

Paritària...

Paritària, compartida, col·legiada, sense quotes, transparència, consens. Podrien ser criteris pel nou temps EUiA, també per a la coordinació general. La preparació de la sisena Assemblea convindria fer-se amb un esperit d'aquest tipus, des de la base de les assemblees, sense tuteles parlamentàries.

Unes piulades d'una companya del consell nacional m'ha fet pensar sobre que la necessitat de viure i formar part d'un canvi profund és molt forta. Cal reiniciar el moviment EUiA.

*"a @francescms Puedo pensar, entonces, que seréis capaces de renunciar a las cuotas. Con cuotas imposible todo lo que dices. 23 de dic."*

*"a @francescms Tu sabes que no es verdad. Las cuotas siguen ahí. Ya lo veremos en la próxima asamblea. Estaré expectante. 23 de dic."*

*"a @francescms De momento todo se mueve a hurtadillas. ¿Qué tal una asamblea de toda la militancia para saber que opinamos, y quien participa? 23 de dic." #VIAsambleaEUiA*

*"a @francescms ¿Por qué os da tanto y tanto miedo convocar una asamblea de toda la militancia, para que todos podamos opinar? 23 de dic."*

Una altra companya del consell m'explicava que Escoltes catalans consideren experiència positiva que els projectes siguin paritaris, amb un i una dinamitzadora.

Són fórmules i metodologies de dinàmiques de grup per superar concepcions d'organització superades per obsoletes, sobretot l'aspecte jeràrquic d'organització electoralista parlamentarista o de partit del govern.

El diàleg i el consens han de nodrir la concepció de les propostes, per aconseguir compromís en l'execució. Les propostes i les formes han de sorgir compartides des d'una base social arrelada al territori, des de l'empoderament d'un ampli ventall de gent implicada.

Podem plantejar superar les quotes? La piuladora twitera ho dubte. Podem eradicar això del "brazo de madera" on la gent diu i sobretot vota sense convicció, o fins i tot en contra de la convicció pròpia i de la base social? És un repte que cal prendre'ns ben en serio.

Un altra repte és el de compartir les responsabilitats. Permetre que els diferents òrgans i dinamitzacions (responsabilitats coordinadores) tinguin capacitat de decisió, per manera de finiquitar el coll de botella actual que porta a la paràlisi i al desinterès. Així es pot resoldre l'acumulació excessiva que dificulta el bon treball en equip.

Podem debatre si convé més que diputats/des, càrrecs institucionals diversos, coordinin i dirigeixin l'organització o és millor separar-ho? Podem estudiar de disposar de vàries persones portaveus que expressin la varietat real del moviment, o ha de ser en general unicolor i masclé? Podem establir equips de coordinació col·legiats?

Passar de la jerarquia-partit a la dinamització-moviment tal volta ens pot ajudar a fer quelcom innovador. Hem d'aconseguir que la dinàmica de grup fonamental de moviment sigui la del diàleg compartit amb el compromís pel consens.

I quan no hi hagi un consens? És a dir, quan s'hagi d'impulsar, sí o no, una posició política, una acció o una mobilització, quan ens trobem amb la tessitura de votar una cosa o la contrària al Consistori o al Parlament?

El consens pot ser també establint els acords existents, els desacords i les diferents propostes que sorgeixin. Un bon diàleg ha de ser amb transparència, llum i taquígrafs (blocs, xarxes, piulades twits, etc.). El funcionament del 15 M ens mostra i apropa les potencialitats positives d'una metodologia, sense temor a que les bases afiliades i votants sàpiguen tot el que es cou, com a ferment de participació, implicació i compromís.

Francesc Matas Salla