

**AGUA DE MAYO:
ORGANIZARNOS PARA LA
TRANSFORMACIÓN SOCIAL**

**PROPUESTA DE
AUTOGESTIÓN**

SEPTIEMBRE 2024





Si no quieres leer el documento completo, al final del todo tienes una versión resumida de los puntos principales :)

ÍNDICE

Motivación y contexto.....	1
Imagina Agua de Mayo.....	2
Fase 1: Visión.....	2
Fase 2: actuar estratégicamente.....	5
Fase 3: Diseña Agua de Mayo.....	6
Modelo organizativo.....	9
El modelo: sociocracia.....	9
Principios rectores.....	10
Modelo organizativo: Los círculos.....	12
Los círculos y la toma de decisiones: confianza radical.....	12
Estructura de un círculo.....	13
Estructura.....	14
Roles comunes y círculo general.....	15
Círculo de Visión y estrategia.....	18
Círculo de Acogida, cuidados y cultura propia.....	19
Círculo de Administración y legal.....	20
Círculo de Mantenimiento y logística.....	21
Círculo de Programación de actividades.....	22
Círculo de Comunicación y alcance.....	23
Qué falta por completar.....	24
Gestión de malestares/conflictos.....	24
Toma de decisiones rápida.....	24
Colectivos internos.....	24
Herramientas/práctica de funcionamiento.....	24
Resumen.....	25

MOTIVACIÓN Y CONTEXTO

Antes de lanzar una propuesta de la dimensión de replantear cómo nos organizamos y cómo tomamos decisiones, parece relevante empezar haciendo un relato de cómo hemos llegado hasta aquí. Por una parte, para poner en contexto a la gente nueva en Agua de Mayo que lea este texto, y a la vez, para contar(nos) nuestra historia y hacer un poco memoria de lo ya recorrido. Sirva también para saber distinguir las tendencias largas de las cortas, para apreciar lo nuevo que se propone y lo fundamental que permanece, e inventar espacios y herramientas que nos permitan fortalecer(lo/nos).

AdM surge al calor de una llama que surgió en muchas ciudades en 2011, con su epicentro en Sol, bajo la demanda indignada de una “democracia real ya”. Después de esa explosión de alegría en las plazas con vocación de cambiarlo todo y una nueva cultura política, distintos grupos se llevaron chasquitas, y en este nuestro espacio hemos mantenido esa lumbre viva desde entonces.

Damos un salto temporal hasta la asamblea de inicio de 2023, después de varios altibajos en cuanto a participación e implicación, ciclos electorales convulsos y distintas relaciones con lo institucional (por ejemplo, en 2018 nos negamos a optar a un espacio municipal reivindicando nuestra autonomía), atravesando una pandemia global que nos hizo repensar qué papel podía cumplir Agua de Mayo en la ciudad: red de cuidados y apoyo mutuo, acompañamiento para solicitar el Ingreso Mínimo Vital, despensa solidaria, reivindicación de los servicios públicos con los ciclos de “Cuidar lo común”...

Tanto en la propia asamblea como en conversaciones informales que surgieron los días siguientes, había un sentimiento compartido de si nos estábamos estancando como colectivo en una zona de confort. En el camino pudieron desdibujarse algunas cosas, pero hay algo que siempre teníamos claro como brújula: **Agua de Mayo es un espacio de transformación social.**

De ahí surgió la pregunta de si estábamos explotando todo el potencial que tiene este lugar de encuentro con ese fin, con lo que un grupo de personas (10-15 aprox.) de las que actualmente estaban tirando más del carro decidió abrir un proceso en el que repensar(nos) y hacer estrategia en el medio plazo sobre cómo cambiar las cosas desde lo local. A ese proceso lo llamamos **“IMAGINA AGUA DE MAYO”**.

IMAGINA AGUA DE MAYO

Establecimos los tres pilares sobre los que queremos que se apoye todo este proceso colectivo de repensar Agua de Mayo:

- **Inclusividad radical:** Todas las voces son escuchadas y valoradas, para que ninguna domine, y así aprovechar la sabiduría colectiva. La gente puede participar de forma segura y abierta, sin miedo a ser juzgada o ridiculizada.
- **Escucha activa:** Escuchar activamente es concentrarse en oír a alguien hasta el final antes de elaborar tus respuestas, y superar el impulso de empezar a responder en tu mente mientras alguien sigue hablando.
- **Confianza en el proceso:** Es esencial que todas las participantes confíen en el proceso, en las facilitadoras y en el resto de participantes. Es importante también que las facilitadoras hagan posible esta confianza ciñéndose al proceso acordado y asegurándose de que todas las participantes lo sigan.

FASE 1: VISIÓN

Con este marco, lanzamos la propuesta principal, una asamblea en la que hacer un ejercicio de visión. Nos juntamos algo más de 30 personas en el parque de la Juve una mañana soleada, y haciendo un corro entre bancos, hierba, y sillas que trajimos del local, pedimos que cada una cerrásemos los ojos y nos imaginásemos **entrando a Agua de Mayo dentro de 5 años**. ¿Qué habíamos ido a hacer ese día? ¿Qué nos movía a ello? ¿Quién había en el sitio? ¿Cómo era el espacio físico?



Nos separamos en grupos pequeños (4-5 personas), tratando de que fuesen lo más heterogéneos posible en cuanto a género, edad y tiempo participando en Agua de Mayo, y desde ese momento de imaginación y un par de escenarios que planteamos, pedimos que cada grupo trajese 5 ideas clave sobre el futuro del colectivo.

Para hacer esta imagen más accesible, en la puesta en común decidimos agrupar las ideas bajo tres conceptos clave:

- **Filosofía:** ¿Bajo qué valores compartidos trabajamos?
- **Local:** ¿Cómo imaginamos el espacio? ¿cómo se organiza, qué sucede en él?
- **Ciudad:** ¿Qué relación quiere tener AdM con Alcalá?

Cuál es la filosofía común con la que nos imaginamos Agua de Mayo.



Cómo nos imaginamos el espacio físico de Agua de Mayo.



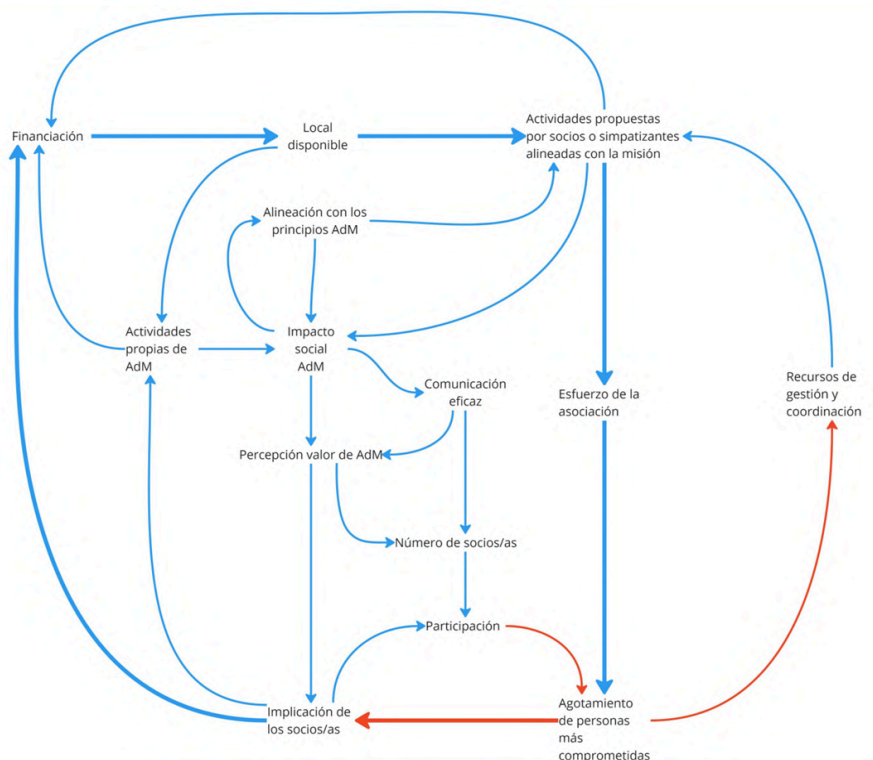
Cómo nos gustaría que fuese la relación de AdM con Alcalá.



Acordamos que el siguiente paso sería que el grupo dinamizador se guiase por estos tres ejes para seguir indagando en la visión.

ANÁLISIS SISTÉMICO

En paralelo, las personas del grupo motor de este proceso hicieron un análisis de la situación actual, desde el marco del **Pensamiento sistémico**, con el objetivo de comprender la dinámica del funcionamiento de AdM para hacer explícitos los obstáculos que impiden a la asociación lograr su propósito y determinar los puntos de palanca donde con menor esfuerzo se pueden lograr los mayores resultados.



FASE 2: ACTUAR ESTRATÉGICAMENTE

En mayo de 2023 tuvimos nuestra fiesta aniversario en los huertos urbanos de la Isla del Colegio, celebrando el décimo aniversario del nacimiento del colectivo en 2013, pero a la vez recordando que ese proceso no culminó hasta un año después, en 2014, cuando se abrió al público el local que seguimos ocupando. Con esa efeméride, nos propusimos un año por delante para celebrar esa década construyendo alternativas más vivibles y cuidando lo común, y ver dónde nos había llevado este impulso en mayo de 2024.

Tras el diagnóstico interno del análisis sistémico y el ejercicio de visión conjunto de hacia dónde queríamos ir como colectivo, teníamos unas primeras pistas sobre algunos puntos sobre los que intervenir. Por primera vez en mucho tiempo, un grupo de personas estaba reuniéndose para **pensar estratégicamente!**

Convocamos una asamblea extraordinaria en la que presentamos el plan, y aprobamos por consenso la acción y establecimos que el grupo de trabajo de la reforma **podía trabajar con autonomía** a partir de ahora (luego veremos que este es un concepto clave de la Sociocracia, que ya estábamos empezando a aplicar).

Reforma del centro social y cultural de Agua de Mayo

Agua de Mayo



Comparte este proyecto



100 COFINANCIADORES

Recordarme



La campaña de crowdfunding fue todo un éxito. Logramos los objetivos mucho antes de lo que esperábamos y recaudamos por encima de nuestras expectativas. Además, sirvió para afianzar que un grupo de varias decenas de personas que ya tenían algún tipo de contacto con la asociación se hicieran socias a través de la campaña. La obra fue rodada (con sus baches y aprendizajes) y para arrancar 2024 teníamos un local totalmente renovado, un espacio ilusionante que llenar de contenido.



En el crowdfunding establecimos una recompensa comunitaria si llegábamos a las metas que nos habíamos marcado: abrir la asociación a la ciudad en unas jornadas culturales para mostrar lo que se venía haciendo en ese ámbito desde nuestro rincón, y qué más podía haber. Esto se llamó **“Primavera cultural”**, y fue creciendo en dimensiones hasta acabar llenando el calendario como nunca antes: 15 eventos culturales además de la actividad normal del local, incluyendo exposiciones, visitas guiadas, conciertos, presentación de libros, talleres, salidas de senderismo...

El grupo motor de Imagina AdM hicimos una reunión de evaluación después de toda esta vorágine, y salieron a la luz varias cosas, que ya identificábamos en los puntos palanca del análisis sistémico, pero que aún no habíamos abordado. Salieron bastantes cosas relativas a cómo seguimos organizándonos:

- Las jornadas generaron mucho trabajo, y esto causó **desbordamiento**. Al tener muchas responsabilidades asumidas “de facto” de manera un poco informal, las personas que se tienen que hacer cargo de ellas acabaron muy saturadas.
- Nos cuesta medir recursos y fuerzas. Nos puede la ilusión.
- Nos volcamos en ese esfuerzo de manera un poco informal, sin tener muy claros los objetivos que tenía escalarlo así ni manera de medirlos.
- Personas que habrían querido participar más activamente no lo hicieron porque no tenían claro cómo se gestionaba el proceso.

Todos estos puntos hablaban de uno de los bucles de retroalimentación que más claro habíamos identificado en el análisis: es necesario tener una organización más robusta para fomentar la participación de más personas y evitar que las que más comprometidas están acaben quemándose o en el agotamiento.

Con un local nuevo, y una mentalidad asentada de actuar desde el análisis y la estrategia, nos propusimos que una vez habíamos mejorado el continente, era hora de ponernos con el contenido.

FASE 3: DISEÑA AGUA DE MAYO

En base a esto, lanzamos la siguiente fase, que denominamos **“diseña Agua de mayo”**, en el que repensar(nos) y hacer estrategia en el medio plazo sobre cómo cambiar las cosas desde lo local, para definir cómo queremos organizarnos y decidir las cosas a partir de ahora.

Para ello, hicimos varios talleres participativos en los que pensamos sobre la manera de llevar tareas a cabo de forma grupal y la toma de decisiones, y basándonos en la propuesta de la sociocracia, fuimos co-creando y añadiendo matices a la propuesta de este documento.

En la primera sesión, surgieron un montón de preguntas reflexionando cómo organizarnos:

- ¿**Planificamos** las acciones o nos lanzamos directamente a actuar?
- ¿Cómo comunicar **necesidades**?
- ¿Los objetivos que nos marcamos son medibles o tienen **criterios** subjetivos?
- ¿Cómo **incorporamos** a una persona nueva?
- ¿Quién mantiene la **visión** de que seguimos los objetivos?
- ¿Entiendo el **rol** que están haciendo otros **grupos**?
- ¿Cómo incorporamos **aprendizajes** de las rondas anteriores?
- ¿Cómo puedo **ayudar** si mi tarea va más avanzada que el resto?
- ¿Cuántos **recursos** necesito para que una acción salga adelante? ¿Estoy malgastándolos?
- ¿Cómo gestionamos **malestares**?



Desde el grupo de dinamización planteamos que en el pensar cómo organizarnos no tenía sentido volcar los esfuerzos que requeriría diseñar desde cero un modelo organizativo propio, y que es mucho más lógico basarse en **cosas probadas** y a las que mucha gente más lista que nosotras ha dado pensadas profundas. Por eso, partimos como modelo desde el que construir, de la **Sociocracia**.

En las siguientes sesiones, explicamos los principios de la Sociocracia, y con distintas dinámicas diseñamos y definimos conjuntamente la estructura que proponemos a continuación. Una vez establecimos roles, tareas, responsabilidades y más elementos que describiremos a continuación, hicimos varios juegos en los que replicamos este funcionamiento desde lo hipotético con varios escenarios concretos, y vimos que lo mejor para aprender y resolver las dudas que pudieran quedar, **era echarlo a andar**.



PROPUESTA DE AUTOGESTIÓN

A APROBAR EN LA ASAMBLEA
DEL **18/10/2024**

MODELO ORGANIZATIVO

Este nuevo planteamiento no es solo la estructura organizativa y el modelo de gobernanza, es una propuesta de una manera de trabajar: un marco estructural, cultural, unas herramientas y metodologías para trabajar de una manera concreta.

Dos ideas fuerza que nos mueven en este proceso, y por qué creemos que tiene sentido lo que estamos proponiendo:

VISIÓN FRACTAL

(ADRIENNE MARIE BROWN)

Un fractal es un patrón interminable. Los fractales son patrones infinitamente complejos que son autosemejantes a diferentes escalas.

Como somos en la pequeña escala es como somos también en la gran escala. Lo que sucede a escala global (los patrones culturales y visiones que nos vienen dados) nos afecta a nivel de colectivos y de relaciones interpersonales. Y también funciona en dirección inversa: acciones pequeñas e intencionales pueden tener un impacto profundo en dar forma al futuro. Todos los cambios permanentes comienzan desde la intervención a pequeña escala. "Piensa globalmente, actúa localmente".

"LO QUE INTENTO ES LO QUE SOY"

(BELÉN GOPEGUI)

Interiorizar una ética de nuestras prácticas, con la idea de la política prefigurativa: poner al mismo nivel los medios y los fines, que los cómo hacemos las cosas nos importen tanto como los objetivos que tratamos de alcanzar.

O cómo empezar a crear las instituciones de la nueva sociedad en el caparazón de la vieja. Importa tanto el qué se logra como el cómo se obtienen las mejoras. Una acción es revolucionaria cuando a través de su ejercicio mismo se construye momentáneamente el mundo que se desea conquistar.

EL MODELO: SOCIOCRACIA

Desde el grupo de dinamización planteamos que en el pensar cómo organizarnos no tenía sentido volcar los esfuerzos que requeriría diseñar desde cero un modelo organizativo propio, y que es mucho más lógico basarse en **cosas probadas** y a las que mucha gente más lista que nosotras ha dado pensadas profundas. Por eso, partimos de la **Sociocracia** como modelo desde el que construir,, implementada en un montón de organizaciones de distintos tamaños, en las que ya han puesto a funcionar ese modelo organizativo ante diferentes situaciones complejas.

La Sociocracia se centra en dar respuesta en cuatro dimensiones:

- **Agilidad:** Responder rápida y eficazmente a contextos cambiantes.
- **Participación:** incrementar el compromiso y la responsabilidad.
- **Actuación:** que se lleven a cabo las acciones para crear el mayor impacto.
- **Acuerdo:** activar la inteligencia colectiva para crear y fomentar decisiones efectivas.

PRINCIPIOS RECTORES

DECISIONES BASADAS EN EL CONSENTIMIENTO

Las decisiones grupales se toman por consentimiento. Esto es, no buscamos el consenso de todas las personas ni funcionar por votación de mayorías (que invisibilizan y alienan posturas no mayoritarias). Para entenderlo rápido, validamos las propuestas no preguntando “¿estáis de acuerdo?” sino “¿tenéis alguna objeción?”.



Una objeción no debe ser bloqueante sin más, sino añadir información al proceso para llegar a mejores soluciones de forma colectiva. La objeción nos aporta un motivo por el que hacer algo impide dar una respuesta (más) efectiva a lo que queremos conseguir, ya sea porque hay una manera mejor, o porque esta propuesta tiene un daño o perjuicio posible.

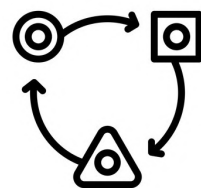
Las propuestas se convierten en acuerdos cuando se consideran lo **suficientemente buenas por ahora y lo suficientemente seguras para intentarlo** hasta la próxima revisión.

Esto es todo un tema bastante profundo en sí mismo, aquí una introducción:

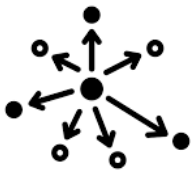
<https://www.sociocracyforall.org/es/toma-de-decisiones-por-consentimiento/>

ADAPTACIÓN INTENCIONAL

Las estructuras no son cerradas, ya que las forman las personas. La organización está en proceso de evaluación y aprendizaje continuo y el organizarnos para lo que queremos hacer en el momento es un proceso iterativo de prueba-adaptación. Por ejemplo, la propuesta actual centra mucho su estructura en la gestión y gobernanza en torno a las actividades del local, pero si en el futuro el colectivo evolucionara a otro tipo de acciones, esta tendría que evolucionar del mismo modo.



Esta propuesta de estructura es la que ha surgido del proceso de co-creación y consideramos “suficientemente buena por ahora” para empezar a rodar. No traemos certezas rígidas, sino voluntad de **aprender caminando**, como dicen las zapatistas.



DESCENTRALIZACIÓN Y AUTONOMÍA

Ninguna persona tiene poder/autoridad sobre otra persona o sobre el sistema en sí mismo. Los dominios de acción y responsabilidades están distribuidas de forma no-jerárquica, y a la vez, cada grupo cuenta con la confianza del resto para actuar con autonomía dentro de su rol.

A nivel conceptual, este es el cambio más importante que planteamos en cuanto a la toma de decisiones. Todo lo relativo a gestionar las tareas para mantener la actividad del local podrá mejorar en su eficiencia, pero en última instancia sigue siendo parecido. En cambio, la propuesta de gobernanza contempla hacer explícito quién tiene autonomía para tomar qué decisiones, huyendo de un modelo totalmente horizontal donde “toda decisión” se toma de manera asamblearia.

El mayor número posible de decisiones se toman en el nivel más específico de la organización, y ninguna decisión que no sea del dominio de quien trabaja en un círculo puede ser tomada por alguien ajeno a él. No hay nadie que gobierne de arriba a abajo.



TRANSPARENCIA

La estructura es transparente y accesible para cualquier persona que quiera consultarla: los círculos y las personas con cada rol se mantienen actualizadas y visibles. Además, todo rol que asuma un círculo o una persona se hace explícito. Esto evita la duplicación de trabajo y facilita la coordinación.

Entendemos también la transparencia y explicitar desde dónde se toman las decisiones como una manera de **mitigar el poder**.

Para que exista un buen flujo de información y un conocimiento de la actividad de los círculos por parte de cualquier participante, la información del trabajo de cada círculo (como las actas y otros documentos) se encontrará accesible, exceptuando información que pueda considerarse sensible.

CRECIMIENTO FRACTAL

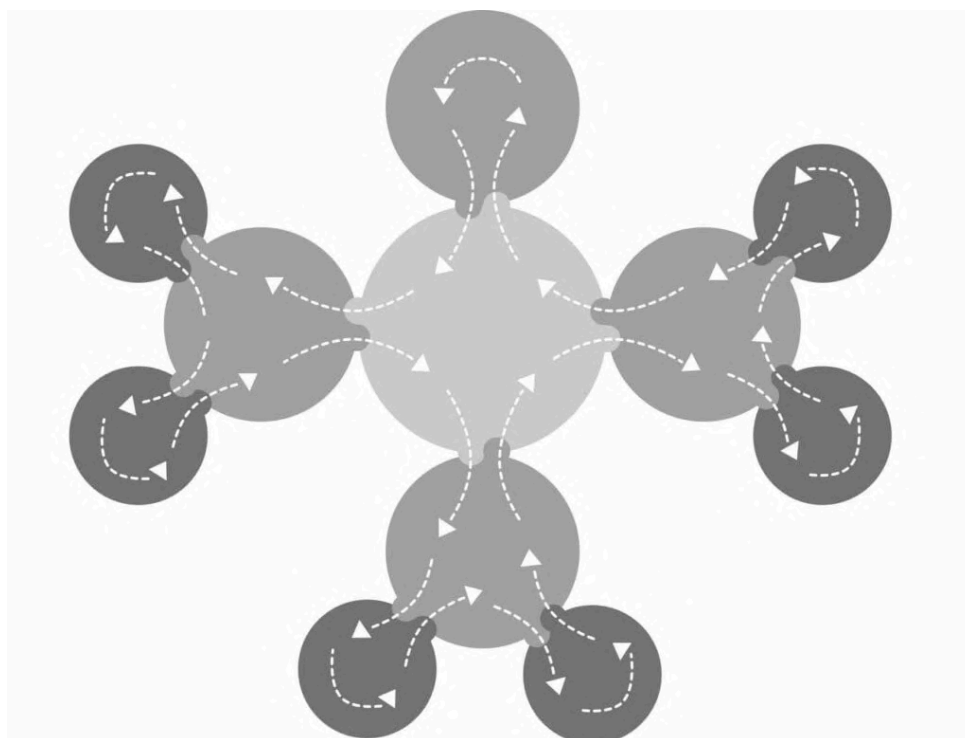


La estructura de los círculos y sub-círculos de trabajo es invariante con independencia de su escala. Es decir: el crecimiento no implica, como en las estructuras tradicionales, que se acumule poder en las ramas superiores de un árbol jerárquico. Por el contrario, cada nuevo elemento del sistema auto-organizado tiene la misma estructura que los elementos previamente existentes y diluye el poder hacia abajo dando capacidad de decisión autónoma a las integrantes del sub-círculo.

MODELO ORGANIZATIVO: LOS CÍRCULOS

En la Sociocracia, las distintas áreas de acción (lo que en otros modelos se denomina comisión, grupo de trabajo...) se estructuran en círculos anidados, en la que cada círculo engloba varios sub-círculos y a su vez está contenido en un super-círculo central.

La labor principal del círculo central consiste en coordinar y velar por que la información fluya entre los círculos. Cuanto más pequeños son los círculos, les corresponde tomar más decisiones. Se considera que toda actuación que pueda realizar por sí solo cierto círculo, es preferible que sea el círculo quien la realice, y no su super-círculo.



Los distintos círculos son soberanos para elegir las bases de su propio funcionamiento y tomar sus propias decisiones, de manera autónoma, siempre que estas decisiones sean consecuentes con los principios de la organización y dentro del mandato de dicho círculo.

LOS CÍRCULOS Y LA TOMA DE DECISIONES: CONFIANZA RADICAL

El **círculo** es un equipo autónomo de personas que se responsabilizan de un dominio de acción. Es responsable de su propio desarrollo y se auto-gobierna y auto-gestiona.

Para fomentar la agilidad y la eficacia de actuación, los círculos gozan de autonomía en su manera de trabajar y en las decisiones que toman sobre los elementos de los que tienen decisión. **El mayor número posible de decisiones se toman en el nivel más específico de la organización.** De este modo, cualquier círculo específico de sociocracia se ocupará de las decisiones específicas de su nivel.

Esto tiene implicaciones profundas. Si las decisiones dentro del dominio de un círculo pueden afectar a otros, ¿podría ese círculo tomar una decisión sin mi consentimiento que me afecte y que no me guste? Sí, un círculo toma decisiones dentro de su ámbito de autoridad y eso puede tener impacto en toda la organización. Supone un cambio de mentalidad importante: no conseguiremos mucho si todo el mundo debe consentirlo todo. Todas las personas tenemos opiniones sobre todo, pero estaríamos agotadas si tuviéramos que dar nuestra opinión sobre todo. Necesitamos aprender a delegar y aceptar que las decisiones que tomen otras personas no serán 100% las que habría tomado yo.

Esto requiere de un elemento clave para este modelo organizativo: la **confianza radical** en lo que hace el resto. Y esa confianza hay que ganársela.

- La confianza puede ganarse a través de la **transparencia** manteniendo a la comunidad más amplia informada de los próximos asuntos y de las decisiones pasadas.
- La confianza puede ganarse **recabando la opinión** de quienes se verán afectados por una política antes de tomar una decisión y al revisar una decisión pasada.
- La confianza se gana cuando un círculo responde de manera eficaz y satisfactoria a sus **responsabilidades**.

Cuando se consigue la confianza, la organización funciona como una máquina con muchos pequeños engranajes autocontrolados (en lugar de una máquina controlada por un gran engranaje en el centro).

ESTRUCTURA DE UN CÍRCULO

Un círculo se define por su **mandato**, que se compone de:

- **Propósito:** Es la razón por la que el círculo existe/aquello que el círculo quiere conseguir con su trabajo. Se trata de una parte más pequeña dentro del propósito del organismo global.
- **Responsabilidades:** Aquellos elementos por los que el círculo debe responder, lo que otros pueden esperar del círculo (las tareas que hace el grupo).
- **Dominio:** Denota los elementos dentro de la organización sobre los que el círculo tiene capacidad de acción y decisión. Así por ejemplo si un círculo tiene como parte de su dominio la página web, quiere decir que ninguna persona o círculo puede actuar sobre la página web sin el consentimiento de dicho círculo. Los dominios de varios círculos pueden solaparse.

En la siguiente sección veremos los distintos círculos y su mandato, como han quedado definidos inicialmente después de este proceso (una vez puesto en marcha, esto será un documento vivo en el que se podrán ir modificando la estructura y los mandatos sobre la marcha).

ROLES OPERATIVOS

Además de los roles esenciales (dinamización y enlace externo) que explicaremos más adelante, los círculos tendrán una serie de roles operativos definidos: partes del dominio del círculo que se supervisan por miembros del único círculo con ese rol.

Por ejemplo, las provisiones (comida y bebida) del bar están en el dominio de un círculo. Ese círculo puede entonces asignar la responsabilidad de mantener el almacén con provisiones a un rol específico. Esto favorece la eficacia, ya que no es necesario implicar a todos los miembros del círculo en las decisiones sobre tareas rutinarias u operaciones sobre las que tienen poca información. Lo ideal es separar algunas áreas de responsabilidad para dar tranquilidad al círculo y reducir la carga de trabajo en las reuniones.

Si el colectivo crece y cuenta con muchas personas que quieran involucrarse en los círculos, si las responsabilidades de un rol operativo tienen la suficiente entidad, este rol puede convertirse en un **sub-círculo propio** dentro de su círculo de trabajo. Por ejemplo, el círculo de comunicación podría tener un sub-círculo de gestión de redes sociales, en el que tengan el dominio sobre las mismas y puedan trabajar con autonomía sin necesidad del círculo superior para tomar decisiones sobre su ámbito y autogestionar sus tareas.

Los objetivos y dominios de los roles operativos se establecerán por el propio círculo, y el titular del rol operará de acuerdo con la política del círculo. En base al trabajo previo de diseño, en este documento hacemos una propuesta de varios roles que ya se dan en la práctica actual en AdM, que luego podrán ser asumidos de forma explícita o no por las integrantes de cada círculo o definir otros diferentes.

CÍRCULOS DE APOYO (TEMPORALES)

Los círculos de apoyo son círculos ad hoc que sólo permanecen activos durante un tiempo y después se disuelven. Pueden crearse para realizar investigaciones e informar a su círculo madre o para gestionar un proyecto temporal. El círculo de apoyo tiene un dominio y un objetivo claros que recibe del círculo que lo crea. El círculo madre suele elegir a la coordinación del círculo de apoyo y pedirle que convoque el círculo. Ningún círculo puede carecer de un mandato y una coordinadora claros.

Un ejemplo de escenario en el que viene bien aplicar este tipo de círculo en nuestro contexto es en la organización de la fiesta anual de Agua de Mayo.

ESTRUCTURA

A continuación relatamos los círculos que compondrán la estructura organizativa de Agua de Mayo, y hacemos un mandato inicial para cada uno de ellos, que tendrá que ser matizado y complementado por las personas que entren a formar parte de él cuando la estructura se ponga en marcha.

La estructura inicial cuenta con 6 círculos (la sociocracia recomendando no más de 5-6 círculos de primer nivel), en los que agrupamos todas las áreas de acción del colectivo:

- Visión y estrategia
- Acogida, cuidados y cultura propia
- Administración
- Mantenimiento y logística
- Programación de actividades
- Comunicación y alcance

Además de los círculos por áreas, tendríamos el círculo general en el centro como elemento desde el que trasvasar información, coordinarnos y debatir sobre las cuestiones que excedan al dominio de cada círculo.



ROLES COMUNES Y CÍRCULO GENERAL

A parte de los roles operativos que quiera definir cada círculo, para un funcionamiento interno óptimo y de cara a la estructura general, se propone que siempre queden cubiertos por personas de cada círculo dos roles esenciales: dinamización interna y enlace externo.

La rotación y forma de elección de estos roles queda a la autogestión de cada círculo, ya que depende mucho del número de personas activas y el grado de implicación. A futuro podemos decidir si queremos sistematizar este proceso (la Sociocracia plantea un modelo de elección de los roles concreto, pero no veíamos necesario algo tan complejo para empezar).

ROL - DINAMIZACIÓN

El rol de dinamización es esencial para el buen funcionamiento de un círculo. Es la persona encargada de coordinar a las distintas personas que forman parte del mismo para que la autogestión de tareas funcione de manera efectiva. Su rol no es dirigir, sino **prestar atención al funcionamiento del círculo** en base a la gestión colectiva que se decida en las reuniones. ¿Qué tareas hay por hacer? ¿Quién accedió a hacerlas? ¿Cómo se unifica todo el trabajo del círculo y se hace accesible para el resto? ¿Quién necesita un chequeo y qué puede ser necesario para que las tareas funcionen mejor? ¿Qué es lo que tiene que pasar aquí desde la perspectiva de un círculo más amplio?

Si hay mucha carga de trabajo, la **facilitación** (recoger las propuestas, elaborar un orden del día, convocar las reuniones y facilitar durante las mismas) puede ser un rol que asuma una persona diferente al de dinamización. Idealmente, este rol puede ir rotando entre las distintas personas del círculo, para que todo aprenda y se familiarice con esta parte de los procesos.

También, si en un círculo no hay muchos roles operativos con tareas específicas, otra persona diferente puede asumir el rol de **secretaría**, llevando el calendario de reuniones, y gestionando las actas y la documentación necesaria para la gestión del círculo.

ROL - ENLACE EXTERNO

El enlace externo es un rol que actúa como representación de su círculo en el contexto más amplio (círculo superior, o círculo general). Participa como miembro de pleno derecho en ambos círculos. Se encarga de informar sobre la labor de su círculo, y de trasladar las preocupaciones y necesidades al círculo más amplio. Para que haya un doble enlace, el rol de enlace externo **no puede ser la misma persona que dinamiza**.

Escuchar más de una voz de un círculo en el círculo más amplio favorece el flujo de información y la transparencia dentro de una organización. Una segunda voz es especialmente útil cuando hay un desacuerdo dentro de un círculo que debe ser representado.

EL CÍRCULO GENERAL

El círculo general (CG) en la sociocracia es el grupo que se encarga de la coordinación y supervisión de toda la organización. Está compuesto por representantes de los diferentes círculos de la organización y se asegura de que todos los círculos trabajen de manera alineada con los objetivos generales.

En el círculo general se reúnen de manera periódica los enlaces (de dinamización y externo) de cada círculo para poner en común los avances en sus áreas, revisar el progreso y resolver problemas que afecten a múltiples círculos.

Aunque los roles pueden mezclarse entre sí en la práctica, la idea es que los dobles enlaces funcionen de manera unidireccional en el **flujo de la información**: la persona que cumple el rol de enlace externo trae la información de su círculo al CG, mientras que la coordinadora -además de sus otras tareas de coordinar el círculo- lleve la información del CG a su círculo.



El círculo general facilita la toma de decisiones compartida y asegura que la organización funcione de manera coherente y efectiva. Es importante recalcar que el Círculo General **no es un lugar de toma de decisiones**, ya que estas se toman dentro del dominio de cada círculo.

Los enlaces del círculo general son roles de representación del círculo, pero no se delega en ellos la capacidad de tomar decisiones. Si al CG llega una propuesta que influye en el dominio de más de un círculo, desde aquí tiene que facilitarse y coordinarse que los círculos que deban estar involucrados en decidir sobre esa opinión tengan la información y puedan debatir y llegar a una decisión.

A continuación veremos la definición de cada círculo propuesto. Esta es una propuesta inicial, una vez cada círculo se ponga en marcha los propios miembros tendrán que revisarla, actualizarla y repensarla.



CÍRCULO DE VISIÓN Y ESTRATEGIA

PROPÓSITO

Guiar y cuidar a AdM en orden a cumplir con sus objetivos, velando porque se respete la visión compartida. Revisar, dinamizar y actualizar los valores y principios del colectivo.

RESPONSABILIDADES

- Dinamizar plenarios en los que establecer la visión y principios de Agua de Mayo.
- Planificar y proponer estrategia a medio/largo plazo para llegar a la visión.
- Hacer seguimiento de que los objetivos estratégicos se están cumpliendo.
- Velar porque la actividad del colectivo está alineada con los principios y valores.
- Responder a consultas y dudas sobre los principios y valores de Agua de Mayo.
- Establecer contactos y alianzas con otros colectivos.
- Estar al tanto y adaptar intencionalmente la estrategia a lo que suceda políticamente a nivel local-global.

DOMINIO

- Ideario de los principios y valores de Agua de Mayo
- Listado de valores que deben cumplir las actividades
- Contacto con otros colectivos y entidades
- Estrategia y objetivos a medio/largo plazo del colectivo

ROLES

- **Enlace:** personas que son el vínculo/punto de referencia de Agua de Mayo con otros colectivos/plataformas.



CÍRCULO DE ACOGIDA, CUIDADOS Y CULTURA PROPIA

PROPÓSITO

Gestionar que toda persona que participe en AdM (tanto socia como no socia) tenga toda la información que necesite y se sienta cuidada, escuchada y parte del colectivo.

RESPONSABILIDADES

- Gestionar acogida de personas nuevas
- Facilitar y dinamizar la participación interna
- Velar por la inclusividad del espacio y las actividades
- Redactar y mantener documentación sobre cómo desarrollar una actividad
- Redactar y mantener al día el documento de acogida
- Proponer actividades y formaciones que sirvan para fomentar la conexión entre las personas del colectivo
- Gestión de malestares y conflictos

DOMINIO

- Listado de socias
- Buzón de correo socios@asociacionaguademayo.org
- Documento sobre el funcionamiento interno del colectivo
- Grupos de discusión (whatsapp, telegram)

ROLES

- **Amadrinaje:** personas de referencia para personas nuevas ante dudas o para
- **Biblioteca:** se encarga de tener al día la documentación sobre el funcionamiento de la asociación, sobre cómo hacer una actividad, etc.



CÍRCULO DE ADMINISTRACIÓN Y LEGAL

PROPÓSITO

Garantizar la resiliencia de la asociación y gestionar las cuestiones legales y fiscales de la misma.

RESPONSABILIDADES

- Presentación de cuentas y demás trámites burocráticos
- Reserva de espacios públicos u otras solicitudes administrativas
- Asesoramiento e investigación en cuestiones legales que atañen a la asociación
- Cobrar las cuotas anuales de las socias
- Elaborar las cuentas anuales y los presupuestos para el año siguiente
- Gestionar los distintos contratos de la asociación y elegir proveedores
- Comunicación y negociación con la casera del local
- Convocatoria de las asambleas generales de la asociación

DOMINIO

- Listado de socias, información personal y estado de pago de las cuotas
- Listado de actas de las asambleas
- Huchas de recaudación del local
- Cuenta bancaria de la asociación
- Contratos de la asociación (alquiler, luz, internet, seguros...)
- Contacto con la casera del local

ROLES

- **Tesorería:** se encargan de llevar al día el libro de cuentas y la cuenta bancaria
- Persona de **enlace con la casera** del local



CÍRCULO DE MANTENIMIENTO Y LOGÍSTICA

PROPÓSITO

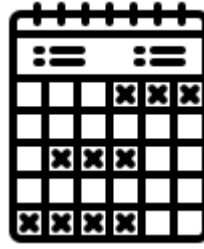
Asegurarse de que el espacio se cuida, que haya los recursos y suministros necesarios y distribuir las tareas al respecto que surjan entre las voluntarias.

RESPONSABILIDADES

- Organizar las limpiezas a fondo periódicas
- Asegurar que el material de limpieza está al día
- Asegurarse de que siempre hay suministro de bebidas
- Arreglar los desperfectos que se produzcan en el local fruto del día a día
- Distribuir los distintos espacios de almacenamiento del local
- Definir los protocolos para uso y mantenimiento del local (gestión de basuras, limpiezas, etc) para fomentar la autogestión
- Facilitar el préstamos de materiales de la asociación a socias u otros colectivos que los necesiten

DOMINIO

- Caja de herramientas y materiales
- Despensa de bebida y comida
- Material de limpieza e higiene
- Almacenaje de actividades
- Decoración del local



CÍRCULO DE PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

PROPÓSITO

Centralizar la solicitud de actividades y su planificación, revisar si las actividades propuestas encajan con la visión y recursos disponibles de AdM y fomentar que haya actividad en el local

RESPONSABILIDADES

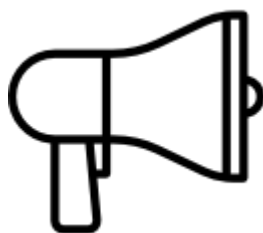
- Recibir y responder dudas sobre la solicitud de actividades a posibles interesadas
- Evaluar si una actividad se adecúa a los valores de AdM
- Coordinarse con comunicación para la difusión de actividades (también previendo la posible cancelación de las mismas)
- Calendarizar y reservar las salas según las necesidades de la asociación y de las peticiones de las socias
- Avisar a mantenimiento si hay muchas actividades concentradas para que estén atentas a las provisiones
- Coordinar las acciones pre-actividad: que la responsable tenga llaves, clara la presentación de AdM, necesidades técnicas/materiales...
- Documentar (crónica) de las actividades puntuales
- Evaluar con la responsable si una actividad ha ido bien y recopilar aprendizajes

DOMINIO

- Calendario de ocupación del local
- Buzón de email actividades@asociacionaguademayo.org
- Formulario de propuesta de actividad

ROLES

- **Acompañamiento:** Personas de enlace con la gente que propone actividades y le acompañan en el proceso de propuesta de actividad



CÍRCULO DE COMUNICACIÓN Y ALCANCE

PROPÓSITO

Divulgar los valores y las actividades del colectivo hacia afuera, promover la conexión entre personas y entre colectivos de la ciudad.

RESPONSABILIDADES

- Planificar las publicaciones en redes
- Recepcionar los emails que llegan al correo general y derivarlos al círculo que corresponda
- Mantener la página web actualizada
- Diseñar carteles para las actividades
- Planificar contenido de la newsletter semanal
- Publicar en redes sociales las convocatorias de las actividades
- Publicar en el blog de la página web las crónicas de las actividades
- Escribir notas de prensa y contactar con medios de comunicación
- Realizar portavocías para medios de comunicación
- Difusión de la crónica de las actividades

DOMINIO

- Redes sociales de Agua de Mayo (Facebook, instagram, X, etc)
- Canal de Telegram de difusión
- Página web de Agua de mayo asociacionaguademayo.org
- Panel de Canva con las plantillas de difusión
- Imagen de marca de Agua de Mayo
- Listas de correo (*unlugardistinto* y *socias*)
- Newsletter y listados de personas suscritas

ROLES

- **Edición web:** personas que administran los contenidos de la página web
- **Diseño gráfico:** personas con nociones de diseño que se encargan de la parte visual de la comunicación
- **Redes sociales:** personas que publican e interactúan desde las redes de AdM
- **Portavocía:** personas que les apetece hablar a medios y tienen interiorizados los principios y valores de AdM

QUÉ FALTA POR COMPLETAR

Este es un documento vivo y en constante cambio. Faltan algunos detalles esenciales para el nuevo modelo organizativo que no hemos diseñado desde el grupo motor, pero que tendrán que ser propuestos e incorporados en la transición al nuevo modelo de gobernanza. A continuación se describen algunos flecos que faltarían por completar, y se plantea qué círculo tendría la responsabilidad de traer la propuesta.

GESTIÓN DE MALESTARES/CONFLICTOS

¿Cómo respondemos desde nuestro colectivo a los conflictos y las agresiones? ¿Cómo nos escucharnos y aprender en lo difícil? ¿Cómo reconocer el daño y repararlo? Son preguntas profundas que definen muchas cosas sobre una comunidad de personas, y que garantizan que un espacio sea seguro. Esta parte es responsabilidad del **círculo de acogida, cuidados y cultura propia**.

TOMA DE DECISIONES RÁPIDA

Más allá del día a día del espacio, hay situaciones puntuales en las que se requiere que Agua de Mayo como colectivo tome una decisión en un periodo corto de tiempo (días/horas). Pensar en estrategias y herramientas para poder hacer esto sin necesidad de convocar una reunión presencial del círculo o círculos a los que compete ese dominio.

COLECTIVOS INTERNOS

¿Cómo se integra dentro de la estructura de gestión y decisiones a otros colectivos que formen parte del espacio? Entendiendo que además de participar las personas a título individual, se generan relaciones estrechas con colectividades que hacen uso del espacio, y pueden abordar la gestión y la toma de decisiones entendiéndose como un colectivo más allá de sus individualidades. Por ejemplo, históricamente Yo Sí Sanidad Universal, Bienvenidxs Refugiadxs o Rebelión o Extinción, o grupos más internos como el círculo feminista. Decidir cómo funcionan estos protocolos y qué papel cumplen otros colectivos en la gestión del espacio es responsabilidad del **círculo de visión** (como enlace con otros colectivos).

HERRAMIENTAS/PRÁCTICA DE FUNCIONAMIENTO

Hemos hablado de muchos principios organizativos que requieren de herramientas concretas para ser puestos en práctica una vez empezemos a gestionarnos con este modelo, pero en el propio documento no se especifica, porque no queríamos imponer algo concreto sin contar con más voces opinando (esta parte tan operativa no se trató en los talleres de diseño. Una de las primeras tareas de los círculos y del círculo general es establecer qué herramientas digitales utilizar para facilitar la transparencia y la inclusividad en la nueva estructura. ¿Dónde se van a guardar las actas para poder acceder a ellas? ¿De qué manera son públicos los enlaces externos de cada círculo? ¿Qué herramienta de comunicación se utiliza entre los miembros de un círculo y en la comunicación entre enlaces?

RESUMEN

De cara a la asamblea, desarrollamos una serie de píldoras comunicativas para explicar de forma resumida en qué consiste la sociocracia y el modelo de gobernanza y autogestión que proponíamos. Si no quieres leerte el documento completo sino tener una visión general de qué va todo esto, puedes empezar por esta parte y profundizar en lo que te interese :)

CÍRCULOS PARA MOVERNOS RÁPIDO

Los grupos de trabajo se llamarán círculos y podrán tomar decisiones autónomas para dar respuestas ágiles a los retos que sean de su competencia.



Los círculos son grupos de personas que se encargan de una parte específica de la organización. Cada círculo tiene un propósito claro y autonomía para tomar decisiones relacionadas con su área de responsabilidad. Los miembros del círculo colaboran para alcanzar sus objetivos, y todas las decisiones se toman por consentimiento, lo que significa que se busca una solución que no presente objeciones significativas para ninguno de los participantes, aunque no sea la opción preferida de todos.

CONECTADOS



Los círculos de trabajo están conectados entre sí, asegurando una comunicación fluida y la coherencia de la organización.

Los círculos de trabajo están interconectados a través de un sistema de doble enlace, donde dos personas representan y transmiten información entre círculos de niveles diferentes, asegurando la comunicación fluida y la coherencia en toda la organización. Esto permite que la gobernanza sea más inclusiva, participativa y eficiente.

CÍRCULOS CON SENTIDO



Cada círculo de trabajo se organiza alrededor de un área concreta de la asociación y tiene capacidad de acción y decisión sobre los temas relacionados con ese área.

Un círculo de trabajo se define por su mandato, que se compone de:

Propósito: Es la razón por la que el círculo existe/aquello que el círculo quiere conseguir con su trabajo. Se trata de una parte más pequeña dentro del propósito del organismo global.

Responsabilidades: Aquellos elementos por los que el círculo debe responder, lo que otros pueden esperar del círculo (las tareas que hace el grupo).

Dominio: Denota los elementos dentro de la organización sobre los que el círculo tiene capacidad de acción y decisión. Así por ejemplo si un círculo tiene como parte de su dominio la página web, quiere decir que ninguna persona o círculo puede actuar sobre la página web sin el consentimiento de dicho círculo.

Decisiones que enriquecen

Decidiremos por consentimiento, no hacen falta mayorías, ni consensos. Si la solución es lo bastante buena y lo bastante segura para avanzar. ¡¡ADELANTE!!



agua de mayo

Las decisiones grupales se toman por consentimiento. Esto es, no buscamos el consenso de todas las personas ni funcionar por votación de mayorías (que invisibilizan y alienan posturas no mayoritarias). Para entenderlo rápido, validamos las propuestas no preguntando "¿estáis de acuerdo?" sino "¿tenéis alguna objeción?".

Una objeción no debe ser bloqueante sin más, sino añadir información al proceso para llegar a mejores soluciones de forma colectiva. La objeción nos aporta un motivo por el que hacer algo impide dar una respuesta (más) efectiva a lo que queremos conseguir, ya sea porque hay una manera mejor, o porque esta propuesta tiene un daño o perjuicio posible.

CONFIANZA RADICAL

En las decisiones de los círculos.
Esa confianza se gana:

GENERANDO TRANSPARENCIA
GESTIONANDO OPINIONES
APORTANDO VALOR



agua de mayo

Todas las personas tenemos opiniones sobre todo, pero estaríamos agotadas si tuviéramos que dar nuestra opinión sobre todo. Necesitamos aprender a delegar y aceptar que las decisiones que tomen otras personas no serán 100% las que habría tomado yo. Esto requiere de un elemento clave para este modelo organizativo: **la confianza radical** en lo que hace el resto. Y esa confianza hay que ganársela.

La confianza puede ganarse a través de la transparencia, recabando la opinión de quienes se verán afectados antes de tomar una decisión y al revisar una decisión pasada. La confianza se gana cuando un círculo responde de manera eficaz y satisfactoria a sus responsabilidades.

7 CÍRCULOS



Proponemos una estructura de 7 círculos para abarcar las áreas fundamentales de la asociación y la coordinación entre ellas.

En un proceso de exploración y diseño, apoyado por dos talleres con miembros de la asociación, definimos una estructura de círculos que sirvieran de base para dirigir las áreas principales de trabajo en AdM. Estos círculos son:

- **Círculo general**
- **Círculo de visión y estrategia**
- **Círculo de Acogida, cuidados y cultura propia**
- **Círculo de Administración y Legal**
- **Círculo de Mantenimiento y logística**
- **Círculo de Programación de actividades**
- **Círculo de Comunicación y alcance**

El círculo general

Está formado por representantes de todos los círculos y se encarga de la coordinación y la supervisión.

Facilita la toma de decisiones compartida y asegura que la organización funcione de manera coherente y efectiva.



El círculo general es el grupo que se encarga de la coordinación y supervisión de toda la organización. Está compuesto por representantes de los diferentes círculos de la organización y se asegura de que todos los círculos trabajen de manera alineada con los objetivos generales. El círculo general se encarga de revisar el progreso y resolver problemas que afecten a múltiples círculos.

El círculo general facilita la toma de decisiones compartida y asegura que la organización funcione de manera coherente y efectiva.

Círculo de Visión y estrategia

Este círculo es responsable de revisar y actualizar los valores y principios y de planificar estrategias a medio y largo plazo.

Además, supervisa que las actividades estén alineadas con estos principios.



El círculo de Visión y Estrategia tiene como propósito guiar y cuidar al colectivo Agua de Mayo para que cumpla con sus objetivos, asegurando que se respete la visión compartida. Este círculo es responsable de revisar, actualizar y dinamizar los valores y principios del grupo, y de planificar estrategias a medio y largo plazo para alcanzar la visión deseada. Además, supervisa que las actividades del colectivo estén alineadas con estos principios. Entre sus responsabilidades, el círculo dinamiza reuniones plenarias para establecer la visión y principios, realiza un seguimiento del cumplimiento de los objetivos estratégicos, y responde a consultas sobre los valores del grupo. También se encarga de establecer contactos y alianzas con otros colectivos, y de ajustar la estrategia según los cambios políticos a nivel local y global.

Círculo de Acogida, cuidados, cultura

Este círculo se encarga de gestionar la acogida de nuevas personas, facilitar la participación interna y velar por la inclusividad en el espacio y las actividades del colectivo.



Este círculo tiene como propósito asegurarse de que todas las personas que participen en el colectivo, sean socias o no, reciban la información necesaria y se sientan cuidadas, escuchadas e integradas. Este círculo se encarga de gestionar la acogida de nuevas personas, facilitar la participación interna y velar por la inclusividad en el espacio y las actividades del colectivo.

Entre sus responsabilidades, el círculo redacta y actualiza la documentación sobre el funcionamiento interno y la acogida, propone actividades y formaciones para fomentar la conexión entre las personas del colectivo, y gestiona malestares y conflictos. También maneja el listado de socias, el buzón de correo de socios y los grupos de discusión en plataformas como WhatsApp y Telegram.

Círculo de Administración y legal

Garantiza la resiliencia de la organización, gestionando todos los aspectos legales y fiscales.

También convoca las asambleas generales y mantiene el listado de personas socias.



Este círculo se encarga de garantizar la resiliencia de la organización, gestionando todos los aspectos legales y fiscales. Sus responsabilidades incluyen la presentación de cuentas, la gestión de trámites burocráticos, la reserva de espacios públicos, y el asesoramiento en temas legales. Además, cobra las cuotas anuales de las socias, elabora los presupuestos y gestiona los contratos de la asociación, incluyendo la comunicación y negociación con la casera del local.

También se encarga de convocar las asambleas generales y mantener el listado de socias, el estado de pago de las cuotas, las actas de las asambleas, y la cuenta bancaria de la asociación.

Círculo de Mantenimiento y logística

Este círculo cuida el espacio, asegurando que siempre haya los recursos y suministros necesarios y distribuyendo las tareas de mantenimiento entre las personas voluntarias.



El círculo de Mantenimiento y logística se encarga de cuidar el espacio, asegurando que siempre haya los recursos y suministros necesarios, y distribuyendo las tareas de mantenimiento entre las personas voluntarias. Este círculo organiza limpiezas periódicas, mantiene al día el inventario y los suministros y repara los desperfectos que surjan en el local.

Además, se encarga de distribuir los espacios de almacenamiento, definir protocolos para el uso y mantenimiento del local, y facilitar el préstamo de materiales de la asociación a las personas asociadas u otros colectivos. También gestiona la caja de herramientas, la despensa, el material de limpieza e higiene, el almacenaje de actividades y la decoración del local.

Círculo de Programación de actividades

Centraliza la solicitud y planificación de actividades, asegurándose de que estén alineadas con la visión y recursos de la organización.

Coordinan con el equipo de comunicación para la difusión de las actividades.



Este círculo se encarga de centralizar la solicitud y planificación de actividades, asegurándose de que estas estén alineadas con la visión y recursos de la organización, y promoviendo la actividad en el local. Reciben y responden dudas de quienes desean proponer actividades, evalúan si las propuestas se ajustan a los valores de AdM, y coordinan con el equipo de comunicación para la difusión de las actividades.

Además, calendariza y reserva las salas según las necesidades, avisa al equipo de mantenimiento cuando hay muchas actividades programadas, y coordina las acciones previas a las actividades, como la entrega de llaves y la preparación técnica. También documentan las actividades puntuales y evalúan con los responsables si una actividad ha sido exitosa, recopilando aprendizajes para mejorar futuras propuestas.

Círculo de Comunicación y enlace

Se encarga de divulgar los valores y actividades del colectivo, promoviendo la conexión entre personas y con otros colectivos de la ciudad.



El círculo de Comunicación y enlace se encarga de divulgar los valores y actividades del colectivo, promoviendo la conexión entre personas y otros colectivos de la ciudad. Este círculo planifica publicaciones en redes sociales, mantiene la página web actualizada, diseña carteles para actividades, y gestiona el contenido de la newsletter semanal. Además, se encarga de recibir y redirigir los correos electrónicos que llegan al buzón general al círculo correspondiente.

Otras responsabilidades incluyen publicar en redes sociales y en el blog de la página web, escribir notas de prensa, contactar y realizar portavocías con medios de comunicación, y difundir las crónicas de las actividades. También gestionan las redes sociales, el canal de Telegram, la página web, las plantillas de difusión en Canva, y las listas de correo de la asociación.

