

SOMOS
ASTURIES

MÓDULO MARCO DE CONCILIACIÓN DE SOMOS ASTURIES



MÓDULO MARCO DE CONCILIACIÓN DE SOMOS ASTURIAS

No queremos que **PODEMOS** sea una iniciativa ciudadana donde participen minorías sino que creemos que ha de incorporar a aquellas personas que tradicionalmente han estado más excluidas de la participación política. Por ello, debemos contar con estrategias específicas para que sectores como trabajadores y trabajadoras precarizadas, jóvenes o personas con diversidad funcional puedan participar en igualdad de condiciones en **PODEMOS**.

En el presente documento presentamos algunas potenciales soluciones, que deben entenderse como **guía orientativa (no obligatoria) para abordar estos problemas** en los círculos. En cualquier caso, los diversos Consejos Ciudadanos, Encuentros Ciudadanos o grupos de trabajo específicos deben de desarrollar planes específicos para la conciliación política, laboral y familiar de las personas, buscando estrategias de correponsabilidad de los cuidados entre todas las personas implicadas y para la plena equiparación de colectivos específicos, (personas desempleadas, trabajadores y trabajadoras precarias, personas con distinta movilidad, etc). Proponemos la realización de un análisis de necesidades y problemáticas en cuanto a género o precariedad, del que se propongan soluciones y medidas. Específicamente, planteamos estrategias para la gestión no discriminatoria y eficiente de horarios, lugares, duración o participación en las asambleas de **PODEMOS**. La moderación de las asambleas y el empoderamiento para favorecer la participación de los perfiles que menos intervienen será aquí clave. También sugerimos el apostar por objetivos, por tareas concretas o por la participación on-line, permitiendo la incorporación de personas con dificultad para asistir a las reuniones presenciales.

En cuanto al déficit de participación femenina o de otras personas (más mayores, más jóvenes, etc.) en los grupos, proponemos la extensión (en la medida de lo posible) de los liderazgos paritarios en cuanto a género a todos los niveles de **PODEMOS**, promoviendo la presencia pública de mujeres y otros perfiles de personas que habitualmente no suelen hacerlo. Para ello se impulsarán estrategias de apoyo mutuo y acompañamiento que busquen facilitar el asumir roles públicos a personas que no están acostumbradas a ello. También debemos tender hacia el desarrollo de comisiones mixtas o paritarias en cuanto a género en los grupos de trabajo que elaboren la estrategia y la estética comunicativa de cada círculo. La utilización del lenguaje inclusivo o una agenda propia de noticias en cuanto a género, así como la generación de redes con asociaciones de mujeres y sindicales o las acciones de visibilización debieran ser otras medidas complementarias.

PARTE I: IGUALDAD DE GÉNERO Y PARTICIPACIÓN POLÍTICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS: CONCILIACIÓN PARA LA CORRESPONSABILIDAD

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es una herramienta estratégica para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres, en la atención a la diversidad y en la lucha contra la exclusión. En el caso del funcionamiento cotidiano de los círculos, tiene que ver con asegurar y fomentar la participación justa y equilibrada entre mujeres y hombres, así como promover unas condiciones de vida-militancia-trabajo (que no empleo) justas para todas las personas.

En todo caso, las medidas de conciliación tienen que tener un horizonte claro: **la corresponsabilidad familiar y de los agentes sociales** involucrados. Sin embargo, hasta la fecha, los resultados muestran que las estrategias de conciliación son una trampa para las mujeres: sólo concilian ellas, lo que quiere decir que siguen siendo ellas las que están presentes, como malabaristas de la vida, en “las tres esferas” (la privada, la doméstica y la pública), con resultados nefastos para ellas. Más allá, hay un trabajo ingente, diario, continuo e invisible, el trabajo reproductivo, que se realiza fundamentalmente en el ámbito doméstico, EL TRABAJO QUE SOSTIENE LA VIDA, que es realizado mayoritariamente por mujeres (en condiciones precarias) y que permite a las sociedades funcionar. Desde **PODEMOS**, debemos visibilizar y poner en valor el trabajo de cuidados como eje fundamental de cualquier sistema socio-económico. Por ello, la atención a este trabajo de cuidados (no confundir trabajo con empleo) debería ser una constante en el devenir cotidiano de los círculos. Además de incorporar en el programa político de **PODEMOS** políticas públicas estructurales que aborden las necesidades sociales en el ámbito de los cuidados, como son el desarrollo de la atención adecuada a las personas dependientes o el desarrollo de servicios públicos como las escuelas infantiles, en el ámbito organizativo de **PODEMOS** apostamos por la corresponsabilidad como estrategia de conciliación y un reparto justo e igualitario de los cuidados. Ello implica renegociar el pacto de cuidados entre hombres y mujeres, y también entre otros agentes sociales (empresas, sindicatos, organizaciones sociales, Estado, instituciones públicas y privadas).

GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LA CONCILIACIÓN

Existirá una comisión en el Consejo Ciudadano estatal que llevará a cabo un plan de conciliación a nivel estatal, sugiriendo metodologías de acción y soluciones encaminadas a lograr la equidad entre hombres y mujeres. Para ello tomarán datos desagregados por sexos atendiendo a la participación en los diferentes círculos o grupos de trabajo o en la propia estructura organizativa, los roles que adoptan, condiciones, situaciones, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres así como la manifestación de las mismas y la interacción con la realidad

que las rodea. Además, cada círculo o grupo de trabajo debiera analizar sus necesidades de conciliación, a través de encuestas, cuestionarios iniciales y entrevistas. La información recogida ha de ser sistematizada desagregando por sexos los resultados obtenidos. En cada círculo una persona o grupo de personas, de forma rotatoria, se encargarán de todo el proceso de análisis de necesidades, control, seguimiento y evaluación periódica en materia de conciliación. Se considerarán los horarios laborales de cada persona adscrita o las cargas familiares que dificultan su asistencia, se preguntará por el tiempo que puede dedicar a asistencias presenciales y si conoce el manejo de las TIC y redes sociales o interés por conocerlas, así como en qué grupos le gustaría participar. Específicamente, es importante considerar la división sexual y de género de las tareas del grupo, viendo qué tareas, trabajos y funciones están más feminizados, cuál es su valoración general por el grupo, y viceversa, y proponer cambios al respecto.

Las personas responsables explicarán las conclusiones del análisis durante una reunión presencial del círculo. Posteriormente, se analizarán las estrategias y potenciales soluciones posibles, dentro de un plan de igualdad, para que todo el mundo las conozca, que podrá incluir horarios, lugares de reuniones, gestión de las asambleas, herramientas on-line de participación, visibilización de las mujeres, etc... En todo caso, como las situaciones personales y laborales de cada una/o van a variar a lo largo del tiempo, la fórmula organizativa debe ser lo suficientemente flexible como para adaptarse a las necesidades de cada momento. Algunas de las siguientes medidas pueden ser implementadas (orientativamente) en los círculos para favorecer la conciliación:

GESTIÓN EFICIENTE DE LA DURACIÓN, HORARIOS, LUGAR Y PARTICIPACIÓN EN LAS ASAMBLEAS

Las personas con cargas laborales y familiares no tienen todo el tiempo del mundo. Debemos evitar que primemos en las asambleas de los círculos de **PODEMOS** a aquellas personas que disfrutan de más tiempo, por su clase de trabajo, por carecer de cargas familiares o porque estas cargas están siendo realizadas por otra persona (normalmente una mujer). Por ello, debemos de buscar adaptarnos a los horarios y lugares de reunión que permitan la participación de estas personas con mayores cargas. Asimismo, hay que racionalizar y hacer eficiente el tiempo de las asambleas para quienes solo pueden dedicar un tiempo limitado a la participación política.

Específicamente, es importante el ajustar los *horarios de las asambleas* a las necesidades de las personas del grupo, teniendo en cuenta las necesidades específicas de cada una/o, las necesidades de cuidados y las necesidades de autocuidado de cada persona. En los lugares de reunión que escojamos debemos tener en cuenta la cercanía con el lugar de trabajo o de cuidados de las personas que se encarguen de cuidar. Se podrían realizar mapeos acerca de los recursos existentes (parques, guarderías, centros de día, etc.) y escoger el lugar de reunión en función de esto. También se puede proponer que un grupo rotatorio se encargue de cuidar a niñas/niños y/o personas en situación de dependencia, mientras se realizan las reuniones. Para promover la corresponsabilidad, estas tareas podrían encargarse, de forma rotatoria y auto-organizada, a grupos paritarios en cuanto a género. Más allá, los lugares de reunión y encuentro debieran estar adaptados para personas con diversidad funcional (aunque no haya personas con diversidad funcional en el grupo).

Por otra parte, es fundamental la *racionalización del trabajo y de los tiempos de las asambleas*. Las asambleas o reuniones tendrán una duración determinada, con un orden del día claro, evitando dejar los “asuntos importantes” para el final. Las tareas o trabajos pueden ser “por objetivos”, más que por horas acumuladas de trabajo. Así, las personas con necesidades específicas de conciliación, podrán encargarse también de tareas que puedan ser valoradas por el grupo, más allá de las horas invertidas en su desarrollo.

No obstante, para favorecer la conciliación es necesario *el facilitar la toma de decisiones conjuntas de las diferentes estructuras orgánicas con las personas que no puedan asistir físicamente a través de las TICs*: videoconferencia, pads, wikis, listas, etc y la votación para los asuntos debatidos en ellas por cualquier medio digital. Para ello, se deberá tener en cuenta la brecha digital por género y por edad. Se deberán evitar desplazamientos innecesarios y convocatorias innecesarias. En este sentido, menos (reuniones, asambleas) es más (participación, conciliación). Debemos considerar también la existencia de espacios de toma de decisiones o de socialización política entre “iguales” informales, que suelen estar fuera de las asambleas y de las reuniones. Tendremos que abrirlos en la medida de lo posible si no queremos excluir nuevamente a las personas con mayores dificultades de conciliación.

La gestión de la *moderación y participación en las asambleas* es otro asunto crucial para lograr la participación equitativa entre género. En muchas de las asambleas de PODEMOS hay personas que suelen hablar más, más tiempo y repitiendo ideas ya dichas. La función de la persona que modere las asambleas, que tendrá carácter rotatorio, es reducir esta tendencia. Hay múltiples formas de promover la participación de todos y todas en una reunión: las rondas de opinión (todo el mundo opina brevemente sobre algo); preguntar directamente la opinión a aquellas personas que menos intervienen, que cada intervención tenga una duración determinada; que después de cada intervención, la persona que habló tenga que esperar 15 minutos (por ejemplo) hasta volver a intervenir (se promueve así la escucha), etc. Dividir las grandes asambleas en grupos pequeños (entre 10 y 20 personas) también fomenta la participación de aquellas personas que tienen más dificultades en grandes grupos y facilita el obtener más y mejores opiniones que las que serían expresadas en un gran grupo. La persona que modere deberá de vigilar que las intervenciones de las mujeres o de aquellas personas que menos intervienen no son interrumpidas ni corregidas por nadie y favorecer su empoderamiento. Existirá un protocolo interno sobre relaciones de igualdad y participación dirigido a evitar conductas machistas o discriminatorias en el curso de reuniones. De igual forma, en los círculos más grandes puede ser adecuado el promover un grupo autónomo de mujeres que hayan detectado dificultades para participar e intervenir en las reuniones, favoreciendo el tratar estas cuestiones en conjunto y apoyarse mutuamente. Finalmente, cada dos meses tanto en los círculos territoriales como sectoriales se ha de llevar un seguimiento de los datos de participación desagregados por sexo para hacer una valoración y radiografía de nuestros círculos y la participación tanto de forma personal como vía redes, así como para plantear alternativas viables que promuevan la participación PLENA Y visibilidad de las mujeres.

APOSTAR POR LIDERAZGOS PARITARIOS Y COMPARTIDOS Y EXCEDENCIAS EN CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES

En muchas ocasiones, hay déficit de participación femenina o de otras personas (más mayores, más jóvenes, etc.) en los grupos, por lo que suelen tener más presencia los hombres blancos, heteros, más o menos jóvenes, etc. Esto no siempre sucede por falta de mujeres o de otro tipo de perfiles en el grueso de la participación, más bien nuestra sociedad está acostumbrada y enfocada a que sean los perfiles mencionados los más visibilizados. Por ello, en la medida de lo posible se favorecerán los *liderazgos paritarios* en cuanto a género a todos los niveles de **PODEMOS**, promoviendo la presencia pública de mujeres y también de otros perfiles de personas que habitualmente no son visibilizadas públicamente. Para lograr este objetivo, será necesario un proceso estratégico de acompañamiento que vaya más allá de hacer recaer en dichas personas toda la responsabilidad de los nuevos roles adquiridos. Por ejemplo, la gestión de las intervenciones públicas, entrevistas o ruedas de prensa deberá iniciarse antes de que tenga lugar dicha intervención pública, entrevista o rueda de prensa. E incluirá un análisis previo sobre los diferentes perfiles que queremos visibilizar, además del tratamiento en equipo del contenido de los temas sobre los que la persona en cuestión deba opinar o debatir en público, para fomentar, de este modo, su seguridad. Además, las ruedas de prensa podrán realizarse por varias personas o incluso aparecer otro grupo de apoyo situado tras las que vayan a intervenir (como, por ejemplo, las Mujeres del Carbón). Formatos de este tipo facilitan la realización de intervenciones públicas a quienes no están acostumbradas a hablar en público.

También habrá que apostar por la *presencia paritaria en cuanto a género en las comisiones y grupos de trabajo*, especialmente en aquellas que diseñen la agenda y estética comunicativa de **PODEMOS** (ej., campañas) para asegurar que la información y estética que se elabore es inclusiva en cuanto a género. Hay que evitar la segregación en cuanto a género en determinadas áreas (por ejemplo, mientras grupos de trabajo de Economía y Política Municipal o Comunicación pueden estar masculinizadas y obtener más valoración, Igualdad, Educación, Sanidad y Movimientos Sociales pueden estar feminizadas y ser peor valoradas). Pero en los órganos y grupos de trabajo no es suficiente con la presencia paritaria sino que debemos tender a que la toma de decisiones también sea consensuada entre hombres y mujeres, una toma de decisiones entre iguales con asunción de responsabilidades por igual. Sabemos que este punto puede ser complejo, por lo que deberemos trabajar en él progresivamente, aunque creemos que en la medida en que lo logremos, los resultados y acciones de los círculos serán mucho más efectivos y conectarán mejor con la ciudadanía.

A pesar de todas estas medidas, en algunos casos puede ser imposible conciliar para los hombres o mujeres durante algún periodo puntual. Por ejemplo, el nacimiento o cuidado de hijos e hijas o personas dependientes o una acumulación excesiva de su carga laboral puede requerir que la persona (hombre o mujer) dedique una cantidad de tiempo excepcional que no permita la participación política. En esas circunstancias creemos que deben poder existir *excedencias y sustituciones puntuales* (por un período de hasta 12 meses) en los cargos orgánicos o portavocías de **PODEMOS**, pudiendo reincorporarse a esa función cuando pase el pico de actividad en su trabajo o vida familiar.

LENGUAJE INCLUSIVO Y AGENDA DE NOTICIAS DE MUJERES

Cuando el lenguaje es inclusivo se visibiliza una realidad que muchas veces se oculta y se evita la construcción y reproducción de realidades discriminatorias. En consecuencia, el *lenguaje inclusivo* debería ser utilizado sistemáticamente dentro de **PODEMOS**, por ejemplo usando términos neutros en cuanto a género (“desde el círculo pensamos que las personas trabajadoras deben...”). Además, es importante que visibilicemos noticias donde aparezcan las mujeres y desarrollar, al mismo tiempo, una *agenda de noticias propia* que tenga en cuenta la perspectiva de género desde una actitud empoderadora, que evite la victimización. En la gestión de redes sociales, se intentará señalar también aquellos casos donde se invisibilice a las mujeres¹.

Finalmente, podrán llevarse a cabo *acciones de sensibilización* en materia de igualdad de género. Se podrán priorizar los talleres o charlas sobre cuidados, economía crítica y feminista, etc. También se favorecerá el enlace y la colaboración con asociaciones por los derechos de las mujeres en el ámbito sectorial o territorial del círculo. En este sentido, una iniciativa podría ser la creación de una asamblea-escuela permanente de participación política de mujeres (una para hombres y otra para mujeres) en los círculos locales de **PODEMOS**. Su objetivo sería adquirir gafas de género en la política y poner en marcha los incentivos a la participación femenina de este módulo. La asamblea-escuela es importante para entender no sólo que estas cosas pasan, sino que las hacemos y transformamos a un nivel personal.

También proponemos la creación de un protocolo interno sobre relaciones de igualdad y participación en PODEMOS dirigido a evitar conductas machistas o discriminatorias en el curso de reuniones. Este protocolo debería incluir micromachismos, opresiones menos obvias e invisibilizaciones. Y deberían establecerse garantías para que la apelación a este protocolo durante una asamblea no lleve a ninguna penalización informal, invisibilización u ostracismo. El protocolo debiera de tener en cuenta los siguientes puntos:

1.- PARTICIPACIÓN:

En el proceso de revisión de una asamblea-escuela, los hombres entenderían no tanto que las mujeres son menos escuchadas, sino que son ellos las que las interrumpen; que no es que se les de el turno de palabra menos, sino que son ellos los que prefieren escuchar a un compañero. Y se les invitaría a crear ejercicios de corrección de estos micromachismos reconocidos en asamblea (Antes de interrumpir a una mujer, esperar 15 segundos. Si te das cuenta de que lo que dice un hombre es más tenido en cuenta, decirlo). En el proceso de revisión de una asamblea-escuela las mujeres realizarán tareas similares de darse cuenta, gafas de género y creación de protocolo; pero con un enfoque de empoderamiento y autoestima.

¹. Hay ejemplos claros a nuestro alrededor: a veces, en las noticias, podemos ver: han desahuciado a Pedro, que tiene un hijo de 6 meses. A no ser que Pedro tenga una familia monoparental, es fácil adivinar que en la casa hay otra persona progenitora que no suele aparecer, o que queda diluida en el término familia. Otro ejemplo sería una noticia con el siguiente titular: “Los cuidadores en España trabajan en situaciones precarias”. Teniendo en cuenta que más del 90% de personas que se dedican al cuidado de otras son mujeres, el masculino casi ofende...

Algunos microfeminismos útiles en este proceso pueden ser: Priorizar el turno de palabra de las mujeres; premiar cada intervención de mujeres y darles feedback; que ningún compañero varón robe una idea de una mujer y la relance como propia, bajo supervisión de la asamblea; reparto paritario de los roles de apoyo y moderación, y de presentación de propuestas y toma de decisiones.

El protocolo creará un marco de trabajo de incentivo a la participación femenina y de corrección al privilegio en participación masculino.

2.- CONCILIACIÓN:

A lo largo del módulo hablamos de "renegociar el pacto de cuidados entre hombres y mujeres". Proponemos que trascienda esta proyección a futuro, concretizada en una propuesta en la cotidianidad de las personas que participan en **PODEMOS**, como parte de la filosofía fundacional. Proponemos para ello, convertir la corresponsabilidad familiar en parte de la filosofía del asambleario varón de **PODEMOS**, lo que le permitirá acercarse a la sociedad de cuidado e inclusión que deseamos. Por ello es importante que el protocolo incluya una revisión de la conciliación como filosofía del militante.

3.- POLÍTICAS:

Nuestra visión del mundo suele ser androcéntrica, por herencia. La economía prima los trabajos masculinizados con dinero y prestigio sobre los feminizados; el deporte/cultura se focaliza en actividades físicas o artísticas de varones, siendo las mujeres a menudo subsidiarias; y así en todas las facetas de la vida. Las políticas de **PODEMOS** acabarán siendo androcentristas si no visibilizamos en la asamblea-escuela este sesgo y no nos proponemos corregirlo mediante protocolos de transversalización. Por ello es importante que todas las políticas **PODEMOS** tengan el género transversalizado. En economía, sectores productivos, cuidados, sistema impositivo, reparto de subvenciones... Es importante que el protocolo incluya una validación de cada política propuesta para analizar su sesgo en género y un proceso de corrección.

4.- LIDERAZGO:

La consideración social del liderazgo de una mujer suele ser mucho peor que la de un hombre líder. Existe una cierta deshumanización social de ésta, lo que desincentiva al liderazgo por un lado, y por otro, hace frecuentes los ataques desmedidos o acosos a mujeres políticas. A las mujeres que ejercen liderazgos se les suele juzgar por un rasero mucho más estricto que a los hombres (se les perdona menos) y a veces por cosas que no tienen nada que ver con el quehacer político. Proponemos por tanto, que el protocolo incluya una ética de cuidado a las mujeres líderes.

FACILITACIÓN DE LA COMUNICACIÓN INTERGRUPAL

Proponemos además, de manera orientativa y opcional, la figura de una Persona Facilitadora de la Comunicación Intergrupal y que estaría preparada para operar con los grupos haciendo que funcionen como verdaderos equipos de trabajo. Realizaría una labor para minimizar la violación de los Principios Éticos de **PODEMOS** en las Asambleas Presenciales así como para potenciar la participación heterogénea de los participantes en las Asambleas consiguiendo una síntesis productiva exponencialmente más rica, mejorando la operatividad y productividad de los grupos con un número de hasta 200 integrantes. Se trataría de un líder formal, es decir, no adjudicado por libre elección, sino que formaría parte del propio encuadre de los Círculos, legitimado por la formación recibida a través del Grupo de Trabajo de Formación Continua de Facilitadores de la Comunicación Intergrupal del Círculo Podemos Psicología. Este liderazgo no debemos concebirlo como autoritario, sino que es una persona facilitadora de la comunicación que intervendrá **sólo si fuese necesario** para mejorar la dinámica hacia una comunicación intergrupal HORIZONTAL.

Entre sus objetivos se encontraría:

- Lograr que los roles de las personas miembros sean rotatorios para que todos puedan aportar sus ideas en un buen clima de complementariedad y heterogeneidad.
- Evitar los roles competitivos favoreciendo la colaboración mutua.
- Minimizar los tiempos de pre-tarea para centrarlos en la tarea propiamente dicha.
- Mediar en los conflictos desde su inicio antes de que estos se cronifiquen.
- Mejorar la comunicación en todas sus fases: emisión, canales y recepción. Es decir, que las personas puedan articular mejor sus necesidades y que se escuchen entre sí con respeto y aprecio a la diversidad de opiniones.
- Buscar la participación activa de todas las personas integrantes para ayudar a constituir un sentimiento de pertenencia al círculo.
- Facilitar la participación equitativa en cuanto a género o en cuanto a otros colectivos generalmente invisibilizados.

PARTE II. PRECARIEDAD LABORAL Y PARTICIPACIÓN POLÍTICA

PODEMOS no puede ser impermeable a las transformaciones experimentadas en las últimas dos décadas por el proceso productivo y de conformación de identidades sociales. De hecho, buena parte de su capacidad reside en haber sabido desligarse de las fórmulas de aparato de los partidos tradicionales de la izquierda. Éstas replicaban las dinámicas laborales e incluso la ética del trabajo de otros tiempos. La retórica y la táctica del trabajador asalariado como sujeto político y hegemónico responde a otras necesidades y a otros modelos sociales². En la medida en que damos legitimidad a quien tiene un empleo estable o nos definimos como trabajador de ‘x’ o ‘y’ empresa, aquellas personas trabajadoras precarias con alta rotación laboral o personas sin empleo tienen un ‘síntoma biográfico’ que les impide presentarse en igualdad de condiciones en las organización políticas y sindicales.

Los últimos años han supuesto un notable retroceso en derechos económicos y sociales en la mayor parte de los sectores productivos. La extensión de la jornada laboral, el abaratamiento del despido, los expedientes de regulación de empleo y las deslocalizaciones masivas nos dibujan un paisaje laboral muy distinto del que era habitual en las sociedades industrializadas de posguerra. Es muy discutible que el nuevo precariado pueda perfilarse como una clase autónoma, como un nuevo “sujeto de la historia”, pero no está de más señalar que su exclusión de la participación política acentuaría la influencia política de los sectores sociales más acomodados.

PODEMOS tiene que favorecer la participación del precariado y de los desempleados y las desempleadas, aprovechando todas las herramientas a su disposición y las experiencias organizativas de los últimos años. Algunos mecanismos de participación serían los siguientes:

HORARIOS Y FORMATO DE REUNIONES

En la medida de lo posible, y sin forzar la intimidad de las personas, es conveniente que en el círculo haya información sobre la disponibilidad horaria, económica y de desplazamiento de sus miembros. Puede que fijemos las reuniones por la tarde porque eso es “lo normal” y, sin embargo, que ese horario beneficie solo a una minoría (ej: estudiantes, trabajadoras del sector público). Habrá que rotar y combinar los horarios de reuniones (diferentes días de la semana, combinar fines de semana con reuniones entre semana), así como favorecer la participación on-line en el día a día para que puedan colaborar activamente personas que no pueden asistir continuamente a las reuniones.

². Esta constatación no debe hacernos caer en la trampa de considerar al precariado como algo absolutamente novedoso, sino que debería hacernos reflexionar sobre cómo aquellas concepciones hegemónicas del sujeto político eran también construcciones que a menudo chocaban con la realidad social y laboral.

Es importante que evitemos las reuniones largas y sin orden del día definido. Debatir interminablemente genera frustración y crea barreras a la participación de quienes no pueden permitirse el lujo de emplear mucho tiempo en asambleas y reuniones de trabajo. También es sugerible evitar que las reuniones se celebren en bares u otros establecimientos de consumo. Este tipo de lugares favorecen la divagación y la falta de concreción y pueden crear frustración en personas con bajo poder adquisitivo (la vergüenza de no poder pagarse una cena). Por el contrario, también será positivo el generar espacios y tiempos para encuentros lúdicos, contando con la participación de agentes culturales y sociales y siempre con contenido político.

Por último, será positivo el favorecer las asambleas y reuniones abiertas, en espacios públicos, no solo como instrumentos para “enganchar” a simpatizantes, sino como espacios de trabajo en común, teniendo en cuenta que las aportaciones puntuales, esporádicas o espontáneas pueden ser tan útiles como las militancias continuadas y disciplinadas. Intentar romper los desequilibrios urbanísticos de las ciudades, las villas y los pueblos (no buscar necesariamente “la plaza”: hay otros lugares de socialización, como polideportivos, frontones, parques del extrarradio, mercados, etc.).

PARTICIPACIÓN PUNTUAL POR TAREAS Y VISIBILIDAD DE LA DIVERSIDAD

Hemos de procurar que en las asambleas y en cualquier tipo de reunión de trabajo o de deliberación se den las condiciones materiales mínimas para la participación de personas con dificultades motóricas o sensoriales y de las personas de edad avanzada, designando, siempre que sea posible, a una persona de enlace con esos colectivos o individuos, de cara no solo a favorecer su participación en el encuentro sino también su seguimiento posterior. Por otra parte, es importante que evitemos, en la medida de lo posible, que en las asambleas y reuniones domine el lenguaje “militante” (alusiones al tiempo que uno lleva en la organización, interrupciones o alteraciones del turno de palabra usando clichés procedimentalistas, etc.). Trataremos de que, en los grupos y deliberaciones sobre cuestiones laborales, estén presentes los nuevos perfiles laborales y modelos sindicales en consonancia con esos nuevos perfiles. De igual forma, habrá que favorecer las habilidades comunicativas de los miembros de los círculos para favorecer la participación de personas y colectivos desplazados o excluidos.

Sugerimos favorecer el trabajo por tareas, sin menoscabo del trabajo por áreas. Muchas personas se ven obligadas a alternar períodos de gran carga de trabajo con periodos de desempleo, y eso puede conducirles a no asumir responsabilidades en **PODEMOS** si estas tienen carácter continuo, o a tener que abandonar las que habían asumido en periodos de desempleo. Asumir y desarrollar tareas concretas puede ser un sistema de implicación compatible con sus circunstancias laborales. Paralelamente, creemos que hay que facilitar la deliberación y la toma de decisiones mediante herramientas telemáticas, prestando especial atención a disminuir la brecha digital y adaptando las posibilidades tecnológicas a la formación y la disponibilidad de cada participante (un teletrabajador puede encontrar más cómodo un pad que una cadena de whatsapp, por ejemplo). También creemos que deben poder existir excedencias y sustituciones

puntuales (por un periodo de hasta 12 meses) en los cargos orgánicos de **PODEMOS** por motivos laborales, pudiendo volver a reincorporarse a esa función cuando pase el pico de actividad en su trabajo. Finalmente, apostamos por favorecer la comunicación entre los círculos con la finalidad de facilitar la participación de personas que cambien frecuentemente de lugar de trabajo o residencia. Es importante que estas personas pudieran incorporarse fácilmente a la dinámica de trabajo del círculo de acogida, aportando la experiencia acumulada de su trabajo en el círculo anterior. Eso enriquece el funcionamiento de **PODEMOS**.

Además, consideramos importante que se establezca un porcentaje de representación en los Cargos Electos de personas con diversidad funcional, dado que una de las modalidades de discriminación positiva para conseguir la participación de aquellos colectivos en riesgo de exclusión son las cuotas. Consideramos que es necesario conseguir el empoderamiento de las personas con discapacidad con el fin de que participen activamente en la vida pública. Por ello consideramos que las candidaturas políticas deben incluir un porcentaje de personas con diversidad funcional para que un porcentaje determinado de estas personas pueda acceder a puestos de toma de decisiones o candidaturas políticas en igualdad de condiciones.

Dado que la discriminación se encuentra profundamente enraizada en las prácticas organizacionales y en las actitudes cotidianas, la aplicación gradualista de la discriminación positiva solo conseguiría resultados a largo plazo. Las cuotas, en cambio, constituyen un sistema eficaz para favorecer el acceso de las personas con discapacidad a los centros de poder a corto plazo. Dado que el número de personas con discapacidad ronda el 10%, eso sin contar con las personas que aun teniendo alguna discapacidad no cuentan con dicho certificado, consideramos fundamental establecer dicha cuota de reserva como representativa del colectivo. En caso de que no se cubriera la cuota, dicho cupo pasaría a formar parte del ordinario, pudiendo salir elegida cualquier persona.