

Informe de gestió 2018/2022

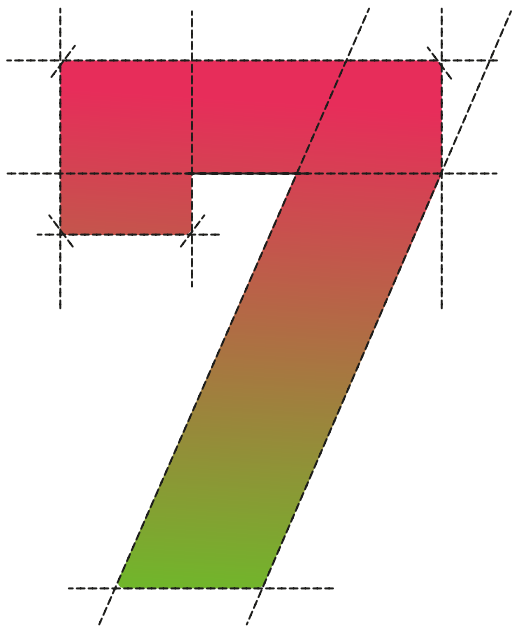
VII Congrés Nacional

12 de novembre de 2022

Barcelona (Països Catalans)

INTER ///
SINDICAL

intersindical-csc.cat



Informe de gestió 2018/2022

VII Congrés Nacional

12 de novembre de 2022

Barcelona (Països Catalans)

INTER ///
SINDICAL

intersindical-csc.cat

sumari

Introducció	7
1. ÀREA D'ORGANITZACIÓ	9
1.1. Estructura del sindicat	9
1.2. Repàs de l'activitat del Secretariat Nacional i principals tasques realitzades	11
1.3. Consell Nacional i principals acords	11
1.4. Àrea institucional	13
a) Participació pública i relacions socials	13
b) Participació institucional i relacions polítiques	14
1.5. Expansió territorial	14
1.6. Relacions internacionals	17
1.7. Fòrum Nacional	18
1.8. Codi ètic	19
1.9. Transparència	19
1.10. Protecció de dades	19
1.11. Normativa	20
2. ÀREA D'ACCIÓ SINDICAL	21
a) La Covid-19	21
b) El creixement d'afiliació i representació	21
c) L'organització del creixement d'afiliació i representació	22
2.1. Negociació col·lectiva i conflictes	22
2.2. Salut laboral	23
2.3. Formació	23
2.4. Llengua	25
2.5. Assessorament i serveis jurídics	26
2.6. Campanyes	26
2.7. Covid	27
3. ÀREA FEMINISTA	29
3.1. Protocol de prevenció i comissió d'abordatge	31
3.2. Assemblea Feminista	32
3.3. Campanyes i activitats dutes a terme	33
4. ÀREA DE COMUNICACIÓ	35
4.1. Equip de persones	35
4.2. Reglamentació d'usos de la comunicació i de la imatge corporativa	35
4.3. Increment i millora de les eines de comunicació existents i dels seus usos	36
4.4. Disseny gràfic corporatiu	36
4.5. Establiment d'una estratègia comunicativa	37
4.6. Anàlisi i estudis	37
5. ÀREA DE JOVENTUT	38
6. DADES	39
a/ Informe econòmic	39
b/ Eleccions	47
c/ Afiliació	48
d/ Comunicació	49

Introducció

En la ponència aprovada en el VI Congrés Nacional de La Intersindical, celebrat el 30 de juny de 2018, establírem les següents línies de treball:

- Construir una nova imatge del sindicat adaptada als nous temps amb l'objectiu d'aconseguir fer-nos un lloc a dins el panorama sindical actual.
- Teixir aliances amb tots els sectors independentistes amb l'objectiu d'organitzar el món del treball en clau republicana.
- Portar les reivindicacions socials de la República a tots els comitès d'empresa i a tots els delegats i totes les delegades sindicals del país.
- Començar a construir una Caixa de Resistència.
- Feminitzar el sindicat.
- Portar a terme una campanya d'expansió de l'afiliació.

A nivell organitzatiu vam aprovar que calia treballar per fer funcionar de forma adequada i òptima els òrgans nacionals (Consell Nacional i Secretariat Nacional); establir un protocol de funcionament dels recursos humans; activar l'estructura territorial i posar en funcionament les federacions.

També vam acordar que calia elaborar un pla de comunicació global, establint uns protocols de funcionament clars i efectius; millorant la relació amb els mitjans de comunicació; millorant les eines digitals i establint una nova imatge corporativa.

Resumidament, aquest era el full de ruta que calia portar a terme durant els quatre anys posteriors.

A continuació exposem la feina realitzada pel Secretariat Nacional durant el període comprès entre el 30 de juny de 2018 i el 31 d'octubre de 2022.

1. ÀREA D'ORGANITZACIÓ

1.1. Estructura del sindicat

El creixement del sindicat ha comportat el repte d'organitzar tots els àmbits professionals i territorials de La Intersindical. Una tasca que el Secretariat Nacional ha realitzat creant estructures territorials i les federacions professionals, i coordinant-les. Així mateix s'ha potenciat l'organització de l'afiliació als centres de treball, constituint desenes de seccions sindicals arreu del país. Ha estat un esforç gratificant i fructífer que ha donat uns resultats positius per mitjà del contacte continu, escoltant l'afiliació i les seccions sindicals i trobant les millors maneres d'avançar.

Només ens els dos darrers anys s'han realitzat 63 visites a seccions sindicals, 36 trobades amb sectorials, territorials i federacions així com la participació a 77 reunions de preparació i coordinació.

Exposem un breu resum del què ha implicat aquesta tasca:

El mes d'octubre de 2018, el Secretariat Nacional va adoptar l'acord de crear una comissió de federacions amb l'objectiu d'impulsar-les. La principal tasca endegada per aquesta comissió va ser la d'elaborar una proposta de treball, i contactar amb seccions sindicals i l'afiliació. Aquest pla de treball va ser compartit amb tota l'afiliació i es va fer una crida a participar del procés.

El 25 de gener de 2020, en el marc del Fòrum Nacional, es van constituir oficialment les gestores de les tres federacions del sindicat. La constitució d'aquestes gestores va permetre que el sindicat pogués convocar el Consell Nacional.

Malauradament, la pandèmia va aturar el procés de construcció de les federacions, i no es va poder reprendre fins a l'estiu següent.

Enguany s'han constituït les tres federacions. La Federació d'Indústria va celebrar el seu congrés constituent el 25 de febrer, la de Serveis Públics, el 12 de març, i la de Serveis Privats, el 8 d'octubre. El novembre de 2021 l'Eina realitzava l'assemblea ordinària on es renovava el Secretariat.

Amb anterioritat es van constituir les cinc sectorials de la Federació de Serveis Públics: Administracions Locals, Educació, Generalitat i Ens adscrits, Sanitat i Universitats. La Gestora de Serveis Públics es va organitzar a partir d'aquestes sectorials.

Pel que fa a les unions territorials, el Secretariat també va constituir una comissió de treball amb l'objectiu de contactar amb afiliació de tot el país, i cercar les persones que poguessin impulsar-les.

Actualment el sindicat s'estructura territorialment de la següent manera: Alt Pirineu, Anoia, Baix Llobregat i l'Hospitalet, Barcelona-Baix Besòs, Camp de Tarragona, Catalunya Central, Comarques

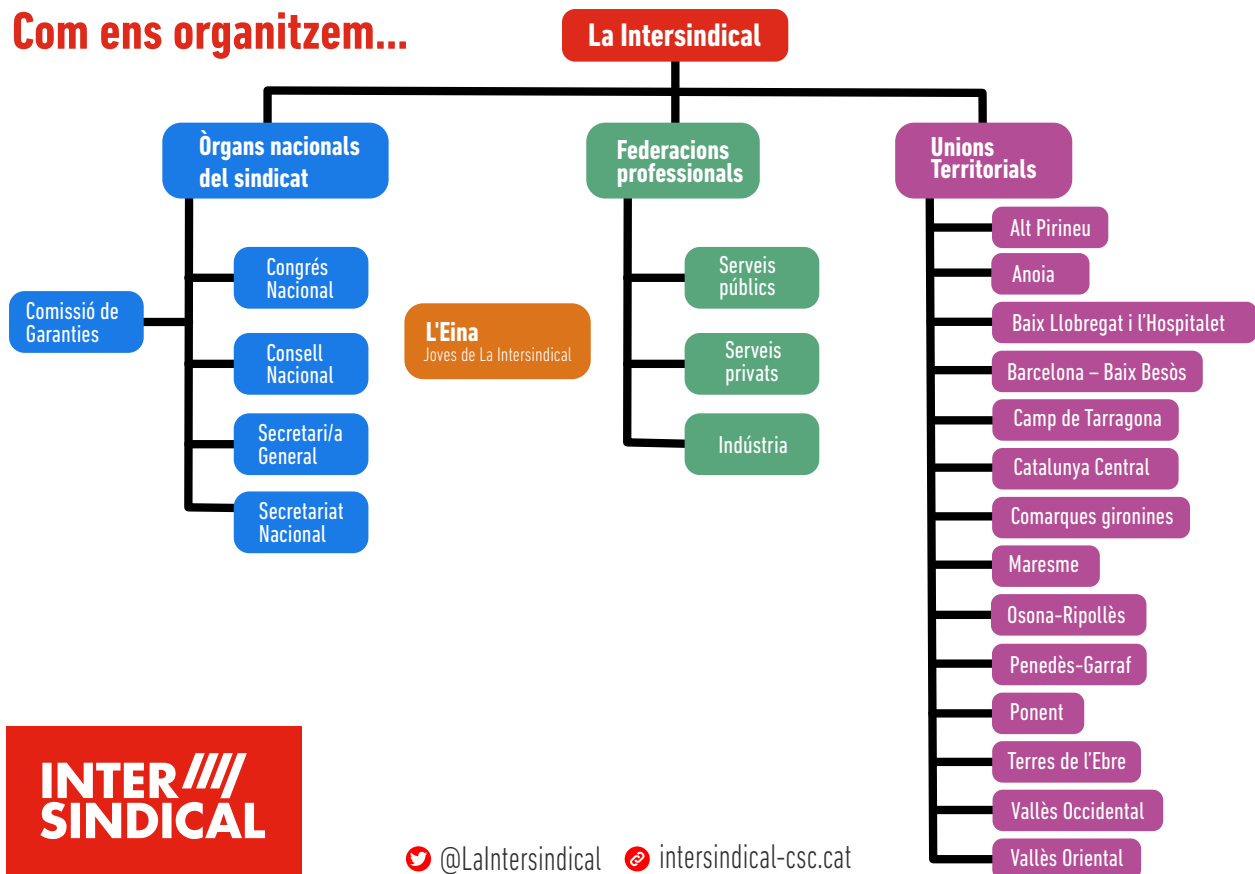
Gironines, Osona-Ripollès, Penedès-Garraf, Ponent, Terres de l'Ebre i Vallès Occidental. Les Unions Territorials del Maresme i del Vallès Oriental, si bé estan previstes, no estan funcionant.

El Secretariat Nacional ha impulsat el funcionament del Consell Nacional, celebrant la primera sessió el 18 de juliol de 2020, i fent fins ara 15 sessions, 14 d'elles ordinàries i la darrera extraordinària.

Finalment, i per donar compliment als Estatuts del sindicat, el Secretariat Nacional ha impulsat el procés de constitució de la Comissió de Garanties. El Consell Nacional va triar els i les membres d'aquesta comissió el mes de desembre de 2020, i la Comissió es va constituir el 26 de gener de 2021.

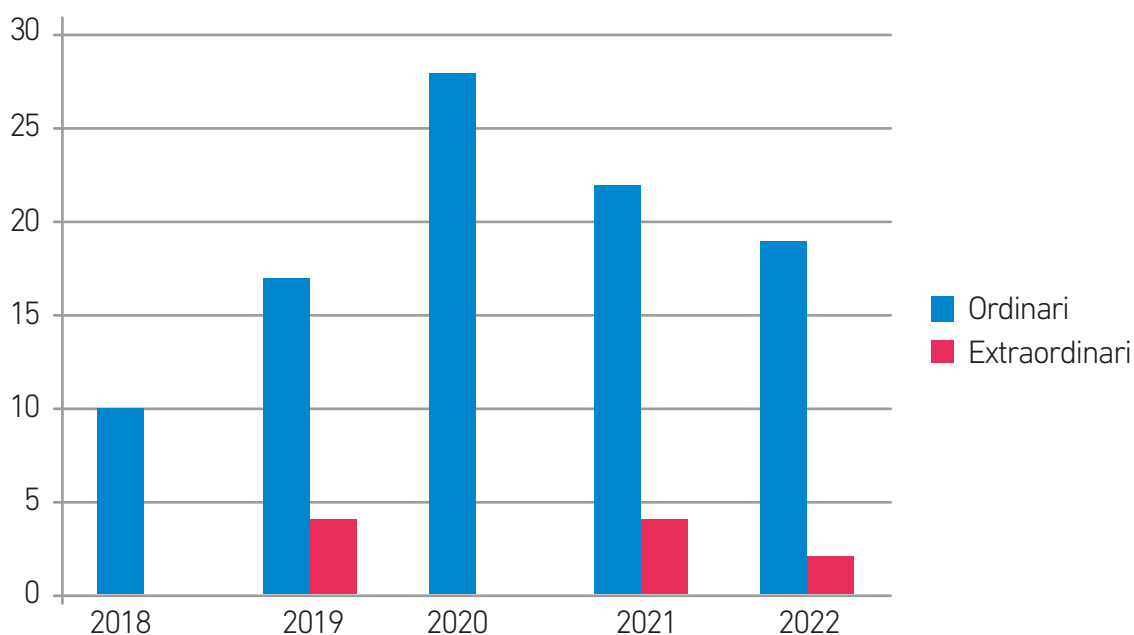
Avui dia, l'organigrama del sindicat és el següent:

Com ens organitzem...



1.2. Repàs de l'activitat del Secretariat Nacional i principals tasques realitzades

El Secretariat Nacional s'ha reunit en 106 ocasions:



Els membres del Secretariat Nacional han participat de mitjana en un 69% de les reunions. Només tres membres no han arribat al 50% de la participació.

S'han creat 23 comissions de treball, on hi han participat el 75% dels seus membres.

L'activitat del Secretariat Nacional durant aquests quatre anys ha estat intensa. S'enumeren a títol merament il·lustratiu algunes de les tasques realitzades: aprovació d'un reglament intern de funcionament; participació a les vagues del 21-D, 21-F, 19-O, 8-M; preparació del Fòrum Nacional; elaboració de protocols de comunicació i de bones pràctiques comunicatives; establiment d'un pla d'expansió de locals; noves contractacions i incorporacions d'afiliació als equips de treball; realització d'un pla de repartiments d'hores i alliberaments; elaboració de material d'acció sindical; establiment de protocols sobre la gestió de recursos i despeses; canvi de la imatge corporativa del sindicat; redacció d'un codi ètic; elaboració d'un protocol sobre assetjament; establiment de reglaments per a la comissió de garanties; elaboració d'un document sobre organització del sindicat; impuls de la comissió internacional; donar compliment a la normativa de protecció de dades; donar compliment a la normativa sobre transparència; millores en la base de dades i la web del sindicat; protocol sobre la relació del sindicat amb entitats no sindicals; proposta d'organització de les federacions; impulsar diverses campanyes (SMI, Pensions, Reforma Laboral, "Construïm el Futur", Interins, Llengua...); administrar els recursos materials de l'organització; defensa legal del sindicat.

1.3. Consell Nacional i principals acords

El Consell Nacional es reuneix per primera vegada el 18 de juliol de 2020, havent-ho fet en un total de 15 ocasions.

Els membres del Secretariat Nacional han participat, de mitjana, en un 72% de les reunions. Només tres membres no han arribat al 50% de la participació.

En totes les sessions ordinàries del Consell Nacional el Secretariat Nacional ha presentat un informe de gestió, el qual ha estat sempre aprovat per unanimitat.

Els principals acords adoptats pel Consell Nacional (i que d'alguna manera hi ha intervingut el Secretariat Nacional, ja sigui proposant-ne la seva aprovació o bé redactant els documents proposats) són els següents:

- Ratificació de les unions territorials de l'Alt Pirineu, Anoia, Terres de l'Ebre, Garraf-Penedès, Comarques Gironines, Maresme, Osona, Ponent, Camp de Tarragona i Vallès Oriental, en la sessió ordinària del 18/7/20, amb un 96% de vots favorables.
- Mesa del Consell Nacional, aprovada el 18/7/20, amb el 96% de vots favorables.
- Reglament de funcionament del Consell Nacional, aprovat el 19/9/20, amb un 81% de vots favorables.
- Reglament d'elecció dels membres de la Comissió de Garanties, aprovat el 19/9/20, amb un 73% de vots favorables.
- Document organitzatiu del sindicat, aprovat per unanimitat el 19/9/20.
- Reglament de funcionament de la Comissió de Garanties, aprovat el 14/11/20, amb un 88% de vots favorables.
- Equiparació de quotes de les persones afiliades a la Generalitat i Ens Adscrits, aprovada el 14/11/20, amb el 91% de vots favorables.
- Elecció dels membres de la comissió de garanties, el 5/12/20, amb el 79% de vots favorables.
- Balanç econòmic de l'any 2020 i pressupost de l'any 2021, aprovats el 16/1/21, amb el 75% de vots favorables.
- Ratificació de les unions territorials de Barcelona i el Baix Llobregat, el 13/3/21, amb el 95% de vots favorables.
- Ratificació per unanimitat de la unió territorial del Vallès Occidental, en la sessió ordinària del 15/5/21.
- Document sobre l'abús de la temporalitat en l'administració pública, aprovat el 15/5/21, amb un 72 % de vots favorables.
- Ratificació per unanimitat de la unió territorial de Catalunya Central, en la sessió ordinària del 17/7/21.
- Codi ètic de La Intersindical, aprovat el 17/7/21, amb el 86% de vots favorables.
- Document d'organització de les federacions professionals, aprovat el 18/9/21, amb el 82% de vots favorables.

- Acord de col·laboració amb el sindicat SCAT, aprovat per unanimitat el 20/11/21.
- Elecció de dos membres de la comissió de garanties per cobrir dues vacants, aprovada el 20/11/21, amb el 87% i 91% de vots favorables.
- Mesures de seguretat davant de filtracions de dades internes del sindicat, aprovades per unanimitat el 22/1/22.
- Balanç econòmic de l'any 2021 i pressupost de l'any 2022, aprovats el 14/4/22, amb el 89% de vots favorables.
- Elecció per unanimitat de la comissió organitzadora del VII Congrés Nacional, el 21/5/22.
- Equiparació de les quotes de serveis públics, aprovada el 21/5/22, amb el 91% de vots favorables.
- Reglament precongressual del VII Congrés Nacional, aprovat el 16/7/22, amb un 88% de vots favorables.
- Reglament congressual del VII Congrés Nacional, aprovat el 16/7/22, amb el 88% de vots favorables.
- Calendari del VII Congrés Nacional, aprovat el 16/7/22, amb el 88% de vots favorables.
- Elecció d'un membre de la Comissió de Garanties per cobrir una vacant, aprovada el 16/7/22, amb el 81% de vots favorables.
- Ratificació de la ponència del VII Congrés Nacional, el 17/9/22, amb un 86% de vots favorables.
- Candidatura al Secretariat Nacional, ratificada el 22/10/22, amb el 88 % de vots favorables.
- Llista de persones congressistes, ratificada el 22/10/22, amb un 96% de vots favorables.
- Ratificació de la ponència del VII Congrés Nacional amb les esmenes incorporades, el 22/10/22, amb un 96% de vots favorables.

1.4. Àrea institucional

a) Participació pública i relacions socials

La Intersindical, com a sindicat de classe compromès amb el país i la seva transformació en una societat realment justa i lliure, hem estat cada cop més imbricats amb el teixit social.

La participació i les relacions socials del Secretariat durant aquest període s'ha centrat en aquells espais civils amb qui compartim objectius sociopolítics vinculats als drets nacionals i socials del nostre país.

Cal destacar principalment la participació en actes conjunts, xerrades i conferències d'Òmnium Cultural i l'Assemblea Nacional Catalana. Així mateix, també, amb la Plataforma per la Llengua, l'Associació de Municipis per la Independència, el Sindicat de Llogateres, Batec, l'Assemblea d'Esquerres per la República Catalana o el Debat Constituent.

Durant la pandèmia, per mitjà de la virtualitat, hem tingut l'oportunitat de fer un salt important en la difusió sindical i la participació en el teixit social.

A més, el Secretariat Nacional de La Intersindical ha estat implicat en el moviment antirepressiu, tant participant a l'Acord Nacional per l'Amnistia i l'Autodeterminació o en la campanya FreeTothom, així com acompanyant persones afiliades o vinculades a les mobilitzacions de La Intersindical que pateixen la repressió de l'Estat, com Marcel Vivet, Antonio Baños, Eulàlia Reguant, Francisco Garrobo, Pol Serena, Pau Juvillà, Marta Rosique o Josant Valverde, entre d'altres.

b) Participació institucional i relacions polítiques

La representativitat, afiliació i incidència de La Intersindical ha augmentat durant aquests darrers quatre anys.

Això ha implicat un intercanvi més freqüent del Secretariat Nacional amb les institucions i els principals partits polítics del país.

Hem tingut interlocució en àrees vinculades a la nostra activitat, com ara els Departaments de Treball, d'Igualtat o el de la Presidència, entre d'altres.

Pel que fa a les relacions estables amb organitzacions polítiques, hem participat amb freqüència en reunions amb ERC, les CUP i Junts, i també, amb MES, Poble Lliure o en Comú-Podem.

Els continguts de les trobades amb organitzacions polítiques han estat d'intercanvi de parers sobre la situació social i econòmica del país, per a presentar-nos els seus programes o per a presentar-los les nostres propostes (com l'oposició a la Reforma Laboral) o iniciatives sindicals com la campanya 'Construïm el Futur'.

Així mateix, des del Secretariat Nacional, hem atès una quantitat important d'invitacions rebudes per part de les diverses institucions de Catalunya, com el Parlament o el Govern de la Generalitat, on s'hi han realitzat presentacions del programa de govern, homenatges i guardons a personalitats o actes institucionals com el de la Diada nacional.

1.5. Expansió territorial

Des de l'any 2018, a nivell territorial hem acompanyat tots els processos de creació d'unions territorials. Tant des dels seus inicis com en el seu desenvolupament.

Hem actualitzat i elaborat documentació referent a les unions territorials, facilitant la seva constitució i el procés d'actualització dels secretariats propis. Així mateix, hem atès les consultes de les unions territorials vinculades a les dades d'afiliació per tal de sistematitzar el funcionament, així com les de caire laboral.

Hem atès la gestió comunicativa de les unions amb cada territori i hem facilitat les eines per tal de poder estandaritzar la informació remesa a l'afiliació. Al mateix temps, hem fet arribar totes les normatives internes que s'han anat elaborant en aquest període i hem incentivat l'enviament d'informes al Consell Nacional.

Això ha significat la gestió de més de 2.100 correus electrònics i comunicacions.

Hem mantingut trobades regulars amb els secretariats de les unions territorials, sigui de manera virtual o presencial.

El contacte amb totes les estructures territorials ha estat continu. Siguí per mitjà de les reunions periòdiques, sigui per mitjà de trucades, xats o qualsevol mitjà que ha permès establir una relació fluïda entre el Secretariat Nacional i les estructures territorials.

El més important ha estat poder consolidar unes estructures mínimes en la majoria d'unions territorials per tal de poder arribar al màxim nombre d'empreses, crear noves seccions sindicals, endegar processos electorals i difondre les campanyes i les accions de La Intersindical.

Hem de destacar el grau de coordinació i col·laboració entre totes les estructures territorials en diverses campanyes i vagues nacionals. El 1r de Maig, l'11 de Setembre, la campanya contra la reforma laboral o les vagues del sector educatiu han estat possibles, també, per la capacitat de coordinar-nos col·lectivament a tot el país.

Finalment, cal fer èmfasi en la proposta de creació del Reglament de les unions territorials. L'experiència de treball continu que hem tingut els darrers anys ens permet encarar aquest reglament amb més precisió per a que sigui una eina útil d'expansió de La Intersindical.

El 20 de desembre del 2018 era el tret de sortida a tota la quantitat de feina que s'ha estat duent a terme fins al dia d'avui. En primera instància, la primavera de 2019, comença a forjar-se l'estructura de l'Anoia, Ponent, el Maresme, el Vallès Oriental, el Baix Nord Montserratí, el Camp de Tarragona i l'Alt Pirineu. Aquest mateix any es constitueixen les unions territorials del Vallès Oriental, Ponent, el Maresme, el Camp de Tarragona, Terres de l'Ebre, Comarques Gironines i Osona-Ripollès. Més tard, el Baix Llobregat Nord-Montserratí s'acaba dissolent.

Per mitjà d'un xat que va anar creixent fins arribar als trenta-dos membres actuals, es va començar a bastir l'espai de comunicació; es van començar a fer consultes; es van agendar reunions; es va col·laborar en l'elaboració de material gràfic per a dur a terme reunions i assemblees; van sorgir els primers comptes en xarxes socials; es va començar a interactuar de forma habitual i intensiva, de manera que en aquests anys s'han compartit tots els materials de les diferents diades, dies internacionals, trobades, campanyes puntuals, campanyes generals, manifestos, articles generats pels òrgans del sindicat, articles generats per les unions territorials, fotografies d'actes públics, actes de suport a persones represaliades, col·laboracions, trobades, piulades, reglamentació del sindicat, documentació diversa com ara fulls de despeses, fulls de comandes, etc.

Tanmateix, a efectes de gestió es van anar incorporant al grup companys de les Secretaries nacionals de Comunicació i d'Estudis i Publicacions.

Al llarg dels anys 2019 i 2020 el xat de les unions territorials es configura com una veritable eina de treball i de comunicació ordinària entre totes i tots nosaltres com a conjunt, esdevenint un espai on podem estar en contacte de forma permanent, constant i no intrusiva.

Entre totes i tots hem anat desenvolupant i consolidant la idea de compartir amb les companyes i els companys d'altres llocs del país, tant les propostes com els actes duts a terme, així com els dubtes que s'hagin anat generant i les peticions de col·laboració entre unions territorials, així com s'ha anat interioritzant arreu com en el si de la pròpia estructura nacional, la percepció de les unions territorials com a corretja de transmissió natural dels nostres valors i com a impulsor-dinamitzador del sindicalisme de proximitat arreu del país.

Al llarg, doncs, dels anys 2019 i 2020 es van dur a terme assemblees, reunions i xerrades en bona part del territori en les quals les persones que hi assistíem explicàvem el nostre projecte sindical de país i en les quals es van posar les bases de les actuals unions territorials.

Al mes d'octubre de 2019 es van inaugurar els locals de Girona i Lleida.

A l'any 2020 es formalitzen les unions territorials del Garraf-Penedès i de l'Alt Pirineu.

Es va començar a impulsar l'intercanvi periòdic d'informació entre diferents àrees del sindicat. Les unions territorials van començar a rebre informació referent a eleccions sindicals als territoris per tal de poder-ne fer suport.

Comencem a traslladar els acords i les informacions sorgides del Secretariat Nacional a les unions territorials mitjançant el xat, per tal que les persones que estan al capdavant de les unions territorials puguin tenir-les de forma preferent per així poder reaccionar amb la celeritat necessària.

Entre els anys 2020 i 2022 s'obren diferents espais sindicals on les unions territorials poden atendre les consultes presencialment: Tarragona, Amposta, Terrassa, Manresa i Igualada.

Entre els mesos de febrer i març de l'any 2020, tota la informació generada per l'arribada de la pandèmia de COVID-19, es trasllada de forma immediata a les unions territorials, la qual cosa provoca que comencin a sorgir dubtes en relació a les respostes que s'hauran de donar a les treballadores i treballadors i tornem a tenir un exemple de com, la feina col·laborativa que es fa mitjançant el grup, ens ajuda a totes i a tots plegats a perfeccionar-ne els resultats.

Derivat de la situació sanitària ens veiem en la obligació de trobar un sistema per a dur a terme reunions on ens puguem veure i parlar. El dia 1 d'abril de 2020 fem la primera reunió virtual conjunta de les persones representants de les unions territorials, constituïdes i en procés de constitució.

A partir d'aquell moment, tot i que al principi va ser una mica improvisat, vàrem establir una periodicitat en les reunions telemàtiques. Així doncs, ens hem estat reunint amb regularitat cada mes, darrerament de forma alternativa al matí i a la tarda per facilitar la participació de tothom, fins a aquest mateix mes d'octubre que també ens reunirem. En total, aproximadament unes vint-i-set reunions conjuntes només de les unions territorials.

Al mes de gener de 2021 es constitueix la Unió Territorial del Baix Llobregat i l'Hospitalet del Llobregat, al mes de febrer la de Barcelona, que posteriorment passarà a incloure Baix Besòs,

al mes d'abril la territorial del Vallès Occidental i al mes de juliol la de la Catalunya Central. El que s'ha pogut constatar en tot aquest temps, és que la comunicació física és imprescindible però que la comunicació virtual ens acosta molt més que no semblava a l'inici d'aquest temps de pandèmia. Particularment el cas de la coordinació amb les unions territorials ha estat paradigmàtic ja que ens ha permès, operativitat absoluta, estalvi energètic, economia i optimització dels recursos de tal manera que hem pogut mantenir-nos connectades i connectats i continuar fent la feina amb una exigència de recursos i mitjans molt menor. En aquests quasi tres anys, han assistit a les reunions de forma periòdica la gran majoria de les unions territorials del sindicat i hem aconseguit mantenir la implicació i les dinàmiques de treball ben vives.

1.6. Relacions internacionals

El darrer període de quatre anys, hem continuat recollint la tasca internacional acumulada d'anteriors mandats. Així mateix n'hem augmentat la incidència, tant a nivell de relacions com de participació.

Per a poder fer front a aquesta tasca, hem creat una comissió internacional que ens ha permès coordinar les activitats, tant de relacions com de solidaritat.

Hem de destacar l'important increment d'intercanvi amb els principals sindicats bascos i gallecs i la creació de nous llaços amb organitzacions amb qui anteriorment no teníem relació.

La consolidació de les relacions amb ELA, CIG i LAB ha permès participar de manera conjunta en diverses iniciatives, a més dels respectius congressos, com l'oposició a la Reforma Laboral aprovada pel govern espanyol o la Reforma de les Pensions.

Així mateix, hem establert relacions amb el tercer sindicat de l'Aragó, l'Organització Sindical de Treballadors de l'Aragó (OSTA), una organització aragonesista i de classe que, per les dimensions de la seva estructura, ens ha permès desenvolupar un intercanvi fructífer.

Per altra banda hem iniciat relacions amb la UGTSario (RASD), la PIT-CNT de l'Uruguai, amb la CTA Autònoma de l'Argentina o la CUT de Xile i hem obert contactes amb sindicats d'Àfrica (Algèria, Níger, Guinea Bissau).

Hem mantingut els vincles amb la Confederació Sindical Sarda (CSS), la Federació Panxipriota del Treball (PEO, Xipre), el Sindicat de Treballadors de Còrsega (STC) o el Front Militant dels Treballadors de Grècia (PAME).

Durant aquest període, amb els sindicats membres de la Federació Sindical Mundial (FSM) de nacions sense estat de l'Estat espanyol, hem constituït la Coordinadora dels Pobles de la FSM per poder fer sentir la nostres propostes de manera més efectiva i traslladar el dret d'autodeterminació dels pobles dins de la FSM i a nivell laboral internacional. En aquest marc hem organitzat diverses activitats conjuntes de reivindicació de la memòria de la vaga del 3 d'octubre de 2017.

Pel que fa a la participació d'esdeveniments sindicals i sociopolítics internacionals, podem destacar les diverses trobades de la Trade Unions for Energy Democracy, que cerca la confluència àmplia sindical més enllà de les confederacions internacionals i va organitzar la resposta sindical a la cimera del clima de Glasgow.

Remarquem, alhora, la participació en les diverses sessions del Fòrum Sobiranista, una trobada impulsada pel CIEMEN i amb qui tenim una relació continuada, que aplega la gran majoria d'organitzacions polítiques i sindicats sobiranistes de Galícia, el País Basc, les Canàries i els Països Catalans.

Per altra banda, la històrica vinculació amb la Taula Catalana per la Pau i els Drets Humans a Colòmbia, ha comportat que impulsem i participem de diverses delegacions oficials d'observació de les vulneracions dels drets humans, de les eleccions presidencials país andí i del projecte de Llei per la creació del centre d'Empresa i Drets Humans del Govern de Catalunya que ha de vetllar pel compliment dels drets humans i laborals de les empreses transnacionals.

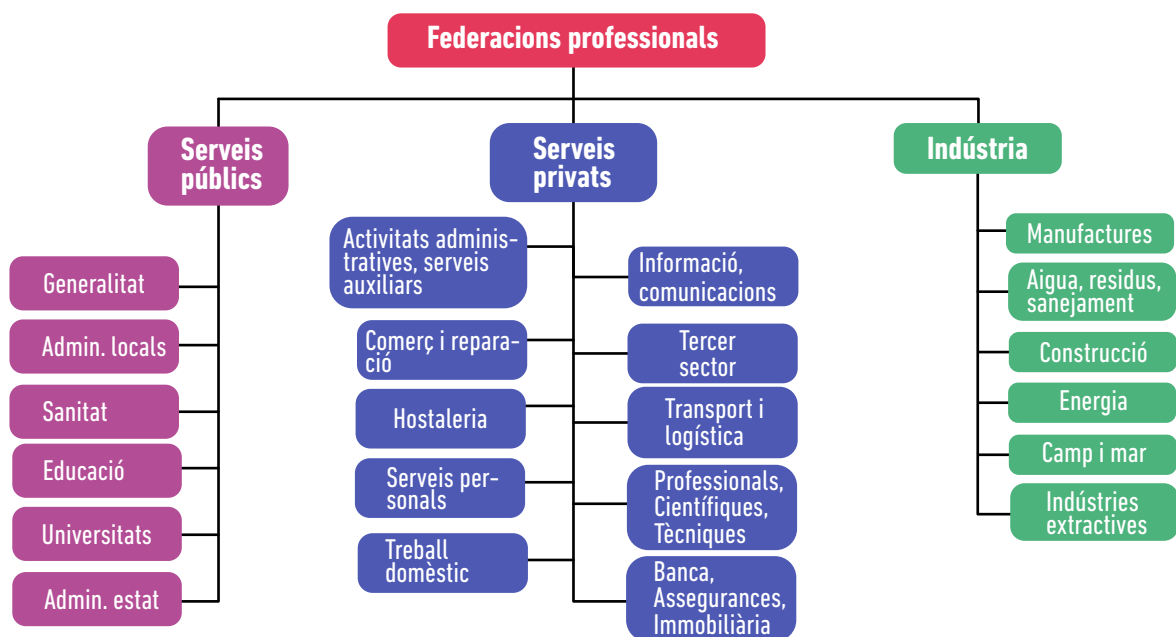
Finalment, l'àrea internacional hem tingut l'oportunitat d'estar en contacte amb diverses entitats i fundacions amb qui hem pogut intercanviar la situació de les nostres realitats, com la Fundació Rosa Luxemburg d'Alemanya, la Fundació Lazos de Dignidad de Colòmbia, l'Agència Red Global d'Argentina i Peoples Dispatch dels EUA o el Catalonia Global Institute.

1.7. Fòrum Nacional

El Secretariat Nacional va acordar el mes d'octubre de 2018 que calia organitzar un Fòrum Nacional, i el mes de juliol de 2019 va iniciar la seva preparació.

El Fòrum Nacional es va celebrar el 25 de gener de 2020. El Secretariat Nacional ens vam encarregar de redactar tres ponències que traçaven línies d'actuació en relació a Acció Sindical, República i Treball i Serveis Públics, i que van ser aprovades per una àmplia majoria.

En el Fòrum Nacional es van constituir les Gestores de les federacions de Serveis Privats, d'Indústria i de Serveis Privats.



1.8. Codi ètic

El sindicat va aprovar en la sessió ordinària del Consell Nacional de 17 de juliol de 2021 el primer Codi ètic, dotant-nos així d'una important eina per garantir la democràcia interna de tots els òrgans.

El Codi ètic defineix els valors de la nostra organització, els quals han de ser una referència en totes les nostres conductes i accions, ja siguin individuals o col·lectives.

Així mateix, constitueix una declaració dels valors, principis i pautes de conducta que han de guiar el comportament de totes les persones afiliades al sindicat en el desenvolupament de la seva tasca sindical. Així doncs, el Codi ètic té per objecte desenvolupar els models i pautes de comportament sindical, ètic i responsable de totes les persones afiliades, càrrecs i òrgans de La Intersindical en l'exercici de la seva activitat sindical.

1.9. Transparència

Des del mes de març de 2021 s'ha habilitat un apartat de transparència a la pàgina web del sindicat.

En aquest apartat s'explica una breu història del sindicat, quins són els nostres principis i model sindical, com ens organitzem, adreces de contacte, documentació i normativa del sindicat i la informació econòmica i d'afiliació del sindicat.

Aquesta informació es manté actualitzada, de manera que qualsevol persona pot saber quines són les persones que integren el Secretariat Nacional, la Comissió de Garanties i els secretariats de les federacions, quin és el pressupost que té aprovat el sindicat, com ens financem i la principal normativa (Estatuts, Codi Ètic, Ponències, etc.).

D'altra banda, el Secretariat Nacional ha presentat en tots els Consells Nacionals celebrats un informe sobre la gestió realitzada.

1.10. Protecció de dades

Conscients de la importància que suposa la gestió de dades i atès l'elevat volum de dades que gestiona el sindicat, l'àrea d'organització del sindicat va crear un grup de treball integrat per alguns membres del propi Secretariat i d'altres membres experts en la matèria, nomenant oficialment a un Delegat de protecció de dades, la funció del qual ha consistit en elaborar propostes de millora en la gestió de les dades, emetre informes de recomanacions per aplicar en diferents àrees, elaborar documents de treball i emetre informes d'avaluació en relació a alguns casos que presumiblement havien vulnerat la normativa de protecció de dades.

Durant aquest temps s'han emès recomanacions per a la mitigació de riscos de privacitat i seguretat de dades personals a causa de possibles filtracions internes, recomanacions derivades dels processos d'elecció interns del sindicat (vot electrònic), recomanacions sobre l'ús de *cookies*. També s'han elaborat les polítiques d'ús de l'eina de *e-mail* màrqueting i del correu electrònic. S'han emès propostes d'accions correctives que afecten al mòdul de gestió d'usuaris del sindicat.

Així mateix s'han elaborat documents bàsics sobre tractament de sistemes de missatgeria instantània, tractament de videoconferències, recollida de signatures, formació externa i estudis i enquestes.

El sindicat s'ha dotat d'un elaborat document de seguretat del tractament de dades personals.

Amb l'objectiu que totes les persones que dins el sindicat hem de treballar amb dades, s'han ofert diversos cursos de formació, i s'ha elaborat una guia de formació en privacitat i protecció de dades personals.

A la web del sindicat es troba disponible informació bàsica del sindicat i les condicions d'accés i d'ús de la pàgina web, i s'informa sobre la política de privacitat de La Intersindical i la seva política de galetes.

1.11. Normativa

El Secretariat Nacional ha elaborat, modificat o participat en la elaboració de la següent normativa.

Normativa General:

- Codi ètic
- Protocol de prevenció i abordatge de les violències masclistes
- Ponències del Fòrum Nacional

Reglaments:

- Reglament de funcionament del Secretariat Nacional
- Reglament de funcionament del Consell Nacional
- Reglament d'elecció dels membres de la Comissió de Garanties
- Reglament de funcionament de la Comissió de Garanties
- Reglament de funcionament de les seccions sindicals
- Pautes de funcionament del Consell Nacional

Protocols de despeses:

- Protocol de despeses d'acció sindical
- Protocol de despeses de locals sindicals
- Protocol de despeses de les unions territorials
- Protocol de despeses de les sectorials
- Règim econòmic de les seccions sindicals

Protocols de comunicació:

- Protocol de publicitat
- Protocol de relació amb organitzacions polítiques, personalitats polítiques i entitats o plataformes amb finalitats polítiques
- Reglament de comunicació del sindicat
- Protocol de bones pràctiques comunicatives per a la difusió de l'activitat de La Intersindical
- Guia d'usos de xarxes socials
- Homogeneïtzació de la presència dels perfils a les xarxes socials
- Protocol de solidaritat antirepressiva
- Banc d'imatges corporatives

Acords:

- Resolució sobre presa de decisions per part dels diferents òrgans del sindicat
- Estructura organitzativa de les seccions sindicals, sectorials i federacions segons els Estatuts i la Ponència aprovada en el VI Congrés Nacional
- Acord sobre l'ús i el repartiment de les hores sindicals
- Acords socials de caràcter lingüístic (negociació col·lectiva)
- Acord del personal en situació d'abús de temporalitat en l'àmbit de les administracions públiques
- Funcionament de les federacions

Protecció de dades:

- Document de seguretat del tractament de dades personals del sindicat
- Política de privacitat del sindicat
- Guia sobre privacitat i protecció de dades personals

2. ÀREA D'ACCIÓ SINDICAL

L'activitat duta a terme des de l'àrea d'acció sindical ha consistit principalment en acompanyar els nombrosos processos electorals que hi ha hagut durant aquests quatre anys, organitzar la nostra afiliació en els centres de treball mitjançant la creació de seccions sindicals, negociar convenis i acords d'empresa, intervenir en nombrosos conflictes laborals, oferir assessorament i formació.

La feina endegada pel sindicat en relació a l'acció sindical, ha estat marcada per tres fets significatius:

a) La Covid-19.

La pandèmia va fer que el sindicat s'hagués d'adaptar a noves formes de comunicació.

Atès que tots aquells sectors l'activitat dels quals es va decretar com a essencial van continuar treballant, que molts treballadors i moltes treballadores es van veure afectats/des per expedients de regulació d'ocupació, que es va començar a instaurar el teletreball sense cap tipus regulació, el sindicat continuava rebent centenars de consultes que calia atendre.

Per aquest motiu, mentre va durar el confinament, totes les persones que vam estar atenent totes aquestes consultes, vam adoptar com a manera de relacionar-nos les videoconferències.

Així mateix, es van elaborar documents amb les novetats legislatives laborals que s'anaven produint (el teletreball, el permís retributiu recuperable, Expedients de Regulació Temporal d'Ocupació, etc.) i es va augmentar un 200% l'atenció per correu electrònic rebent les persones assessores més de 3.546 correus electrònics entre el mes de març i de juny de 2020.

b) El creixement d'afiliació i representació.

El creixement d'afiliació i de representació comporta més consultes, més assessoraments, més negociacions, més atencions, més conflictes, etc. Davant d'aquest increment en el volum de feina, ha calgut incorporar a més persones a l'àrea d'acció sindical i poder, així, arribar a nous espais.

Aquest creixement també ha comportat la participació en convenis col·lectius d'empresa, acords col·lectius de treball i meses de negociació on hem estat determinants amb la nostra aposta per un sindicalisme de confrontació, davant del sindicalisme majoritari de concertació.

c) L'organització del creixement d'afiliació i representació.

Aquest creixement ha comportat haver de millorar l'organització de l'àrea d'acció sindical, i establir mecanismes de coordinació amb les persones encarregades de l'acció sindical, tant en les catorze unions territorials existents, com en les tres federacions professionals del sindicat.

Amb la constitució de les federacions professionals s'estima que es podrà continuar millorant l'acció sindical de La Intersindical, arribant més ràpidament i amb més efectivitat a tots aquells centres de treball on hi tenim seccions sindicals i representació sindical.

2.1. Negociació col·lectiva i conflictes

Un dels arguments que més han utilitzat els sindicats majoritaris per desacreditar La Intersindical és que som un sindicat petit amb pràcticament cap possibilitat d'incidir en els convenis col·lectius i que, per tant, no podem ajudar als treballadors i treballadores.

A causa d'una normativa injusta pensada per afavorir als sindicats majoritaris (i que es va pactar amb aquests), els sindicats petits quedem exclosos de poder negociar aquells convenis que són d'àmbit autonòmic o estatal, és a dir, no podem accedir a la major part de les taules de negociació. Amb aquesta exclusió, milers de treballadors i treballadores que han confiat en altres sindicats, es queden sense representació directa. La Intersindical denunciem aquesta normativa que és clarament discriminatòria.

No obstant, aquells sindicats que optem per un sindicalisme de confrontació, tenim altres maneres de lluitar, i és practicant un sindicalisme de proximitat, un sindicalisme que està al costat de la seva gent. És així com hem treballat aquests anys, fent front als conflictes, defensant a la nostra afiliació i negociant convenis i acords d'empresa.

Així hem pogut negociar convenis o acords a l'Institut Català de les Empreses Culturals, Agència Catalana de Notícies, Meteocat, Autoritat del Transport Metropolità, Consorci Patrimoni Mundial de la Vall de Boí, Ajuntament de Llorenç del Penedès, Ajuntament del Bruc, Fundació Elisava, Chupa Chups, Frit Ravich, Fontdor, Ajuntament de Lloret de Mar, Ski Taüll, Tera, Aigua Ter Llobregat, Museu Port de Palamós, Tortosa Esports, Ràdio Tarragona, Font Vella, Nargy, Fisersa, Institut de Parcs i Jardins, UTE Conservació Girona 2, Centre d'Atenció Primària de la Barceloneta, Mobles Ros.

A més hem intervingut i negociat ERO's i ERTO's al Col·legi d'Arquitectes de Catalunya, Eden Red, Girbau, Montajes Rus, Club Natació Sabadell, Eduvic, Accent Social, CaixaBank, Banc de Sabadell, Barcelona Activa.

Hem donat suport i hem lluitat amb els nostres representants davant d'acomiadaments, com per exemple a l'Ajuntament d'Igualada, Inditex, Arconvert o Capgemini.

Hem denunciat aquells casos que no respectaven unes mínimes condicions de treball, com és el cas de Lliquats Vegetals, Amazon, MC Mutual o Frit Ravich, o quan no s'han respectat drets laborals, com és el cas de Barcelona Activa, Joviar, Parcs i Jardins, Bombers, Dexeus, Torrot o Barça TV.

A nivell d'administració pública, hem intervingut en nombrosos processos de Relació de Llocs de Treball i estabilitzacions del personal interí, així com en negociacions per pactar les jornades de teletreball, i hem donat suport a nombroses mobilitzacions i vagues, destacant les protagonitzades pels companys i companyes dels sectors de sanitat i educació, i també donant suport a companys i companyes de la Diputació de Barcelona, Biblioteques públiques de Barcelona i educadores de les llars d'infants de l'Ajuntament de Tarragona.

Els darrers conflictes que estem defensant són els de Mascaró Morera, Bon Preu i Roca 1927, empreses que no respecten la llibertat sindical, i acomiaden els treballadores que s'organitzen sindicalment.

2.2. Salut laboral

Un dels objectius era poder oferir assessorament als delegats i a les delegades de prevenció i oferir formació, tant als nostres representants com a l'afiliació en general.

Aquest objectiu s'ha pogut cobrir amb la incorporació d'un col·laborador a la Secretaria de Salut Laboral, el qual s'ha encarregat de les consultes i d'oferir petits mòduls de formació sobre prevenció de riscos laborals.

Hem coordinat un grup de treball integrat per persones responsables de la salut laboral de diferents òrgans del sindicat.

Durant els mesos de confinament l'activitat a l'àrea de salut laboral fou molt més elevada, proposant documents, interpretant normativa i fent recomanacions de prevenció.

Hem elaborat diversos documents i articles en matèria de salut laboral i prevenció de riscos, i hem organitzat una Jornada en motiu del Dia internacional de la Seguretat i Salut en el Treball, amb la participació de responsables de salut laboral dels sindicats CIG i ELA, la directora de l'Institut Català de Seguretat i Salut Laboral.

2.3. Formació

L'àrea de formació creix al mateix ritme que el sindicat ha anat augmentant el nombre de persones afiliades com de representants dels treballadors i treballadores.

Moltes d'aquestes persones que assumeixen la representació de les treballadores i els treballadors no han tingut mai cap mena de relació amb el món sindical. Si bé s'observa que hi ha una part d'aquestes persones que prové d'altres sindicats, la major part de l'afiliació necessita urgentment d'una formació sindical que li permeti realitzar la seva tasca d'una manera més eficient i que sigui de profit pel conjunt de les persones a les quals representa.

Coincideix també la situació de pandèmia provocada pel virus SARS-CoV-2 que fa que el sindicat hagi de canviar la manera d'oferir la formació.

Resumidament, s'observen tres fases diferenciades:

- Formació realitzada durant els anys 2018 i 2019. Durant aquest període es realitza la planificació i organització de l'àrea de formació. S'ofereixen nombroses sessions formatives de tipus presencial, moltes d'elles dirigides al sector públic, i introduint en el sector privat la formació sobre aspectes econòmics de l'empresa.
- Parèntesi provocat per la COVID-19 a l'any 2020. Durant un període que s'allarga a 8 mesos es paralitza gran part de l'activitat laboral i apareix amb força en els sectors de serveis el teletreball.
- Formació realitzada durant els anys 2021 i 2022. S'implementa de forma generalitzada la formació virtual, podent així arribar més a tot el territori.

En el pla formatiu s'han tingut en compte tres nivells de destinataris: afiliació en general, representants dels treballadors i les treballadores i persones que assumeixen responsabilitats dins el sindicat.

S'han portat a terme les activitats formatives següents:

- Curs bàsic de formació sindical.
- Conceptes bàsics sobre prevenció de riscos laborals.
- Gestió de les eleccions sindicals.
- Negociació col·lectiva.
- Seguretat social: afiliació, prestacions contributives i no contributives.
- Temes d'actualitat: sessió sobre "La solució cooperativa davant del tancament d'empreses".

La calendarització anual de la formació dirigida a l'afiliació en general i a les persones representants dels treballadors i les treballadores ha seguit la pauta següent:

Gener	Febrer	Març
Curs bàsic	Avançat	Actualitat
Abril	Maig	Juny
Curs bàsic	Avançat	Avançat
Juliol	Agost	Setembre
Curs bàsic		Avançat
Octubre	Novembre	Desembre
Curs bàsic	Avançat	Actualitat

En resum, l'actuació portada a terme ha estat la següent:

Nombre de matèries impartides	Nombre de cursos realitzats	Nombre total d'alumnes	Nombre de docents/po- nents
14	31	890	4

En paral·lel i en suport a l'àrea de formació s'han ofert els següents continguts:

- Formació en matèria de salut laboral i prevenció de riscos laborals (secretaria de salut laboral).
- Formació en matèria de plans d'igualtat i en clau de gènere (secretaria feminista).
- Formació sociopolítica i sobre model sindical. (secretaria general i secretaria de coor- dinació).
- Formació en matèria d'acció sindical (secretaria d'acció sindical).
- Formació dirigida al jovent (secretaria de joventut i l'Eina).

2.4. Llengua

La llengua catalana és, de sempre, una prioritat de La Intersindical. Això significa anar molt més enllà de les declaracions de principis o que l'ús dins de les estructures sigui primordialment en català.

Hem promogut l'equiparació de la llengua catalana com a dret laboral, al mateix nivell que promovem tots els drets socials, econòmics, culturals i ambientals. No hi ha drets de primera i de segona i per això a la campanya 'Construïm el Futur', on hem plantejat la reducció de la jornada laboral, un salari mínim adequat a la nostra realitat o un model productiu sostenible, la llengua catalana ha de ser inclosa als convenis col·lectius per mitjà de la negociació col·lectiva. És una proposta, a més de tot un seguit de mesures dins de l'àmbit laboral, que hem desenvolupat de manera rigorosa i que és possible aplicar. Som l'únic sindicat que ho planteja de manera seriosa.

Així mateix, dins el cicle de vagues dels docents del nostre país, hem donat un pes molt important a la vaga per la llengua del 23 de març de 2022 encapçalada per la sectorial d'Educació.

En referència a la participació, hem estat implicats en la reactivació d'Enllaçats per la Llengua, una plataforma d'entitats d'arreu dels Països Catalans per tal de dur a terme accions efectives per a l'extensió del català i la consciència col·lectiva per mitjà, per exemple, de la reciprocitat dels canals televisius públics en català del País Valencià, les Illes Balears i el Principat de Catalunya.

Sota l'impuls de la sectorial d'Educació, amb altres entitats com la SEPC, la USTEC i la Plataforma per la Llengua hem llençat la campanya 'No t'excusis' per tal de conscienciar i promoure l'ús del català, especialment entre les franges més joves.

Cal destacar, també, la participació destacada en la mobilització de Som Escola contra les sentències de la judicatura espanyola contra la immersió.

2.5. Assessorament i serveis jurídics

Durant el període 2018-2022, des de les àrees d'acció sindical i serveis jurídics del sindicat s'han atès prop de 24.000 consultes.

D'altra banda, s'han ofert més de 3.000 assessoraments.

A nivell jurídic, els temes encarregats comprenen bàsicament dues jurisdiccions, la laboral o social (amb inclusió de tota la temàtica de Seguretat Social), i la contenciosa-administrativa, amb un clar augment d'aquesta en els darrers dos anys.

Sobre la tasca jurídica desenvolupada en matèria laboral la casuística és diversa. La temàtica versa sobre assumptes d'acomiadaments, conflictes col·lectius, reconeixements de dret i quantitat, tuteles de drets fonamentals, impugnació de sancions disciplinàries, sobre temes de prestacions contributives, sobre subsidis de qualsevol naturalesa, processos d'incapacitats permanents davant la Seguretat Social o davant la Conselleria de Benestar Social i Família, temes d'altres i baixes mèdiques temporals, modificacions de condicions de treball, etc.

Pel que fa a la tasca jurídica desenvolupada en matèria administrativa i contenciosa-administrativa, han arribat reclamacions de treballadores i treballadors públics contra el seu departament, centre de treball o ajuntament i/o organismes públics quan aquests són els ocupadors. S'ha notat un increment en la càrrega de treball en aquestes matèries com a conseqüència de la problemàtica dels treballadors i treballadores interines i el processos d'estabilització que hi ha en funcionament.

El nombre de temes jurídics que s'han tramitat tant des d'acció sindical com des dels serveis jurídics són els següents:

2108	2019	2020	2021	2022
107	163	136	258	196

2.6. Campanyes

L'arribada de La Intersindical a cada cop més centres de treball, amb el procés d'estructuració interna i d'influència externa, ha requerit de bastir un discurs rigorós que plantegi un seguit de mesures que considerem necessàries per garantir uns mínims de benestar i dignitat al conjunt de les majories treballadores del país.

Al Congrés de 2018 vam començar a posar les bases per construir les propostes socials i econòmiques que requereix el país i així, al Fòrum Nacional de 2020, en vam avaluar les necessitats i en vam establir els objectius.

Això va permetre, abans de trobar-nos enmig de la pandèmia, dur a terme la campanya reclamant un salari mínim català davant les irrisòries pujades del govern de l'Estat i que no s'adeqüen a la nostra realitat.

Aquest exercici fou la palanca per, posteriorment, dur a terme una campanya molt més ambiciosa que es va presentar a l'auditori de la UPF de Barcelona el 13 de novembre de 2021. Una campanya on plantejarem propostes a curt, mitjà i llarg termini que atenen els nostres drets socials, econòmics i culturals com a classe treballadora.

La campanya 'Construïm el Futur' va significar un esforç important de moltes àrees del sindicat i aborda elements claus vinculats al model productiu, al treball i la protecció social.

Els eixos principals de la campanya han estat la reducció de la jornada laboral amb el mateix salari, un sistema de pensions realment digne i públic, sense ingerència d'empreses privades, un salari mínim adaptat a la nostra realitat socioeconòmica i que el català sigui plenament normal a la feina. Tot això des de la perspectiva d'un sistema de protecció social fort en un model productiu divers i sostenible.

La campanya s'ha difós durant el 2021 i el 2022 de manera digital al web i les xarxes, articles de premsa, per mitjà de presentacions virtuals i de gires a cinc punts del país i de la impressió del llibre amb 600 exemplars.

Hem desenvolupat altres campanyes, de menor format, com les vinculades a la reforma de les pensions i la de la reforma laboral. Aquesta darrera, es va coordinar amb els sindicats ELA, CIG i LAB. Això va permetre la realització de diverses reunions amb la representació dels partits sobiranistes al Congreso, diverses rodes de premsa i una concentració a les portes del Ministeri de Treball a Madrid conjuntament amb ELA i CIG.

A l'àrea de serveis públics vam dur terme una important campanya per a l'estabilització dels treballadors i les treballadores interines, que va incloure mobilitzacions i vagues. La nostra proposta plantejava una solució rigorosa i en defensa dels sectors més precaritzats de l'administració pública. Fou recollida, en part però de manera insuficient, en els acords posteriors tot i el boicot que hem patit per part de certs sindicats i de certs sectors de l'administració.

Aquest darrer semestre de 2022 hem endegat una altra campanya prou important que demanda pujades salarials equiparables a les pujades desorbitades de preus de la majoria de productes i serveis.

La campanya 'Salaris amunt preus Avall', coordinada des de l'àrea d'acció sindical i comunicació, ha elaborat materials i documentació que s'estan difonent per les nostres xarxes així com per mitjans de comunicació. Així mateix ha elaborat 7 vídeos on expliquem el perquè de la inflació i les mesures socioeconòmiques que proposem.

2.7. Covid

Volem destacar la ingent feina realitzada durant la pandèmia, que va suposar un esforç gran per a les persones que vam estar atenent al centenar llarg de consultes que ens arribaven diàriament, a més de l'elaboració de multitud de documents que es van difondre informant sobre la normativa que anava apareixent diàriament, analitzant-ne el seu impacte, i emetent tot tipus de recomanacions. A més, va requerir atendre a molts mitjans de comunicació i intervenir en desenes de xerrades.

Documents d'anàlisi normatiu:

- Resum de les mesures laborals aprovades pel govern espanyol en el Reial Decret 08/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social del Covid-19.
- Resum de les mesures laborals aprovades pel govern espanyol en el Reial Decret 09/2020, de 28 de març, de mesures complementàries en l'àmbit laboral per pal·liar els efectes derivats del Covid-19.
- Resum de les mesures laborals aprovades pel govern espanyol en el Reial Decret 10/2020, de 29 de març, pel qual es regula un permís retribuït per a les persones treballadores per compte d'altri.
- Resum de les mesures laborals aprovades pel govern espanyol en el Reial Decret 11/2020, de 31 de març, pel qual s'adopten mesures urgents complementàries en l'àmbit social i econòmic per a fer front al COVID-19.
- Resum de mesures bàsiques de prevenció del Covid-19 en l'àmbit de les administracions locals.
- Resum d'activitats considerades essencials d'acord amb el Reial Decret 10/2020 de 29 de març.
- Mesures per a treballadors/es per compte propi o autònom en relació al coronavirus.
- Drets personal docent no universitari i el coronavirus covid-19.
- Regulació drets personal administratiu, tècnic i laboral de la Generalitat de Catalunya i el Covid-19.

Recomanacions i indicacions:

- Indicacions bàsiques al personal al servei d'administracions locals i el Covid-19.
- Recomanacions de La Intersindical en relació al coronavirus Covid-19 als centres de treball.
- Drets de les persones treballadores i el coronavirus SARS-CoV-2
- Informació sobre recomanacions de les autoritats sanitàries i institucions de seguretat.
- M'han fet un ERTO. Quins són els meus drets? Què haig de fer?

Articles i posicionaments:

- Contra el coronavirus, drets laborals i recursos sanitaris i socials (11.03.2020)
- La Intersindical reclama un fons extraordinari amb impostos a grans empreses i fortunes per finançar la lluita contra el coronavirus (13.03.2020)
- La gestió del coronavirus en l'àmbit de l'Educació (12.03.2020)
- La Intersindical proposa una paralització de tota l'activitat econòmica que impliqui desplaçaments i no sigui essencial (17.03.2020)
- La Intersindical ens adherim a la campanya d'impagament de lloguers del Sindicat de Llogaters i Llogateres (20/03/2020)
- Empreses de menjadors escolars impulsen ERTO malgrat seguir cobrant de la Generalitat (20/03/2020)

- La Intersindical reclamem l'establiment de protocols i criteris homogenis en l'assistència sanitària i en la informació que es facilita a la ciutadania (24/03/2020)
- Sindicats i entitats de bombers de Barcelona s'ofereixen a l'alcaldesa per ajudar la ciutadania durant la crisi del Covid-19 (25/03/2020)
- Per la salut i contra els abusos empresarials, aturada total i pla de xoc de 20.000 milions reals (26/03/2020)
- Emergència sanitària i dret a decidir: protegim a la classe treballadora, no al capital. "Declaració per una agenda social i el dret a decidir" signada per ELA i LAB (País Basc), CIG (Galícia) i Intersindical (Països Catalans). (07/04/2020)
- La Intersindical rebutja l'aixecament del confinament total i denuncia que Sánchez posa per davant els interessos econòmics i la pàtria a la salut de la ciutadania (11/04/2020)
- La Intersindical denuncia que administracions locals volen aplicar irregularment el permís retribuït i recuperable als seus empleats (13/04/2020)
- La Intersindical promou la creació d'una Xarxa solidària de treballadores i treballadors autònoms per superar la crisi provocada per la Covid-19 com a alternativa a la manca de polítiques efectives adreçades al col·lectiu (14/04/2020)
- Substitucions: una nova retallada a l'educació catalana (14/04/2020)
- "Joves, que no ens hipotequin la vida!", la campanya de l'Eina – espai jove de La Intersindical – contra la retallada de drets laborals fruit de la Covid-19 (18/04/2020)
- La Intersindical exigeix a l'Estat que territorialitzi les prestacions d'atur i a les persones afectades per ERTO per no condemnar milers de catalans/es a la pobresa (23/04/2020)
- La Intersindical proposa confiscar patrimoni reial per compensar el personal que treballa en centres sanitaris (24/04/2020)

3. ÀREA FEMINISTA

La creació de la Secretaria d'Igualtat és conseqüència de l'acord adoptat en la ponència del VI Congrés Nacional de La Intersindical celebrat el 30 de juny de 2018.

Així en la ponència vam aprovar:

- 1.- *Incorporar a la nostra declaració de principis la lluita per la igualtat com un eix central de la nostra acció sindical.*
- 2.- *Dotar-nos d'una secretaria feminista que coordini i sistematitzi l'acció sindical en aquest àmbit.*
- 3.- *Incorporar la perspectiva de gènere en l'anàlisi de les desigualtats que patim, dels conflictes laborals i de llur resolució*
- 4.- *Fomentar la paritat en els òrgans de decisió del sindicat, així com en les candidatures de comitès i juntes.*

La primera tasca que adopta aquesta àrea és detectar i definir quines són les necessitats del sindicat a curt, mig i llarg termini i elaborar un pla de treball per cobrir-les. La primera conclusió

és que cal garantir que l'acció sindical que despleguem en els centres de treball per part de la representació del sindicat es faci en clau autocentrada, feminista i de classe, per tal que el sindicat esdevingui una organització de dones i homes feministes.

Per poder aconseguir els objectius aprovats en el VI Congrés, i per tal d'arribar a tota l'estructura del sindicat i a tota l'afiliació, és necessari crear un equip de treball.

Inicialment, en un context d'escassa estructura orgànica i de fort creixement del sindicat, tant en afiliació com en delegats i delegades, es comença a treballar i a crear un equip amb companyes i algun company que expressen el seu interès per treballar en aquest àmbit, sense que encara es pugui parlar d'un equip que participi de l'estructura del sindicat.

L'equip de treball que es crea és en primera instància l'espai de debat i elaboració de propostes i contingut en clau feminista del sindicat.

En aquesta primera fase es detecten les següents necessitats del sindicat:

- Comunicar internament la creació de la Secretaria i la importància estratègica pel sindicat de dotar-nos d'aquesta per tal que s'assumeixi l'elaboració de propostes i continguts que tinguin per objectiu combatre les desigualtats, discriminacions i violències que per raó de sexe i gènere es donen en l'àmbit laboral des de la perspectiva republicana i per avançar cap a la paritat tant en la representació sindical, com en l'estructura del sindicat.
- Fer una crida a la col·laboració amb la secretaria de totes i tots els representants, amb l'objectiu a mitjà termini de crear una xarxa territorial/sectorial de persones formades que puguin detectar i actuar en relació amb l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, i per orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, així com envers les desigualtats i discriminacions que en l'àmbit laboral pateixen les dones i el col·lectiu LGTBI+. I alhora perquè puguin assessorar en matèria d'igualtat a l'afiliació i a les persones delegades.
- Emplaçar les col·laboradores de la Secretaria a representar el sindicat en actes públics o interns relacionats amb l'eix de la igualtat.
- Fer un recull sectorialitzat de problemàtiques laborals relacionades amb l'eix d'igualtat i elaborar un decàleg d'abordatge d'aquests conflictes.
- Col·laborar amb la resta d'àrees del sindicat, sobretot amb la de salut laboral, per tal de recollir dades, coordinar campanyes, accions formatives i/o comunicatives...

En un primer moment, ens trobem davant la dificultat de trobar a persones que vulguin integrar-se a aquesta àrea del sindicat. El gruix de l'afiliació no està prou sensibilitzada i formada en matèria d'igualtat, per donar-li la importància central que volem que tinguin en la vida orgànica del sindicat, com també i principalment en matèria d'acció sindical a les empreses.

Per tal de capgirar aquesta dinàmica, es planifica la formació interna i actes territorials i amb seccions sindicals per fer arribar els objectius de la secretaria a l'afiliació d'arreu del territori. Alhora es planifiquen campanyes al voltant de les reivindicacions principals del feminisme transformador, en especial amb les que tenen a veure amb l'àmbit laboral i les diades

més significatives pel moviment feminista com el 8 de Març i el 25 de Novembre, per tal de visibilitzar les desigualtats que ens afecten a les dones en l'àmbit laboral.

Tot i que des del Secretariat Nacional es va adoptar la decisió de crear una comissió LGTBI+ que havia de dependre de la Secretaria d'Igualtat, finalment va acabar depenent de la Secretaria de Moviments Socials. Aquest fet va provocar una falta de coordinació en les accions dutes a terme des de les dues àrees i es va constatar que la lluita LGTBI+ no ha tingut la visibilitat que hagués calgut. Amb l'objectiu de corregir aquest fet, es va adoptar l'acord d'integrar la comissió a l'àrea feminista del sindicat perquè es considera que les dues lluites s'interrelacionen i s'articulen al voltant d'un mateix objectiu: la superació del patriarcat, de la norma cisheteropatriarcal i l'erradicació de les violències que en generen, i que per tant té tot el sentit que ambdues lluites, la feminista i la LGTBI+ es portin des de la mateixa àrea.

El sindicat ha ofert formació a delegats i delegades en matèria de negociació col·lectiva des d'una perspectiva de gènere, de normativa laboral en matèria d'igualtat i en la prevenció de les violències masclistes a les empreses.

A partir de l'any 2021 s'ha ofert formació en negociació de plans d'igualtat a les empreses, en prevenció i detecció de les violències masclistes i en masculinitats antipatriarcal, a les persones delegades, a les que formen part dels espais de decisió i coordinació de l'estructura del sindicat, a les que hi treballen i al conjunt de l'afiliació. Alhora s'ha garantit formació específica en matèria d'abordatge de les violències masclistes a les companyes i companys que formen part de la comissió interna d'abordatge i en teoria feminista a les membres de la Secretaria feminista. A més d'assessorament a delegades i delegats en procés de negociació dels plans d'igualtat i a la pròpia secretaria, i assessorament de tot tipus a aquelles seccions sindicals que ho han sol·licitat.

Al llarg dels dos primers anys de funcionament de la Secretaria s'ha produït un debat intern entorn del seu nom. Si bé en la ponència Temps de Reptes, Temps de Futur, es proposa el nom de Secretaria d'Igualtat, es va considerar ben aviat que aquesta descripció no encaixava amb les funcions de la Secretaria, ni amb els continguts que elaboràvem, com tampoc amb la identificació de l'equip.

Si bé l'objectiu, tant en l'àmbit laboral, com en la resta d'esferes de la vida, és la igualtat efectiva de drets i oportunitats entre dones i homes, i amb qualsevol subjecte que no se senti còmode en aquesta distinció binària, el mecanisme per arribar-hi és la lluita feminista.

Tenint en compte que les accions que desplega la Secretaria van molt més enllà de les demandes d'igualtat formal, que ens identifiquem plenament amb l'objectiu del feminisme emancipador i transformador i que en alguns casos aquest nom ha generat confusions en relació amb el subjectes protagonistes d'aquesta lluita, des de mitjans del 2020 la Secretaria va optar per rebatejar-se com a Secretaria Feminista.

3.1. Protocol de prevenció i comissió d'abordatge

Un altre dels objectius principals del sindicat és la feministització de La Intersindical. És a dir, que el sindicat esdevingui una organització de caràcter feminista, no només perquè

incorpora en la seva acció sindical l'objectiu de la igualtat efectiva entre homes i dones i l'eradicació de les violències masclistes en l'àmbit laboral, sinó perquè el sindicat esdevé una organització de dones i homes feministes.

Un dels instruments principals, i sobretot necessaris per assolir aquest objectiu, és dotar-nos d'un protocol intern de prevenció, detecció i abordatge de les violències masclistes. L'elaboració d'aquest protocol es va començar a mitjans del 2019 i va ser finalment aprovat el juliol del 2021 pel Consell Nacional.

Durant l'elaboració del protocol, s'arriben a les següents conclusions:

- Que el Protocol no pot discriminar per raó del subjecte que pateix les violències masclistes, per tant incorpora l'abordatge de denúncies per assetjament sexual, per raó de sexe i per raó de orientació sexual, identitat o expressió de gènere.
- L'esperit del protocol és reparador i transformador.
- La prevenció serà el mecanisme d'abordatge de les violències comunitàries.
- La Comissió d'Abordatge s'activarà en cas de denúncia per assetjament de qualsevol dels tipus abans esmentats.
- La Comissió d'Abordatge estarà oberta a homes, però sempre en nombre proporcionalment inferior al de dones.
- Els acords de la Comissió Instructora són d'obligat compliment i seran executats pel Secretariat Nacional.
- El Protocol serà revisat cada dos anys o abans, si la Comissió d'Abordatge així ho considera.

Pel que fa al procés de constitució de la Comissió d'Abordatge, encarregada d'instruir les possibles denúncies per assetjament sexual, per raó de sexe i per raó de orientació sexual, identitat o expressió de gènere, es fa una crida a formar-ne part a les dones que formen part de l'Assemblea Feminista i al conjunt d'homes afiliats al sindicat, en el ben entès que serà l'equip de la Secretaria d'Igualtat que ha participat de l'elaboració del Protocol, qui proposarà els i les membres que han de formar-ne part. Atenent a criteris de formació, activisme i sensibilització en matèria de prevenció de les violències masclistes i amb el compromís de participació de les persones candidates en la formació específica en l'abordatge dels assetjaments.

Aquest Protocol es va aprovar en el Consell Nacional del 17 de juliol de 2021, la Comissió d'Abordatge es va constituir durant la tardor del 2021. Poc després, durant el mes de gener d'aquest any, com a conseqüència de les crítiques emeses per algunes de les participants en l'assemblea feminista convocada per organitzar el 8 de març, crítiques no compartides per part de la Comissió d'Abordatge però altrament ateses, es modifica el procediment d'instrucció de les denúncies per assetjament per tal d'accelerar el procés i aïllar la Comissió d'Abordatge de conflictes no relacionats amb la naturalesa de les seves funcions.

3.2. Assemblea Feminista

Des de l'inici, un dels objectius és construir un equip que permeti tant vehicular propostes en totes direccions, com garantir un espai permanent de debat i elaboració de propostes i continguts. En la mateixa línia, a principis del 2021 es convoca la primera assemblea de do-

nes de La Intersindical. En aquesta assemblea es trasllada la proposta de crear un espai no mixt obert a totes les dones cis i trans afiliades. Aquest espai, anomenat Assemblea Feminista, té com a funcions principals, reunir-se al voltant de les tres diades més assenyalades en el calendari reivindicatiu feminista i LGTBIQ+, 8 de Març, 28 de Juny i 25 de Novembre, amb l'objectiu de preparar les campanyes respectives. Així mateix, una altra de les funcions principals és esdevenir un espai que nodreixi grups de debat i elaboració de continguts interns, útils al sindicat per desplegar l'acció sindical amb perspectiva de gènere.

D'aquella primera Assemblea sorgeix el compromís de generar Espais de Debat, sobre qüestions com la renda bàsica universal, el teletreball, les noves precarietats, el repartiment del treball, l'ecofeminisme, pel treball de cures reconegut i remunerat, riscos psicosocials, els drets de les persones trans, la cosificació de les dones en el món del treball i altres violències, llengua i gènere i treball sexual i sindicació.

Ens queda molta feina per fer, i serà necessari ampliar tant l'equip de treball com ampliar l'Assemblea Feminista, hem de ser moltes més. En aquest sentit, notem que les dones que formem part de l'Assemblea Feminista, també assumim altres responsabilitats al sindicat fet que comporta una forta càrrega de feina dificultant avançar en l'agenda feminista amb bon ritme.

3.3. Campanyes i activitats dutes a terme

Cal destacar amb èmfasi, tant per la visibilitat del sindicat com pel que va requerir de coordinació i de capacitat per aprofitar l'oportunitat que se'ns obria, la iniciativa engegada per les campanyes i companys de la secció sindical de l'Ajuntament de Girona el març del 2021, quan van aconseguir acordar un permís de flexibilització menstrual de caràcter mensual i recuperable.

Aquell acord va esdevenir unes de les notícies més rellevants de l'any, a nivell nacional, però també estatal. I fins i tot va tenir durant molts mesos ressò internacional. Malgrat que seria enormement presumptuós concloure que aquell acord ha tingut alguna cosa a veure amb la inclusió en el projecte de llei de l'avortament estatal, de la baixa per dolor menstrual, o amb la campanya engegada per la Conselleria de Feminismes de la Generalitat a les escoles, que dota aquestes de productes per a la regla reutilitzables, sí que probablement el debat que es va generar al voltant de l'acord de l'Ajuntament de Girona ha trencat el tabú que s'havia aixecat en relació amb la regla i ha afavorit que hi hagi menys resistència social a parlar i legislar sobre aquesta qüestió.

També és cert, que el fet que aquesta iniciativa no provingués del sindicats majoritaris, probablement ha generat grans resistències polítiques a aplicar aquest permís en l'administració pública catalana, fins el punt que el partit que governa s'ha erigit en promotor d'aquesta iniciativa a la Generalitat de Catalunya i a l'Ajuntament de Barcelona, dues de les administracions més grans del país, obviant que al llarg d'aquests mesos la nostra representació sindical en ambdues administracions -en una de les quals, la Generalitat, som majoritaris en l'àmbit funcional- ha proposat de negociar aquesta mesura, amb respostes negatives en ambdós casos.

Això ho considerem greu perquè, des de que es va iniciar la campanya per demanar aquest permís en totes les administracions públiques, La Intersindical ha tingut trobades amb els re-

presentants polítics dels tres grups parlamentaris independentistes per explicar-la. En aquestes trobades el mateix partit que ha pres aquesta mesura unilateral, va explicitar el seu suport a la mesura, per la qual cosa, el més honest hagués estat obrir el processos de negociació quan ho va requerir la nostra representació.

En qualsevol cas, l'acord assolit a Girona ens ha permès visibilitzar-nos arreu, en mitjans de comunicació d'abast nacional, estatal i internacional com: TV3, TV1, la Sexta, la Cuatro, T5, Rac 1, la Ser, Radio 4, Girona FM, Vilaweb, l'Ara, La Vanguardia, el País, Infolibre, Time i la televisió pública holandesa.

Respecte de la campanya, cal destacar un aspecte de contingut: quan les companyes i els companys de la secció sindical de l'Ajuntament de Girona ens van explicar el caràcter recuperable del permís, vam debatre sobre quines característiques havia de tenir un permís d'aquestes característiques perquè fos realment favorable per a les dones, quines etapes havia de cobrir (climateri) i quins subjectes havien de poder acollir-se a aquests permisos. De la conclusió d'aquest debat va sorgir la campanya que reclamava permisos mensuals i de climateri no recuperables i retribuïts, per a les dones, les persones trans i les no binàries, o dit d'una altra manera: per a totes les persones amb capacitat menstruant. Aquests també van ser elements destacables de la campanya pel seu caràcter emancipador en clau de gènere.

Arran d'aquesta campanya, vam plantejar engegar-ne una altra de més àmplia vinculada als permisos per mort perinatal involuntària o per IVE i amb els espais per lactància.

Pel que fa al concreció de l'objectiu de la campanya, gairebé no s'ha notat en el sector privat, atès que el marc de relacions laborals no ens permet incidir-hi, però sí que s'ha notat en el sector públic on ja prevèiem que podien fructificar aquests permisos. Tot i això, els permisos que s'han concretat a gairebé tot arreu han estat de caràcter recuperable.

Pel que fa a les activitats dutes a terme pel sindicat en matèria feminista, destaquem les següents:

- Elaboració del Protocol intern de prevenció, detecció i abordatge de les violències masclistes.
- Creació de la Comissió d'abordatge dels assetjaments per raó de sexe, sexual i per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere.
- Pla de formació intern adreçat a persones delegades, responsables de les secretaries dels òrgans i sectorials, seccions sindicals, membres de les Secretaria Feminista i de la Comissió d'Abordatge, així com a afiliació (formació en negociació plans d'Igualtat; prevenció de les violències masclistes; formació en teoria feminista; formació en abordatge dels assetjaments per raó de sexe, assetjament sexual, per orientació sexual, identitat o expressió de gènere; formació en masculinitats anti-patriarcal; assessorament a representants sindicals en fase de negociació dels Plans d'Igualtat).
- Campanyes 8 de març, Dia Internacional de la dona treballadora: convocatòria de 4 vagues generals pel 8 de març del 2018, 2019, 2020 i 2021 i manifestació aquest 2022; participació en l'organització d'aquestes vagues convocades pels sindicats i el movi-

ment feminista: comissions de treball, manifestacions; elaboració de material de vaga: diaris de vaga, comunicats, pancartes, vídeos; intervenció en actes, entrevistes a televisió, premsa i radio sobre qüestions relacionades amb les vagues.

- 28 de juny, Dia Internacional per l'alliberament LGTBI+: elaboració de material 28 de juny comunicats, participació en actes i manifestació.

- 25 de novembre, Dia Internacional contra les violències masclistes a dones i nenes: elaboració de material -comunicats, vídeos, pancartes, díptics-; participació en manifestacions d'arreu del territori;

A més, s'ha participat a desenes de xerrades arreu del país.

4. ÀREA DE COMUNICACIÓ

En el moment d'iniciar la tasca davant l'àrea de comunicació disposava d'una estructura bàsica que donava compliment a les necessitats comunicatives que en aquell moment tenia el sindicat: una pàgina web i algun blog que feia de web en algun sector professional o secció sindical, diversos comptes de xarxes socials (de nacional, de diverses unions territorials i sectorials professionals i d'algunes seccions sindicals).

Davant la realitat i el repte de creixement del sindicat calia enfortir l'estructura de comunicació en diversos àmbits: equip de persones, reglamentació d'usos de la comunicació i de la imatge corporativa; increment i millora de les eines de comunicació existents i dels seus usos; disseny gràfic corporatiu; establiment d'una estratègia comunicativa.

4.1. Equip de persones

Pel volum de feina que comporta la comunicació en un sindicat com el nostre, va ser necessari crear un equip de comunicació coordinat pel secretari de comunicació. Així, es van incorporar diverses persones a l'equip, la tasca de les quals és la de donar suport a la secretaria de comunicació, la gestió gràfica del sindicat, gestió del web, elaboració de vídeos, etc.

A més, es va crear un xat de coordinació de Comunicació que s'ha anomenat 'Intercomunicació', integrat per persones assignades de les unions territorials, federacions, sectorials i seccions sindicals vinculades amb la comunicació. Actualment aquest grup està format per 43 persones.

Aquest equip de persones ha proposat les accions comunicatives que després s'han elevat als òrgans corresponents i s'ha treballat conjuntament per poder tenir un equip i una comunicació col·laborativa i que no fos una acció de dalt a baix, sinó molt més transparent i participativa.

4.2. Reglamentació d'usos de la comunicació i de la imatge corporativa

Amb l'objectiu d'harmonitzar la comunicació del sindicat, i a petició de les pròpies persones que gestionen les eines de comunicació per saber com actuar davant determinades

situacions, s'ha elaborat diversa normativa (veure apartat 1,d), la qual ha estat debatuda internament pel Secretariat Nacional i posteriorment ratificada pel Consell Nacional.

4.3. Increment i millora de les eines de comunicació existents i dels seus usos

Una de les qüestions que més s'ha hagut de treballar ha estat la d'aconseguir una bona comunicació a nivell intern. Es detectava que molta activitat promoguda per unions territorials, federacions i altres àrees del sindicat no era degudament informada, ni a nivell intern ni externament. Tot i que encara cal continuar millorant aquest aspecte, s'ha aconseguit complir amb l'objectiu posant la base.

Una altra qüestió que calia millorar era la manera en com es feien les peticions d'encàrrecs de disseny gràfic (cartelleria, edició de documents, etc.) i les peticions d'enviaments de correu a mitjans de comunicació, afiliació, etc.

Una primera acció va ser establir dues eines que permetessin establir una mecànica en aquests sistemes de treball i que són el formulari per fer encàrrecs de disseny gràfic, i el formulari per a la petició d'enviaments de correu massiu, notes de premsa i publicacions a la pàgina web.

Amb la posada en marxa del formulari d'encàrrecs de disseny gràfic, s'establí també un control en relació a la previsió de despeses, motiu pel qual l'àrea de comunicació ha treballat estretament amb l'àrea d'organització.

Pel que fa als enviaments massius de correus, calia tenir en compte el compliment de la normativa en matèria de protecció de dades. Per aquest motiu, el sindicat va contractar el servei de la plataforma MailChimp, que ens permet una millor gestió del correu, complir amb la normativa i assegurar un nivell de seguretat en els enviaments que es fan.

A nivell extern, s'ha millorat l'ús d'eines ja existents, com Twitter i Youtube, i s'han creat nous canals, com són Instagram i Facebook. A nivell intern s'ha contractat el servei de Zoom que ens permet realitzar diverses reunions al mateix temps, i s'han creat butlletins de difusió de notícies.

A més, s'ha començat a millorar la pàgina web del sindicat, feina que encara cal continuar treballant.

4.4 Disseny gràfic corporatiu

En aquest aspecte, hem aprofitat la feina que ja es venia realitzant amb anterioritat tot endreçant-ne la gestió.

Des d'aquesta àrea s'ha realitzat la següent feina:

- Edició de materials de campanyes electorals (díptics, programes electorals, cartells, imatges per xarxes socials, etc.): 976 productes, en diversos formats.

- Edició de campanyes específiques demanades ad hoc per alguna sectorial, secció sindical, etc (díptics, cartells, infografies, imatges per xarxes socials, etc.): 2458 productes, en diversos formats.
- Elaboració de pàgines web específiques: 17 pàgines web.
- Elaboració de campanyes nacionals (1r de Maig, 8 de Març, 11 de Setembre, etc) en diversos formats (díptics, cartells, infografies, maquetacions, imatges per xarxes socials, etc.): 43 productes, en diversos formats.
- Edició i maquetació de vídeos: 107 vídeos.
- Altres materials elaborats a demanda en diversos formats (díptics, cartells, infografies, imatges per xarxes socials, etc.): 163 productes, en diversos formats.

4.5. Establiment d'una estratègia comunicativa

Amb l'objectiu d'implementar una estratègia comunicativa i aconseguir formar adequadament a les persones que integren l'equip de comunicació, es van dur a terme accions formatives durant els mesos d'abril i maig de 2022.

Aquestes formacions es van centrar en els següents eixos:

- Formació de portaveus del sindicat que permetés millorar les habilitats comunicatives de les persones que, en representació del sindicat, atenen als mitjans de comunicació o bé participen en actes públics de diferents tipus.
- Un segon bloc pensat en la presència digital, és a dir, millora de creació de continguts digitals web i gestió de les xarxes socials. En aquest cas s'han dut a terme dues formacions: usos i gestió de Twitter i Instagram i la gestió d'imatges i vídeos com a recursos comunicatius per a les xarxes socials.

4.6. Anàlisi i estudis

Hem treballat per impulsar documents i posicionaments analítics sustentats en dades sobre diverses temàtiques de l'àmbit laboral i des d'una visió pròpia de conquesta de drets de la gent treballadora, transformació social i alliberament nacional. Una tasca d'elaboració de corpus discursiu que altres sindicats i organitzacions deleguen a les respectives fundacions i *think tanks*, en el cas català sovint amb una línia sensiblement divergent a la de La Intersindical.

En aquest sentit, hem intentat esbossar el camí per començar a resoldre aquest dèficit amb els recursos disponibles. D'aquesta manera, s'han publicat documents, posicionaments i estudis relatius a la necessitat d'establir un salari mínim català i amb la seva quantificació, a la pèrdua de pes dels salaris de les treballadores i els treballadors catalans com a porció del PIB, a la tasca de la Inspecció de Treball catalana en àmbits com la igualtat de gènere, a l'abordatge de projectes de pressupostos de la Generalitat, al contingut de l'Acord Interprofessional de Catalunya 2018-20 firmat pels sindicats majoritaris i les patronals, a l'impacte de les mesures laborals preses pels executius durant el confinament, o a l'evolució anual del nombre de delegades i delegats de La Intersindical en comparació amb el total d'eleccions.

De la mateixa manera hem respost a determinats aspectes d'actualitat, analitzant en temps real l'impacte de les diverses vagues generals que La Intersindical. Al Fòrum Nacional vam

elaborar i presentar una ponència amb dades sobre el funcionament dels diversos models contraposats les darreres dècades a Catalunya, altres nacions sense estat i al conjunt de l'Estat.

5. ÀREA DE JOVENTUT

L'àrea de Joventut ha portat a terme la seva tasca juntament amb l'Eina-Espai Jove.

La tasca desenvolupada s'ha dirigit en dos àmbits diferenciats. Un d'intern consistent en l'articulació i consolidació d'un espai jove dins el sindicat així com en reforçar la formació de l'afiliació que integra aquest espai. I un d'extern, consistent en realitzar campanyes d'acció sindical, donar suport a campanyes promogudes per altres entitats i participant en espais nacionals i internacionals en matèria de joves.

Pel que fa l'acció sindical, s'ha donat suport a diverses campanyes i mobilitzacions: diverses protestes reclamant condicions laborals dignes o protestant per acomiadaments o vulneració de drets (Inditex, Camp Nou, Glovo, Nissan, Magmacultura, EROVIC, Escola Auró), organització de trobades de debat sindical ("birres sindicalistes"), creació d'una comissió interna que pugui incidir en les mobilitzacions en defensa dels drets de sectors amb àmplia presència juvenil (cultura, lleure, hostaleria i economia digital), participació a concentracions del món de la cultura a Barcelona, Girona i Lleida.

També s'han impulsat les següents campanyes: "Barri obrer, classe orgullosa", "Becàries precàries", "Joves, que no ens hipotequin la vida", "Per Nadal, drets laborals".

Pel que fa a la participació a mobilitzacions o congressos promoguts per d'altres entitats, o donar suport a diverses iniciatives, destaquen les següents: diada del País Valencià, diada de la Catalunya Nord, adhesió a la campanya ILP universitats, Acampada Jove a Montblanc, Taula Jove per la República, Fòrum Sobiranista, dia global pel clima a Barcelona, campanya #Tconfinada per la compensació dels títols de transport públic, Acord Juvenil per la Llengua Catalana, suport a #JovesLlogateres en defensa d'un habitatge digne, col·laboració amb Fridays For Future i amb joves de l'ANC, participació a diverses xerrades en matèria feminista i d'altres en matèria juvenil, tancament dels CIEs, Xarxa per la Justícia Climàtica, participació jornades organitzades per Isca! de Galícia, mobilitzacions anti-repressives, contactes amb els joves del Polisario, escola de formació Guillem Agulló, Consell Nacional de la Joventut de Catalunya, campanya "Regularització Ja", "21 raons", Defensem Cuba, relacions amb PAME (Grècia).

Actualment, l'espai jove del sindicat està elaborant una ponència política per determinar quines funcions ha de tenir l'Eina i quines han de ser les seves prioritats, i també ha iniciat el contacte amb afiliació del sindicat per elaborar un document base sobre polítiques actives d'ocupació juvenils. Així mateix, s'està redactant el pla de polítiques actives d'ocupació

6. DADES

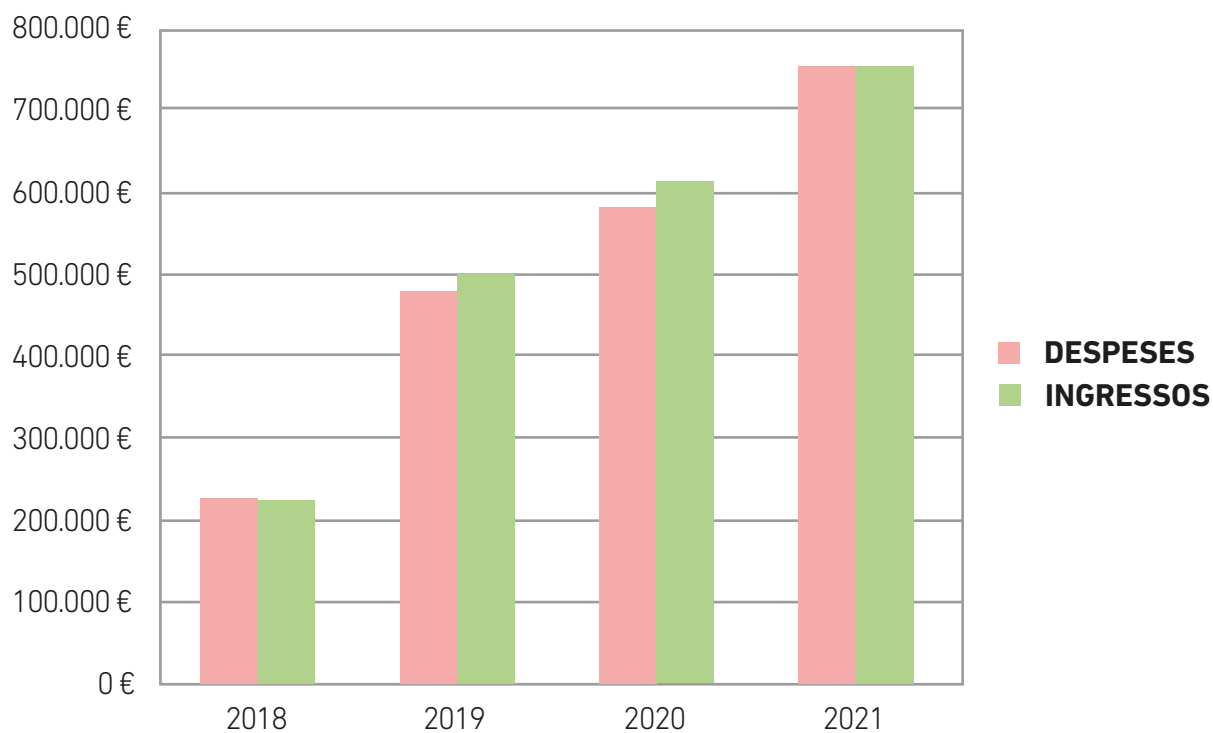
a/ Informe econòmic

6. DADES

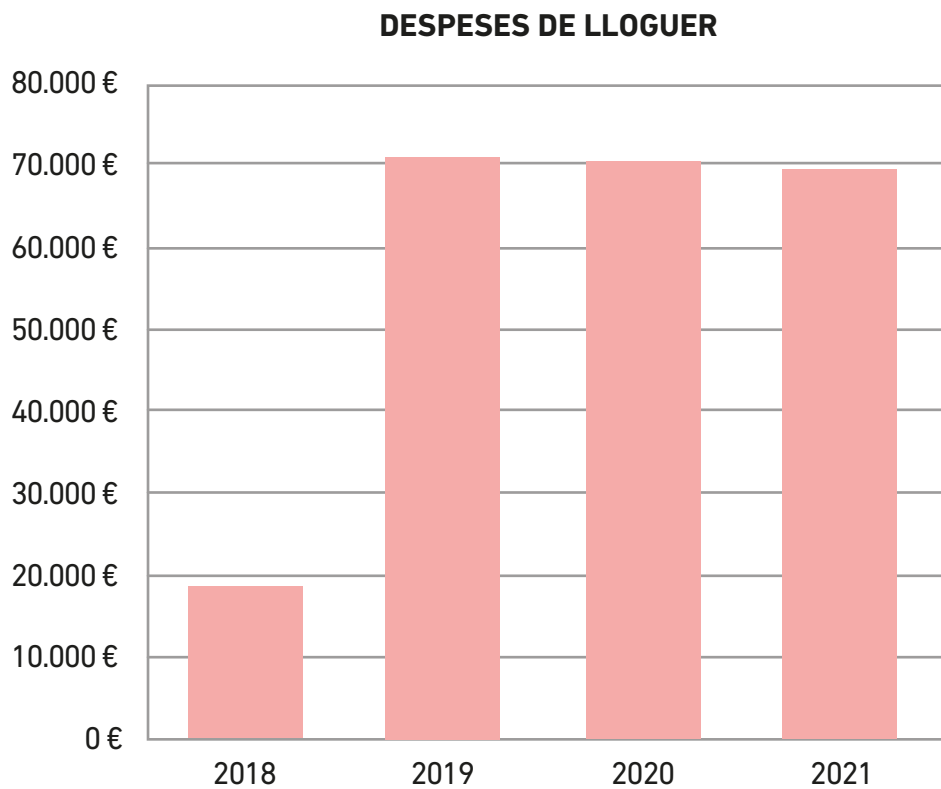
COMPARATIVA EVOLUCIÓ DESPESES I INGRESSOS				
	2018	2019	2020	2021
DESPESES	227.343,04 €	479.742,67 €	583.640,10 €	748.612,18 €
INGRESSOS	224.983,27 €	501.724,52 €	612.779,05 €	748.612,18 €

S'esmena una errada en la transcripció dels resultats finals de les despeses de 2021 disponibles al web de transparència del sindicat.

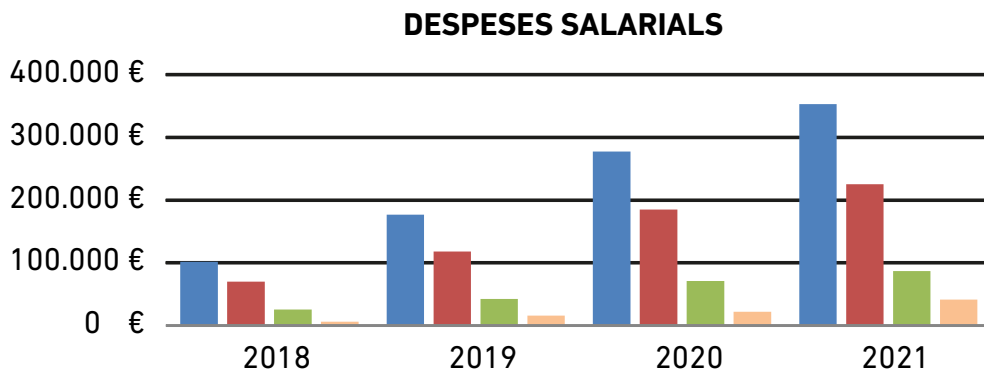
EVOLUCIÓ DESPESES I INGRESSOS



DESPESES DE LLOGUER				
	2018	2019	2020	2021
DESPESES	18.360,00 €	71.375,43 €	70.698,63 €	68.559,21 €

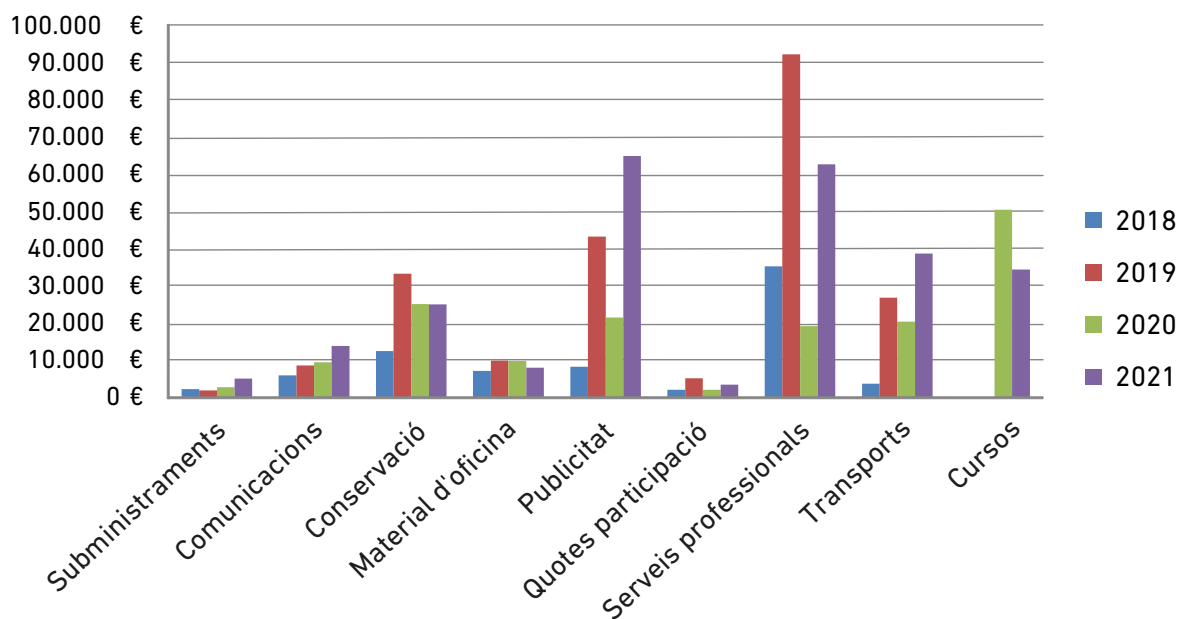


	DESPESES SALARIALS			
	2018	2019	2020	2021
TOTAL	101.784,97 €	176.675,27 €	277.713,88 €	353.335,59 €
Salarians	69.869,28 €	118.167,90 €	184.961,38 €	225.163,87 €
Seguretat social	25.531,51 €	42.433,71 €	70.936,95 €	86.911,04 €
IRPF	6.384,18 €	16.073,66 €	21.815,55 €	41.260,68 €



	DESPESES DE FUNCIONAMENT			
	2018	2019	2020	2021
Subministraments	2.326,30 €	1.963,37 €	2.862,76 €	5.156,47 €
Comunicacions	6.066,79 €	8.718,26 €	9.576,00 €	13.940,54 €
Conservació	12.546,33 €	33.372,82 €	25.171,77 €	25.133,97 €
Material d'oficina	7.223,53 €	10.002,58 €	9.923,52 €	8.138,90 €
Publicitat	8.381,38 €	43.393,99 €	21.613,07 €	65.063,30 €
Quotes participació	2.134,00 €	5.246,00 €	2.159,00 €	3.510,00 €
Serveis professionals	35.356,89 €	92.348,35 €	19.303,91 €	62.809,77 €
Transports	3.803,04 €	26.942,34 €	20.479,35 €	38.808,41 €
Cursos	0,00 €	0,00 €	50.597,67 €	34.539,00 €

DESPESES DE FUNCIONAMENT

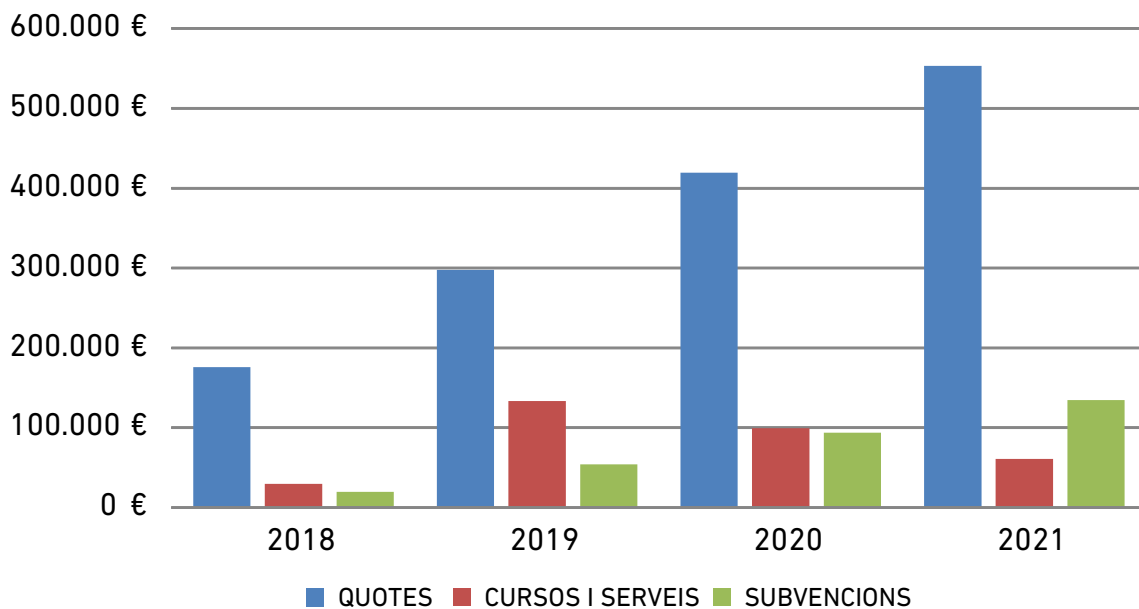


ALTRES - IMPREVISTOS I RESERVES				
Any	2018	2019	2020	2021
Altres	29.359,81 €	9.704,26 €	2.350,54 €	7.212,69 €
Imprevistos i reserves	0,00 €	0,00 €	50.000,00 €	61.904,33 €

S'inclou la partida 'altres' i 'imprevistos i reserves' per ajudar a la comprensió de l'informe.
Altres inclou: assegurances, tributs, comissions, avals, préstecs i retorn de deutes.

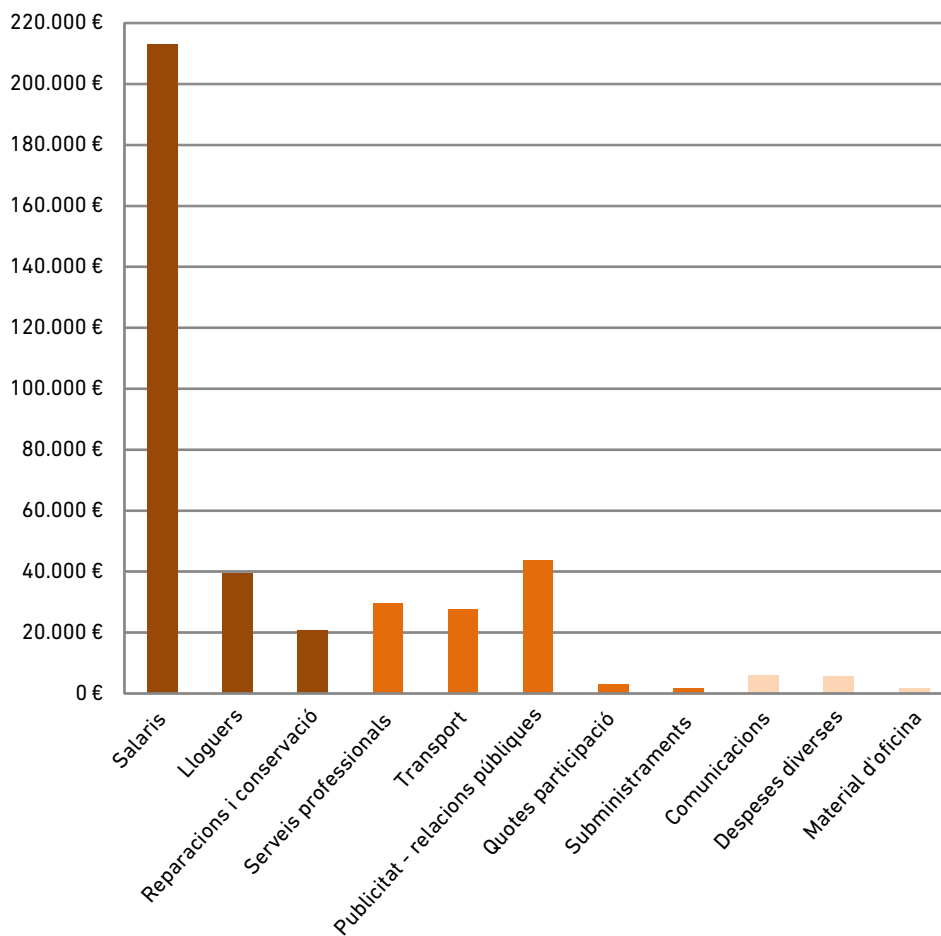
PRINCIPALS FONTS D'INGRESSOS				
	2018	2019	2020	2021
TOTAL	224.983,27 €	501.724,52 €	612.779,05 €	748.612,18 €
Quotes	175.836,00 €	297.596,00 €	419.555,71 €	553.102,37 €
Cursos i serveis	29.556,00 €	133.423,79 €	99.334,00 €	61.080,00 €
Subvencions	19.591,27 €	54.204,73 €	93.889,34 €	134.429,81 €
		Altres: 16.500 €		

PRINCIPALS INGRESSOS



DESPESES PRIMER SEMESTRE 2022	
Salaris	213.008,25 €
Lloguers	39.696,63 €
Reparacions i conservació	20.722,66 €
Serveis professionals	29.709,64 €
Transport	27.724,33 €
Publicitat - relacions públiques	43.840,96 €
Quotes participació	3.213,80 €
Subministraments	1.956,59 €
Comunicacions	6.271,54 €
Despeses diverses	5.614,18 €
Material d'oficina	1.823,11 €

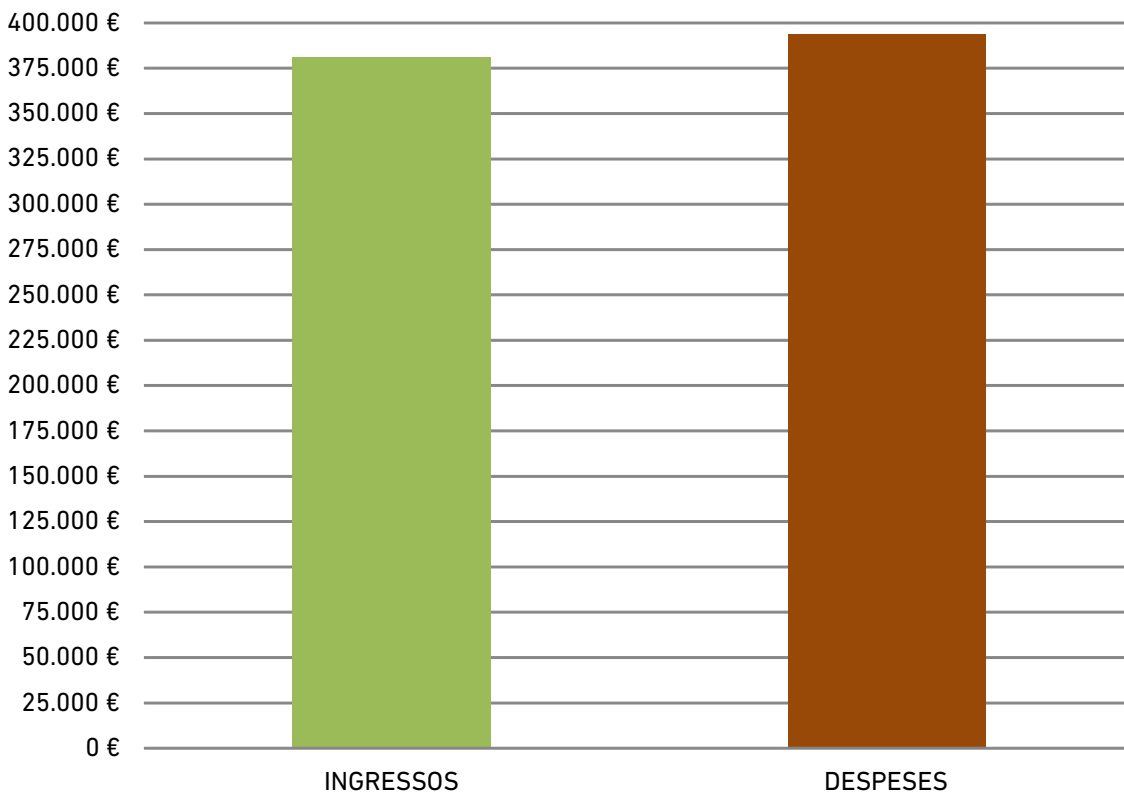
DESPESES PRIMER SEMESTRE 2022



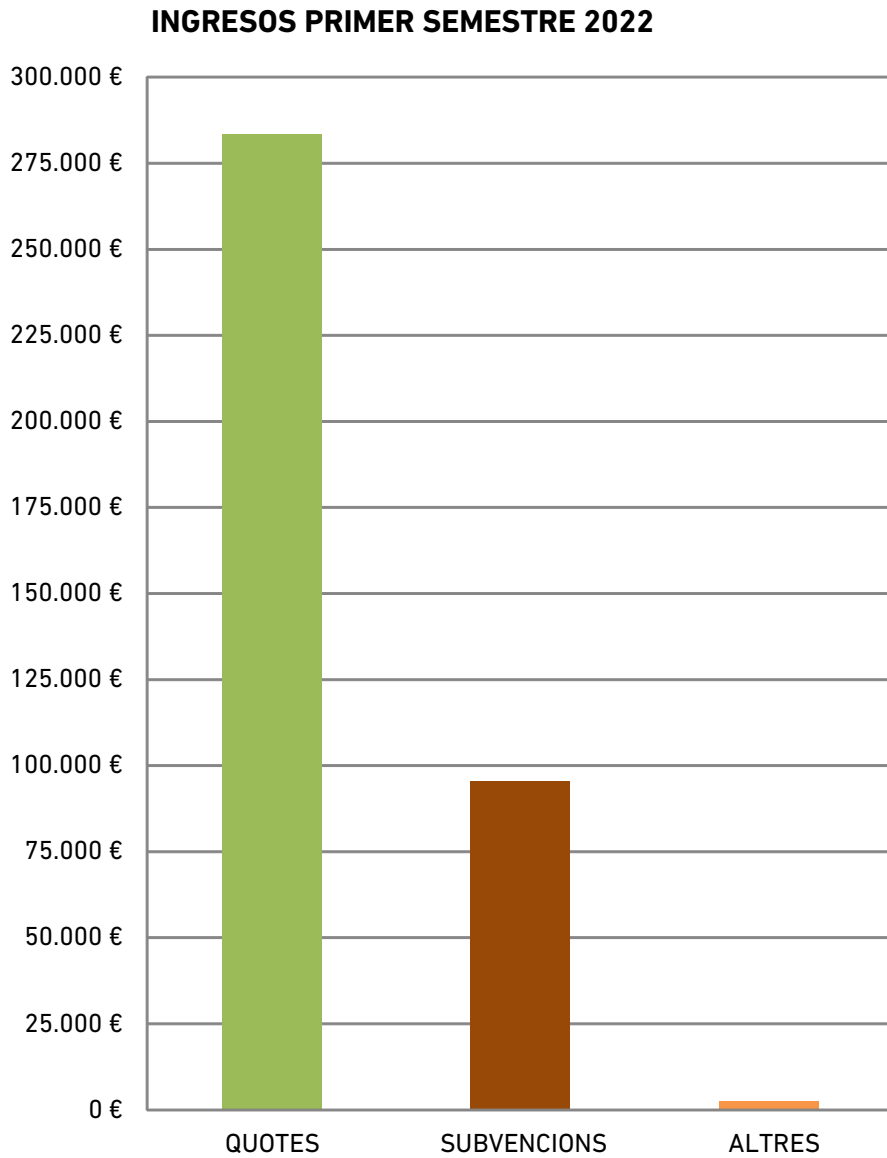
INGRESSOS DESPESES PRIMER SEMESTRE 2022

PRIMER SEMESTRE 2022	
INGRESSOS	381.211,76 €
DESPESES	393.581,69 €

INGRESSOS DESPESES PRIMER SEMESTRE 2022

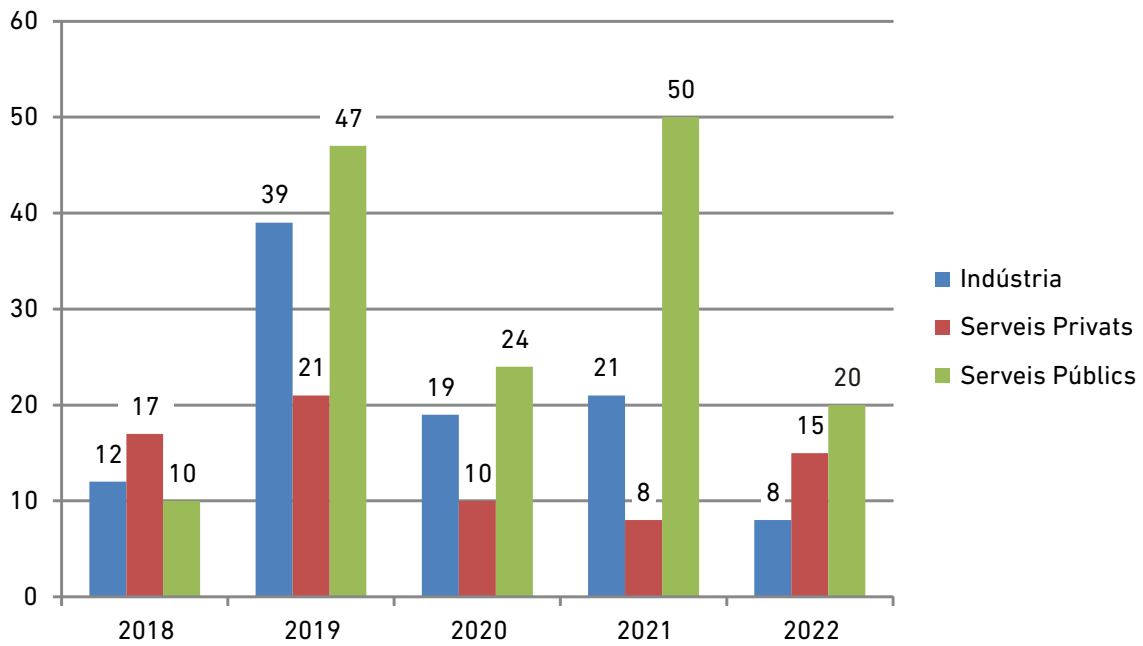


INGRESSOS PRIMER SEMESTRE 2022	
QUOTES	283.300,94 €
SUBVENCIONS	95.424,67 €
ALTRES	2.486,15 €

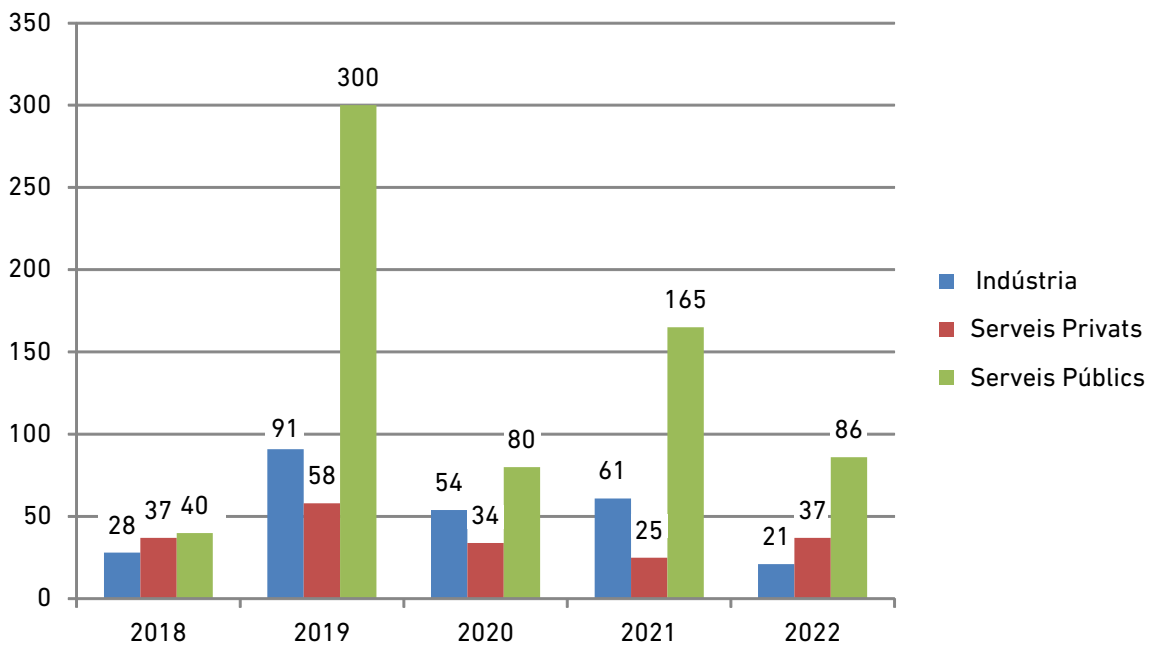


b/ Eleccions

El número d'eleccions on hem participat durant aquests anys és el següent:

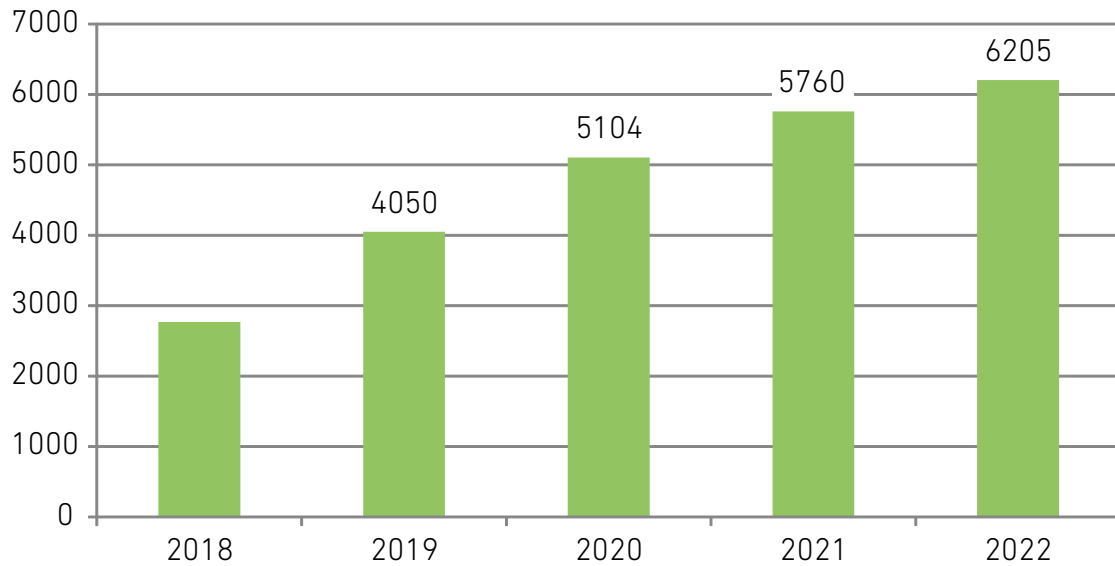


El nombre de representants obtinguts durant aquest període és el següent:

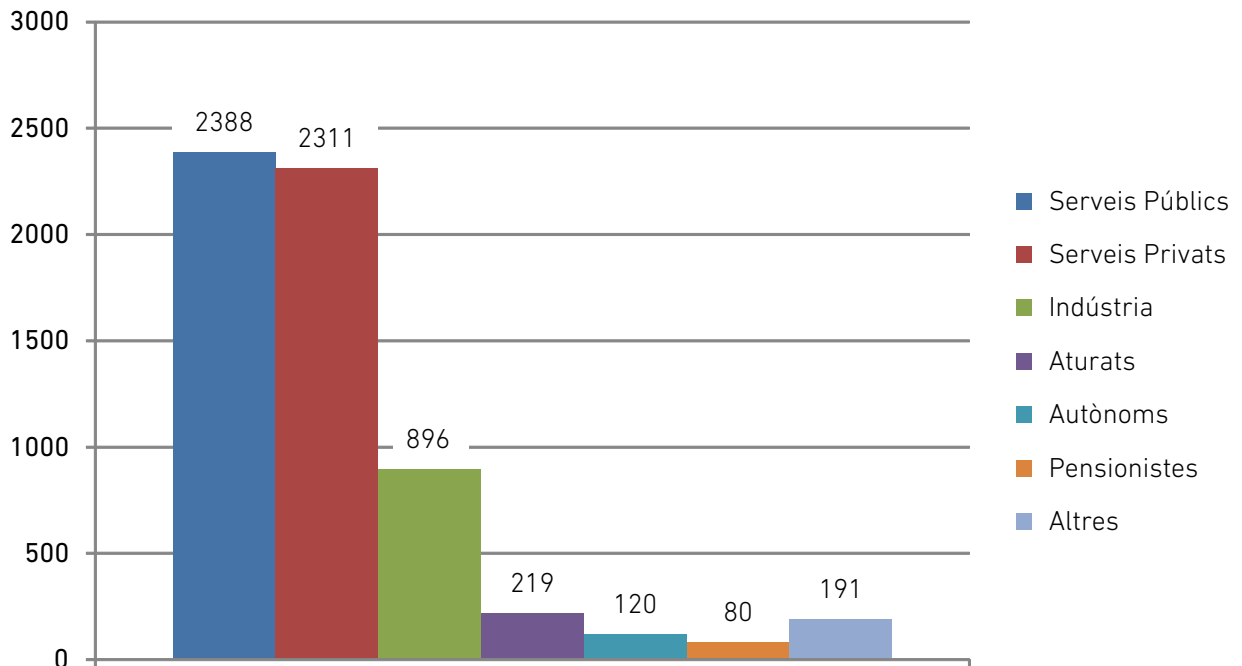


c/ Afiliació

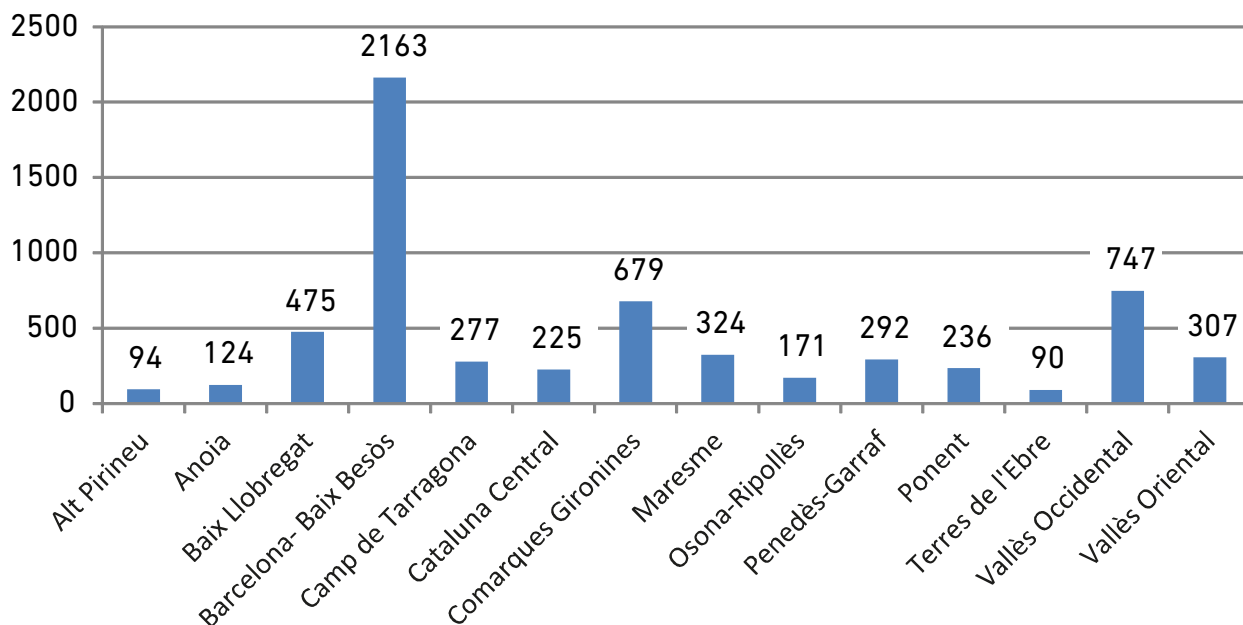
L'evolució de creixement de l'afiliació des de l'any 2018 és la següent:

Afiliació

La distribució de l'afiliació per federacions és la següent:



La distribució de l'afiliació per unions territorials és la següent:



d/ Comunicació

1. Web:

Visites al web (juliol 2018-octubre 2022): 1.972.221.

2. Twitter:

Nombre de piulades (juliol 2018-octubre 2022): 3708

Seguidors/es juliol 2018: 27.240

Seguidors/es octubre 2022: 34.000

Visualitzacions mitjanes de les piulades 2018 (gener a octubre): 44.340

Visualitzacions mitjanes de les piulades 2022 (gener a octubre): 108.6100

Nous/ves seguidors/es 2018 (gener a octubre): 5.130

Nous/ves seguidors/es 2022 (gener a octubre): 11.460

3. Instagram

112 continguts

1284 seguidors/es

4. Youtube

Increment de 440 subscriptors/es

37.000 visualitzacions de vídeos

2.300 hores de visualitzacions de vídeos

S'han publicat 99 vídeos

4. Facebook

S'han publicat 145 continguts nous

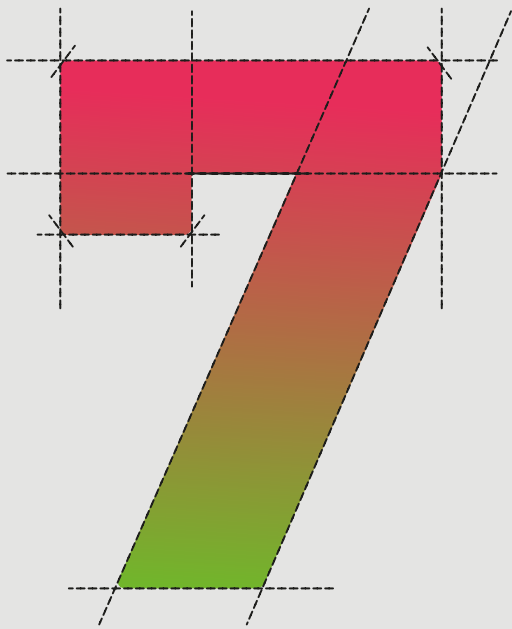
S'han incrementat 127 persones seguidores

5. Correus electrònics enviats

Notes de premsa enviades: 203

Correus electrònics a l'afiliació (generals o sectorials): 179

Correus electrònics enviats a col·lectius professionals: 397



Informe de gestió 2018/2022

VII Congrés Nacional

12 de novembre de 2022

Barcelona (Països Catalans)

INTER ///
SINDICAL

intersindical-csc.cat