

**LA ECONOMÍA
SOLIDARIA
ENSEÑA EL
CORAZÓN**

**BUENAS
PRACTICAS
DE LAS
ORGANIZACIONES
PARA UNA
ECONOMÍA
SOLIDARIA Y
FEMINISTA**



La Economía Social y Solidaria enseña el corazón: Buenas prácticas de las organizaciones para una Economía Solidaria y Feminista.

Diciembre 2022

REAS Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria

info@reas.red

reas.red

economiasolidaria.org-feminismos

@Reas_Red

Coordinación y redacción de contenidos: Comisión de Feminismos Interestatal de REAS Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria

Colabora:



Licencia: Atribución-No Comercial-Compartir Igual 3.0

Este documento está bajo una licencia de Creative Commons. Se permite libremente copiar, distribuir y comunicar públicamente esta obra siempre y cuando se reconozca la autoría y no se use para fines comerciales. Si se altera o transforma, o se genera una obra derivada, sólo podrá distribuirse bajo una licencia idéntica a ésta.

Licencia completa: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/deed.es>

Buenas Prácticas de las organizaciones para una Economía Solidaria y Feminista

¿POR QUÉ ESTE DOSSIER?

El proceso de articulación de la Economía Social y Solidaria (ESS) con la Economía Feminista (EF) dentro de las redes y organizaciones de REAS Red de Redes que se ha producido en los últimos años ha ayudado a fortalecer en última instancia las prácticas de las organizaciones y empresas de la ESS, **proponiendo la sostenibilidad de la vida como nuevo paradigma.**

Esta confluencia dio lugar a la creación de la comisión de feminismos de REAS Red de Redes (REAS RdR) en 2017 que tiene como objetivos:

- Enriquecer el discurso político y las estrategias y acciones de REAS desde los feminismos.
- Transformar y fortalecer a las entidades que conforman las redes de la economía solidaria para avanzar en el cambio hacia organizaciones feministas.
- Favorecer el intercambio de experiencias, herramientas, materiales y conocimientos entre los territorios de REAS Red de Redes.

Uno de los hitos clave que se ha impulsado desde esta comisión ha sido el análisis de los datos de la Auditoría/Balance Social de REAS Red de Redes que miden aspectos relacionados con la categoría género. **Este proceso ha dado como resultado la elaboración y publicación desde 2019 de los *Informes con perspectiva feminista de la Auditoría/Balance Social*.**

En el marco de este proceso se ha identificado la necesidad de poder **ofrecer una fotografía del conjunto de la red a través de datos cualitativos que aporten experiencias y ejemplos inspiradores**, para que el conjunto de empresas y redes de la ESS incorporen una mirada feminista en sus prácticas diarias.

Ha sido clave también el proceso de renovación de la **Carta de Principios de Economía Solidaria**, un trabajo de dos años que finalizó en 2022 y ha supuesto la actualización de sus contenidos, destacando la incorporación de una mirada más feminista y ecologista, acorde con los cambios que se han ido produciendo en el ámbito de las alternativas económicas transformadoras y en el propio movimiento de la Economía Solidaria.

Este dossier pretende, por tanto, facilitar el tránsito hacia una economía solidaria y feminista. En este sentido, hay un doble objetivo: por un lado, que las diferentes buenas prácticas aporten un valor añadido al conjunto de la ESS y REAS RdR, y por otro lado, visibilizar las entidades que realizan una labor cotidiana para lograr organizaciones que pongan la vida en el centro.

Buenas Prácticas de las organizaciones para una Economía Solidaria y Feminista

¿QUÉ TE VAS A ENCONTRAR?

El documento recoge **25 buenas prácticas de 8 territorios de todo el Estado, organizadas en 6 bloques o ámbitos**, aunque muchas experiencias se podrían adscribir a más de un bloque. En cada una de las fichas se puede encontrar el nombre de la entidad, el territorio, así como su web de referencia.

- **Conciliación y corresponsabilidad:** Hace referencia, por un lado, a aquellas medidas que facilitan a todas las personas de la organización la combinación del trabajo así como la vida personal y familiar; por otro lado, medidas que promuevan el reparto equilibrado de las responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades asociados a los cuidados y a la atención de las necesidades de la vida. En ese sentido, desde la ESS se pretende contribuir a la organización social de los cuidados desarrollando prácticas corresponsables con la sostenibilidad de la vida.
- **Organizaciones habitables:** Hace referencia a las medidas que promueven y visibilizan las tareas de cuidados y que ponen atención a los procesos y las relaciones (la forma de llevar a cabo las reuniones, las formas de comunicarse...).
- **Procesos de cambio organizacional.** Hace referencia a procesos de diagnóstico y aprendizaje colectivos que colocan en el centro del análisis y la reflexión la cultura organizacional, actuaciones que implican transformar los modos existentes de hacer y pensar.
- **Participación en los espacios de decisión.** Hace referencia a medidas que promueven la paridad en los espacios y órganos de decisión y que evitan asimetrías en la participación y el acceso a información, o la generación de liderazgos ocultos.
- **Comunicación inclusiva.** Hace referencia a medidas que promueven una comunicación con perspectiva feminista que evite sesgos y estereotipos (por razón de género, edad, origen...), garantizando la diversidad tanto dentro como fuera de las organizaciones.
- **Implementación de Planes de igualdad y Protocolos de prevención del acoso en las organizaciones:** Hace referencia a medidas y procesos encaminados a la elaboración de Planes de Igualdad y Protocolos para la prevención, detección y abordaje del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. En este bloque se contemplan diferentes experiencias ya sea por el tipo de empresa que lo ha llevado a cabo (Empresa de inserción, una red de entidades), el tipo de proceso o el tamaño de la organización.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

El vinculograma

ENTIDAD

Agintzari, S. Coop de Iniciativa Social

TERRITORIO

Euskadi

WEB

<http://www.agintzari.com/>

¿DÓNDE SURGIÓ LA EXPERIENCIA?

Una de las socias de la cooperativa venía detectando que el sistema de cuidados establecido históricamente por consanguineidad excluye, o no representa en igual medida, a todas las personas socias de la entidad. Esta visión es compartida por otras compañeras, quienes observan a su vez que el sistema de cuidados por consanguineidad, organizado desde el mundo laboral, no recoge las necesidades y realidades de las personas trabajadoras, debido a que excluyen los cuidados por motivos de afecto o por motivos sociales. No cuidamos a quien queremos, sino a quien se considera que debemos cuidar.

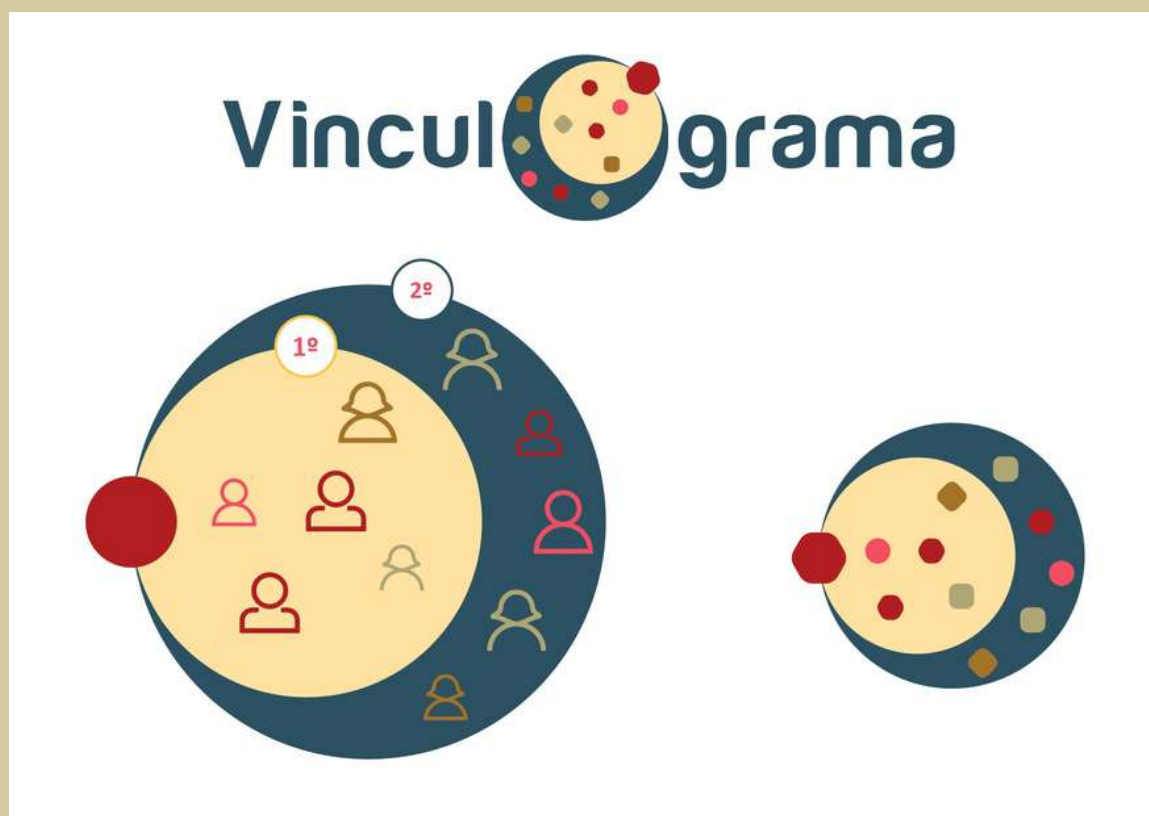
¿CUÁL HA SIDO EL PROCESO?

El proceso participado y autoiniciado por parte de compañeras dentro de la cooperativa, ha implicado en primer lugar la búsqueda de formas de cuidado “distintas” a través de la puesta en contacto con otras empresas tanto del mismo territorio, como de otros países y regiones, así como sindicatos y cooperativas similares.

En un segundo paso, ya que no se encontraron experiencias ni información significativas en el mapeo realizado, se realizó una justificación de la acción a realizar (un sistema de cuidados que incluya la parte relacional afectiva y la parte social), la búsqueda de un nombre, una metodología y un asesoramiento legal. Un vez finalizado este trabajo, se ha iniciado un proceso de pilotaje que incluyó una campaña de información entre las personas de la entidad y la apertura del proceso de inscripción.

CONCLUSIONES Y RETOS A FUTURO

- Este proceso supone un cambio de paradigma en la cultura organizacional de la entidad, en la que se apuesta por un modelo de organización habitable, y un cambio de paradigma innovador en el ámbito de la conciliación, ya que amplía la mirada sobre los vínculos afectivos y sociales como susceptibles de ser reconocidos en estos derechos de cuidados.
- La incorporación de este nuevo sistema de cuidados no ha provocado contratiempos, ni ha conllevado problemas que necesitaran de una intervención.
- Estamos trabajando en mejoras asociadas al sistema de cuidados del vinculograma: ampliación del número de personas, reducción del tiempo en el cual cambiar a las personas escogidas y analizar la posibilidad de incluir animales en este sistema de cuidados.



CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

El timón de la empresa sostenible

ENTIDAD

Germinando Iniciativas Socioambientales S. Coop. Mad.

TERRITORIO

Madrid

WEB

<https://germinando.es/>

¿DÓNDE SURGIÓ LA EXPERIENCIA?

El diseño de la herramienta fue parte del trabajo fin de curso de una de las socias de la cooperativa tras su participación en el Postgrado de Gestión y Promoción de Empresas de la Economía Social de la Universidad Complutense de Madrid. En palabras de sus trabajadoras es “una imagen gráfica que permite visualizar los distintos ámbitos que hay que tener en cuenta para integrar la teoría de los cuidados en un proyecto”. Es, por tanto, un instrumento muy visual que representa a la entidad desde el ámbito de gobernabilidad y que la lleva por el camino de la sostenibilidad ambiental, social y económica.

¿CUÁL HA SIDO EL PROCESO?

El buceo por los archivos de la cooperativa como parte del proceso de elaboración del trabajo fin de postgrado, implicó la búsqueda de actas de plenarios y documentos, que constituían el protocolo y los acuerdos tomados desde el 2010. Además, se realizó un trabajo de organización documental para englobarlos a las tres esferas en las que se divide el Timón: estructura, equipo profesional y cuidados. En este sentido, la herramienta está organizada en varios círculos concéntricos con diferentes gamas de colores que representan los ámbitos fundamentales para que la empresa se sostenga, no sólo la estructura y el equipo profesional, sino también la parte personal. De esta manera, se visibiliza la interdependencia entre las diferentes dimensiones y las tareas que ocupan cada espacio.

Tras un proceso de validación por parte del resto de las socias, hubo un proceso de diseño de la imagen en donde se utilizaron los colores primarios y finalmente se editó con la ayuda de Once Diez Central de Diseño. La herramienta tiene además un componente físico, existe materialmente, gracias a la cooperativa Altrapo, que colaboró en su confección para poder llevar la herramienta a los talleres que se han venido realizando.

CONCLUSIONES Y RETOS A FUTURO

- La importancia de los espacios de reflexión en las entidades, en donde cosechar los saberes y experiencias y poder sistematizarlos para ser más eficaces.
- La consciencia de las tres dimensiones de una entidad permite una mejor organización, participación y profesionalidad de las personas.
- El Timón de la sostenibilidad es una herramienta visual para trabajar la economía social y solidaria y la economía feminista, es decir para poner el bienestar de las personas por encima de los beneficios.



CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Ampliación del permiso para las personas trabajadoras

ENTIDAD

Coop57 SCCL, Servicios financieros éticos y solidarios

TERRITORIO

Andalucía, Aragón, Asturias, Catalunya, Euskadi, Galiza, Madrid.

WEB

<https://coop57.coop/>

¿DÓNDE SURGIÓ LA EXPERIENCIA?

Surge del debate y los principios de la Economía Feminista en los que poner el cuidado en el centro no se puede limitar al espacio individual y privado, siendo también una opción política colectiva asumirlo como responsabilidad común. Creemos que tenemos que tratar de dotarnos de mecanismos para corresponsabilizarnos del cuidado, entre los hogares, las comunidades, las organizaciones y las políticas públicas. La propuesta de la Comisión Feminista de Coop57 de ampliar los permisos para las personas trabajadoras de la organización, va en la dirección de poner la vida en el centro y desplazar los mercados de nuestras vidas. Las medidas deben pensarse a partir de las necesidades de cuidados, no de las necesidades de organización del tiempo de trabajo. En el mismo sentido, entendemos que es la persona trabajadora de acuerdo con las necesidades de cuidado en su hogar quien debe decidir cuándo y cómo organizar sus permisos.

¿CUÁL HA SIDO EL PROCESO?

Fue un trabajo que se realizó inicialmente entre el equipo técnico de la cooperativa y la comisión feminista de donde surgió la propuesta. Posteriormente, se informó y sometió a aprobación en los distintos órganos de participación de la entidad. Primero en los consejos rectores y después en las Asambleas. En mayo de 2016, se dio el primer paso aprobando un permiso paternal intransferible de 8 semanas ininterrumpidas o no durante el primer año de la criatura, siendo a cargo de la cooperativa las 6 semanas que no cubría la seguridad social en ese momento, con el fin de favorecer la igualdad en los cuidados de los recién nacidos. En el año 2021, se planteó un aumento de 6 semanas para el permiso de parentalidad (que a partir de ese año está regulado en 16 semanas), ininterrumpidas, o no, durante el primer año de la criatura, o el primer año de la adopción, para cualquier persona que trabaje en Coop57.

Creemos que aun no llegando a cubrir lo que consideraríamos óptimo, proporciona una mejora en los cuidados de la nueva vida que acaba de llegar, al mismo tiempo que se intentan respetar los criterios económicos y de viabilidad de Coop57. Esta ampliación también fue acordada por toda la cooperativa y ya se puede disfrutar.

CONCLUSIONES Y RETOS A FUTURO

- Asumir como cooperativa la ampliación de los permisos parentales es una forma de asumir colectivamente el cuidado.
- Ha supuesto una mayor visibilidad de las necesidades de cuidados y ha servido para que el debate se haya trasladado a toda la cooperativa.
- A futuro nos planteamos estudiar la posibilidad de contar con un permiso para cuidados, propios o de otras personas, más allá del momento de la llegada de una criatura, y generar, para ello, un fondo de contingencia que lo prevea.



ORGANIZACIONES HABITABLES

El sistema de las 5 guardianas

ENTIDAD

ColaBoraBora, Cooperativa de Iniciativa Social.

TERRITORIO

Euskadi

WEB

<https://www.colaborabora.org/>

¿DÓNDE SURGIÓ LA EXPERIENCIA?

Surge del proceso de transformación hacia una cooperativa de iniciativa social sin ánimo de lucro que fuese más consecuente con nuestras formas de funcionar y nuestras éticas; pero una cosa es una cooperativa y otra el cooperativismo. Desde el principio, sentimos que esa transformación necesitaba de tiempo, capacitación, formación y proceso para entender, asumir y asimilar los cambios. Por ello comenzamos un proceso de cambio organizacional.

¿CUÁL HA SIDO EL PROCESO?

La entidad Norgara nos acompañó a repensarnos, entendernos como cooperativa y hacer el tránsito entre un modelo de '2 socias y 3 asalariadas' a '5 socias cooperativistas'. En el final del proceso nos propuso una tarea para que todas adquiriésemos un compromiso con el cuidado y mantenimiento de la nueva organización: establecer una serie de reuniones en las que hablar de diferentes aspectos de la cooperativa. Las premisas eran:

- Las reuniones hablarían de: economía, planificación, estrategia, aprendizajes vinculados a los proyectos, e implicaciones del trabajo en nuestras vidas.
- Las reuniones debían tener lugar dentro de la jornada laboral y haríamos 2 por año (de cada).
- Cada persona debería liderar una de las reuniones (nos plantearon una distribución de personas y reuniones). Estos liderazgos rotarían cada año.
- Todas las personas participamos en todas las sesiones.

A cada reunión le sumamos 'nuestras formas de hacer'. En ColaBoraBora hacemos desde la creatividad aplicada, el uso de otros lenguajes que no fuesen sólo verbales, el juego como herramienta de descubrimiento-aprendizaje-creación, la co-creación y la inteligencia colectiva. Algo así como 'aplicarnos nuestra propia medicina', además de compartir esta idea con organizaciones cercanas en la que la mayoría de las veces, nos devolvían una mayor consciencia del valor del ejercicio de lo que nosotras teníamos presente.

Actualmente, en la cooperativa, somos 3 socias trabajadoras y 2 asalariadas (casi 2 años de antigüedad ambas). Desde el primer momento se han incorporado a este ejercicio de las guardianas, integradas como una socia más.

Esta es la distribución de este año: 3 reuniones económicas al año (1 hora), 2 reuniones estratégicas, 1 reunión de vida (3 horas + comida), 1 reunión de aprendizajes (3 horas + comida), 8 reuniones de planificación (1 hora) (una mensual salvando periodos vacacionales): que insertamos en las reuniones semanales de coordinación de los lunes, haciendo que estas duren hora y media.

CONCLUSIONES Y RETOS A FUTURO

- Se ha realizado un ajuste de la cantidad de reuniones y la duración de las mismas: Actualmente comenzamos el año natural con una reunión de organización en la que calendarizamos todas las reuniones y sorteamos las personas que liderarán cada una de ellas y quienes les ayudarán en el rol. También hemos acordado que una persona lidera pero otra le ayuda en la tarea.
- El valor principal de este ejercicio radica en la consciencia sobre la cooperativa, la corresponsabilidad sobre el mantenimiento de la misma y la distribución de tareas de cuidados independientemente del puesto/labor productiva.
- Esta práctica permite el acceso a la información relevante (economía, tipo y nombre de clientes y colaboradoras, alianzas, redes, etc.), a la toma de decisiones consensuada, y a una participación inclusiva.
- Conlleva una mayor exigencia (horas no facturables que afectan al precio/hora de los proyectos), pero repercute en la cohesión de la organización, la interacción y relación de quienes la habitan, estrecha lazos y ayuda al sentido de pertenencia.



ORGANIZACIONES HABITABLES

Una comunicación fluida para poner la vida en el centro

ENTIDAD

Errotik Cooperativa Feminista de Iniciativa Social

TERRITORIO

Euskadi

WEB

<https://www.errotik.org/>

¿DÓNDE SURGIÓ LA EXPERIENCIA?

Surge desde la propia cooperativa, como un proceso autoiniciado, con el objetivo de poder mantener una comunicación fluida con las personas trabajadoras y escuchar sus necesidades para generar un ambiente cómodo, contribuyendo a poner la sostenibilidad de la vida en el centro.

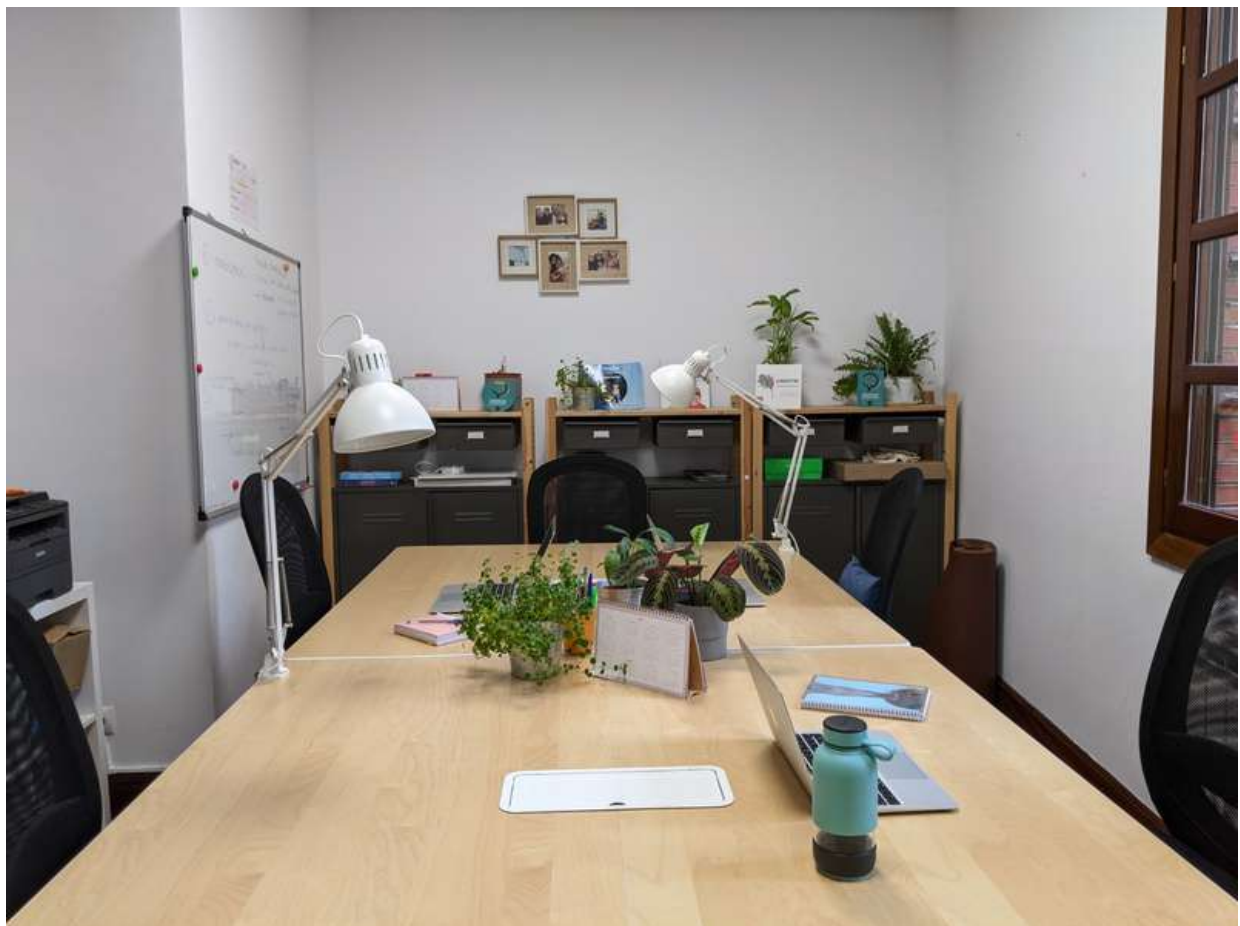
¿CUÁL HA SIDO EL PROCESO?

Establecer una serie de espacios de coordinación y comunicación entre las personas de la cooperativa.

- Reuniones semanales del equipo: Todos los viernes se realiza una reunión del equipo sobre: cómo estamos, cómo ha ido la semana y qué tenemos para la siguiente semana.
- Reuniones individuales trimestrales: espacio más íntimo e individualizado con dos de las socias por cada trabajadora. Se abordan las siguientes cuestiones: ¿Cómo estás? ¿Cómo valoras el trabajo hecho en estos 3 meses?, ¿Qué puede hacer la cooperativa para facilitarte las cosas o para que estés mejor?
- Reuniones grupales trimestrales: (después de las individuales): 1. Dinámicas corporales y grupales para conectar desde el placer y lo lúdico; 2. Reflexiones personales y grupales de cómo ha ido el trimestre. 3. Explicación de los proyectos de la cooperativa (por definir, en curso, por comenzar) para definir el equipo de cada proyecto y sus funciones. 4. Momento para dudas, aclaraciones, reflexiones, etc.
- Sesiones de saberes compartidos: El último viernes del mes, (según las disponibilidades) una persona del equipo comparte conocimientos propios que pueden ser funcionales e interesantes a las otras personas del equipo.

CONCLUSIONES Y RETOS A FUTURO

- Hay que dedicar mucho tiempo y mucho espacio para tener una comunicación integral, desde una perspectiva feminista. Implica tanto trabajo que muchas veces nos desborda.
- Creemos que es necesario, pero poner en práctica la teoría feminista y tener en cuenta la sostenibilidad de la vida supone ir a contracorriente de los principios que rige el mercado laboral en el que nos encontramos: vivimos diariamente la tensión entre la sostenibilidad de la vida y la sostenibilidad económica de una empresa en el sistema capitalista.



ORGANIZACIONES HABITABLES

Gestión del tiempo para el cuidado y autocuidado

ENTIDAD

Asociación Domitila Hernández, Igualdad de oportunidades y sostenibilidad

TERRITORIO

Canarias

WEB

<https://www.asociaciondomitila.com/>

¿DÓNDE SURGIÓ LA EXPERIENCIA?

Entre las diversas acciones que llevamos a cabo desde la Asociación, se encuentran algunas dirigidas al cuidado y autocuidado, específicamente destinadas a trabajar con las mujeres a las que atendemos y que se recogen en un decálogo de buenas prácticas para la conciliación laboral y la corresponsabilidad.

Estas medidas surgen de la detección de necesidades de las mujeres que atendemos para ir focalizando el uso del tiempo tanto para el trabajo, cuidado de hijos e hijas o familiares a su cargo, como para su ocio y tiempo libre. Surge, por tanto, la necesidad de orientar acciones que les permitan y ayuden a gestionar mejor el tiempo para el cuidado y su autocuidado, especialmente éste último tan olvidado.

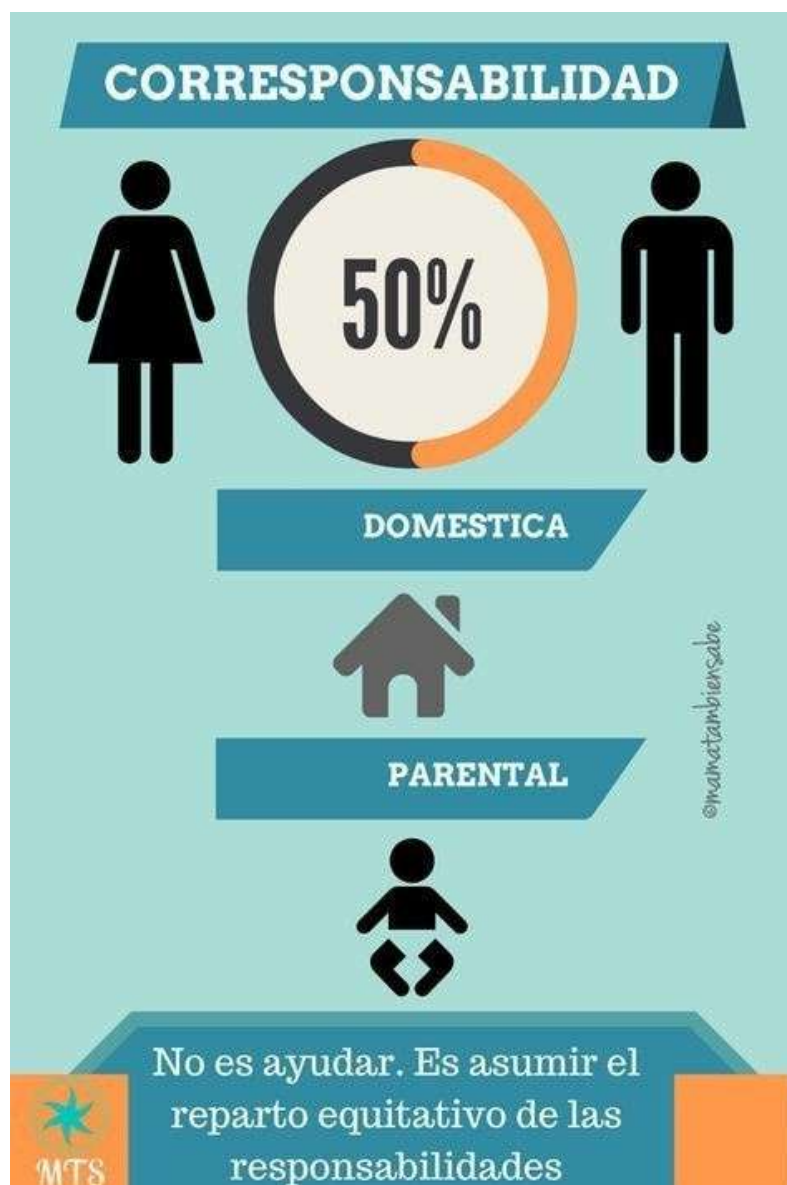
¿CUÁL HA SIDO EL PROCESO?

Disponemos de acciones para fomentar la corresponsabilidad y la conciliación dirigida al colectivo que atendemos, especialmente con los y las menores con quienes realizamos más incidencia de modo que se asienten las bases futuras para relaciones más equitativas e igualitarias.

Dentro del equipo de trabajo tenemos también una red de cuidados, donde ofrecemos formación con perspectiva de género e igualdad, tanto interna para las personas trabajadoras, como para organizaciones externas. Desde hace dos años hemos recogido oficialmente estas acciones en un documento.

CONCLUSIONES Y RETOS A FUTURO

- Se ha partido de la Economía del Cuidado, desarrollando acciones de corresponsabilidad con perspectiva de género para que la persona trabaje con el entorno laboral y con una misma.
- Buscamos crear bancos de tiempo para que las personas con las que trabajamos tengan una mejor organización de las tareas tanto familiares como laborales, de corresponsabilidad de los trabajos y de autocuidados de una misma, donde tengan tiempo para atenderse a sí mismas.
- Dotar estas acciones de cuidado y corresponsabilidad de más contenido, mantenerlas en el tiempo, extrapolarlas a todas las personas trabajadoras de la organización, de las personas a las que atendemos y especialmente con las menores, donde todo se aplica con perspectiva de género.



ORGANIZACIONES HABITABLES

El diario de los deseos

ENTIDAD

lacta cooperativa de trabajo sin ánimo de lucro

TERRITORIO

Catalunya

WEB

<https://www.iacta.coop/es/>

¿DÓNDE SURGIÓ LA EXPERIENCIA?

Surge de diversas necesidades de las socias de la cooperativa. Desde los distintos momentos vitales de cada una de nosotras necesitábamos poner en común, e incluso calendarizar, las pulsiones personales y profesionales para que la organización las tuviera en cuenta. Se trataba de ser más felices, de saber en qué punto está la otra persona y también de poner en común el camino que la cooperativa debía seguir y coincidir todas hacia su consecución, sabiendo que hablábamos de lo mismo.

¿CUÁL HA SIDO EL PROCESO?

De forma anual, coincidiendo con una asamblea, nos dedicamos un tiempo a la reflexión personal y nos preguntamos: ¿Qué es lacta para ti? ¿Cómo ves lacta en 5 años? ¿Cómo te ves tú en 5 años (sea en la cooperativa o no). Después hay una puesta en común y desde ahí fijamos la problematización (si es que la hay), desde perspectivas profesionales (personales y colectivas) hasta necesidades personales o familiares. De aquí extraemos las necesidades y vemos cuáles de ellas pueden transformarse en colectivas (o deben ser colectivas). Este debate nos sirve también para fijar los objetivos anuales y de plan estratégico de los próximos 3 años.

CONCLUSIONES Y RETOS A FUTURO

- El objetivo principal es el de bienestar de las socias. Pero de forma transversal nos sirve para medir la pulsión de los conflictos que pueda haber ocultos o sin solucionar.
- Nos sirve para conocernos más, para saber en qué punto se encuentra la otra y para conformar una misma idea de lo que es lacta, de lo que queremos como cooperativa y si todas entendemos lo mismo cuando decimos adónde queremos llegar.
- Nuestro reto de futuro sería el de generar un verdadero debate sobre las necesidades personales con el fin de poder fijar tiempos de trabajo, flexibilidades e incluso salarios en función de necesidades, sean de cuidado o de autocuidado, etc.



PROCESOS DE CAMBIO ORGANIZACIONAL

Viajando por lo invisible

ENTIDAD

Mugarik Gabe

TERRITORIO

Euskadi

WEB

<https://www.mugarikgabe.org/es/>

¿DÓNDE SURGIÓ LA EXPERIENCIA?

Esta iniciativa surge del proceso de cambio organizacional feminista que en Mugarik Gabe llevamos realizando desde hace años, con la idea de seguir profundizando en estos procesos, pero en este caso, centrándonos en trabajarlo junto a otras organizaciones que tienen los mismos objetivos y también apostando por experimentar buenas prácticas de algunas de estas organizaciones, para entre todas sacar nuevos aprendizajes.

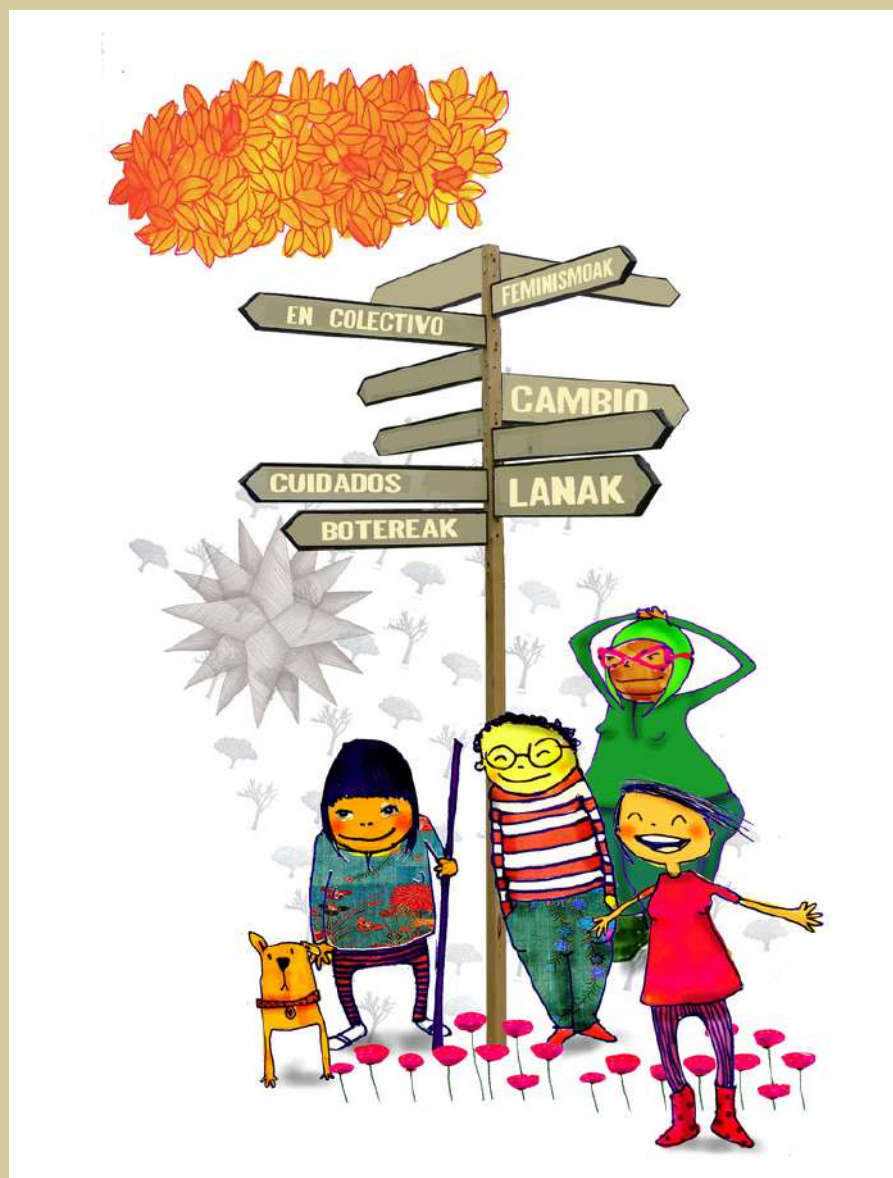
¿CUÁL HA SIDO EL PROCESO?

Iniciamos un proceso de búsqueda de buenas prácticas de cambio organizacional feminista en diferentes entidades de todo el estado. Seleccionamos 6 buenas prácticas, que posteriormente algunas organizaciones pusimos en práctica en nuestras entidades. Finalmente, volvimos a encontrarnos para compartir avances, dificultades y aprendizajes, siempre desde experiencias concretas, pero con el objetivo de profundizar en procesos a largo plazo con impactos en la transformación feminista.

Este proceso ha tenido partes de puesta en práctica en cada una de nuestras organizaciones, momentos de intercambio y construcción colectiva y también momentos de apertura a otras entidades del tercer sector.

CONCLUSIONES Y RETOS A FUTURO

- Ha sido importante la idea de profundizar juntas en la idea del cambio organizacional feminista, con énfasis en su carácter transformador.
- La apuesta por la experimentación, la construcción de aprendizajes desde las prácticas.
- La apuesta por la construcción colectiva y la generación de materiales pedagógicos y en formatos atractivos que se conviertan en herramientas para otras organizaciones para seguir experimentando.
- Es un proceso que sigue vivo, en el último año hemos añadido una nueva fase, que continua el proceso, en este caso centrándose en los cuidados:
<https://viajandoporloinvisible.mugarikgabe.org/es/cuidandonos>.



PROCESOS DE CAMBIO ORGANIZACIONAL

Proceso de cambio organizacional pro-equidad de género BIZIGARRI y figura de referente de género

ENTIDAD

REAS Euskadi

TERRITORIO

Euskadi

WEB

<https://reaseuskadi.eus/>

¿DÓNDE SURGIÓ LA EXPERIENCIA?

En 2014 REAS Euskadi institucionaliza dentro de su estructura la figura de referente de género para disponer de una persona de referencia dentro de la organización encargada de coordinar las acciones de incorporación y transversalización de la perspectiva de género y de construcción de alianzas con el movimiento feminista desde la convicción de que la Economía solo será solidaria si es feminista. Esta figura es la responsable de la dinamización de Ekosolfem, el grupo que trabaja la propuesta feminista para la red y que ha sido clave en la puesta en marcha del proceso BIZIGARRI.

¿CUÁL HA SIDO EL PROCESO?

BIZIGARRI se enmarca en lo que se entiende como Proceso de cambio organizacional pro-equidad de género, actuaciones de reflexión en el seno organizacional que suponen transformar los modos existentes de hacer y pensar, con el objetivo de eliminar las desigualdades de género que se producen en cualquiera de los ámbitos de funcionamiento de una organización: estrategias, estructuras, sistemas de trabajo, políticas, cultura organizacional, etc. BIZIGARRI se ha articulado en dos grandes momentos: Autodiagnóstico y Planificación.

Estas medidas se recogen en el Plan BIZIGARRI-prorrogado a 2023- que trata de incidir en 3 grandes ejes: Por un lado, el seguir profundizando en la apuesta feminista de REAS Euskadi y trasladarla a todas sus estructuras y organizaciones miembro, en segundo lugar, el abordar los modelos y espacios para la participación y comunicación desde una mirada feminista. En último lugar, el transformar las dinámicas y formas de organización del trabajo en el equipo, desde una reflexión integral y sistémica en la que se pueda trabajar específicamente la gestión de conflictos.

En su último año de ejecución, el Plan BIZIGARRI se propone abrir varios procesos: elaboración de un protocolo de prevención, identificación y atención a las violencias machistas, reflexión en torno a la política laboral (acompañamiento a personas trabajadoras) desde criterios feministas y valores de la Economía Solidaria, consolidación de un equipo de trabajo corresponsable, cohesionado y horizontal, reflexión (y diseño de medidas concretas) para incrementar la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones de la red.

CONCLUSIONES Y RETOS A FUTURO

- Lograr que este esté presente en todos los ámbitos de la organización y sea protagonizado por todas las personas que componemos la red.
- Posibilitar una mayor participación y apropiación del proceso y, para ello, tratamos de insertarlo en todos nuestros espacios.
- Avanzar en la corresponsabilidad de su implantación y liderazgo es uno de los principales retos que nos planteamos a futuro.



PROCESOS DE CAMBIO ORGANIZACIONAL

EL RUSC (La colmena), Diagnosis interna de transición feminista a l'Esberla

ENTIDAD

L'Esberla

TERRITORIO

Catalunya

WEB

<https://www.esberla.cat/>

¿DÓNDE SURGIÓ LA EXPERIENCIA?

Desde hace dos años, en l'Esberla, estamos debatiendo e investigando como llevar a la práctica una transformación feminista real, donde la vida y la diversidad de necesidades se pongan en el centro del proceso laboral, fuera de los cánones que marca el modelo capitalista – productivista – patriarcal.

Nuestra experiencia nos ha enseñado que, para sostener las diferentes necesidades de la cooperativa, tenemos que ser capaces de encontrar un equilibrio entre las dimensiones que configuran el ecosistema del proyecto: la individual, la colectiva, la cooperativa y la comunitaria. Para nosotras, la clave es velar por el proyecto compartido, donde todas las personas que formamos parte participamos y sentimos nuestra cooperativa. Si todas consensuamos una dirección, seremos capaces de corresponsabilizarnos para poder sostener las necesidades globales.

Desde esta premisa y reflexiones, nace EL RUSC una metodología y herramienta de evaluación que hemos creado internamente para incorporar la mirada y la práctica feminista en el día a día de nuestra cooperativa. Con EL RUSC visibilizamos que es posible crear y consolidar entidades feministas que vivan y crezcan a contracorriente del sistema actual.

¿CUÁL HA SIDO EL PROCESO?

El proceso ha implicado varias fases.

FASE 1, Definiendo los cuidados en L'ESBERLA: Hemos tenido un debate muy potente e intenso dónde hemos escuchado diferentes voces teóricas y prácticas alrededor de los cuidados y hemos acabado estableciendo un posicionamiento como cooperativa en relación a los cuidados y si los hacemos en nuestra entidad. Este ejercicio lo hemos hecho también teniendo en cuenta la historia de los cuidados en l'Esberla y la experiencia de otras cooperativas feministas.

FASE 2, Definiendo EL RUSC, Transitando hacia una organización feminista: empezamos a desarrollar los marcos de actuación de EL RUSC y como se transforma en una herramienta aplicable en l'Esberla a través de una diagnosis inicial y evaluación individual.

FASES 3, Prueba Piloto: Una vez elaborada la herramienta, la llevamos a la práctica internamente para testear y ver si nos funciona y qué aspectos hay que mejorar del proceso.

CONCLUSIONES Y RETOS A FUTURO

- EL RUSC es una herramienta que permite evaluar y orientar de manera holística el sistema de l'Esberla desde una perspectiva feminista para transitar hacia una vida más vivible, justa y consciente.
- Esta propuesta se basa en nuestra experiencia y nuestras necesidades así como en el trabajo hecho por otras organizaciones feministas que nos han inspirado en el desarrollo del proyecto.
- Algunas reflexiones internas que nos han surgido durante el proceso: Hace falta que seamos conscientes de la dificultad de implementar dinámicas feministas cuando vivimos en una sociedad capitalista y patriarcal que nos hace remar en contra, e invertir muchas energías y recursos en la transición de nuestro modelo.
- Hace falta que seamos conscientes que no hay fórmulas mágicas ni modelos fijas para desarrollar una práctica feminista. Cada organización lo podrá hacer desde diferentes perspectivas según: número de socias, sector de actividad, territorio, modelo organizativo, sostenibilidad económica, relación con la comunidad, momentos vitales de las personas, etc.



PROCESOS DE CAMBIO ORGANIZACIONAL

Reglamento de régimen interno en clave feminista

ENTIDAD

Feitoría Verde

TERRITORIO

Galiza

WEB

<https://feitoriaverde.com/>

¿DÓNDE SURGIÓ LA EXPERIENCIA?

Somos una cooperativa "mini" (2 socias y una trabajadora), con una línea de trabajo transversal en todos nuestros proyectos ligada a la igualdad de género y los feminismos, y una dinámica interna en la que intentamos integrar esta lógica de la forma más orgánica posible. Sin embargo, muchas de las cuestiones que estábamos trabajando, aunque parte de acuerdos tácitos, no estaban recogidas en ningún lado.

¿CUÁL HA SIDO EL PROCESO?

En mayo de 2022 iniciamos un proceso de acompañamiento con la cooperativa gallega 50pés, para mejorar en el funcionamiento interno de la cooperativa.

Hay que tener en cuenta que, aunque Feitoría Verde tiene 10 años, había personas dentro de la entidad que llevaban trabajando solo 2 años de manera conjunta, por lo que teníamos muchos engranajes que ajustar y decisiones por tomar. De hecho, el trabajo de facilitación que hicieron desde la consultora 50pés se basó en la construcción de un reglamento de régimen interno en clave feminista en dónde se recogen diferentes cuestiones sobre conciliación y corresponsabilidad entre otras. Durante 6 sesiones facilitadas fuimos debatiendo y recogiendo en un documento aquellos acuerdos relativos al funcionamiento de la cooperativa. En la actualidad, estamos ultimando los últimos detalles del documento.

CONCLUSIONES Y RETOS A FUTURO

- Destacamos el ejercicio de repensar e incorporar a la lógica económica interna, la distribución del trabajo productivo y reproductivo, incorporando en éste último todo lo que tiene que ver con los cuidados y el "sostener" a las personas que hacemos parte de este proyecto.
- En el futuro la guía pueda servir para el proceso de crecimiento (o no) de la cooperativa.



PROCESOS DE CAMBIO ORGANIZACIONAL

Hacia una red sostenible y cuidadora

ENTIDAD

REAS País Valencià

TERRITORIO

País Valencià

WEB

<https://reaspaisvalencia.org/>

¿DÓNDE SURGIÓ LA EXPERIENCIA?

La idea surge a raíz de la propuesta de una persona investigadora cercana a la red para iniciar un proceso participativo de reflexión-acción inspirado en los procesos de cambio organizacional feminista que se estaban impulsando en otros territorios como Euskadi. La propuesta llegó en un momento en el que la red estaba iniciando un proceso de revisión interna de la estructura, creación de algunos protocolos y establecimiento del primer plan estratégico, por lo que se consideró una gran oportunidad el iniciar este proceso acompañadas de una persona externa que lo facilitara.

¿CUÁL HA SIDO EL PROCESO?

El proceso “Cap a una REAS País Valencià sostenible i cuidadora” (Hacia una REAS PV sostenible y cuidadora) ha seguido la metodología de los procesos de cambio organizacional pro-equidad de género, con el objetivo de hacer de REAS un lugar más habitable para todas las personas y entidades de la red, además de más coherente con su discurso y posicionamiento político. Durante un año (atravesado por las restricciones sociosanitarias) se inició el proceso de diagnóstico (en diciembre 2019) sobre la realidad de la organización y se estableció un plan de acción con aquellas líneas y actividades que se consideraron necesarias para acercarnos al objetivo propuesto. Como fruto del proceso, se impulsaron 4 líneas principales de trabajo.

CONCLUSIONES Y RETOS A FUTURO

- El nivel de impacto e influencia del proceso en la organización es alto, no tanto por el nivel de ejecución de las acciones realizadas, sino también por “desbordar” lo previsto y convertirse en un proceso mucho más amplio de transformación de la organización y también de las personas que la integran: mayor incorporación del feminismo a la identidad de REAS, un cambio en las formas de hacer y habitar (nuevas formas de participación, cambios en la estructura, protocolos de acogida y acompañamiento) y un mayor nivel de consciencia organizacional sobre el poder y la reproducción de desigualdades en REAS.
- Los elementos que facilitaron el proceso fueron la participación de un grupo de entidades y personas sensibilizadas en estos temas y con una gran motivación por aprender e impulsar cambios, el deseo de continuar con el proceso y la metodología participativa y feminista a través de la cual se llevó cabo. Destaca la importancia de recibir el acompañamiento y facilitación de una persona preparada y de contar con recursos. Hay que destacar que estos encuentros presenciales sirvieron para estrechar las relaciones entre las entidades participantes.
- Como limitaciones, hay que destacar en primer lugar que todo el planteamiento temporal del proceso se vio afectado por la pandemia, lo que lo interrumpió por un tiempo y retrasó su ejecución. La falta de financiación en la segunda fase fue también una gran limitación tanto para este proceso como para la construcción de una estructura que sostenga el trabajo de la red. El nivel de apropiación del plan fue alto en su momento por parte de las participantes del proceso, pero no profundo, fruto de una escasa legitimidad por parte de algunas entidades de la red que no participaron, a pesar del apoyo de la Junta Directiva.
- Como retos, planteamos principalmente la legitimación del proceso, su transmisión y la reapropiación de las acciones del plan por parte de las nuevas personas que conforman la entidad y la gobernanza, además de generar una estructura capaz de sostener la ejecución de las acciones y seguir indagando en la transformación feminista y en la gestión del conflicto.



PARTICIPACIÓN EN ESPACIOS DE DECISIÓN

Por una participación equitativa y de calidad en la Junta Directiva

ENTIDAD

Reas Euskadi

TERRITORIO

Euskadi

WEB

<https://reaseuskadi.eus/>

¿DÓNDE SURGIÓ LA EXPERIENCIA?

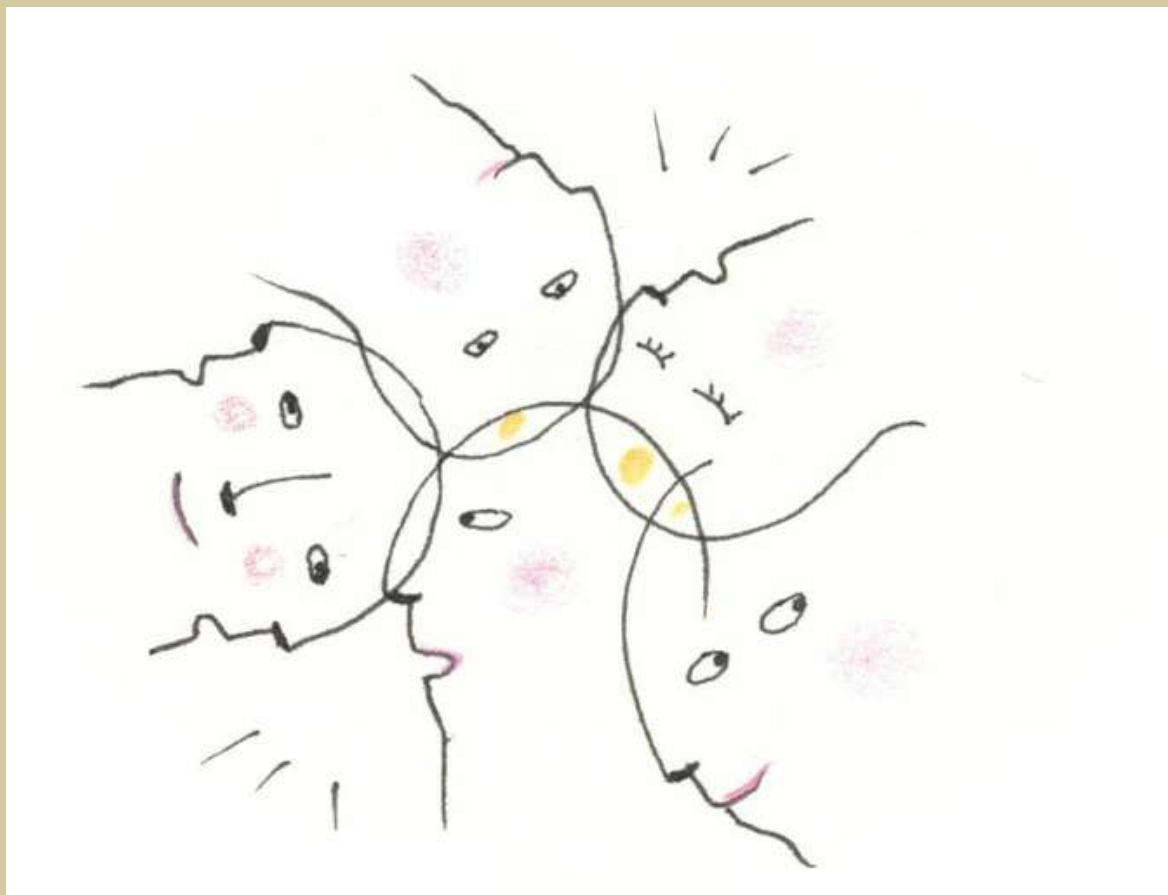
El diagnóstico que realizamos en el marco del proceso Bizigarri (Plan Pro-Equidad de género) en 2016, identificaba un reto general en relación a las herramientas específicas para promover la participación de las mujeres en REAS Euskadi y era la ausencia de espacios, estrategias, documentos... que tengan como objetivo fortalecer la participación de las mujeres en la organización. El diagnóstico evidenciaba que existe una concentración de la participación de las mujeres en espacios como los grupos de trabajo, identificados como espacios más amables para la participación, mientras que en la Junta Directiva existían dificultades para la participación de mujeres. En los años de ejecución del Plan BIZIGARRI hemos avanzado en un mayor conocimiento de las dificultades de participación desde una perspectiva interseccional que, además del género, ha tenido en cuenta la procedencia, el tiempo en la red, la pertenencia al ámbito académico, la diversidad sexual o de identidad de género, etc. Además, se han ido tomando medidas para favorecer esta participación equitativa como es, por ejemplo, la adopción del sistema de reuniones “Bilerak Bizigarriak” en todas las estructuras de trabajo de la red (grupos, asamblea, equipo de trabajo y junta directiva). Un estructura de reuniones que cruza las tareas y roles productivos y relacionales.

¿CUÁL HA SIDO EL PROCESO?

En el análisis que hemos realizado sobre las dificultades para participar en la Junta Directiva (JD) y órganos de representación de REAS Euskadi (2022) se señalan algunos elementos desmotivantes que se vinculan con la falta de seguridad en una misma y escaso sentimiento de legitimidad, el desconocimiento sobre las temáticas que se trabajan, sobre el funcionamiento de la propia estructura, la exigencia de tiempos y dedicaciones y las dificultades para conciliar la participación con el ejercicio de sus funciones en las organizaciones de las que proceden.

CONCLUSIONES Y RETOS A FUTURO

- En 2024 REAS Euskadi debe cambiar la Junta Directiva y la presidencia. De cara a facilitar una mayor participación de las mujeres en estos espacios, el Plan Operativo BIZIGARRI 2023 tiene previstas entre sus actividades definir un sistema de “amadrinaje” o “vicepresidencia transitoria” para la incorporación de nuevas mujeres a la Junta Directiva y candidaturas a la presidencia.
- Consideramos además que el diagrama de cauces de comunicación y toma de decisiones que estamos finalizando en 2022 junto con el protocolo sobre el funcionamiento de la JD contribuyan a facilitar esta participación.



PARTICIPACIÓN EN ESPACIOS DE DECISIÓN

Vigilancia en los espacios de decisión

ENTIDAD

Tangente Grupo cooperativo

TERRITORIO

Madrid

WEB

<https://tangente.coop/>

¿DÓNDE SURGIÓ LA EXPERIENCIA?

La iniciativa surge de constatar que aunque somos muchas más mujeres en el consejo rector, eso no significa que no haya que contar con herramientas para garantizar que se mantenga una representación paritaria. La herramienta de la vigilancia constante se crea por tanto para que en el consejo rector, así como en otros espacios de participación y de representación de la cooperativa, nuestra presencia siempre sea, como mínimo, paritaria. A través de una vigilancia y control, se intenta garantizar que siempre haya presencia de mujeres en los puestos de representación, tanto jurídicos y políticos, como en los espacios de visibilidad (charlas y encuentros).

¿CUÁL HA SIDO EL PROCESO?

Ha sido un proceso natural, que quizá ha tomado forma más consciente en los últimos años, no ha generado debate interno y se ha asumido la necesidad e importancia de hacerlo así. La genética de la entidad está basada en los principios de la Economía Social y Solidaria, suscrita por Tangente y las cooperativas que la integran, que favorece la equidad de género por convicción propia. Además, varias cooperativas del grupo trabajan en temas vinculados a los feminismos y la igualdad de género como los planes de igualdad etc, por lo que es una mirada que muchas personas tenemos incorporada.

CONCLUSIONES Y RETOS A FUTURO

- Continuar en la misma línea, reforzando la visibilidad y representatividad de las mujeres en los espacios del grupo cooperativo, con la importancia de tener en cuenta cuestiones de conciliación.



PARTICIPACIÓN EN ESPACIOS DE DECISIÓN

Horizontalidad en los cargos de responsabilidad

ENTIDAD

Economistas Sin Fronteras

TERRITORIO

Madrid y Euskadi

WEB

<https://ecosfron.org/>

¿DÓNDE SURGIÓ LA EXPERIENCIA?

Esta idea surge por un lado de la necesidad de crear un puesto que estaba ya funcionando en la práctica, y repartir el salario y la responsabilidad entre las personas coordinadoras del Área y las personas técnicas. Por otro lado, surge por la apuesta de la organización por la horizontalidad.

¿CUÁL HA SIDO EL PROCESO?

Tras unos primeros años de rodaje y una vez que se dispone de un mínimo de autonomía, todas las funciones que se realizan son igualmente importantes y así deben ser reconocidas. Por eso se decide fusionar las antiguas categorías de “coordinador/a” y “técnico/a” en una única categoría que aglutine el trabajo de cualquier persona una vez pasado el primer periodo de “aprendizaje y “rodaje”.

El proceso se realizó a través de un debate participativo en el que todas las personas compartimos nuestras impresiones y valoramos el impacto para la organización. Tras su finalización, se incluyó en el marco laboral de la organización de manera formal.

CONCLUSIONES Y RETOS A FUTURO

- Ha sido un cambio muy importante en la organización, supuso un gran avance en términos de empoderamiento de todas las personas trabajadoras (en su mayoría mujeres) más apropiación y sensación de pertenencia a la organización, una mejor redistribución de cargas y responsabilidades, relaciones más igualitarias entre compañeras, mayor reconocimiento de lo que todas aportamos a la organización.
- Mejora del funcionamiento de la organización y su impacto porque potencia el uso de la inteligencia colectiva.



PARTICIPACIÓN EN ESPACIOS DE DECISIÓN

Paridad en los órganos de gobierno de la cooperativa

ENTIDAD

Energética Coop.

TERRITORIO

Castilla y León

WEB

<https://www.energetica.coop/>

¿DÓNDE SURGIÓ LA EXPERIENCIA?

Energética coop. cuenta con un Consejo Rector paritario, de forma que su órgano de gobierno cuenta con 5 de sus 10 componentes mujeres y 5 hombres. Ello se ha conseguido a través del Reglamento de Régimen Interno, aprobado en asamblea, por el que se obliga a que la proporción en todos los casos sea del 50%. El reglamento define el proceso electoral y la forma de elección que asegure la paridad en el principal órgano de gobierno de la cooperativa. Ello supone una discriminación positiva hacia la mujer, también por la circunstancia de que la base social de mas de 2.000 personas socias , es eminentemente masculina, con un 63% de los socios, hombres. Por otro lado, también se han implantando acciones para que se garantice la paridad en la conformación del Equipo Técnico, animando activamente a las mujeres a participar en los procesos.

¿CUÁL HA SIDO EL PROCESO?

Surge en las primeras asambleas constituyentes de la cooperativa, que también planteó los estatutos de manera inclusiva.

- [Enlace al reglamento de la última de las elecciones a Consejo Rector](#) y
- [Enlace a los perfiles del CR y ET.](#)

CONCLUSIONES Y RETOS A FUTURO

- Las barreras a las que se enfrentan las organizaciones para acabar con los llamados “techos de cristal” no se resuelven únicamente con voluntad y empuje: es importante la elaboración de protocolos.
- Conseguir la implicación de las personas socias en la dirección de una cooperativa de consumo es difícil, y más en el caso de las mujeres por las barreras sociales ya conocidas a las que ellas tienen que enfrentarse. Conseguir normalizar la participación de las personas en estos órganos de decisión es imprescindible para la normalización de las fórmulas de la economía social y solidaria en la sociedad.
- Esta iniciativa sirve de impulso y referencia para que otras mujeres se incorporen a puestos de dirección y participación ciudadanas.



PARTICIPACIÓN EN ESPACIOS DE DECISIÓN

Fomento del empleo femenino en sectores masculinizados

ENTIDAD

Xicoteta Energia

TERRITORIO

País Valencià

WEB

<https://xicotetaenergia.coop/cast/>

¿DÓNDE SURGIÓ LA EXPERIENCIA?

Xicoteta Energia surgió con la idea de fomentar el autoempleo y el empleo digno, desde un modelo horizontal y asambleario. Se buscaba promover y visibilizar el papel de las mujeres en los sectores más masculinizados como son la ingeniería y el trabajo en obra.

¿CUÁL HA SIDO EL PROCESO?

El grupo de personas que formaron la cooperativa en el inicio estaba formado por tres mujeres (que además forman parte del Consejo Rector) y dos hombres. Para promover esta visibilidad de la mujer y el fomento del empleo en estos sectores, buscamos que el grupo sea mayoritariamente femenino, por lo que cuando empezamos a ampliar el número de personas socias trabajadoras de la cooperativa, promovemos que en caso de ser impares siempre fuera prioritario la incorporación de una mujer.

CONCLUSIONES Y RETOS A FUTURO

- Seguir trabajando por la incorporación de mujeres en un trabajo masculinizado como es la ingeniería y la instalación fotovoltaica.
- Apuesta por la organización horizontal y sin jerarquías, por el autoempleo, y desde una perspectiva ecofeminista.
- Que esta iniciativa sea reproducible en otros territorios.



Comunicar con perspectiva de género: formación y check list

ENTIDAD

REAS Euskadi

TERRITORIO

Euskadi

WEB

<https://reaseuskadi.eus/>

¿DÓNDE SURGIÓ LA EXPERIENCIA?

Uno de los ejes de actuación que nos planteábamos en el Plan BIZIGARRI (2018-2022), el primer plan pro-equidad de género de REAS Euskadi, era el de poner en marcha acciones para garantizar una comunicación feminista dentro de la red. Por ello, en marzo de 2021 pusimos en marcha una acción formativa dirigida a las organizaciones de la red, en la que trabajar algunas claves, desde una perspectiva muy práctica, para poner en marcha otras formas de comunicación que incorporen, como mínimo, la perspectiva de género.

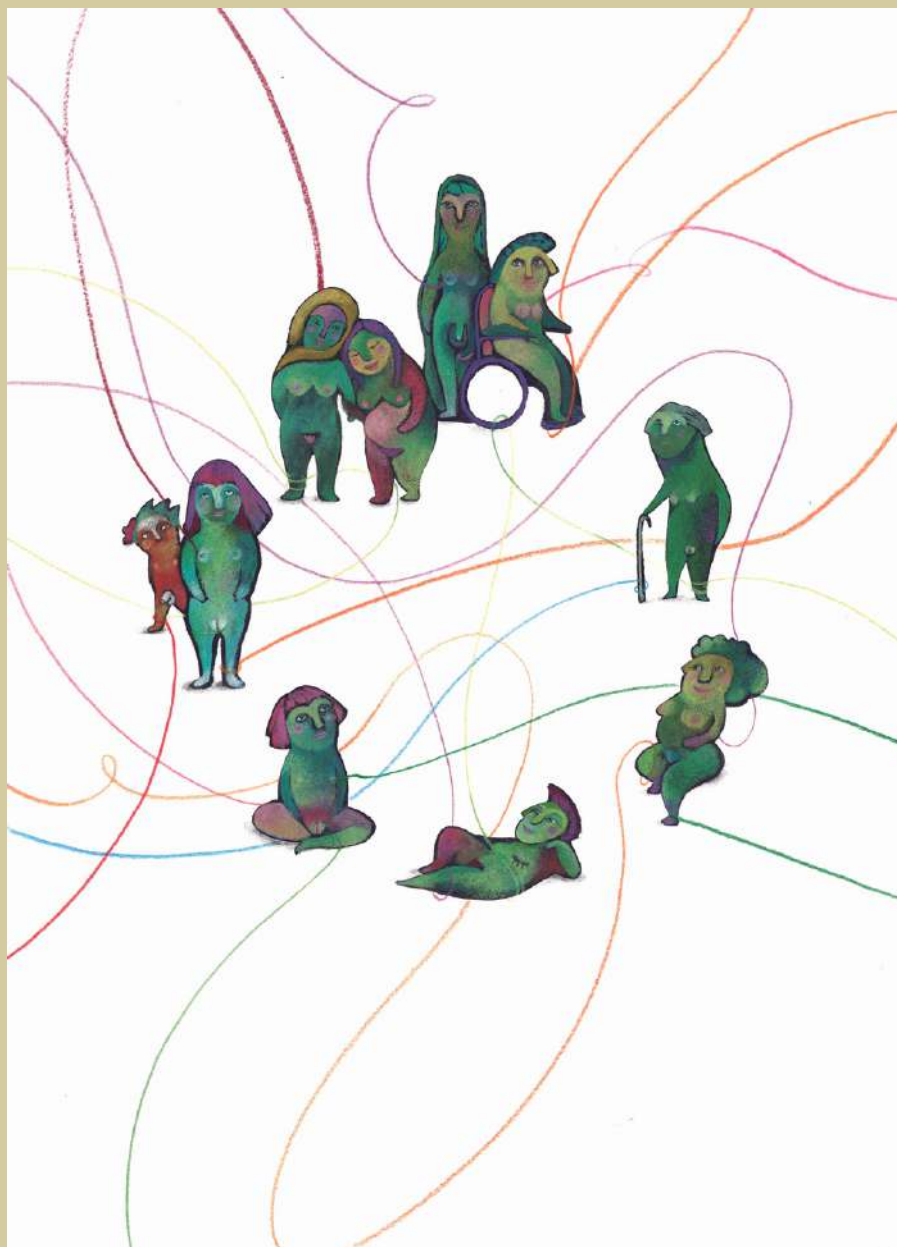
¿CUÁL HA SIDO EL PROCESO?

Píkara Magazine, organización miembro de REAS Euskadi, nos ha acompañado en este proceso planteando una formación en dos sesiones de trabajo. En la primera de ellas hemos reflexionado sobre los roles y estereotipos de género en el uso de las imágenes y sobre las resistencias que existen para el uso inclusivo del lenguaje tratando de desnaturalizar el (ab)uso del masculino como genérico. En la segunda sesión formativa se asentaron conceptos básicos para poner en marcha una campaña de comunicación.

Esta formación se ha completado con un material que recoge algunas de las reflexiones realizadas en esta formación y que incluye, además, un check-list, una lista de elementos para tener en cuenta antes de lanzar una campaña de comunicación que tenga en cuenta la perspectiva de género tanto en la comunicación oral como escrita y en el uso de las imágenes. Para ilustrar este material hemos utilizado el trabajo realizado por Lili Aldai en dos de nuestras últimas publicaciones: diccionario feminista para una economía solidaria y la guía será habitable o no será.

CONCLUSIONES Y RETOS A FUTURO

- En REAS Euskadi estamos muy contentas con la acogida que ha tenido tanto la formación como el material y esperamos que sea útil para que cada vez más organizaciones incorporen una mirada feminista en sus formas de comunicación.
- Hemos identificado la necesidad de seguir trabajando el tema de la comunicación vinculado con las violencias machistas así que en noviembre, de la mano de Pikara Magazine, realizaremos un taller abierto a nuestras entidades titulado “Presunción de culpa: análisis sobre la narrativa gráfica y escrita de los medios de comunicación respecto a las violencias machistas”



COMUNICACIÓN INCLUSIVA

Usar lenguaje inclusivo en nuestras comunicaciones

ENTIDAD

Sirem Wild, ropa sostenible online y moda ecológica

TERRITORIO

Madrid

WEB

<https://siremwild.com/>

¿DÓNDE SURGIÓ LA EXPERIENCIA?

El lenguaje es la forma más importante de representación de una cultura, cómo nos expresamos va creando el mundo en el que vivimos. E igual que la sociedad, el lenguaje evoluciona, y hay términos que deben ser revisados para adaptarse y crear un entorno mejor, inclusivo y sin violencia.

¿CUÁL HA SIDO EL PROCESO?

El cambiar la forma de expresarnos se va construyendo poco a poco. Al principio pueden sonar "raras" algunas palabras, pero a medida que las usamos, ya nos son familiares. Así, prestamos atención en nuestras publicaciones en redes sociales y en la web, usando un lenguaje inclusivo. También en nuestras comunicaciones con clientes/as y proveedores/as.

El proceso se ha ido dando de forma natural. Cuando unos valores están integrados en tu forma de vida, después es muy fácil integrarlos en tu proyecto o empresa, ya que son parte de ti. Por lo que llevar a cabo algo de lo que estás convencida es muy fácil. Al principio recopilamos información acerca de cómo usar el lenguaje inclusivo, y poco a poco se fue transformando nuestra manera de comunicar. Seguimos aprendiendo, y cuando tenemos dudas, lo consultamos con personas expertas en la materia.

CONCLUSIONES Y RETOS A FUTURO

- Uno de los retos que se nos plantea, al ser una tienda online, es el posicionamiento seo. Aún priman las palabras clave disociadas por géneros, y esto condiciona a la hora de establecer algunos términos en la web si queremos aparecer en los resultados de los buscadores.
- Seguir trabajando, la clave es prestar atención, ser consciente de lo que se hace, y tener una actitud proactiva de aprendizaje y de mejora continuas.



[Ver insights](#)

[Promocionar publicación](#)



siremwild 📺 #RegalosBonitos que llegan a sus destinos! Que paséis una feliz noche de Reyes y Reinas Magas!! 🎅🎅🎅

COMUNICACIÓN INCLUSIVA

Integrar la perspectiva feminista en la comunicación

ENTIDAD

Tangente Grupo cooperativo

TERRITORIO

Madrid

WEB

<https://tangente.coop/>

¿DÓNDE SURGIÓ LA EXPERIENCIA?

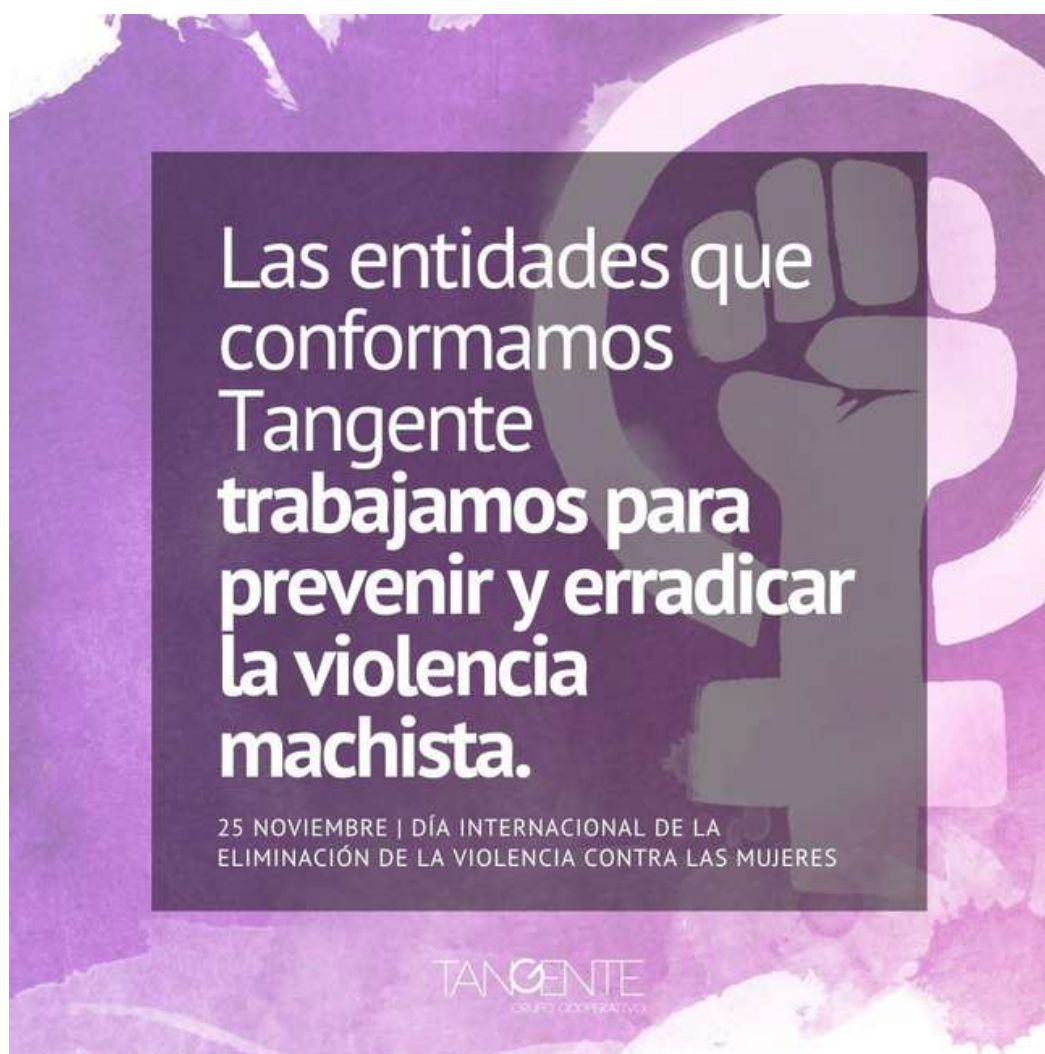
En nuestros proyectos y comunicaciones utilizamos un lenguaje inclusivo, tanto oralmente, como por escrito y en imágenes. Surge de la propia idiosincrasia y los principios de Tangente y se reforzó especialmente con la incorporación de una persona responsable de comunicación que podía velar por el uso del lenguaje inclusivo en la comunicación.

¿CUÁL HA SIDO EL PROCESO?

A la hora de seleccionar el perfil de la persona responsable de comunicación, siempre se tiene en cuenta que la persona contratada posea una visión feminista ya incorporada, esto permite que desarrolle su labor de comunicación utilizando lenguaje inclusivo de forma natural y que elimine cualquier posibilidad de reforzar roles de género.

CONCLUSIONES Y RETOS A FUTURO

- Para los días más señalados de la agenda feminista se realizan comunicaciones especiales. Una de ellas fue el pasado 25 de noviembre de 2022, en la que se hizo una campaña de redes sociales para la cual se diseñaron y elaboraron banners con el objetivo de que todas las entidades del grupo cooperativo los compartieran en sus perfiles. De esta manera se quería mostrar cómo Tangente es una piña, una sola voz, clara y contundente, ante la erradicación de las violencias machistas.
- En la actualidad estamos diseñando una nueva identidad de Tangente y en el nuevo manual de identidad verbal integraremos estos aspectos.



COMUNICACIÓN INCLUSIVA

Guía para una comunicación Inclusiva

ENTIDAD

Economistas Sin Fronteras

TERRITORIO

Madrid y Euskadi

WEB

<https://ecosfron.org/>

¿DÓNDE SURGIÓ LA EXPERIENCIA?

Esta guía surge del compromiso asumido por Economistas sin Fronteras (EsF) en su Plan de Acción Pro-Equidad de Género, aprobado en la Asamblea y el Patronato de la organización en junio de 2019.

En dicho plan se afirma que "Economistas sin Fronteras está firmemente comprometida con los principios de la Igualdad Efectiva y No Discriminación por razón de género, edad, origen u otras circunstancias personales".

Para la elaboración del Plan, se realizó un diagnóstico con el objetivo de conocer el nivel de equidad de género que existe en la organización, detectar las necesidades y definir los objetivos para mejorar, definiendo los ámbitos de actuación y los mecanismos que permitan impulsar una igualdad efectiva entre hombres y mujeres dentro de la organización. En dicho diagnóstico se detectó como un elemento de mejora para la organización la "Ausencia de un protocolo o directrices de uso de lenguaje inclusivo".

¿CUÁL HA SIDO EL PROCESO?

Tras detectar en el diagnóstico realizado la "Ausencia de un protocolo o directrices de uso de lenguaje inclusivo", se encargó al Grupo de Comunicación de EsF la elaboración de esta Guía de comunicación inclusiva, con el objetivo de "Fomentar el lenguaje escrito, oral y visual inclusivo en la comunicación interna y externa" y que sea adoptado por toda la entidad.

Tras varios meses de trabajo, durante los cuales se consultaron los numerosos manuales y guías existentes sobre lenguaje no sexista, lenguaje inclusivo, comunicación inclusiva, etc., se realizó una síntesis adaptada a nuestras necesidades. El resultado se presentó a la Comisión de Igualdad y al Comité de Dirección de EsF, para su revisión. El manual se ha maquetado y diseñado gráficamente, y se ha difundido en la web de la organización.

CONCLUSIONES Y RETOS A FUTURO

- El propósito de esta guía es que sirva a la organización para avanzar en la utilización del lenguaje inclusivo, además de conseguir una comunicación libre de estereotipos y prejuicios y que sea respetuosa con otros colectivos.
- La comunicación inclusiva es un sistema de comunicación que incluye no solo el lenguaje, sino también las imágenes, los iconos etc., así como la forma de tratar a las mujeres y otros colectivos discriminados en nuestras comunicaciones. Se trata, en definitiva, de integrar la perspectiva de género y, de manera más amplia, desarrollando una comunicación libre de estereotipos y prejuicios, y respetuosa con las personas.
- Queremos que esta guía oriente a toda persona que comunique en nombre de Economistas sin Fronteras, si bien sabemos que la utilización de un lenguaje inclusivo es un proceso lento, que requiere una interiorización que solo se consigue con el tiempo y la práctica.



IMPLEMENTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD Y PREVENCIÓN DEL ACOSO

Implementación del plan de igualdad

ENTIDAD

MAPISER, Empresa de inserción Manipulados y Servicios Picarral, S.L

TERRITORIO

Aragón

WEB

<https://mapiser.com/>

¿DÓNDE SURGIÓ LA EXPERIENCIA?

MAPISER es una empresa de inserción cuya finalidad es la creación de empleo de calidad para personas en situación de vulnerabilidad social, que en un momento determinado de sus vidas, tienen dificultades para acceder a mercado laboral. Nace en 1997 y está promovida por la fundación Picarral y por la fundación Integración y empleo. Todo su planteamiento estratégico se sustenta en la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y en el respeto a la diversidad. Mapiser tiene un compromiso con la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, tema al que lleva dedicando esfuerzos desde 2009. Con la finalidad de ordenar las medidas de igualdad que ya estaba implementando y de avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres, Mapiser toma la decisión en 2019 de elaborar un plan de igualdad de forma voluntaria, ya que por el tamaño de su plantilla no está obligada

¿CUÁL HA SIDO EL PROCESO?

Desde el principio se contó con la plantilla, aprovechando la asamblea anual de personas trabajadoras para informar de la decisión de implementar un plan de igualdad y de solicitar la participación de la misma. Se constituyó una comisión de igualdad, formada por personas operarias, responsables de producción, trabajadoras sociales y la gerencia, que fue quien se encargó de supervisar la elaboración y puesta en marcha del plan y de informar a la plantilla de los avances.

Se contó con una empresa del mercado social del territorio, Atelier de Ideas, para la elaboración, tanto del diagnóstico como del plan. En el diagnóstico se usaron, entre otras herramientas, entrevistas en profundidad y grupos focales, asegurando así la participación de la plantilla.

CONCLUSIONES Y RETOS A FUTURO

- En general, se puede concluir que los esfuerzos realizados por Mapiser desde 2009 han logrado convertir la equidad en un eje transversal a toda la política de recursos humanos, regulando las prácticas y procesos relacionados con esta área desde una perspectiva de género e interseccionalidad.
- La puesta en marcha del Plan 2020-2023 ha dado un fuerte impulso al trabajo que se venía desarrollando y se han conseguido mitigar algunos de los principales sesgos de género detectados e incidir en las acciones de sensibilización y formación en materia de igualdad para toda la plantilla.



IMPLEMENTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD Y PREVENCIÓN DEL ACOSO

Proceso de elaboración del Plan de Igualdad y Protocolo de acoso

ENTIDAD

Isonorte Empleo S.L.U.

TERRITORIO

Canarias

WEB

<https://isonorte.org/isonorte-empleo/>

¿DÓNDE SURGIÓ LA EXPERIENCIA?

La iniciativa para implementar el plan de Igualdad y el protocolo de acoso surge de la necesidad de recoger por escrito las medidas y acciones que ya se venían realizando en la entidad.

¿CUÁL HA SIDO EL PROCESO?

Se hizo a través de un proceso participativo entre las personas trabajadoras y la representación de la empresa y a través de las siguientes acciones:

- Solicitar personas voluntarias para la integración de la Comisión de igualdad, en la que tenían que participar trabajadoras y empresa.
- A través de encuestas y de datos con los que contaba la entidad (horarios, sueldos, puestos...) se elaboró una foto o imagen de la situación actual de la empresa, en lo que se refiere a: distribución de puestos, nivel de salarios desglosados por sexo, para establecer un punto de partida sobre el que poder implantar medidas correctivas en su caso, y sobre el que evaluar el devenir de la situación de igualdad de la empresa.
- Proceso de reuniones para la elaboración y aprobación del plan de igualdad.
- Implantación del plan, difusión en la empresa, integración en el sistema de calidad y puesta en marcha de las medidas planificadas.
- Planteamiento de fechas y reuniones de seguimiento y control.
- Inscripción del Plan en el registro correspondiente.

CONCLUSIONES Y RETOS A FUTURO

- La plasmación por escrito y con datos de la situación en el plan y en el protocolo, ha permitido evidenciar la imagen gráfica de la realidad de la empresa, a medir las posibles desviaciones que se puedan producir y constatar interna y externamente, el nivel de igualdad real de la entidad.
- A futuro se plantea el reto de lograr la igualdad cuantitativa en la composición de la plantilla entre hombres y mujeres (actualmente son más mujeres que hombres).



IMPLEMENTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD Y PREVENCIÓN DEL ACOSO

Protocolo de prevención del acoso

ENTIDAD

XES

TERRITORIO

Catalunya

WEB

<https://xes.cat/>

¿DÓNDE SURGIÓ LA EXPERIENCIA?

La demanda específica de un proceso de elaboración de un protocolo de acoso dentro de la XES nace de una doble confluencia: por un lado, de un debate interno sobre el rol que la red debe desarrollar en este ámbito como referente de la economía social y solidaria (ESS) y las economías feministas; y por otra parte, de la demanda por parte de entidades socias de la XES de cierto asesoramiento en casos reales de acoso. Este protocolo quiere convertirse en una herramienta concreta que, por un lado, establezca medidas preventivas para evitar cualquier situación de acoso, tanto en los espacios participados –comisiones, sectoriales, redes locales, la comisión permanente, etc.- como en las entidades que son socias, contemplando acciones de sensibilización y de formación; y por otro lado, proporcione elementos que faciliten la identificación de prácticas precursoras o constitutivas de acoso, para poder abordarlas de forma inmediata y efectiva, a la vez que establezca un procedimiento estandarizado para dar rienda suelta a denuncias de acoso y garantice una resolución que sitúe en el centro la reparación de la persona o personas que han sufrido acoso y la responsabilidad colectiva en su erradicación.

¿CUÁL HA SIDO EL PROCESO?

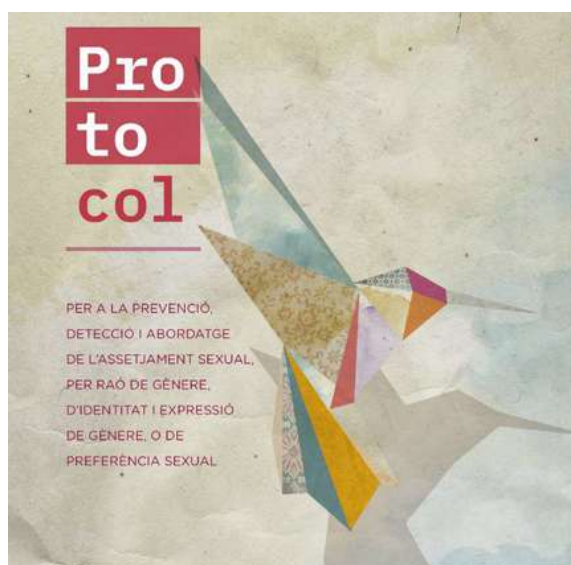
La comisión de Economías Feministas de la XES ha liderado este proyecto partiendo de la idea de que prevenir y eliminar actitudes discriminatorias por cuestiones de sexo o género es un paso imprescindible para la transformación social feminista. Nuestra socia cooperativa Candela, acción comunitaria y feminista; y Silvia Alberich, activista feminista y especializada en intervención educativa en situaciones de violencia machista, han dinamizado el proceso de reflexión y elaboración del protocolo desde su experiencia en este campo.

A pesar del liderazgo de la comisión de Economías Feministas de la XES, el proceso parte de la idea de que las agresiones sexuales son una cuestión que afecta a la globalidad de la red, por lo que todo el colectivo debe hacer frente a esta problemática. Por ello, se creó un grupo de trabajo formado por 13 socias individuales o miembros de las entidades socias de la XES, que están presentes en la mayor parte de espacios participados de la organización. Este grupo de trabajo fue el encargado de elaborar el protocolo. Durante la Asamblea General Extraordinaria de 2020, que tenía como eje central la presentación, debate y aprobación del Protocolo para la prevención, detección y abordaje del acoso sexual, por razón de género, identidad y expresión de género, o de preferencia sexual de la XES, entró en vigor el 1 de enero de 2021.

Desde entonces, todas las entidades que quieran ser socias de la XES tendrán que adherirse a este protocolo y aceptar y aplicar los principios que lo rigen. Para las entidades que ya son socias este 2021 será de transición. Tienen todo el año para realizar una de las dos opciones: Adherirse al protocolo de la XES o aprobar un protocolo propio que tenga los requisitos mínimos establecidos en el Protocolo de la XES en materia de prevención y actuación ante un caso de acoso. La aprobación del protocolo ha implicado, a su vez, la creación de la Comisión Antiacoso de la XES.

CONCLUSIONES Y RETOS A FUTURO

- La ESS convive en un sistema cisheteropatriarcal y no escapa a prácticas machistas, pero lo que caracteriza a este modelo es una clara voluntad de transformación social y la búsqueda de herramientas para avanzar hacia sociedades más justas y sostenibles.
- Un protocolo es una herramienta indispensable, pero el problema no queda resuelto con su existencia.
- Gestionar agresiones machistas debe implicar una perspectiva de transformación global y necesitamos crear nuevos patrones de conducta y una nueva cultura en nuestra organización y en el conjunto de la ESS para ser conscientes de los privilegios y acabar con la impunidad.



IMPLEMENTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD Y PREVENCIÓN DEL ACOSO

Plan de Igualdad Solidario y Feminista

ENTIDAD

Tangente Grupo cooperativo

TERRITORIO

Madrid

WEB

<https://tangente.coop/>

¿DÓNDE SURGIÓ LA EXPERIENCIA?

Ha sido un trabajo llevado a cabo por las entidades que realizan los planes de igualdad para la línea de Congénero de la cooperativa (Pandora Mirabilia Género y comunicación S. Coop. Mad. y Andaira S. Coop. Mad.) El proceso ha durado 5 meses y se ha socializado en la asamblea de enlaces de la entidad. Para 2023 hemos destinado una partida del presupuesto para desarrollar alguna de las medidas del plan.

¿CUÁL HA SIDO EL PROCESO?

En diciembre del 2021 se realizó un plan de igualdad que, según lo establecido por ley, en el diagnóstico sólo se analiza la parte contratada por la cooperativa, lo cuál no resultaba útil para nosotras ya que los ámbitos que hay que analizar obligatoriamente están alejados de nuestra realidad. En el primer cuatrimestre de 2022 elaboramos un cuestionario on line para conocer mejor la composición de Tangente y el grado de feminización y de igualdad que hay (retributiva, de representación, etc.). Con la información analizada, se pudo mejorar el diagnóstico.

CONCLUSIONES Y RETOS A FUTURO

- El modelo de gobernanza y la práctica de una cultura de trabajo basados en los principios de la Economía Social y Solidaria que suscribe Tangente y todas sus cooperativas integrantes favorece la equidad de género y permite poner en práctica nuevas formas de liderazgo y de participación más inclusivas.
- El ámbito donde más medidas sistematizadas tienen las entidades es el de la conciliación, dado que uno de los principios más defendidos por todas es el de la sostenibilidad humana y el cuidado de las personas.
- Las 13 cooperativas señalan que tienen protocolos para favorecer la conciliación a través de medidas como la flexibilidad horaria y el teletrabajo, así como mejoras en sus respectivos convenios (más días de permiso y de vacaciones, fundamentalmente).
- Los retos del futuro son terminar el plan de medidas, pensando en cuáles se pueden aplicar a la estructura de Tangente (a las tres personas empleadas) y cuáles podrían también ser una hoja de ruta para todos los equipos.



REAS. RED DE REDES DE ECONOMÍA ALTERNATIVA Y SOLIDARIA

info@reas.red | www.reas.red | @Reas_Red

www.economiasolidaria.org

A decorative purple pattern is located at the bottom of the page. It consists of overlapping, stylized, concentric arc shapes that resemble a fish scale or a ripple effect, creating a textured, organic look.