[EN PROCESO] Recomendaciones de funcionamiento para nodos y grupos de trabajo

Extraído del documento de recomendaciones elaborado por la antigua comisión de estrategia interna en 2023 [Disponible en https://cloud.extinctionrebellion.es/index.php/s/ysKcASGXHzfmA87#pdfviewer]

- Menos énfasis en "captar", más en mantener e integrar
- Integración de personas nuevas

Menos énfasis en "captar", más en mantener e integrar

- Debe hacerse un esfuerzo por transmitir cómo lo que hacemos nos sitúa en el camino que queremos recorrer, para evitar el desencanto y el desconcierto. Esto implica:
  - Entender por qué hacemos lo que hacemos nosotras mismas. Recomendamos prestar atención a la justificación y el pensamiento estratégico a la hora de diseñar nuestras campañas y una mayor difusión de la teoría de cambio de XR. Esto quiere decir favorecer espacios a nivel local o participar en espacios a nivel estatal para hablar de las razones por las que XR cree que la movilización y la realización de desobediencia civil masiva es eficaz en nuestro contexto.
  - Mayor difusión de casos de campañas/movilizaciones actuales y pasadas, y visibilización del trabajo oculto que hay detrás de ellas. Por ejemplo, los roles de cuidados o aprovisionamiento logístico.
- Damos más importancia al amadrinamiento, que implica:
  - Una persona con el rol de madrina, que consiste en guiar, resolver dudas y ser parte activa del aprendizaje de la nueva integrante._Indicar materiales formativos /informativos fácilmente accesibles.
  - Comunicación fluida con el grupo.
  - Delegar progresivamente tareas en las nuevas integrantes.
  - Favorecer la relación social con el grupo.
- Importancia de espacios para compartir más allá del trabajo.
- Lo vital no es convencer a la gente de lo importante que es nuestra lucha, sino de que:
  - Lo que hacemos puede cambiar las cosas
  - Ellas son importantes para conseguir este cambio.

Integración de personas nuevas

- **Participación escalonada**
  - Salir de la dicotomía estar/no estar en una CO/GT/nodo: puede haber motivos por los que una persona no quiera/pueda involucrarse en profundidad.
  - Puede ser más útil indagar dónde esa persona puede sentirse útil y ofrecerle apoyar con cosas concretas ahí, sin necesidad de asistir habitualmente a reuniones y estar al tanto de todo.
  - Requisitos:
    - siendo flexibles, tener más o menos claras las posibilidades de participación, para no caer en un “ya te diremos” que termine siendo nada.
    - tener tareas asumibles para todos/as, bien delimitadas que no gasten más de 2h por semana. Pensar en qué tipos de roles asumibles necesitamos y escribirlos.
- **Las asambleas quizá no son la mejor forma de incorporar nuevas personas**, pues hay cierta intimidación de cosas que no entienden y temas que no les conciernen. Empezar con una bienvenida. Después exploramos talentos y afinidad por los roles a cubrir+ amadrinamiento y participación escalonada.
- **Entender los tiempos de cada persona**, no presionar para que muestren iniciativa, abrir la puerta a ello y reforzar positivamente (incluso si se descarta la propuesta, agradecer que se haya tenido iniciativa).
- **Buddy-system**: compartir tareas con otra persona (preferiblemente tandem veterana-novata). También puede ser útil que las personas nuevas compartan tareas en parejas, para que se sientan más cómodas, siempre que haya afinidad.
- Plantear **pequeños retos cada vez**, y si quieren hacerlo, a la hora de ganar competencias para su rol.
- Vigilar que las personas **no se involucren demasiado**, más allá de un nivel de implicación sostenible en el tiempo.