

## ACTA PLENARIO 21 DE OCTUBRE DE 2012

Se consensúa el orden del día propuesto por la asamblea de gestión y se incluyen los varios:

Horizontalidad/grupos de afinidad/metodología/consensos

Protocolo de acogida

Turnos de apertura

Precio libre

Caja de resistencia

Formar una asociación

Varios:

Infraestructura

23o

Rueda de emergencia

### 1. Horizontalidad/grupos de afinidad/metodología/consensos

Se hablan de varios temas que se van mezclando y se consensúa hablarlos por separado. Por una parte hablar de la representatividad de la asamblea y su funcionamiento. Dentro de este tema los consensos, la difusión de los mismos y las consecuencias cuando esos consensos se no se respetan. Por otra parte los malestares tanto individuales como colectivos. Y por otra la horizontalidad, inclusividad y exclusividad.

Representatividad de la Asamblea. ¿A quién representa la Asamblea? **Consensuamos que la Asamblea representa a todas las personas que participan en el espacio.**

Una vez consensuado este punto salen varias ideas como que existen miedos a la hora de poner límites, que se debe ampliar la inclusividad incluso para esas personas que se saltan los consensos; y por otra parte hay personas que no se sienten incluidas en la asamblea y que no tiene nada que ver con los consensos.

Se hace una rueda de malestares aunque no se vayan a tratar todos en este plenario, pero para saber de lo que estamos hablando y concretar un poco.

-Malestar por parte de algunas personas por la ruptura sistemática de consensos y la necesidad de buscar herramientas.

-Se introducen temas personales en las asambleas (tanto positivos como negativos) y se visibilizan los grupos de afinidad.

-Falta paciencia para reconducir la asamblea en ciertos momentos y se fuerza demasiado a las decisiones individuales que ya tenemos preconcebidas, faltando así la profundidad y el debate para tomar decisiones.

-Una persona siente que en la asamblea haya ataques continuos hacia ella, que se funciona por grupos de afinidad que la excluyen por ser ella y no por la idea que está exponiendo. Se está dejando de plantear lo colectivo porque se siente atacada individualmente.

-Ciertas personas se sienten atacadas porque intentan respetar y que se respeten los consensos de la asamblea. Se les tacha de crear un cortijo y de hacer las cosas para su interés individual.

-Hay personas que en ciertos momentos no son capaces de explicar a terceras personas cuáles son los consensos y así poder respetarlos.

-Existe violencia en el espacio de forma reiterada por una persona concreta y la asamblea de gestión y el plenario debería tener poder ejecutorio para que no volviera a pasar y poder resolver conflictos.

-Hace falta más fuerza y unión en defender la asamblea. Tendemos a un “buenismo” generalizado por no decir que no a ciertas personas que vienen, dinamitan la asamblea y se van. Hace falta asertividad asamblearia.

-Comentan de otras personas que no están presentes que hay acoso, insulto y faltas de respeto. Falta espacio de cuidados. Falta paciencia y cuidar las formas. Empatizar y respetar.

-La inclusividad empieza a ser un malestar, y la asamblea debe poder excluir a las personas que lo destrozan todo, porque al final se irán las personas más involucradas en el espacio.

-Que no se respeten los consensos quemados y que no se puedan poner límites también.

-Falta evaluación de la construcción colectiva, Vamos hacia el asistencialismo y deberíamos evaluar si es lo que realmente queremos construir.

-Hay que visibilizar los consensos y las líneas organizativas. Cómo y dónde se crean los consensos y cómo, dónde y cuándo se pueden cambiar.

-Existe falta de confianza en las decisiones de la asamblea. Diferencias en la forma de tomar las decisiones y no hay una forma definida para poder reevaluar los consensos.

-Falta responsabilidad individual, y se tiende a buscar y defender la libertad individual, cuando lo que hay que hacer es buscar la libertad colectiva.

-Hace falta que utilicemos herramientas asamblearias e incluir la formalidad en las asambleas.

**Se consensúa hacer una asamblea con dinámicas, juegos de roles, resolución de conflictos, etc. en la que se traten los malestares individuales y de relación para buscarles solución. Tres personas salen para dinamizar esta asamblea. C,E,G.**

En un primer momento se bloquea porque una persona piensa que debe ser alguien ajeno al espacio para evitar personalismos. Se apela a la responsabilidad de estas tres personas que aseguran que no van a caer en eso y se confía en ellas. Finalmente se desbloquea.

Consensos y herramientas para cumplirlos. (Salen ideas de varios tipos sobre los consensos, que las voy a escribir porque creo que es importante que quede reflejado de alguna manera el debate que tuvimos, los consensos están en negrita, por si queréis ir al grano).

-Hay ruptura de los consensos, y no somos capaces de imponer responsabilidades a esas personas que los rompen.

-Propuesta de establecer una serie de medidas coercitivas: pedir explicaciones dos veces en asamblea; retirada de llaves; expulsión de la asamblea; expulsión del espacio. Todas estas medidas pueden ser temporales.

-Todo consenso es revisable, pero tiene que cumplirse hasta esa revisión y reformulación.

-Hay que diferenciar entre la ruptura de un determinado consenso y de otro, y no se pueden medir igual. Por otro lado tenemos que tener capacidad y valentía para hacerlos cumplir.

-Una compañera no se siente respetada cuando se consensúa porque no se le da importancia a los disensos que pueda haber e incluso se omite la pregunta de si los hay.

-Se dice que la propuesta de las medidas coercitivas es política restrictiva que pone los “pelos de punta”. También que es una reproducción del sistema que intentamos cambiar.

-Hay que difundir los consensos, los objetivos de los mismos y luego, cuando nos aseguremos que todo es accesible y transparente hacerlos cumplir.

-Establecer maneras para evaluar los consensos.

-Son necesarios mecanismos coercitivos pero también mecanismos para limitar la sensación de arbitrariedad en la toma de decisiones. Explicar cómo se evalúan, que sean concisos y lo más objetivos posibles. Si todo está claro es más complicado el incumplimiento.

-Las personas que vienen poco no se sienten cómodas para evaluar los consensos. Se propone hacer pequeños grupos para dar voz a aquellas personas que no hablan normalmente.

-El lugar para hablar es la asamblea y lo que hay que hacer es establecer los mecanismos y facilitar para que esas personas participen.

-Se pide que alguien cuente cuál es el método actual para consensuar y evaluar dichos consensos. Le responden: la Asamblea de Bienvenida se encarga básicamente de establecer el calendario, en la Asamblea de Gestión se deciden y consensúan propuestas que afectan a la infraestructura y a la gestión de las actividades, y en el Plenario se deciden las líneas más ideológicas. En estas dos últimas asambleas es en donde se plantean y reevalúan los consensos.

-Se propone que se publiquen los consensos y los métodos que existen para reevaluarlos, que el primer punto de cada plenario sea la reevaluación de consensos y que un pequeño grupo trabaje el tema de los consensos para el siguiente.

-Hay que tener en la cabeza lo que es un consenso, porque es necesaria una experimentación constante con esos consensos y el incumplimiento de los mismos no puede ser un problema en sí mismo. Que no es más que una directriz más o menos rígida.

-Se propone reevaluar consensos cada 15 días.

-Se ven necesarias crear herramientas para la participación de los grupos de trabajo en las asambleas.

-El consenso tiene que tener carácter propositivo, que lleva implícito unos valores y de obligado cumplimiento.

En este punto parece claro que hay diferencias en lo que cada una piensa sobre lo que es un consenso y si son o no quebrantables. Parece que hay dos formas de entenderlo, una como una directriz, y la otra más como una norma. (Escribo que salieron antes del consenso).

-El consenso es una ley o una norma pero que no se tienen que entender como algo negativo.

-Son directrices, acuerdos y pensamiento colectivo, pero muchas veces no están basados en la realidad, y quebrantarlos no es algo que se deba penalizar.

-Un consenso emana de la asamblea pensando en el pro-común. Si no asumimos estos consensos, que además son revisables, faltamos a la propia asamblea y a nosotras mismas. Hacen falta herramientas para hacerlos cumplir.

-Cuando se vea una violación de los consensos que se lleve a gestión de forma concreta, se resuelve allí, y si no se lleva al plenario.

-Que son directrices ya es un hecho porque se bloqueó preventivamente cualquier tipo de castigo. Lo que algunos pedimos es que tenga carácter de norma, y se podrían marcar algunos consensos como directrices.

-Dividir entre consensos operativos (revisables y modificables) y consensos de valores (inquebrantables). Los castigos pueden hacer que se formen grupos dentro de la asamblea.

-Todos los consensos deben ser revisables, pero si te lo saltas de forma individual te saltas el trabajo de toda la asamblea.

-Se pide no sistematizar los castigos y se pierda la inteligencia colectiva para resolver los problemas.

-Fijar los objetivos claramente más que las herramientas. Que sean claros, concretos y objetivos. La resolución a su incumplimiento debe ser siempre colectivamente, y dejar claro dónde y cuándo se toman las decisiones.

**Se llega a la idea de que los consensos hay que cumplirlos, que deben ser claros, concisos y lo más objetivos posibles y revisables, y que el no cumplimiento tendrá las consecuencias que decida la asamblea en cada caso.**

**Se consensúa imprimir todas las actas y hacer un índice con los consensos que ya están adquiridos en el espacio.** A. se encarga.

**Se consensúa visibilizar las malas prácticas en cuanto al incumplimiento de consensos en el punto anterior a varios en todas las asambleas de gestión, y particularizar el problema sin criminalizarlo. De esa asamblea saldrá el momento y la forma de tratarlo.**

Se cambia de persona encargada de realizar el acta.

Se habla de un protocolo para enfrentar estas situaciones. Se propone un protocolo alternativo a la propuesta inicial pedir explicaciones dos veces en asamblea; retirada de llaves; expulsión de la asamblea; expulsión del espacio. Todas estas medidas pueden ser temporales. Algunas personas han bloqueado por ver que puede ser un arma de exclusión por afinidades o otros asuntos ajenos al problema en sí y porque lo consideran un código penal.

- El protocolo alternativo al planteado es el siguiente:
- Plantear el problema en la reunión de gestión y que desde allí se proponga una medicación de persona cercana con afinidad con las personas implicadas.
- Si la medicación falla se realizara un taller para solución del problema concreto.
- Si Falla todo lo anterior se hara una asamblea especifica para poder tratar el tema en profundidad. Se dara la máxima difusión para que haya suficientes personas para que la decisión sea legitima.
- En este protocolo se descarta que haya castigos preestablecidos y que sea la asamblea extraordinaria la que decida lo que se debe hacer en cada situacion.

CONSENSUADO

Gan.-

En el caso concreto se ha expuesto en asamblea en el marco anterior se ha hecho a excepción del taller.

Ha ejerció violencia y se considera con derecho a tenerlas.

Contemplar la opción de un taller y si acepta seguimos. La asamblea intentara conciliar y hablara con el para realizar el taller.

D. habla con el para hacer el taller directamente.

Se cambia de persona encargada de tomar acta.

Teniendo en cuenta que hay menos fuerzas, se decide priorizar los puntos siguientes a tratar. Se propone dejar **Precio libre** como primer punto del siguiente Plenario.

**23 – 0**

Ja. propone a la asamblea realizar el lunes 22 la Asamblea de bienvenida a las 20:00 y después la de gestión, puesto que el martes 23 el Eko cerrará como se había decidido.

Sería necesario avisar a los grupos que tienen actividad el martes, con un cartel en la web general.

Se establece un grupo de quedada a las 17:00 en Oporto, donde se hablará de lo necesario para asistir preparadas a la convocatoria del 23-O.

### **Protocolo de acogida**

S. explica que se creó un grupo de trabajo para acoger a las 45 / 50 personas [...]. A día de hoy no se ha hablado nada al respecto.

E., representado por D. mediante una nota escrita, dice *qué días puede*

G. opina que, puesto que el grupo de trabajo no ha pensado nuevas formas de acogida, se debe aplicar el protocolo existente.

Además, se habla de la posibilidad de bajar la cocina, si hay necesidad de cocinar, bajar lo necesario [...], insistir en los horarios [...]

Respecto al alcohol, no se restringe absolutamente, y se confía en la sensatez a la hora de servir cerveza. Se pone especial hincapié en el objetivo: “no es un lugar para mamarse [...]”.

G. pide que, tras esta acogida, se debata en profundidad si el Eko debe acoger a gente para este tipo de ocasiones o no; piensa que este hecho transforma la idea de CSO.

P. informa de que el primer fin de semana de Noviembre el Eko acoge a las de 99 % Ágora. Puesto que son muchas, pregunta si se podría abrir la segunda planta [...]

La asamblea decide trasladar el punto a Gestión. Lu. dice que la pregunta es pertinente en el Plenario teniendo en cuenta que en Gestión se le propuso lo mismo: trasladar el punto al Plenario.

Finalmente, hay algunas conversaciones sobre si adelantar el Plenario una semana antes (cada tres semanas) o realizarlo cada dos semanas. De momento queda como está.