

Módulo Marco de Conciliación de SoMoS aSturieS

Módulu marcu de conciliación de SOMOS ASTURIES

Nun queremos que **PODEMOS** sía una iniciativa ciudadana onde participen minoríes sinon que creemos que tien qu'incorporar a les persones que tradicionalmente tuvieren más escluyíes de la participación política. Por eso, tenemos que contar con estratexes específiques pa que sectores como los y les trabayadores precarizaes, mocedá o persones con diversidá funcional puedan participar n'igualdá de condiciones en **PODEMOS**

Nel presente documentu presentamos delles potenciales soluciones, que tienen d'entendese como **guía orientativa (non obligatoria) p'abordar estos problemes** nos círculos. Sicasí, los diversos Conseyos Ciudadanos, Alcuentros Ciudadanos o grupos de trabayu específicos tienen que llevar alantre planes específicos pa la conciliación política, llaboral y familiar de les persones, buscando estratexes de correponsabilidá de los cuidaos ente toles personas implicaes y pa la plena equiparación de colectivos específicos, (persones desempleaes, los y les trabayadores precaries, persones con distinta movilidad, etc). Proponemos la realización d'un análisis de necesidaes y problemátiques en cuantes al xéneru o precariedá, onde se propongan soluciones y midíes. Específicamente, proponemos estratexes pa la xestión non discriminatoria y eficiente d'horarios, sitios, duración o participación nes asamblees de **PODEMOS**. La moderación de les asamblees y l'empoderamientu pa favorecer la participación de los perfiles que menos intervienen será equí clave. Tamién suxerimos l'apostar por oxetivos, por tareas concretes o pola participación on-line, permitiendo la incorporación de persones con dificultá p'asistir a les reuniones presenciales.

No tocante al déficit de participación femenina o d'otres persones (más mayores, más mozo, etc.) nos grupos, proponemos la estensión (na medida de lo posible) de los liderazgos paritarios en cuantes a xéneru a tolos niveles de **PODEMOS**, promoviendo la presencia pública de muyeres y otros perfiles de persones que, de vezu, nun lo suelen facer. Pa eso, van impulsase estratexes d'apoyu mutuu y acompañamientu que busquen facilitar l'asumir roles públicos a persones que nun tán avezaes a ello. Tamién tenemos de tender hacia'l desarrollu de comisiones mistes o paritarias en cuantes a xéneru nos grupos de trabayu qu'elaboren la estratexa y la estética comunicativa de cada círculu. L'usu del llinguaxe inclusivu o una axenda propia de noticies en cuantes a xéneru, amás de la xeneración de redes con asociaciones de muyeres y sindicales o les acciones de visibilización diben tener que ser otres midíes complementaries.

Parte 1: igualdá de xéneru y participación política

Exposición de Motivos: Conciliación pa la corresponsabilidá

La conciliación de la vida personal, familiar y llaboral ye una ferramienta estratéxica p'avanzar na igualdá ente muyeres y homes, na atención a la diversidá y na llucha escontra la exclusión. En casu del funcionamientu cotidianu de los círculos, tien que ver con asegurar y fomentar la participación xusta y equilibrada ente muyeres y homes, asína como promover unes condiciones de vida-militancia-trabayu (que non empleu) xustes pa toles persones.

De toles maneres, les midíes de conciliación tienen que tener un horizonte claru: **la corresponsabilidá familiar y de los axentes sociales** involucraos. Sicasí, hasta la fecha, los resultaos muestren que les estratexes de conciliación son una trampa pa les muyeres: sólo concilian elles, lo que quier dicir que siguen siendo elles les que tán presentes, como malabaristes de la vida, en “les tres esferes” (la privada, la doméstica y la pública), con resultaos nefastos pa elles. Más allá, hai un trabayu escomanáu, diariu, continuu y invisible, el trabayu reproductivu, que faise fundamentalmente nel ámbitu domésticu, EL TRABAYU QUE SOSTIEN LA VIDA, que ye fechu mayoritariamente por muyeres (en condiciones precaries) y que permite a les sociedaes funcionar. Dende **PODEMOS**, tenemos de visibilizar y poner en valor el trabayu de cuidaos como exa fundamental de cualesquier sistema socio-económicu. Por eso, l'atención a esti trabayu de cuidaos (nun confundir trabayu con empleu) tien que ser una constante nel devenir cotidianu de los círculos. Amás d'incorporar nel programa políticu de **PODEMOS** polítiques públiques estructurales qu'aborden les necesidaes sociales nel ámbitu de los cuidaos, como son el desarrollu de l'atención afayadiza a les persones dependientes o'l desarrollu de servicios públicos como les escueles infantiles, nel ámbitu organizativu de **PODEMOS** apostamos pola corresponsabilidá como estratexa de conciliación y un repartu xustu y igualitariu de los cuidaos. Esto implica renegociar el pactu de cuidaos ente homes y muyeres, y tamién ente otros axentes sociales (empreses, sindicatos, organizaciones sociales, Estaú, instituciones públiques y privaes).

Xestión estratéxica de la conciliación

Existirá una comisión nel Conseyu Ciudadanu estatal que llevará alantre un plan de conciliación a nivel estatal, suxiriendo metodoloxíes de acción y soluciones empobinaes a consiguir la equidá ente homes y muyeres. Pa ello tomarán datos desagregaos por sexos atendiendo a la participación nos diferentes círculos o grupos de trabayu o na propia estructura organizativa, los roles qu'adopten, condiciones, situaciones, aspiraciones y necesidaes d'homes y muyeres asína como la manifestación de les mesmes y la interacción cola realidá.

Amás, cada círculu o grupu de trabayu tien qu'analizar les sos necesidaes de conciliación, al través d'encuestes, cuestionarios iniciales y entrevistes. La información recoyida ha de ser sistematizada desagregando por sexos los resultaos obteníos. En cada círculu una persona o grupu de persones, de forma rotatoria, encargaránse de tol procesu d'análisis de necesidaes, control, siguimientu y evaluación periódica en materia de conciliación. Consideraránse los horarios llaborales de cada persona adscrita o lws cargues familiares que dificulten la so asistencia, preguntaráse'l tiempu que pue dedicar a asistencies presenciales y si conoz el manexu de les TIC y redes sociales o interés por conoceles, asina como en qué grupos-y gustaría participar. Específicamente, ye importante considerar la división sexual y de xéneru de las tareas del grupu, viendo qué tareas, trabayos y funciones tán más feminizaos, cuálá ye la so valoración xeneral pol grupu, y viceversa, y proponer cambios al respective.

Les persones responsables esplicarán les conclusiones del análisis durante una reunión presencial del círculu. Depués, analizaránse les estratexes y potenciales soluciones posibles, dientro d'un plan d'igualdá, pa que tol mundu les conoza, que podrá incluir horarios, sitios de reuniones, xestión de les asamblees, ferramientes on-line de participación, visibilización de les muyeres, etc... De toles maneres, como les situaciones personales y llaborales de caún o caúna van variar a lo llargo del tiempu, la fórmula organizativa tien que ser abondo flesible como p'adaptase a les necesidaes de cada momentu. Delles de les siguientes midíes pueden ser implementaes (orientativamente) nos círculos pa favorecer la conciliación:

Xestión eficiente de la duración, horarios, sitiu y participación nes asamblees

Les persones con cargues llaborales y familiares nun tienen tol tiempu del mundu. Hai qu'evitar que primemos nes asamblees de los círculos de **PODEMOS** a les persones que disfruten de más tiempu, pola so clase de trabayu, por nun tener cargues familiares o porque estes cargues tán siendo feches por otra persona (normalmente una muyer). Por ello, tenemos que buscar adaptanos a los horarios y sitios de reunión que permitan la participación d'estes persones con mayores cargues. Igualmente, hai que racionalizar y facer eficiente'l tiempu de les asamblees pa los que solo pueden dedicar un tiempu limitaú a la participación política.

Específicamente, ye importante l'axustar los horarios de les asamblees a les necesidaes de les persones del grupu, teniendo en cuenta les necesidaes específiques de caún o caúna, les necesidaes de cuidaos y les necesidaes d'autucuidau de cada persona. Nos sitios de reunión que escoyamos hai que tener en cuenta la cercanía col sitiu de trabayu o de cuidaos de les persones que s'encarguen de cuidar. Se podríen facer mapeos sobre los recursos existentes (parques, guarderíes, centros de día, etc.) y escoyer el sitiu de reunión en función d'esto. Tamién puede proponese qu'un grupu rotatoriu s'encargue de cuidar a neñes/niños y/o persones en situación de dependencia, mientras se faen les reuniones. Pa promover la corresponsabilidad, estes tareas podíen encargase, de forma rotatoria y auto-organizada, a grupos paritarios en cuantes a xéneru. Más allá, los sitios de reunión y alcuentru tienen que tar adaptaos pa persones con diversidá funcional (aunque nun haya persones con diversidá funcional en grupu).

Otru llau, ye fundamental la racionalización del trabayu y de los tiempos de les asamblees. Les asamblees o reuniones van tener una duración determinada, con un orde del día claru, evitando dexar los “asuntos importantes” pal final. Les tareas o trabayos pueden ser “por oxetivos”, más que por hores acumulaes de trabayu. Asina, les persones con necesidaes específiques de conciliación, van poder encargase tamién de tareas que puedan ser valoraes pol grupu, más allá de les hores invertíes nel so desarrollu.

Sicasí, pa favorecer la conciliación ye necesario'l facilitar la toma de decisiones conxuntes de les diferentes estructures orgániques coles persones que nun puedan asistir físicamente al través de les TICs: videoconferencia, pads, wikis, listes, etc y la votación pa los asuntos debatíos n'elles por cualquier mediu dixital. Pa ello, hai que tener en cuenta la brecha dixital por xéneru y por edá. Tienen qu'evitase desplazamientos innecesarios y convocatories innecesaries. Nesti sentíu, menos (reuniones, asamblees) ye más (participación, conciliación). Tenemos que considerar tamién la existencia d'espacios de toma de decisiones o de socialización política ente “iguales” informales, que suelen tar fuera de les asamblees y de les reuniones. Vamostener qu'abrilos na medida de lo posible si nun queremos escluir nuevamente a les persones con mayores dificultaes de conciliación.

La xestión de la moderación y participación nes asamblees ye otu asuntu crucial pa conseguir la participación equitativa ente xéneru. En munches de les asamblees de PODEMOS hai persones que suelen falar más, más tiempu y repitiendo idees yá diches. La función de la persona que modere les asamblees, que tendrá carácter rotatoriu, ye reducir esta tendencia. Hai delles formes de promover la participación de toos y toes nuna reunión: les rondes d'opinión (tol mundu opina brevemente sobre daqué); preguntar directamente la opinión a aquelles persones que menos intervienen, que cada intervención tenga una duración determinada; que depués de cada intervención, la persona que faló tenga qu'esperar 15 minutos (por exemplu) hasta volver a intervenir (promuévese asina la escucha), etc. Dividir les grandes asamblees en grupos pequeños (ente 10 y 20 persones) tamién fomenta la participación d'aquelles persones que tienen más dificultaes en grandes grupos y facilita l'obtener más y meyores opiniones que les que seríen espresaes nun gran grupu. La persona que modere tien que vixilar que les intervenciones de les muyeres o d'aquelles persones que menos intervienen nun son interrumpíes nin corrixíes por naide y favorecer e l so empoderamientu. Existirá un protocolu internu sobre rrellaciones d'igualdá y participación dirixíu a evitar conductes machistes o discriminatories nel cursu de reuniones. De la mesma manera, nos círculos más grandes puede ser afayadizo'l promover un grupu autónomu de muyeres que detectaren dificultaes pa participar y intervenir nes reuniones, favoreciendo'l tratar estes cuestiones en conxuntu y apoyase mutuamente. Finalmente, cada dos meses tanto nos círculos territoriales como sectoriales ha de llevase un siguimientu de los datos de participación desagregaos por sexu pa facer una valoración y radiografía de los nuestros círculos y la participación tanto de forma personal como vía redes, asina como pa proponer alternativas viables que promuevan la participación PLENA Y visibilidá de les muyeres.

En munches ocasiones, hai déficit de participación femenina o d'otres persones (más mayores, más mozo, etc.) nos grupos, polo que suelen tener más presencia los homes blancos, heteros, más o menos mozos, etc. Esto nun siempre socede por falta de muyeres o d'otru tipu de perfiles na participación, más bien la nuestra sociedad ta avezada y enfocada a que sían los perfiles mentaos los más visibilizaes. Por ello, na medida de lo posible favoreceráense los liderazgos paritarios en cuantes a xéneru a tolos niveles de **PODEMOS**, promoviendo la presencia pública de muyeres y tamién d'otros perfiles de persones que davezu nun son visibilizaes públicamente. Pa consiguirr esti oxjetivu, va ser necesariu un procesu estratéxicu d'acompañamientu que vaya más allá de facer recaer nes persones tola responsabilidá de los nuevos roles adquiríos. Por exemplu, la xestión de les intervenciones públiques, entrevistes o ruedes de prensa tien que s'iniciar enantes de que se lleve alantre esa intervención pública, entrevista o rueda de prensa. Y incluyirá un análisis previu sobre los diferentes perfiles que queremos visibilizar, amás del tratamientu n'equipu del conteníu de los temas sobre los que la persona en cuestión ha d'opinar o debatir en públicu, para fomentar, d'esta manera, la so seguridá. Amás, les ruedes de prensa podrán facese por delles persones o inclusive aparecer otru grupu d'apoyu situáu tres de les que vayan a intervenir (como, por exemplu, las Mujeres del Carbón). Formatos d'esti tipu faciliten el facer intervenciones públiques a les persones que nun tán avezaes a falar en públicu.

Tamién vamos tener qu'apostar pola presencia paritaria en cuantes a xéneru nes comisiones y grupos de trabayu, especialmente nes que diseñen l'axenda y estética comunicativa de **PODEMOS** (ex., campañes) p'asegurar que la información y estética que se ellabore ye inclusiva en cuantes a xéneru. Hai qu'evitar la segregación en cuantes a xéneru en delles árees (por exemplu, mentres grupos de trabayu d'Economía y Política Municipal o Comunicación pueden tar masculinizaes y obtener más valoración, Igualdá, Educación, Sanidá y Movimientos Sociales pueden tar feminizaes y ser peor valoraes). Pero nos órganos y grupos de trabayu nun ye abondo cola presencia paritaria sinon que tenemos que tender a que la toma de decisiones tamién sía consensuada ente homes y muyeres, una toma de decisiones ente iguales con asunción de responsabilidaes por igual. Sabemos qu'esti puntu puede ser complexu, polo que tenemos que trabayar nél progresivamente, aunque creemos que na medida en que lo consigamos, los resultaos y acciones de los círculos van ser muncho más efectivos y conectarán meyor cola ciudadanía.

Con too y con eso, en dellos casos puede ser imposible conciliar pa los homes o muyeres durante dalgún periodu puntual. Por exemplu, el nacimientu o cuidau de los fiyos y fiyes o persones dependientes o una acumulación escesiva de la so carga llaboral puede requerir que la persona (home o muyer) dedique una cantidá de tiempu escepcional que nun permita la participación política. Neses circunstancias creemos que tienen que poder existir excedencies y sustituciones puntuales (per un periodu d'hasta 12 meses) nos cargos orgánicos o portavocíes de **PODEMOS**, pudiendo reincorporase a esa función cuando pase'l picu d'actividá nel so trabayu o vida familiar.

Linguaxe inclusivu y axenda de noticias de muyeres

Cuando'l llinguaxe ye inclusivu visibilízase una realidá que munches veces ocúltase y evítase la construcción y reproducción de realidaes discriminatories. En consecuencia, el llinguaxe inclusivu tien que ser usáu sistemáticamente dientro de **PODEMOS**, por exemplu usando términos neutros en cuantes a xéneru (“dende'l círculu pensamos que les persones trabayadores tienen...”). Amás, ye importante que visibilicemos noticias onde aparezan les muyeres y desarrollar, al empar, una axenda de noticias propia que tenga en cuenta la perspectiva de xéneru dende una actitú empoderadora, qu'evite la victimización. Na xestión de redes sociales, intentarase señalar tamién aquellos casos onde s'invisibilice a les muyeres¹.

Finalmente, podrán llevase alantre acciones de sensibilización en materia d'igualdá de xéneru. Van podese priorizar los talleres o charles sobre cuidaos, economía crítica y feminista, etc. Tamién va favorecese l'enllaz y la collaboración con asociaciones polos derechos de les muyeres nel ámbitu sectorial o territorial del círculu. Nesi sentíu, una iniciativa podría ser la creación d'una asamblea-escuela permanente de participación política de muyeres (una pa homes y otra pa muyeres) nos círculos locales de **PODEMOS**. El so oxetivu diba ser adquirir gafes de xéneru na política y poner en marcha los incentivos a la participación femenina d'esti módulu. L'asamblea-escuela ye importante pa entender non solo qu'estes coses pasen, sinon que les facemos y tresformamos a un nivel personal.

Tamién proponemos la creación d'un protocolu internu sobre rrellaciones d'igualdá y participación en PODEMOS dirixíu a evitar conductes machistes o discriminatories nel cursu de reuniones. Esti protocolu tien qu'incluyir micromachismos, opresiones menos obvies y invisibilizaciones. Y teniend' establecese garantías pa que la apelación a esti protocolu durante una asamblea non llevará nenguna penalización informal, invisibilización o ostracismu. El protocolu tien que tener en cuenta los siguientes puntos:

1.- Participación:

Nel procesu de revisión d'una asamblea-escuela, los homes entenderíen non tanto que les muyeres son menos escuchaes, sinon que son ellos les que les interrumpen; que nun ye que se-yos dea'l turnu de palabra menos, sinon que son ellos los que prefieren escuchar a un compañeru. Y se- y o s invitaría a crear exercicios de corrección d'estos micromachismos reconocíos n'asamblea (Enantes d'interrumpir a una muyer, esperar 15 segundos. Si te decatase de que lo que diz un home tiense más en cuenta, dicilo). Nel procesu de revisión d'una asamblea-escuela les muyeres van facer tarees similares de decatase, gafes de xéneru y creación de protocolu; pero con un enfoque d'empoderamientu y autoestima.

¹. Hai exemplos claros al nuestro alreduro: delles veces, nes noticias, podemos ver: desahuciaren a Pedro, que tien un fíu de 6 meses. A nun ser que Pedro tenga una familia monoparental, ye fácil adivinar qu'en casa hai otra persona proxenitora que nun suel aparecer, o que queda diluida nel términu familia. Otru exemplu sería una noticia col siguiente titular: “Los cuidadores n'España trabayen en situaciones precaries”. Teniendo en cuenta que más del 90% de persones que se dediquen al cuidáu d'otros son muyeres, el masculí cuasi ofiende...

Dellos microfeminismos útiles nesti procesu pueden ser: priorizar el turnu de palabra de les muyeres; premiar cada intervención de muyeres y da-yos feedback; que nengún compañeru varón robe una idea d'una muyer y la rellance como propia, baxo supervisión de l'asamblea; repartu paritariu de los roles d'apoyu y moderación, y de presentación de propuestas y toma de decisiones.

El protocolu creará un marcu de trabayu d'incentivu a la participación femenina y de corrección al privilexu en participación masculín.

2.- Conciliación:

A lo llargo del módulu falamos de "renegociar el pactu de cuidaos ente homes y muyeres". Proponemos que trescienda esta proyección a futuru, concretizada nuna propuesta en la cotidianidá de les persones que participen en **PODEMOS**, como parte de la filosofía fundacional. Proponemos pa ello, convertir la corresponsabilidá familiar en parte de la filosofía del asambleariu varón de **PODEMOS**, lo que-y permitirá acercase a la sociedá de cuidao y inclusión que deseamos. Por eso ye importante qu'el protocolu incluya una revisión de la conciliación como filosofía del militante.

3.- Polítiques:

La nuestra visión del mundu suel ser androcéntrica, por herediu. La economía prima los trabayos masculinizaos con dineru y prestixu sobre los feminizaos; el deporte/cultura focalízase n'actividaes físiques o artístiques de varones, siendo les muyeres de xemes en cuando subsidiaries; y asina en toles facetes de la vida. Las polítiques de **PODEMOS** acabarán siendo androcentristes si nun visibilizamos na asamblea-escuela esti sesgu y nun nos proponemos corrixilo mediante protocolos de tresversalización. Por eso ye importante que toles polítiques **PODEMOS** tengan el xéneru tresversalizao. N'economía, sectores productivos, cuidaos, sistema impositivu, repartu de subvenciones... Ye importante qu'el protocolu incluya una validación de cada política propuesta p'analizar el so sesgu en xéneru y un procesu de corrección.

4.- liderazgu:

La consideración social del liderazgu d'una muyer suel ser mucho peor que la d'un home líder. Existe una cierta deshumanización social d'ésta, lo que desincentiva al liderazgu por un llau, y por otro, fai frecuentes los ataques desmídíos o acosos a muyeres polítiques. A les muyeres qu'exercen liderazgos se-yos suel xuzgar por un raseru mucho más estrictu qu'a los homes (se-yos perdona menos) y a veces por coses que nun tienen nada que ver col quefacer políticu. Proponemos polo tanto, qu'el protocolu incluya una ética de cuidau a les muyeres líderes.

Facilitación de la comunicación intergrupala

Proponemos amás, de manera orientativa y opcional, la figura d'una Persona Facilitadora de la Comunicación Intergrupala y que taría preparada pa operar colos grupos haciendo que funcionen como verdaderos equipos de trabayu. Fairía un llabor pa minimizar la violación de los Principios Éticos de **PODEMOS** nes Asamblees Presenciales asina como pa potenciar la participación heteroxénea de los participantes nes Asamblees consiguiendo una síntesis productiva esponencialmente más rica, meyorando la operatividá y productividá de los grupos con un número de hasta 200 integrantes. trataríase d'un líder formal, quier dicise, non adxudicáu por llibre elección, sinon que formaría parte del propiu encuadre de los Círculos, llexitimado pola formación recibida al través del Grupu de Trabayu de Formación Continua de Facilitadores de la Comunicación Intergrupala del Círculu Podemos Psicología. Esti liderazgu nun tenemos que concebilu como autoritariu, sinon que ye una persona facilitadora de la comunicación qu'intervendrá **namás si fuera necesario** pa meyorar la dinámica hacia una comunicación intergrupala HORIZONTAL.

Ente los sos oxetivos encontraríase:

- Consiguir que los roles de les persones miembros sían rotatorios pa que toos puedan aportar les sos ideas nun bon clima de complementariedá y heteroxeneidá.
 - Evitar los roles competitivos favoreciendo la colaboración mutua.
 - Minimizar los tiempos de pre-tarea pa centralos na tarea propiamente dicha.
 - Mediar nos conflictos dende'l so iniciu enantes de qu'estos se cronifiquen.
- Meyorar la comunicación en toles sos fases: emisión, canales y recepción. Quier dicise, que les persones puedan articular meyor les sos necesidaes y que s'escuchen ente sí con respetu y apreciu a la diversidá d'opiniones.
- Buscar la participación activa de toles persones integrantes p'ayudar a constituir un sentimientu de pertenencia al círculu.
- Facilitar la participación equitativa en cuantes a xéneru o en cuantes a otros colectivos xeneralmente invisibilizaos.

Parte II. Precariedad llaboral y participación política

PODEMOS nun puede ser impermeable a les tresformaciones esperimentadas nes últimos dos décadas pol procesu productivu y de conformación d'identidaes sociales. De fechu, bona parte de la so capacidá ta en saber desligase de les fórmules d'aparatu de los partíos tradicionales de la esquierda. Éstes replicaben les dinámiques llaborales y inclusive la ética del trabayu d'otros tiempos. La retórica y la táctica del trabayador asalariáu como suxetu políticu y hexemónicu responde a otres necesidaes y a otros modelos sociales². Na midida en que damos lexitimidá a quien tien un empleu estable o nos definimos como trabayador de 'x' o 'y' empresa, aquellos persones trabayadores precaries con alta rotación llaboral o persones ensin empleu tienen un 'síntoma biográficu' que-yos impide presentase n'igualdá de condiciones nes organizaciones polítiques y sindicales.

Los últimos años supunxeron un notable retrocesu en drechos económicos y sociales na mayor parte de los sectores productivos. La extensión de la xornada llaboral, l'abaratamientu del despidu, los espedientes de regulación d'empleu y les desllocalizaciones masives dibúxennos un paisaxe llaboral bien distintu del que yera habitual nes sociedaes industrializaes de posguerra. Ye mui discutible qu'el nuevu precariáu pueda perfilase como una clase autónoma, como un nuevu "suxetu de la historia", pero nun ta de más señalar que la so esclusión de la participación política acentuaría la influencia política de los sectores sociales más acomodaos.

PODEMOS tien que favorecer la participación del precariáu y de los desempleaos y les desempleaes, aprovechando toles ferramientes a la so disposición y les esperiencias organizatives de los últimos años. Dellos mecanismos de participación serían los siguientes:

Horarios y formatu de reuniones

Na midida de lo posible, y ensin forzar la intimidá de les persones, ye conveniente que nel círculu haya información sobre la disponibilidad horaria, económica y de desplazamientu de los sos miembros. Puede que fixemos les reuniones pela tarde porque eso ye "lo normal" y, ensin embargo, qu'ese horariu beneficie namás a una minoría (ex: estudiantes, trabayadores del sector públicu). Habrá que rotar y combinar los horarios de reuniones (diferentes días de la selmana, combinar fines de selmana con reuniones ente selmana), asina como favorecer la participación on-line nel día a día pa que puedan colaborar activamente persones que nun pueden asistir de contino a les reuniones.

² Esta constatación no tien que facenos caer na trampa de considerar al precariáu como dalgo absolutamente novedoso, sinon que diba tener que facenos reflexonar sobre cómo aquellos concepciones hexemóniques del suxetu políticu yeren tamién construcciones que de vezu chocaben cola realidá social y llaboral.

Ye importante qu'evitemos les reuniones llargues y ensin orde del día definíu. Debatir interminablemente xenera frustración y crea barreres a la participación de los que nun pueden permitise'l luxu d'emplear munchu tiempu n'asamblees y reuniones de trabayu. Tamién ye suxerible evitar que les 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 persones con bajo poder adquisitivo (la vergüenza de no poder pagarse una cena). Por el contrario, tamién será positivo el generar espacios y tiempos para encuentros lúdicos, contando con la participación de agentes culturales y sociales y siempre con contenido políticu.

Por último, será positivo el favorecer las asambleas y reuniones abiertas, n'espacios públicos, non solo como instrumentos pa "enganchar" a simpatizantes, sinon como espacios de trabayu en común, teniendo en cuenta que les aportaciones puntuales, esporádiques o espontánees pueden ser tan útiles como les militancies continuas y disciplinaes. Intentar romper los desequilibrios urbanísticos de las ciudaes, les viles y los pueblos (non buscar necesariamente "la plaza": hai otros sitios de socialización, como polideportivos, frontones, parques de la redolada, mercaos, etc.).

Participación puntual por tareas y visibilidad de la diversidá

Hai qu'intentar que nes asamblees y en cualesquier tipu de reunión de trabayu o de deliberación se dean les condiciones materiales mínimes pala participación de persones con dificultaes motóriques o sensoriales y de les persones d'edá avanzada, designando, siempre que sía posible, a una persona d'enllaz con esos colectivos o individuos, de cara non solo a favorecer la so participación nel alcuentru sinon tamién al so siguimientu posterior. D'otra manera, ye importante que evitemos, na medida de lo posible, que nes asamblees y reuniones domine el llenguaxe "militante" (alusiones al tiempu qu'un lleva na organización, interrupciones o alteraciones del turnu de palabra usando clichés procedimentalistas, etc.). Trataremos de que, nos grupos y deliberaciones sobre cuestiones llaborales, tean presentes los nuevos perfiles llaborales y modelos sindicales acordies con esos nuevos perfiles. De la mesma manera, hai que favorecer les habilidaes comunicatives de los miembros de los círculos pa favorecer la participación de persones y colectivos desplazaos o escluyíos.

Suxerimos favorecer el trabayu por tareas, ensin despreciu del trabayu por árees. Munches persones vense obligaes a alternar períodos de gran carga de trabayu con periodos de desempléu, y eso puede conduciles a nun asumir responsabilidaes en **PODEMOS** si esti tien carácter continuu, o a tener qu'abandonar les qu'asumieren en periodos de desempléu. Asumir y desenvolver tareas concretes pue ser un sistema d'implicación compatible coles sos circunstancies llaborales. Paralelamente, creemos qu'hai que facilitar la deliberación y la toma de decisiones mediante ferramientes telemátiques, prestando especial atención a disminuir la brecha dixital y adaptando les posibilidaes tecnolóxicas a la formación y la disponibilidá de cada participante (un teletrabayador puede atopar más afayadizu un pad qu'una cadena de whatsapp, por exemplu). Tamién creemos que tienen que poder existir escedencies 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.