

## **Distribución del poder**

Co-responsabilidad en el desarrollo del proyecto común, mayor conexión y conocimiento del proyecto, capacidad de impacto de todas, roles rotativos distribuidos, desarrollo del sentido de pertenencia.

La **Wikikrazia** es su forma de GOBERNANZA AUTOGESTIONADA, evolucionada del asamblearismo inicial, a partir de la SOCIOCRACIA (los círculos, el consentimiento, la elección sin candidata o el doble enlace). El poder, la toma de decisiones y el trabajo operativo se distribuyen horizontalmente, fomentando la corresponsabilidad, la transparencia, cultivar relaciones, aprender colectivamente y poner CUIDADO en los afectos y las emociones.

“Organizarse en colectivo, eso que llevamos haciendo desde hace años, en organizaciones diversas, grupos de activismo, cooperativas, movimientos sociales... Organizarnos en colectivo tratando de superar los modelos verticales de toma de decisiones a través de esto que hemos dado en llamar “la horizontalidad”. Con esto algunas personas hemos experimentado que no acabamos de hacerlo como queremos o que, de algún modo, no acaba de funcionar, a veces porque percibimos desigualdades de implicación que sobrecargan a una parte, otras porque las decisiones dan vueltas y vueltas y no sabemos donde acaban, otras porque nos parece que “unas somos más iguales que otras” y que algunas voces siguen teniendo mucho peso...”

# Boterearen banaketa

Las rupturas: verticalidad, privilegios y roles de poder.

**esperientziak eta iritziak**  
experiencias y opiniones

## **Doble enlace**

De cada círculo 2 personas están en el de coordinación.

La información tiene doble vía. Del círculo de gestión al de coordinación y viceversa. Facilita el flujo bidireccional de información y decisiones. Cada persona (coordinadora y voz del círculo con un rol diferente) una lleva a un círculo la info y la otra al otro.

## **Equidad**

Se consigue por el consentimiento que se hace en las rondas. Todas las personas del grupo hablan, misma participación. Cada voz es un punto de vista diferente y es importante escuchar todos los puntos de vista, para que la organización no pierda riqueza, creatividad y al mismo tiempo, se evitan conflictos.

# ¿Para qué transicionar?

**esperientziak eta iritziak**  
experiencias y opiniones

# ¿Qué nos animó a transicionar?

**Continuar poniendo  
la vida en el centro**

**Ganar operatividad**

**Distribución  
del poder**

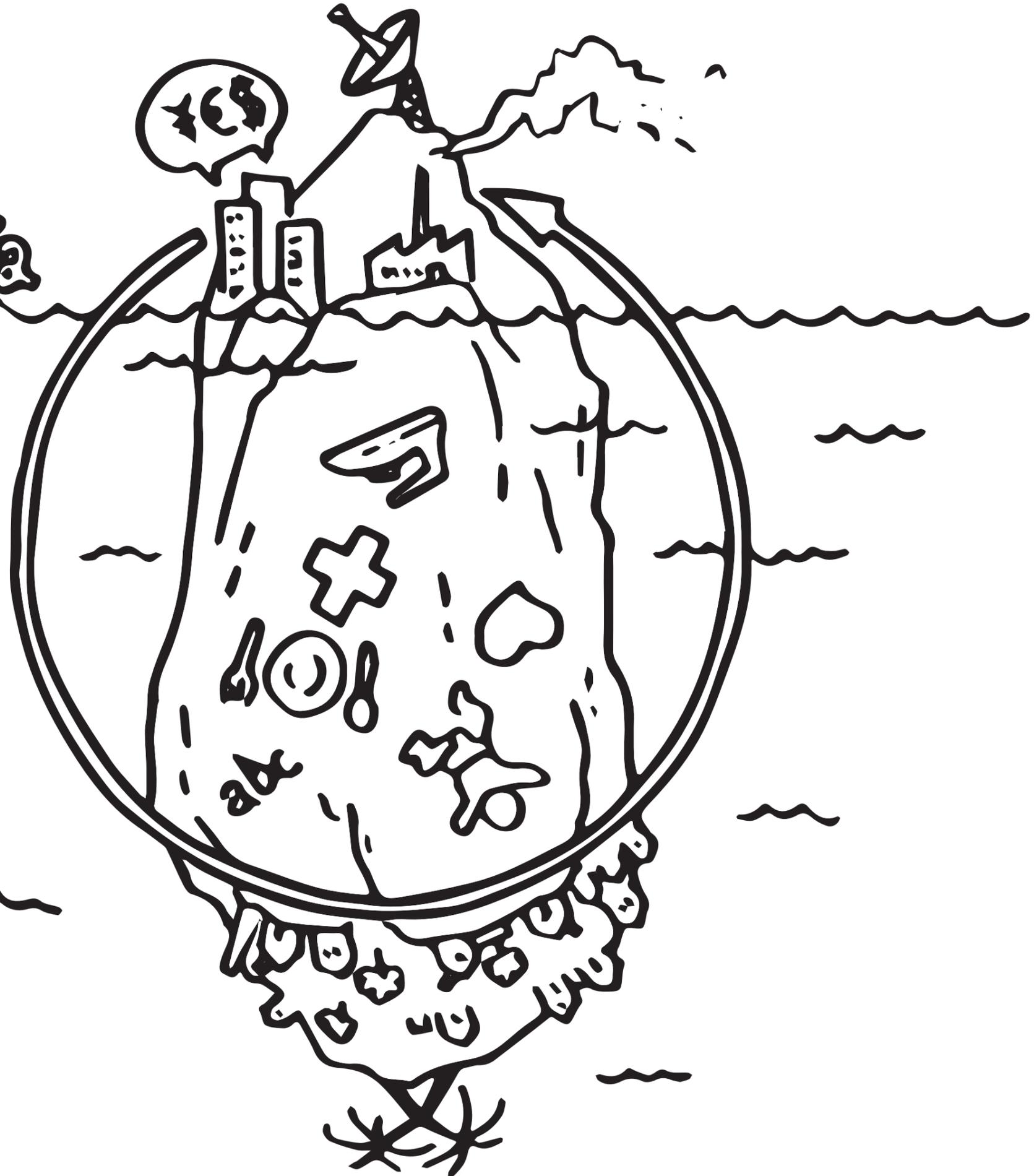
PÚBLICO  
PRODUCTIVO  
MERCADO  
CALLE  
VISIBLE

**Economía**

**feminista**

PRIVADO  
REPRODUCTIVO  
COMUNIDAD  
CASA  
INVISIBLE

ÉTICA  
DE LOS  
CUIDADOS





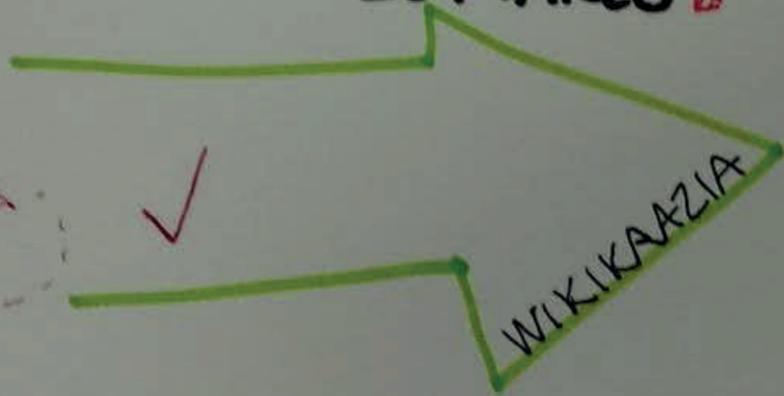
**1. AUZOLANA**  
17 ENERO



**2. AUZOLANA**  
21 FEBRERO



**3. AUZOLANA**  
28 MARZO

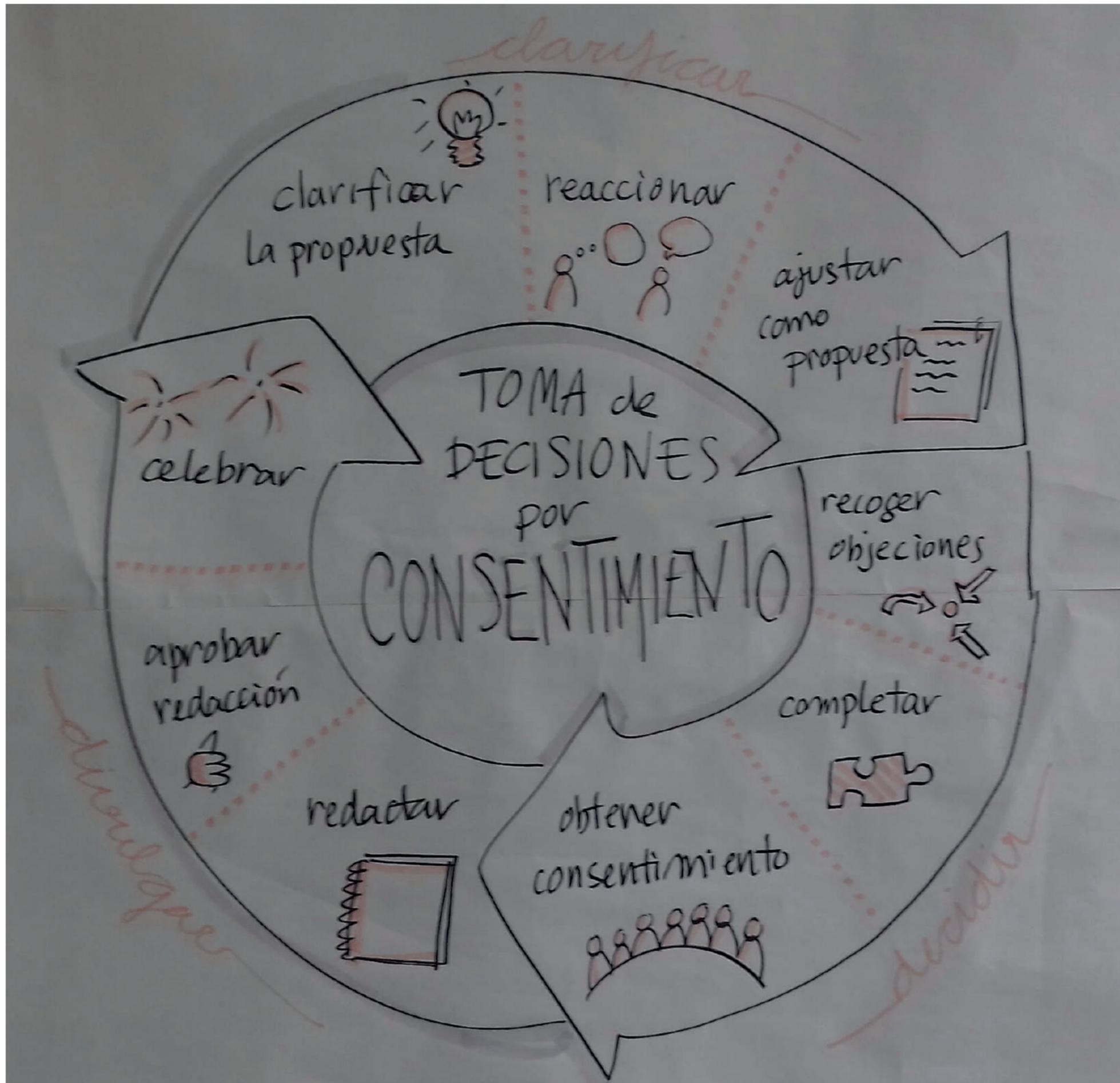


FEED  
BACK  
DE PROCESO

**4. AUZOLANA**  
REVALUACIÓN

 **ASAMBLEAS**

+ COMIDA  
ANUAL



## **2019, Creación de un nuevo modelo de gobernanza para Wikipoki basado en la Sociocracia:**

>Todas somos novatas en el nuevo modelo y en el proceso de toma de decisiones.

>Todas con los mismos referentes

>Grupo motor traslada a toda la comunidad lo aprendido y utiliza la facilitación y las prácticas artísticas para juntas crear nuestro nuevo modelo: la Wikikrazia.

>Topaketak+Auzolanak: Trabajo exhaustivo de toda la comunidad para definir cada círculo, cada rol, cada metodología...

>Integramos roles (host, baitoker, cazagremlin) y metodologías (protocolos) anteriores que funcionan y queremos mantener.

# Las dificultades

**esperientziak eta iritziak**  
experiencias y opiniones

**SOMOS PERSONAS**

---

**PERTSONAK GARA**

## **EVALUAR Y CELEBRAR**

>> Todos los círculos de decisión (y si es posible también los de trabajo) anualmente trasladan a toda la organización\*:

5 HITOS – Kurtso honetako 5 hito

DIFICULTAD PRINCIPAL – Zailtasun handiena (antolaketa eta edukia)

APRENDIZAJE PRINCIPAL – Irakaspen handiena (antolaketa eta edukia)

**MENOS COSAS  
MÁS CUIDADAS  
MÁS SENCILLAS  
MÁS PROFUNDAS  
MÁS ALINEADAS CON LOS INTERESES COMUNES**

**Y para que puedan ser muchas y diversas,  
cada una de ellas...**

**MÁS ABIERTAS  
MÁS COMPARTIDAS  
MÁS DISTRIBUÍDAS**

## **Comunicación No Violenta**

Filosofía y propuesta práctica de cómo comunicarnos de una manera 'no violenta' desarrollada por Marshall B. Rosenberg.

Propone dejar atrás el lenguaje del juicio, la culpa y la exigencia para adentrarnos en el lenguaje de los hechos objetivos, de nuestras emociones y sentimientos conectados con nuestras necesidades personales. Una forma de comunicar que mira primero hacia dentro para hacernos corresponsables de lo que nos pasa y comunicar asertiva y constructivamente lo que necesitamos para resolver nuestros conflictos.

## **Toma de Decisiones por Consentimiento:**

Para asegurar que hay equidad en los grupos, se necesita que todas las voces se escuchen, y las personas implicadas en una decisión tomen parte de esa decisión.

Decisiones acordadas cuando no hay objeciones relevantes.

Se lleva a cabo a través de rondas. Se debe llevar una propuesta clara. Se pueden dar objeciones (en América Latina le llaman observaciones). Las objeciones se toman como un regalo. Quien tenga una objeción debe argumentarla basada en el bien común (que no sean cosas que solo le impliquen a ella) y mostrar los aspectos que hay que mejorar por el bien común de todo el grupo. Las objeciones mejoran las propuestas, asegurando la participación de todos.

Rango de tolerancias: ¿puedo vivir con ello?, ¿puedes dar tu visto bueno para que la propuesta salga adelante? o si es necesario se puede evaluar antes para ver si esos miedos se cumplen o no.

Las propuestas deben tener implícitas un tiempo de validez. Responde a la eficiencia.