarnos el objetivo a seguir.

Para elegir una buena logística a la hora de llevar a cabo nuestra actividad, a veces hemos de emprender cierto aprendizaje sobre cuestiones técnicas: conocer cuáles son los pasos para solicitar y legalizar una manifestación, aprender a utilizar un programa de internet para diseñar carteles, dominar el uso de los sprays para hacer pintadas, diseñar plantillas...

Aunque hayamos elaborado y consensuado las tácticas, a la hora de ponerlas en práctica pueden surgir imprevistos, por lo que puede hacer falta capacidad de improvisación y de maniobra, sin perder de vista nuestra línea de trabajo.

Para concluir, es importante que a la hora de establecer las tácticas, sepamos potenciar nuestra seguridad, conociendo las consecuencias legales de nuestras acciones, cuidando de nuestra gente, usando conscientemente las tecnologías, previendo posibles reacciones violentas en nuestra contra, etc.

## **Valoración**

De vez en cuando es necesario realizar un seguimiento autocrítico del proceso que se ha estado llevando a cabo como búsqueda del progreso en el colectivo.

En la valoración es importante tener en cuenta los aspectos relacionales dentro de la asamblea, que nos pueden llevar a operar de una manera o de otra en función de las dinámicas internas que se lleven a cabo, al igual que la

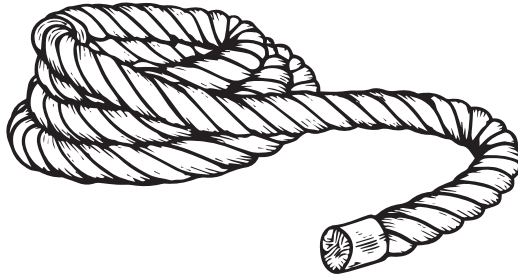
actividad en sí misma que se ha llevado durante el tiempo que se decida valorar.

Teniendo en cuenta que este ejercicio se centra en el análisis del autoaprendizaje y en ver lo que ha funcionado y nos va bien y lo que no nos va también, para su elaboración podríamos seguir estos puntos: funcionamiento interno de la asamblea (revisar la manera en que se lleva a cabo el trabajo diario, como se toman las decisiones, motivación de las personas de la asamblea, cuidados y resolución de conflictos) revisión de objetivos, planificación de la estrategia, contratiempos de la táctica, si ha habido falta de apoyo, preparación, tiempo o motivación; muros derribados y por derribar, tiempo perdido, áreas a mejorar... Para todo esto se intentarían buscar soluciones concretas y proponer nuevos retos.

Podemos valorar una acción concreta, los resultados de una campaña, o el año entero de un colectivo, por ejemplo. A partir de esa valoración se pueden perfilar o modificar los objetivos para el crecimiento del colectivo y el aumento de la eficacia de nuestra actividad.







## **7. CUALIDADES INDIVIDUALES Y LA FUERZA COLECTIVA**

El equilibrio entre los intereses individuales y los colectivos puede ser un punto conflictivo en algunas asambleas. Aprender a manejarnos en ese terreno es fundamental para que el grupo tenga buena salud. Muchas veces los problemas vienen porque nos identificamos con las propuestas que lanzamos, y si se rechazan las propuestas sentimos el rechazo como algo personal, cuando no lo es. El ego es uno de los grandes enemigos del trabajo en colectivo. Cuando aparece es muy difícil sacar cosas en común. Lo importante para “mantener a raya el ego” es tener muy claro para

qué estamos en el colectivo, cuál es el objetivo común que perseguimos, saber que yo no hago mejor las cosas que las demás personas, que sus ideas y propuestas pueden ser tan válidas y buenas como las mías y que hay muchas maneras de conseguir las cosas (a veces creemos que nuestra manera es la mejor o queremos llevar la razón por encima de todo). Vemos importante cultivar un sentimiento de confianza en las personas del colectivo, creer en su buena voluntad y en que todas queremos lo mejor para los animales no humanos.

A la hora de tomar decisiones, si se cede todo el rato y no hay consenso, no hay trabajo asambleario (como ya hemos visto antes). Así, se pierde la fuerza de lo colectivo, porque unas pocas personas lideran siempre, y eso no es horizontal.

El objetivo de este apartado es hacer consciente a las personas de que estas cosas pasan y no solo es teoría, y que aunque lo parezca no está nada superado.

## **Estrategias**

### *Estrategias individuales:*

A la hora de trabajar en colectivo, el esfuerzo individual de cada participante en relación a lo que se quiere construir colectivamente toma gran relevancia. Planteamos al menos tres aspectos a trabajar individualmente, entendiendo que lo individual no está desconectado de lo colectivo y que este es un trabajo de ida y vuelta entre las dinámicas

colectivas y el posicionamiento que vamos adoptando como parte del grupo.

**-Autoconocimiento:** es un proceso que consiste en analizar los propios intereses, deseos, sentimientos, valores, miedos, etc. A partir de la reflexión acerca de nuestras propias experiencias adquiriremos una mayor capacidad para prever nuestra reacción ante diversas situaciones, lo que nos servirá a su vez para posicionarnos desde un lugar más consciente a la hora de trabajar con las demás.

Es importante conocernos lo mejor posible para prevenir y evitar posibles conflictos y el queme que se produce al haber traspasado un límite personal.

El proceso de conocernos desde la predisposición a cambiar aquello que no nos gusta de nuestra personalidad o forma de actuar y tratando de eliminar el juicio autoculabilizador y autohiriente nos potencia la autoestima.

**-Autoestima:** ir conociéndonos poco a poco nos permite situarnos en el lugar de la aceptación reflexiva de nuestros sentimientos, actos, errores, etc. Estimarnos es valorar nuestro esfuerzo, nuestras capacidades y habilidades, y consideramos que es un paso necesario para valorar también a las otras personas.

El ego, a nuestro modo de ver, es como un caparazón que nos ponemos ante el resto, lo forjamos como nuestra identidad y es la imagen que queremos proyectar hacia fuera. Muchas veces un ego muy grande denota una baja autoestima y funciona como una cubierta de las propias inseguridades. La autoestima pasa por valorarnos y aceptarnos tanto en los aciertos como en los errores, es por ello

que la aceptación honesta y la seguridad en las propias capacidades son grandes enemigas del ego.

**-Autoconfianza:** Conociéndonos y aceptándonos mejor, es cuando podemos empezar a confiar en nuestras capacidades y habilidades, y a partir de aquí, confiar en las de las demás personas. Consideramos que la autoconfianza pasa por entendernos como sujetos únicos y especiales, a la vez que desterramos la idea egocéntrica de que somos imprescindibles en un grupo o colectivo.

Todas estas herramientas individuales tienen como fin el propio empoderamiento de cara al trabajo colectivo, de situarnos como iguales ante el grupo. Esto facilita la comunicación asertiva y desde el cuidado que permita transmitir las propias inquietudes con una predisposición a la empatía y al entendimiento, y, por tanto, al consenso, previniendo y evitando el conflicto.

Gran parte de lo que explicamos aquí radica en adoptar una posición de cooperación, es decir, trabajo en colectivo y potencia de lo común, frente a la competición o lucha de egos individuales.

**-Herramienta para el autoanálisis y autoconocimiento: DAFO**

El análisis DAFO trata de localizar las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades propias en un contexto o proyecto determinado.

Parte del análisis es de carácter externo, es decir, parte del entorno que nos rodea y en él localiza las oportunidades y amenazas.

- Las oportunidades son aquellos factores, positivos, que se generan en el entorno y que, una vez identificados, pueden ser aprovechados.

	Positivos	Negativos
Origen Interno	<p><b>F</b> Fortalezas</p>	<p><b>D</b> Debilidades</p>
Origen Externo	<p><b>O</b> Oportunidades</p>	<p><b>A</b> Amenazas</p>

- Las amenazas son situaciones negativas, externas al programa o proyecto, que pueden atentar contra éste, por lo que llegado al caso, puede ser necesario diseñar una estrategia adecuada para poder sortearlas.

El análisis interno permite identificar las propias fortalezas y debilidades.

- Las fortalezas son todos aquellos elementos internos positivos que caracterizan al individuo.
- Las debilidades se refieren a todos aquellos elementos, recursos de energía, habilidades y actitudes que pueden mejorar.

Añadir que esta herramienta nos es muy útil también a nivel colectivo o para valorar situaciones antes de decidir si emprendemos o no una campaña y cómo enfocarla.

### *Estrategias colectivas:*

- Crear un clima de confianza: poder hablar las cosas sin sentir que nos juzgan ni juzgar. No sentir que nos están atacando, ni atacar con comentarios, crear un ambiente distendido y preocuparse por las demás personas del colectivo a nivel personal y hacer tareas en común para compartir espacios, experiencias y tiempo.
- Cuando haya lucha de egos en las asambleas, respirar y tomar la decisión otro día. Si la situación se repite en varias asambleas y las personas que están sacando su ego no se dan cuenta y no se hacen conscientes, ponerlo encima de la mesa el resto del grupo de manera cuidadosa.  
*Ejemplo: dos personas están discutiendo por temas muy dispares un día tras otro. Quizá hay algo más de fondo que las diferentes posturas concretas que se muestran y el grupo podría ayudar a desatascar la situación.*
- Valorar el trabajo, el tiempo y el esfuerzo dedicados, para evitar frustración y enfados.

*Ejemplo: tener el trabajo que se ha acordado para una fecha consensuada y que solo lo hayan hecho unas pocas personas, elaborar materiales (cartelería, pancartas, propaganda) y que luego no se difunda de la forma acordada, etc.*

## **La fuerza colectiva**

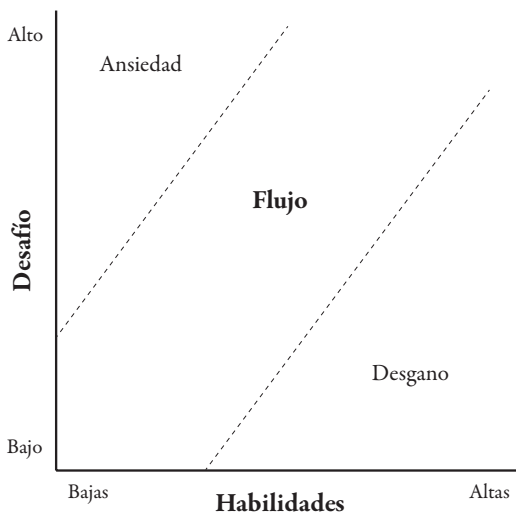
### *El fluir en colectivo*

Fluir significa rodar, hacer las cosas sin sensación de mucha dificultad o gran esfuerzo. Cuando fluyes con algo lo disfrutas, pierdes la noción del tiempo y estás presente en esa actividad.

El fluir tiene que ver con encontrar los puntos estratégicos entre las capacidades y los retos que nos marcamos. Si nuestras habilidades o capacidades son más grandes que el reto que nos marcamos, el resultado es el aburrimiento. Si por el contrario el reto es más grande que nuestras habilidades/capacidades lo que obtenemos es estrés y frustración.

Se puede fluir de manera individual y colectiva.

Para hacerlo de forma colectiva debemos tener en cuenta las capacidades y los gustos de cada miembro del grupo y encontrar retos y actividades que se adecuen a ellas.



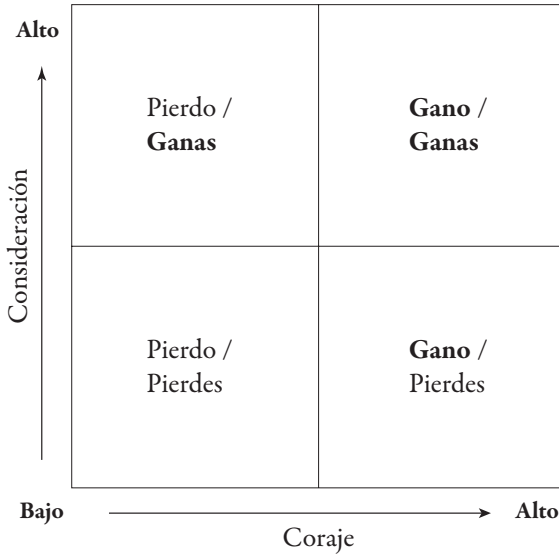
### *La sinergia*

La sinergia es el efecto que se produce cuando se trabaja en colectivo y el resultado es mayor que la suma de las partes individuales. Podemos decir que hay sinergia cuando  $2+2=5$

Para que en un colectivo haya sinergia es importante trabajar con la idea de ganar-ganar (yo gano, tú ganas):

Ganamos colectivamente si pensamos en el objetivo común y en el “para qué” de nuestro trabajo en común. Es prioritario el buscar entender a las demás personas antes que querer que nos entiendan e interactuar abriéndose a la influencia de las demás.

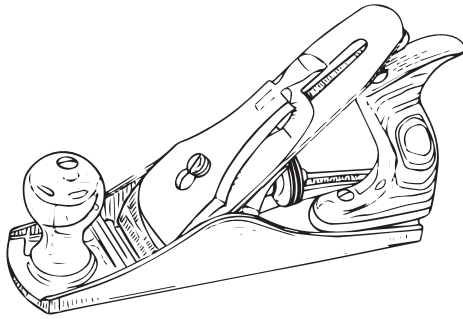




La sinergia es enemiga de las dicotomías: se desperdicia mucho esfuerzo y energía en el adversarismo. Cuando surgen varias ideas muchas veces no tenemos que buscar cuál es la mejor, sino sacar lo mejor de cada una y crear una nueva. Sinergia significa abrirnos a terceras alternativas y por encima de todo valorar las diferencias.

La fuerza de la sinergia se basa en las diferencias, cuantas más diferencias haya, más posibilidades de sinergizar tenemos, siempre que dentro del colectivo haya un objetivo común, principios comunes y el sentido para el que se trabaja también sea común. Hay que tener muy claro que si el objetivo, los principios y el sentido no son comunes, las diferencias provocan el caos.





## 8. RITMOS, ESPECIALIZACIÓN Y ROLES

### Ritmos

#### *Ritmos/posibilidades personales*

En este punto, nos referimos a la participación y tiempo de trabajo que cada cual puede aportar en base a su situación personal al iniciarse el proyecto y en cada ciclo del mismo.

Por un lado, parte del autoconocimiento propio, así como de las fuerzas, ganas y disponibilidades que se tengan en un momento concreto. El ritmo personal varía y

fluctúa en base a, por ejemplo, la situación emocional de la persona o de su ocupación (si estudia, trabaja o participa de otros proyectos que le exigen también gran implicación, por ejemplo).

Hay que tener en cuenta que a veces en el comienzo de un proyecto la motivación y los ritmos son mayores y puede que después se produzca un descenso en la intensidad. Por otro lado también puede suceder que, hasta que el proyecto arranque, escasee la motivación; siendo más tarde, con el trabajo rodando cuando se vaya alcanzando mayor ritmo. Esto no es necesariamente negativo, pero hay que tenerlo en cuenta para adaptar los ritmos cambiantes a los objetivos que se van adquiriendo.

### *Relación objetivos-ritmos.*

Este apartado se complementa con el punto de “Objetivos”. Para que los objetivos se cumplan y los ritmos se puedan asumir es necesario que se analice cuál es el ritmo que la asamblea puede llevar y en base a eso, fijar objetivos. Desde otro punto de vista, a partir de un objetivo elegido, habrá que adoptar un ritmo determinado (valorando entonces si podemos con ese esfuerzo).

Los objetivos que nos fijemos van a necesitar de distintos ritmos que dependen de las capacidades y habilidades individuales y colectivas para trabajar sobre ellos, de los tipos de tareas que se trate, la temporalidad y los medios que precise su desarrollo (no es lo mismo pegar 1000 carteles que subir una publicación a una red social) y el plazo en que estos se vayan a dar, ya sea corto, medio o largo.

### *Ritmo en relación al tipo de campaña*

En este punto hemos querido distinguir entre dos tipos de campañas que precisan de estrategias y ritmos diferentes.

Por un lado, nos referimos a una campaña ideada por el colectivo pero que no depende de un elemento externo de manera directa y por tanto no tiene que adaptarse a sus ritmos. Por ejemplo: una campaña que consista en poner una mesa informativa cada semana para la difusión del veganismo en las calles depende casi plenamente de la autogestión del colectivo (que elegirá la frecuencia, los lugares y fechas, el número de activistas, la forma de estar en la mesa, etc.).

Por el otro lado, pensamos en campañas que dependen o se basan en un objetivo externo al control total del propio colectivo y que tiene la necesidad de conocer y adaptarse a los ritmos del mismo. Un ejemplo de esto sería una campaña contra el circo con animales que consista en protestar frente al propio circo, en la que las acciones tienen que tener en cuenta de manera continua los ritmos del propio circo, es decir, movilidad, cambios de horario, prolongación de la estancia en una ciudad, relación de la empresa con las protestas, etc.

### *Ritmo asambleario*

Como ya especificamos en el capítulo de funcionamiento asambleario, es importante tener en cuenta la necesidad de concretar entre todas las participantes del colectivo la periodicidad de las asambleas y el ritmo de tareas que se quiere llevar a cabo en relación a los objetivos marcados

*Ritmos personales y lo común: distintos ritmos, misma asamblea.*

Hay que tener en cuenta que los ritmos personales y también los de los colectivos son dispares y cambiantes. La diversidad de situaciones personales, de motivación y tiempo que cada una pueda invertir en diferentes tareas puede ser positiva siempre y cuando no implique un desequilibrio problemático entre las participantes de la asamblea y las tareas que asumen.

Consideramos que una actitud de apertura y comprensión a la diversidad de cada persona puede potenciar el trabajo colectivo, aportando cada cual lo máximo posible dentro de su situación concreta. Si la disparidad de trabajo asumido genera una especialización negativa o la consolidación de roles de poder, es hora de revisar cómo conjugamos los ritmos personales y los del colectivo.

## **Especialización**

Definimos la especialización como el proceso en el que ciertas personas del colectivo asumen de forma continuada unas tareas determinadas, convirtiéndose, por tanto, en “especialistas” de esa tarea.

Hemos querido distinguir dos tipos de especialización:

- Especialización en base a las habilidades y gustos, que a menudo se materializa en forma de comisiones.

- Especialización en base a poseer medios o saberes restringidos al resto, se suele dar en una persona concreta.

Consideramos que la especialización, en sí misma, no tiene por qué ser negativa. No creemos que sea necesario turnar todas las tareas ni que todas tengamos que tomar parte en todas las decisiones y actividades. No obstante, puede llegar a convertirse en una amenaza para la horizontalidad.

Para saber si una especialización está perjudicando al colectivo, buscamos el origen de la misma (¿por qué se da?). Si ésta proviene de la “dejadez” o pasividad por parte del colectivo, puede ser problemática. Si se origina en un conocimiento específico, complejo y concreto de alguien sobre una cuestión puntual, puede ser aprovechado más fácilmente sin que sea problemático.

De todas formas creemos que cuanto más repartidos estén los saberes menos dependencias se generarán, lo que posibilitará que vayamos escogiendo las tareas según nos vengán bien en cada momento. Colectivizar los saberes otorga a la asamblea mayor autonomía, al igual que se le da a cada uno de los miembros para aportar a lo común. Una herramienta muy útil son los talleres de autoformación interna en los que la persona o personas que dispongan de un saber lo compartan con el resto del colectivo, rompiendo así con la especialización por inercia. Aunque a veces las especializaciones sean convenientes para avanzar más profundamente algunos aspectos, cuanto más flexibles y variables sean las tareas y los grupos de trabajo, mejor funcionará la asamblea.

El mayor potencial que le vemos a la especialización es el de no frenar algunas propuestas por no estar todo el colectivo dispuesto a trabajar en ellas. Por ejemplo, si una parte de la asamblea tiene ganas de elaborar actividades con peques, es positivo que se cree una comisión desde la que trabajar este objetivo sin la necesidad de que toda la asamblea se involucre en ello activamente.

Para evitar la especialización negativa y que ésta desemboque en roles de poder, podemos llevar a cabo estrategias como la rotación de tareas, la ya expuesta autoformación interna y, como se desarrolla en el capítulo de “Habilidades individuales y fuerza colectiva”, trabajar la confianza y capacidad para detectar cuándo una especialización está siendo problemática y ponerlo de manifiesto en el colectivo.

## **Roles**

Como en las obras de teatro, el rol sería el papel que cumplimos quienes participamos en el colectivo en cada momento. Estos roles pueden haber sido asignados (por ejemplo, moderar, tomar turnos, redactar, portavocías, etc.) o tratarse de actitudes y funciones que asumimos consciente o inconscientemente (quien suele hablar mucho, quien suele bloquear, quien suele conciliar, etc.)

Y hay veces que nos encasillamos en algunas actitudes que deberían estar presentes en cierta medida en todo el grupo. Así sucede cuando hay roles que quedan acaparados o reclusos en alguna persona: dinamizadora o cuidadora



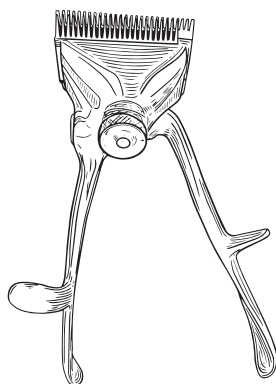
o “la que propone” o la que asume muchas tareas o la que asume un tipo concreto de tarea de forma continuada (“especialista”), etc. Otras temporadas caemos en rutinas muy poco participativas, ejerciendo roles pasivos, dejándonos llevar, aceptando propuestas sin apenas proponer, asumiendo muy pocas tareas, etc. Incluso a veces nos estancamos en roles destructivos, como sabotear cualquier intento de cambio sin motivos o atacar al resto menospreciando sus ideas.

Así que, para tender a una horizontalidad real, hemos de tener disposición a movernos de nuestras posiciones y esforzarnos en desarrollar nuestras cualidades, hemos de apoyar y estimular las aportaciones de las demás personas y potenciar nuestras propias actitudes positivas para el trabajo en grupo y para crear buenas relaciones personales.

El punto más problemático se da cuando otorgamos estatus diferentes entre integrantes del grupo según los roles que estén ejerciendo. Así por ejemplo, es bastante peligroso cuando concedemos mayor importancia a las personas que más o “mejor” hablan, o cuando algunas propuestas dejan de valorarse en sí, para pasar a aceptarse o vetarse según la “popularidad” de quien las realice, o cuando se respetan más las palabras de alguien socializado como hombre que como mujer, o si creemos más válida a alguien con más antigüedad participativa en la asamblea que a alguien que acaba de empezar en ella. Incluso, por mucho que tengamos más confianza en las personas que más conocemos y por tanto en cierta manera pesen más sus palabras, hemos de esforzarnos en valorar las opiniones de las personas que

menos conozcamos o que hayan entrado recientemente en el colectivo.

Asignar, por tanto, estatus diferentes a las personas sean cuales sean los criterios para hacerlo, consolida roles de poder dentro los colectivos, en tanto que reciben mayor o menor valoración. Y para que no se enquisten estas jerarquías inconscientes nos parece especialmente relevante tener interés en detectar este tipo de actitudes así como no temer la autocrítica ni los cambios.



## 9. PARA IR TERMINANDO...

Como ya hemos dicho, todo lo anteriormente expuesto son solo algunas ideas y consideraciones cuyo único valor reside en su utilidad a la hora de la puesta en práctica. A diferentes grupos les servirán diferentes cosas, y la tarea será ir encontrando en cada momento las maneras para seguir adelante. No hay un modelo cerrado ni una fórmula perfecta a la que acogerse. Organizarse horizontalmente no es algo para lo que nos hayan educado, lo tenemos que ir aprendiendo cada día, con voluntad y esfuerzo. Hemos estado demasiados años absorbiendo una cultura y una forma de entender el mundo en la que te enseñan que hay

dos posibilidades: o mandas u obedeces, y las dos cosas las tienes que saber hacer. En estas páginas lo que se propone rompe con esa lógica, por eso el camino de la autoorganización no es sencillo, porque tenemos que aprender muchas cosas y dotarnos de habilidades que nos faltan. Pensamos que avanzar por ese camino es posible, necesario y merece la pena, por eso hemos preparado este material.

Aunque su desarrollo quede fuera de esta aportación, hay algunos puntos que nos gustaría dejar sobre la mesa por su relación directa e importante con la vida de los colectivos.

Uno por desgracia bastante común es el tema de los conflictos personales no resueltos que acaban afectando al desarrollo del colectivo. Lo nombramos, no porque tengamos muchas soluciones que ofrecer, sino porque vemos constantemente cómo muchos proyectos se ven afectados y debilitados por esta cuestión. Planteamos aquí que quizá merecería la pena tener en cuenta esa dimensión también a la hora de valorar cómo gestionamos cada cual nuestras relaciones personales y nuestros desencuentros. De igual modo, planteamos la interrogante sobre el papel que puede o debe asumir en cada situación un grupo humano a la hora de afrontar los conflictos personales que puedan perjudicar a la actividad del propio colectivo.

Otro punto caliente es el de lo que se ha venido a llamar “el quemé” (*burnout* dicen por ahí) en la militancia o el activismo. Se refiere al hecho de que muchas personas que se implican en luchas dejan de hacerlo pasado un periodo de tiempo, muy hastiadas, dolidas y con pocas ganas de

volver. En los últimos años se está generando cierto debate al respecto y hay aportaciones escritas sobre el mismo. Podemos estar más o menos de acuerdo con los materiales publicados, pero desde luego que animamos a tomar en serio este asunto y a informarse de las posibles estrategias que se están desarrollando y socializando para hacer frente a este verdadero problema.

También el tema de la represión y cómo convivir con ella daría para muchísimo. Simplemente queríamos dejarlo apuntado como un asunto a tener en cuenta y sobre el que ir investigando y aprendiendo. La cultura de la seguridad en el activismo, una visión lo más clara posible de cómo funciona la represión o el apoyo a las personas represaliadas son temas que nos convendría tener mínimamente trabajados.

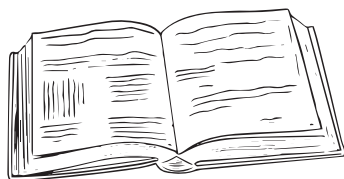
No podemos acabar este texto sin hablar de la importancia de ser capaces de reinventarnos y de buscar constantemente nuevas ideas y experiencias de las que aprender. En el desarrollo de nuestra actividad política podemos encontrar problemas de todo tipo. Algunos los solucionaremos muy fácilmente y otros no tendremos ni idea de cómo encararlos. Si tenemos la mente abierta y somos capaces de nutrirnos de otras fuentes, estaremos en una posición mucho mejor para salir del atolladero.

Hasta aquí llegamos. Esperamos que se valide en la práctica y resulte útil lo aquí expuesto. Ojalá también se sigan aportando reflexiones colectivas sobre estos temas, que son muy necesarias.

Hemos tomado una decisión, implicarnos con la realidad que nos rodea. La explotación animal está en todas partes. En todas partes debe ser combatida. Pondremos nuestra parte para que así sea. Y en ese proceso habrá encuentros y desencuentros. Victorias y derrotas. Momentos de frenesí y momentos para recuperarnos. Y ojalá en cada momento seamos capaces de hacerlo lo mejor que podamos.

Porque merece la pena.

*Activistas desde la horizontalidad,  
segunda mitad de 2018.*



## REFERENCIAS:

Como hemos señalado anteriormente, este texto ha sido escrito basándonos principalmente en nuestra experiencia. Si queréis ampliar información sobre el tema, quizá podáis encontrar algo que os interese en estos libros:

Anónimo. *Actividad propia. Métodos anti-masa para la organización de colectivos*. Autoeditado.

Drein, F., (2004). *Más allá de nuestras narices. Un acercamiento a la estrategia*. Autoeditado.

Cembranos, F., Pascual, M. y la Comisión de Educación y Participación de Ecologistas en Acción, (2014). *Guía para realizar asambleas*. Libros en Acción.

Martínez, M. A., Lorenzo, A. R., (2005). *Asambleas y reuniones. Metodologías de autoorganización*. Traficantes de sueños.

Medina, J. A., Cembranos, F., (2003). *Grupos inteligentes: Teoría y práctica del trabajo en equipo*. Editorial Popular (2003).

