

ACOGER PARA **CRECER**

IDEAS PARA MEJORAR LOS PROCESOS
DE ACOGIDA DE NUEVA AFILIACIÓN



LA CGT HA CRECIDO MUCHO EN LOS ÚLTIMOS AÑOS, Y LA PERSPECTIVA ES MANTENER ESTA TENDENCIA. ESTA ES UNA BUENA SEÑAL YA QUE DEMUESTRA QUE LA GENTE VE EN NUESTRA ORGANIZACIÓN Y EN EL ANARCOSINDICALISMO UNA ESTRATEGIA ADECUADA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA DE LA CLASE TRABAJADORA.

AHORA BIEN, ESTE CRECIMIENTO TAMBIÉN SUPONE UN RETO IMPORTANTE. COMO ORGANIZACIÓN DEBEMOS ESFORZARNOS Y DOTARNOS DEL MAYOR NÚMERO POSIBLE DE HERRAMIENTAS Y ESTRATEGIAS PARA GARANTIZAR QUE LAS PERSONAS QUE SE AFILIAN PUEDAN ACABAR IMPLICÁNDOSE ACTIVAMENTE.

ESTE PEQUEÑO TEXTO PRETENDE SER UNA HERRAMIENTA PARA AYUDAR A MEJORAR LOS PROCESOS DE ACOGIDA DE LA NUEVA AFILIACIÓN.

ACOGER PARA CRECER



Diseño de la portada: Manu (@undesgraciat)

El contenido de este dossier surge de un taller-debate realizado el 21 de Noviembre de 2020 con ayuda de La Clauera.

Dossier redactado por el Grup de Formació del Secretariat Permanent de la Confederació General del Treball.

formacion@cgtvalencia.orgw

ww.cgtvalencia.org

ACOGER PARA CRECER

Ideas para mejorar los procesos
de acogida de nueva afiliación

Índice

1. Introducción.....	7
2. Situación actual	9
2.1 Debilidades actuales	9
2.2 Fortalezas y oportunidades actuales.....	12
3. Marco teórico	15
3.1 Bases del grupo.....	15
3.2 Salud del grupo.....	17
3.3 Objetivos en la acogida	19
4. Caminos y propuestas de mejora.....	21
4.1 Comunicación	21
4.2 Espacios de participación	23
4.3 Dinámicas de las asambleas y reuniones	25
4.4 Proceso de afiliación	26
5. Posible protocolo resumido de afiliación.	29

1. Introducción

La CGT somos un sindicato que ha crecido mucho en los últimos años, llegando muchas las afiliadas y con perspectivas de seguir en la misma dirección. Esta es una buena señal ya que demuestra que la gente ve en nuestra organización y en el Anarcosindicalismo una estrategia adecuada para la mejora de las condiciones de vida de la clase trabajadora. Ahora bien, este crecimiento también supone un reto importante, ya que, de la misma manera que nos importa más el número de personas que se implican en una movilización laboral o vaga que el número de delegados que sacamos en unas elecciones sindicales, nos ha de preocupar que mucha gente se afilie al sindicato sin participar activamente. Está claro que partimos de una sociedad donde la cultura política imperante se basa en la sumisión y en delegar las tareas sindicales a los miembros de los comités o juntas de personal, y que conseguir empoderarnos es un proceso largo y complicado. Pero, justamente por ello, como organización nos hemos de esforzar y dotarnos del máximo de herramientas y estrategias con tal de garantizar que las personas que se afilien puedan acabar implicándose y participando activamente.

Cuando una persona decide afiliarse a la CGT es cuando podríamos decir que se inicia el proceso al que nombramos “acogida”. A veces este proceso comienza antes, cuando alguien que ya milita en la CGT habla con otras trabajadoras y les explica quién somos. Pero en este caso lo consideramos como una política de expansión del sindicato y aquí sólo hablaremos de lo que debemos hacer una vez la persona ya se ha afiliado. Por otra parte, muchas cuestiones de la acogida están relacionadas con las formas generales de participación dentro de la organización, pero este tema esperamos tratarlo profundamente más adelante. Por eso, este pequeño texto pretende ser una herramienta para ayudar a mejorar específicamente los procesos de acogida de la nueva afiliación. Todo lo que leeréis a continuación es fruto de un taller-debate llevado a cabo el 21 de Noviembre de 2020 en Barcelona entre más de 20 afiliadas provenientes de diferentes sindicatos. Es a partir del debate y del conocimiento colectivo que se elabora el contenido.

2. Situación actual

2.1 Debilidades actuales

Actualmente tenemos mucha nueva afiliación pero nos falta participación y podríamos afirmar que parcialmente es a causa del proceso de acogida de la nueva afiliación. A menudo las personas que se afilian no se acaban de implicar. Por eso el primer paso que debemos dar para mejorar el proceso de acogida es analizar qué carencias actuales existen en nuestra organización. Aunque cada sindicato sea diferente podemos identificar algunas limitaciones habituales:

- No existe un protocolo o una guía de acogida,por tanto, hay sindicatos y secciones que tienen un modelo de acogida más o menos desarrollado,pero en otros no sabemos muy bien cómo gestionar este asunto.
- A mucha gente se la convence para afiliarse, pero no se continua el contacto con ellas una vez han dado el paso. A menudo, cuando la gente se afilia,se la deja sola. No establecemos un contacto directo con las nuevas afiliaciones ni nos sentamos a

explicarles bien como funcionamos. Hay personas que se han afiliado y que solo reciben un correo de vez en cuando, cosa que genera una distancia con el sindicato que impide la participación.

-No hacemos un acompañamiento de las nuevas afiliadas. En algunos casos se hace una reunión, pero después no se hace un seguimiento, cosa que hace que muchas personas no acaben de implicarse.

-Falta encontrar energías para dedicarse a los procesos de acogida. Casi en ninguna sección o sindicato hay personas específicamente encargadas de esto, cosa que hace que no se le dediquen los esfuerzos necesarios. Por ejemplo, en muchos casos la gente que se afilia no recibe ni un correo de bienvenida por parte del sindicato.

-Falta clarificar la información. La mayoría de gente no conoce realmente quién somos la CGT y por qué somos anarcosindicalistas. No siempre están claros nuestros objetivos y nuestro funcionamiento. Falta inculcar la cultura del sindicalismo, hay una enorme distancia entre lo que nosotros entendemos como sindicalismo y lo que la gente piensa que es. La cultura que CCOO y UGT han difundido es muy diferente a la nuestra.

-En la misma línea, las nuevas afiliaciones a menudo no saben cómo funciona la organización ni cuál es la estructura orgánica. Se genera la sensación que su voz no es importante y que no se las tiene en cuenta.

- Muy a menudo la gente se afilia y se interesa por el sindicato cuando tiene problemas, pero a veces se afilian durante un corto tiempo y se dan de baja enseguida.
- Tenemos una estructura muy enfocada a la participación a través de las secciones sindicales cosa que hace que las personas que no disponen de estas queden aisladas. De hecho, a veces no está claro quién somos y quiénes son nuestras compañeras. Hay afiliadas dentro de una misma empresa que no saben que lo son.
- El objetivo y las estrategias de la organización a veces no están claras para todo el mundo ni se explican suficientemente.
- Nos falta capacidad para saber motivar a las personas con tal de que todas colaboren.
- Los sindicatos o secciones no siempre funcionan de forma horizontal y asamblearia. A veces se instalan dinámicas que impiden que las nuevas afiliadas se sientan empoderadas a participar.
- No se hace un buen uso de las TIC. Por un lado hay graves problemas de seguridad digital, pero el problema es, sobretodo, que los grupos que existen se saturan de todo tipo de información y raramente sirven para la coordinación o para facilitar la participación.
- A veces las personas que han sido elegidas como delegadas no ejercen un papel de liderazgo positivo, sino que actúan de forma pasiva, trasladando esta forma de funcionar al resto de afiliadas.

- En ocasiones no se tiene en cuenta la conciliación familiar en los espacios de participación, cosa que hace que las personas con responsabilidades, familia a cargo u horarios diferentes no puedan participar.
- La propaganda del sistema es extremadamente poderosa y a veces es difícil contrarrestarla. Incluso cuando la gente planta cara y reivindica sus derechos dentro de la empresa, a menudo, fuera de ese contexto se comportan igual (machismo, racismo, consumismo, etc.).

2.2 Fortalezas y oportunidades actuales

Evidentemente, si todo lo hiciésemos mal no seríamos u sindicato en expansión y en aumento de afiliación. Tenemos una gran cantidad de fortalezas y oportunidades para mejorar.

Fortalezas:

- Somos una organización que ha demostrado dar la cara en los conflictos laborales y que es una herramienta útil para la clase trabajadora.
- Tenemos una extensión e implementación territorial más amplia que el resto de organizaciones sindicales. Como UGT o CCOO funcionan según criterios económicos, en muchas localidades o comarcas no están presentes porque “no les sale a

cuenta”. Nosotros sí que conseguimos echar raíces y crecer.

- Nuestra forma de funcionar y luchar se basa en la militancia, el compromiso y en una ética revolucionaria.
- Nuestra implicación en luchas sociales más allá de las laborales permiten a muchas personas afiliadas participar más de lo que lo harían si sólo estuviesen en la acción sindical.
- Las secciones sindicales existentes habitualmente funcionan muy bien.
- Los lazos que se crean dentro del sindicato y en la participación política son muy fuertes y generan dinámicas de solidaridad y apoyo muy poderosas.

Oportunidades:

- Con las nuevas tecnologías podemos mejorar la comunicación con y entre las afiliadas y aumentar su participación.
- El gran volumen de nuevas afiliaciones podría servir para reforzar las partes de la organización que se encuentran, actualmente, más débiles.
- El arraigamiento territorial puede facilitar colaborar y crear sinergias con movimientos sociales según realidades territoriales que pueden reforzar la acción sindical y crear complicidades con movimientos sociales.

-El hecho de disponer de sedes físicas de la CGT permite tener puntos de encuentro entre afiliadas, creando cohesión a partir de la actividad cotidiana.

3. Marco teórico

No queremos profundizar mucho en las consideraciones teóricas sobre dinámicas de grupo, pero sí que vemos positivo dar algunas pinceladas.

3.1 Bases del grupo

¿Qué elementos se deben tener en cuenta para fomentar la implicación y la participación de las nuevas afiliadas? Cualquier grupo humano tiene unas pautas de funcionamiento que vienen condicionadas por un conjunto diverso de elementos. Destacaremos 4 que condicionan especialmente la participación y la incorporación de nuevas personas al grupo.

-Objetivos. Cada grupo humano tiene una serie de objetivos, que podrían ser implícitos o explícitos. Los objetivos determinan hacia donde se dirige este y da un por qué a sus actuaciones. Nos dan dirección y sentido, por eso es importante que todo el mundo los tenga claros y pueda participar en su creación. Además, los objetivos también incluyen o condicionan las estrategias que utilizamos, así como qué se prioriza en cada momento.

Por ejemplo, en el caso de la CGT, su objetivo es la emancipación de la clase trabajadora y la estrategia el Anarcosindicalismo. Pero también hay que tener en cuenta qué objetivos tenemos en relación al grupo. Es decir, ¿valoramos que nuestro grupo tenga como objetivo mantenerse a largo plazo o solo para realizar unas tareas concretas? Nuestro grupo y forma de funcionar serán diferentes según todas estas consideraciones.

-Información. Por otro lado está el elemento de la información. Cada grupo tiene cierta información que es necesaria conocer para poder participar en condiciones de igualdad, pero a veces ocupa un volumen tan grande que es imposible que todas sepan todo en detalle. Por tanto, nos hemos de asegurar que la información sea clara y accesible, que los canales de comunicación sean conocidos por todas pero sin bombardear con tanta información que provoque una saturación de ella.

-Espacios. Cada grupo humano tiene unos espacios con unas funciones concretas. Normalmente existen 4 tipologías: Decisión, Indagación/Revisión, Acción, Cohesión. Los espacios de Decisión son aquellos donde se debate qué es lo que se quiere hacer, donde se aprueban y se consensúan los acuerdos de grupo. Los espacios de Indagación o Revisión son aquellos pensados para el ejercicio reflexivo, de autoanálisis y/o crítica. Los espacios de Acción son donde se ejecutan las decisiones aprobadas, donde se llevan a la práctica los objetivos del grupo. Finalmente, los espacios de Cohesión son los espacios distendidos, sin objetivos concretos, que generan los vínculos entre

las personas que componen el grupo. Es importante que en cada momento se tenga claro en qué espacio se está y cuál es el objetivo de este.

-**Rol.** Finalmente, cada persona dentro de un grupo humano tiene un rol, unas funciones concretas y un tipo de relación. No todas tienen los mismos roles y a veces no se corresponden con los cargos oficiales. Por eso, es importante que revisemos las dinámicas que tenemos, que todo el mundo tenga claras las funciones que tiene dentro del grupo y también abrir la puerta a revisiones y cambios. Cuando alguien se incorpora a un grupo justamente su rol es una de las cosas que menos claras está. También se tiene que tener en cuenta que los roles están siempre condicionados y atravesados por el género, racialización, edad, etc. Por eso no debemos concebir los roles como algo estático, si no como una cosa a trabajar.

3.2 Salud del grupo

Cuando hablamos de la salud de un grupo nos referimos a la fuerza y cohesión que tiene este, a si formar parte de él resulta desagradable para las personas que lo forman o si en cambio les resulta positivo. Para que las personas puedan participar de forma efectiva y saludable han de sentir que hay un ambiente Seguro, de Confianza y de Respeto. Sin estas 3 características la participación será desigual. El objetivo es que haya un ambiente de bienestar donde se acoja la diversidad.

En los grupos donde hay un mayor confort los índices de eficacia son mayores.

Por otro lado, especialmente en la CGT, debemos tener presente que la burocracia quema y espanta. Mantener una estructura grande requiere de muchos acuerdos y mecanismos, pero a su vez, nos hemos de esforzar para funcionar de una forma resolutive y ágil. Buscamos modelos de participación que sean inclusivos y sostenibles. Decimos inclusivos porque las formas de participación han de ser diversas y han de contemplar multitud de diferentes situaciones personales y/o laborales. Por ejemplo, si en nuestra empresa trabajamos 3 turnos estables, no podemos hacer siempre las reuniones a la misma hora, ya que excluiríamos siempre a una parte de la plantilla. Por otra parte, los modelos de participación deben de ser sostenibles; si queremos que quien milita en la CGT lo haga durante mucho tiempo, la forma de participar no puede suponer que las personas acaben quemadas en cuestión de meses, debemos encontrar la manera de hacer que los sacrificios que inevitablemente supone la implicación política sean los mínimos imprescindibles.

Es importante que las personas que participan en la organización generen vínculos y afectos entre ellas y hacia la organización. Estos vínculos y afectos forman parte de los cimientos que mantienen unido el grupo y que permiten que los conflictos y desavenencias puedan ser resueltos desde el respeto y, por tanto, más fácilmente solucionables.

Finalmente, un grupo puede dedicar tiempo, esfuerzos y energías para alcanzar los objetivos y/o a cuidar de las personas que forman parte de este. En función de los equilibrios de la dedicación podemos encontrar

4 situaciones típicas: Evitación (un grupo donde no se cuida a las personas ni se intenta alcanzar los objetivos), Competición (donde sólo importan los objetivos, pero el bienestar de las personas queda al margen), Acomodamiento (donde sólo se mira por el bienestar de las personas, pero los objetivos no importan) y finalmente, la situación deseable, el Compromiso (donde se dedica atención a partes iguales a las personas y a los objetivos).

3.3 Objetivos en la acogida

Una vez analizada más o menos cual es la situación actual, debemos plantearnos cómo queremos que sea el proceso de acogida. En un primer momento el objetivo principal es informar sobre qué es la CGT, cuáles son nuestros objetivos y cuál es nuestra forma organizativa y de toma de decisiones. Justamente porque no queremos ser una asesoría laboral si no una herramienta de lucha de la clase trabajadora, se le ha de explicar a la persona que se afilia por qué somos una organización anarcosindicalista, cual es la ideología que representamos y nuestros valores.

Por otro lado, también se han de explicar cuáles son los espacios donde se puede participar y militar, pero sin saturar con todo el funcionamiento burocrático. El objetivo es intentar que la persona se implique y participe. Se ha de preguntar cuáles son sus motivaciones y conocimientos e intentar orientarla en función de esto. Nos debemos asegurar que todas las personas tengan espacios donde participar e implicarse, así como hacer fácil la entrada en estos espacios, expli-

cando cómo funcionan o acompañando en la asunción de responsabilidades. Hemos de ser capaces de generar confianza a las nuevas afiliadas, que sientan que su opinión tiene peso y valor. Para hacerlo, nos hemos de asegurar que haya espacios y personas con las que puedan resolver las dudas que surgirán conforme vayan participando en el sindicato.

Finalmente, es importante que las personas que se acaban de afiliar tengan claros cuáles son los canales de comunicación de la organización, a través de los cuales puedan recibir información y/o coordinarse con el resto de compañeras.

4. Caminos y propuestas de mejora

Una vez hecho el análisis anterior toca buscar soluciones y propuestas. Lo que sigue son solamente algunas ideas, no siempre aplicables en todos los casos, pero que esperamos que puedan servir de inspiración para que, dentro de la CGT, el proceso de acogida de las nuevas afiliadas sea mejor de lo que ha sido hasta ahora. Básicamente identificamos 4 ejes principales sobre los que trabajar. Tres de estos son referentes a la estructura general de la organización en aspectos que influyen en cómo las nuevas afiliadas pueden implicarse y el cuarto concretamente trata sobre el proceso de afiliación.

4.1 Comunicación

Debemos trabajar para mejorar la forma en que nos comunicamos entre nosotras y, sobretodo, con las nuevas afiliaciones.

- Debemos acordar, y es necesario que sea claro, cuáles son los medios y canales más adecuados

para comunicarnos (whatsapp, correo, telegram, redes sociales, etc.).

-Debemos buscar cuál es el canal que resulta más útil para la función que le damos. No es lo mismo un canal de coordinación interno que un boletín de informaciones semanales. Todo esto sin olvidarnos de establecer unos criterios mínimos de seguridad digital en nuestras comunicaciones.

-Una vez están claros cuáles son los canales, es necesario que todo el mundo esté al corriente y tenga acceso. Debemos asegurarnos que las nuevas afiliadas reciben las informaciones y convocatorias importantes. La comunicación no puede depender de la sección sindical, si no que el mismo sindicato debe preocuparse de mantener a las afiliadas informadas.

-Igual de perjudicial es la ausencia de información como la saturación de esta. Recibir 10 correos informativos diarios del sindicato hace que las afiliadas dejen de leerlos. Por tanto, es necesario que, cuando enviamos información, regulemos qué enviamos y qué no. Por ejemplo, deberíamos evitar la recepción de una misma información por diversos canales (a no ser que pensemos que si se hace a través de un solo canal no llegará a todo el mundo).

-Una forma de hacer este filtraje es resumir las informaciones en boletines con titulares, y que las propias afiliadas puedan decidir profundizar en aquellos temas que más les interese.

- Se puede crear un equipo de comunicación para repartir la faena y no cargar a una sola persona. Así también garantizamos la diversidad de las in- formaciones (representación de todos los sectores, diversidad en la manera de transmitir el mensaje, etc.).
- En cualquier caso, las nuevas afiliadas deben tener alguna persona de referencia con la que tengan confianza y a la que puedan hacer consultas y mantener el contacto.
- También es muy útil tener una lista compartida de las diferentes tareas que se han de hacer, para que las personas que se incorporan puedan ofrecerse para asumir algunas o para que las personas que acompañan a quien se incorpora puedan sugerirle alguna.
- El último punto es el trabajo en relación a las bases de datos. Si no disponemos de las bases de datos actualizadas y funcionales la comunicación con las afiliadas se hace imposible.

4.2 Espacios de participación

Si queremos conseguir que las nuevas afiliaciones se impliquen en la organización debemos de generar mecanismos que faciliten su integración en los diferentes espacios de participación.

- Debemos incorporar los cuidados a la organización. Por ejemplo, cuando se convoquen las re-

uniones se han de tener en cuenta los horarios (según el sector puede ir mejor de mañanas o de tardes), la conciliación laboral, familiar y personal; así como la respectiva de género (generar espacios donde las mujeres se sientan seguras).

-Más allá de las secretarías se deben definir roles y tareas concretas dentro del sindicato. Se han de dar a conocer e invitar a la gente a participar en los diferentes grupos de trabajo. Es importante que todo el mundo encuentre un sitio donde hacer su aportación a la lucha. También es importante que se comunique la faena que se lleva a cabo en cada espacio con tal de animar a la gente a participar.

-Por otro lado, es importante tener un trato directo con las afiliadas, tejer lazos entre todas. Para hacerlo se necesita generar y dinamizar espacios de socialización y de ocio diversos más allá de los espacios de decisión. Crear cohesión y lazos de confianza dentro del sindicato es imprescindible para tener una organización sana y fuerte.

-Una forma de generar estos vínculos es también la formación y el debate. Es importante que los sindicatos tengan una dinámica de formación constante de las afiliadas, para ir capacitándonos más para la lucha y para el funcionamiento de la organización.

-También, el sindicato se debe organizar de tal forma que participar no dependa de tener horas sindicales, para que las personas que no son delegadas también puedan implicarse.

-Muchas nuevas afiliadas no disponen de sección sindical en su empresa y tampoco se ven suficien-

temente seguras para liderar la creación de una. Por eso debemos pensar como abrir maneras de participar directamente dentro del sindicato.

-De la misma manera, debemos de conseguir que las secciones sindicales se impliquen en los sindicatos, ya que, en algunos casos, hay un gran distanciamiento entre sección y sindicato.

4.3 Dinámicas de las asambleas y reuniones

Otro de los aspectos importantes a trabajar son las dinámicas concretas de funcionamiento de los espacios de decisión. La inefectividad y burocratización son los principales impedimentos a la participación.

-El primer aspecto es que todas las personas se sientan escuchadas y que dediquemos esfuerzos a dar voz a todo el mundo. Las nuevas afiliadas han de notar que su opinión es importante y se las debe invitar a participar activamente en debates y decisiones.

-En esta línea, como no todo el mundo puede participar activamente en las reuniones se deben hacer más esfuerzos para recibir feedback de las afiliadas, por ejemplo a través de consultas, encuestas, etc....

-Para que las reuniones y las asambleas sean eficientes debemos tener estrategias y herramientas claras y el funcionamiento debe ser conocido por

todas. Algunos ejemplos serian tener el orden del día (intentando que se elabore con la participación de la afiliación y no solo del Secretariado Permanente), marcar la hora de inicio y final, tener en cuenta la gestión del tiempo y la cantidad de tiempo que dedicamos a cada tema, etc....

-No todas las reuniones o asambleas deben tener el mismo formato. Cada objetivo requiere un espacio diferente. Necesitamos espacios de catarsis, de toma de decisiones, de traspasos de información, etc. No nos hemos de limitar solo a las reuniones ordinarias.

-Se han de definir roles que garanticen el buen funcionamiento de las reuniones: quien coge turnos de palabra, quien modera, quien hace el acta, etc.

4.4 Proceso de afiliación

Finalmente, presentamos aquí algunas ideas prácticas que pueden servir de inspiración para mejorar los procesos.

-Un primer punto para mejorar sería que cada sindicato o sección tuviese una persona o grupo de personas específicamente encargadas de los procesos de acogida de la nueva afiliación.

-Las permanencias y asesorías gratuitas son una buena herramienta ya que permiten que el primer contacto de muchas personas con la organización sea presencial. El hecho de quedar con la gente

genera un vínculo que facilita el proceso de integración.

-En relación a esto, a las nuevas afiliadas se les podría enviar un email de bienvenida con un pack básico de acogida, que incluya materiales de formación, información básica de la estructura y espacios donde participar, contactos para resolver dudas, etc.

-La CGT dispone de bastante material, tanto escrito como audiovisual, que puede ser aprovechado para dar a la nueva afiliación y facilitar la entrada.

-Ahora bien, que el primer contacto sea solo un email no invita a participar. Se deberían hacer sesiones presenciales con las nuevas afiliadas para compartir y explicar todo lo que hace la CGT tanto internamente como externamente. En esta primera reunión es importante que quede claro: ¿Quién somos? ¿Cuáles son nuestros objetivos? ¿Cómo funcionamos? Para hacer esto, sería interesante tener un guión común sobre qué temas se deben explicar en una primera reunión.

-Pese a que sea necesario hacer siempre reuniones presenciales individualizadas, se puede complementar con encuentros con más personas que también estén entrando. Ver que hay más gente en situaciones similares de inexperiencia ayuda a reducir la presión que puedan sentir las nuevas afiliadas, además de facilitar que se conozcan entre ellas y que ya se pueda ir generando confianza mutua. Por ejemplo, cuando haya cierta cantidad de nuevas afiliaciones se podría organizar un curso de formación con nociones básicas de diferen-

tes temas. En algunas federaciones locales, dados los volúmenes de nuevas afiliaciones actuales, hasta se podría plantear hacer este curso dos o tres veces al año. En las formaciones se deberían de mezclar los temas más técnicos (la lectura de nóminas, por ejemplo) con los de carácter más ideológico (nociones de Anarcosindicalismo, por ejemplo), ya que no podemos descuidar ninguno de los dos.

-Otra idea sería establecer unas fases de entrada con tal de regular qué información se les da a las nuevas afiliadas para no saturarlas desde un inicio.

-A las personas que se afilian se les ha de hacer un seguimiento y un acompañamiento para facilitar el proceso de integración. Una forma es asignar personas de referencia que se responsabilicen de ayudar a las nuevas afiliadas. Estas pueden resolver dudas, orientarlas para que encuentren un espacio donde participar, así como recordar convocatorias, entre otras. Se ha de generar confianza pero sin paternalismo. Dar espacio a que expresen inquietudes o intereses.

5. Posible protocolo resumido de afiliación

- Primer contacto (pre o post afiliación): reunión presencial donde se explica qué es la CGT, nuestros objetivos y la forma de funcionar.
- Email de bienvenida con material básico formativo e informativo.
- Incorporación a los canales digitales de comunicación pertinentes.
- Información sobre los diferentes espacios de participación internos.
- Asignación de una persona de acompañamiento.
- Reunión colectiva para resolver dudas.
- Incorporación a los espacios de trabajo y de decisión.
- Curso básico de formación (Anarcosindicalismo, Acción sindical, Acción jurídica...).

¿Dónde nos puedes encontrar?

*Aquí tienes el listado completo de
Federaciones Locales i Sindicales:*

<https://cgt.org.es/directorio/>

