

ANTE EL NO ME DA LA VIDA

Politica laboral feminista



Ante el no me da la vida, política laboral feminista:

10 principios y 20 acuerdos para la definición de una política laboral que ponga la vida de todas en el centro

Este documento es fruto del proceso “Ante el no me da la vida, política laboral feminista”, acción enmarcada en los distintos planes pro-igualdad de género de las organizaciones que formamos parte del grupo motor: [SETEM Hego Haizea](#), [Mugarik Gabe](#), [REAS Euskadi](#) y la [Coordinadora de ONGD de Euskadi](#) y que ha sido acompañado por [Colectiva XXK](#). Tanto el proceso como el documento ha sido diseñado, coordinado, facilitado y elaborado por: Silvia Piris Lekuona (Colectiva XXK), María Viadero Acha y Susana Piera Moreno (Mugarik Gabe), Mairder Arnaiz Igartua (SETEM Hego Haizea), Zaloa Pérez Hernandorena (REAS Euskadi) y Silvia Gregorio Etxebarria (Coordinadora de ONGD de Euskadi). Sil-

via Piris, además del acompañamiento metodológico al proceso, es quien ha editado y coordinado la elaboración de este documento.

En las sesiones colectivas de trabajo en las que hemos contrastado algunos de los elementos que forman parte de este documento han participado las siguientes entidades de REAS Euskadi -Red de Economía Alternativa y Solidaria-: [Totem MT](#), [Goienner](#), [Equipare](#), [Kidenda](#), [Bidegintza](#), [Colaborabora](#), [Wikitoki](#), [Calala Fondo de Mujeres](#), [Momentu](#), [Al borde films](#) y [Aradia Cooperativa](#). Y han participado con nosotras en alguna sesión como entidades invitadas a compartir su experiencia: [Farapi](#), [La ciudad invisible](#), [Red Nust](#) y [Software del Sol](#).

¡Muchas gracias a todas!

Organizan:



REAS
EUSKADI

Setem



mugarik
gabe



EUSKADIKO GGKEen
KOORDINAKUNDEA
COORDINADORA
de ONGD EUSKADI

Acompañamiento metodológico y dinamización



Enero 2024

Ilustración: Ania Sáenz de Buruaga

Diseño y maquetación: Binari Comunicación

Traducción: Traducciones Belaxe



Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Este documento está bajo una licencia de Creative Commons. Se permite libremente **compartir** - copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato siempre que se reconozca la autoría. No puede utilizar el material para una finalidad comercial, si se remezcla, transforma o crea a partir del material, no puede difundir el material modificado, no puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que legalmente restrinja realizar aquello que la licencia permite.

Licencia completa: http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es_ES

ÍNDICE

Introducción.....	4
Bloque I. Principios.....	5
Bloque 2. Acuerdos.....	8

Introducción



Como organizaciones de la Economía Social y Solidaria con vocación transformadora (en adelante, ESS) retomamos como horizonte la idea de seguir construyendo organizaciones habitables, desde una apuesta feminista y anticapitalista. Queremos organizaciones en las que merezca la alegría estar. Hay múltiples dimensiones que se pueden abordar en esta transición que ya estamos haciendo. Tomando como punto de partida el marco en construcción que elaboramos en la fase 1 ([disponible aquí](#)), este proceso colectivo ha puesto la mirada en tratar de dotar de contenido a la idea de construir una política laboral con enfoque feminista. Hemos querido seguir preguntándonos (e identificando colectivamente) qué claves nos parecen centrales para poder avanzar hacia empleos más vivibles.

Este documento, y el proceso que hay detrás, pretenden ir un paso más allá de lo que trabajamos en esa fase 1. Se ha buscado construir una especie de decálogo que aterrice esta propuesta. ¿Por qué y para qué este proceso?

- Porque somos conscientes de que estos debates a veces se quedan un poco en lo abstracto y queremos seguir profundizando y dotando de contenido a estas propuestas.
- Porque nos faltan palabras para nombrar lo que sí queremos, para recoger nuestras apuestas, más o menos firmes.
- Porque nos permite cerrar algunos de los debates (aunque seamos conscientes de que hay que seguir revisando siempre las decisiones tomadas).
- Porque queremos seguir avanzando en la construcción de un marco compartido y común entre las entidades de REAS Euskadi.
- Porque entendemos este marco como un esfuerzo por definir eso que nos une, un mínimo común, que tendrá luego en cada entidad un desarrollo o profundización propios (algunas se quedarán en algunos acuerdos, otras querrán ir más allá).
- Porque somos conscientes de que aquí no está todo, quedan muchos debates que hacer, pero sí creemos que todo lo que hemos recogido refleja mucho de lo que queremos y podemos hacer.
- Y porque los principios y acuerdos identificados se pueden convertir en sí mismos en "indicadores" que nos permitan ir viendo cómo vamos. Nos pueden permitir generar momentos para revisar y seguir construyendo de forma participativa.

Somos conscientes de que nuestra identidad como entidades con una dimensión social y económica abre muchas posibilidades a pensar la política laboral desde otros criterios. Enfrentamos la precariedad y nos preocupa nuestra sostenibilidad económica, pero esto no debería de ser argumento para frenar esta reflexión y estas transformaciones que consideramos necesarias. Algunas acciones pueden implicar un coste económico directo y otras no. Ponemos en valor el trabajo que se puede hacer desde la dimensión más concreta y micro hasta lo más amplio. Y apostamos porque hacer de otras maneras, ser habitables, sea una seña de identidad de la ESS.

Esta sería la voluntad que hay detrás de esta propuesta. Partíamos de muchas preguntas y nudos. Seguimos con algunas. Pero hemos intentado jugarlas y avanzar también algunas certezas, entendiendo, y sin que esto sirva de excusa, que estos procesos nos llevan a una revisión constante. Lo que hoy nos parece el paso adecuado y con sentido puede que tenga que ser modificado mañana. Pero eso es parte de este intento de cambiar las reglas del juego.

Ordenamos estas propuestas en dos grandes bloques. En el primero establecemos unos **principios** (10) que entendemos nos permiten avanzar hacia organizaciones y políticas laborales más habitables y feministas. Queremos ver estos principios como una hoja de ruta; una especie de *prueba del algodón* que pasaremos a nuestras actuaciones, a nuestras decisiones... una guía para valorar si, sea lo que sea aquello que hagamos, esto nos está permitiendo acercarnos a cumplir estos principios o nos está alejando de ellos.

En el segundo bloque presentamos los **acuerdos** (20) relacionados con diferentes ámbitos en los que se concreta nuestra apuesta.

Bloque I. Principios



1. Colocar en el centro de nuestras organizaciones la corresponsabilidad

Esto pasa por reconocer, valorar y repartir todo lo que sucede en eso que llamamos sostenimiento de la vida.

Implica, al menos, ser organizaciones que permitan un desarrollo y vinculación equilibrados de todas las dimensiones de las vidas de las personas que las componen: empleo, cuidados, participación social, bienestar...

Requiere que entendamos nuestras organizaciones como parte de una realidad que queremos transformar, como parte de ese *hacernos cargo colectivamente* y, por tanto, tratar de tener siempre presente esta dimensión en aquello que hagamos, en aquello que nos defina.

Supone avanzar desde lógicas individualistas y preocupadas únicamente en el corto plazo, hacia miradas más colectivas, que se apropian de las entidades y que se entienden como parte de una propuesta de transformación que va más allá de la resolución inmediata de necesidades.

2. Resignificar el empleo

Este principio implica, por un lado, romper con una propuesta uniforme y única de entender el trabajo remunerado y las condiciones en las que éste se desarrolla.

Avanzar hacia lógicas de reconocimiento y de reparto de todos los trabajos, especialmente aquellos tradicionalmente invisibilizados y feminizados, también en nuestras organizaciones.

Implica tratar de abrir nuevas ventanas de oportunidad a las condiciones en las que se dan nuestros empleos y al marco de los derechos laborales (tiempos, condiciones materiales, espacios...)

3. Redistribuir la riqueza y el poder

Hablar de integrar un enfoque feminista en nuestras organizaciones pasa por trabajar dimensiones en muchas ocasiones incómodas, como son el dinero y el poder.

Implica abordar las condiciones materiales, para avanzar entre todas en la definición de empleos dignos que permitan sostener la diversidad de las vidas.

Implica abordar las diferentes desigualdades que se dan en este sentido dentro de nuestras organizaciones, abrir estas reflexiones y ver cómo podemos avanzar hacia una verdadera redistribución de los recursos.

Y también implica repensar los poderes, y avanzar hacia nuevas formas de ejercerlos y distribuirlos, teniendo en cuenta los ejes estructurales de opresión.

4. Promover el crecimiento y empoderamiento de las personas que conforman la organización

Este principio nos invita a trabajar en la lógica de que las organizaciones las construimos entre todas las personas que las conformamos.

Orienta hacia ser organizaciones que permiten una participación empoderada y de calidad en las diferentes esferas y momentos de la vida organizativa. Y que ponen especial atención en generar procesos y espacios que fortalezcan capacidades.

5. Generar espacios seguros, libres de violencias

Se trata de construir organizaciones en las que las agresiones y comportamientos violentos (acoso laboral, violencia machista, LGTBfobia, etc.) no puedan ser.

Implica que debemos construir organizaciones que cuenten con las herramientas necesarias para el reconocimiento, gestión y reparación de estas situaciones.

6. Contar con un marco común, universal para toda la organización, que responda a la singularidad de las vidas

Este principio nos orienta a buscar un equilibrio, no exento de complejidad, entre la universalidad y la diversidad.

Desde la realidad de cada organización, implica que debemos definir un común compartido, de derechos y de responsabilidades, que evite homogeneizar y se adapte a las necesidades e intereses diversos, desde un enfoque feminista interseccional.

Implica entender que la política laboral es una herramienta que regula aspectos de la vida en continua transformación. Y es por eso por lo que no puede ser algo estático y cerrado, sino poroso y en permanente revisión y construcción.

7. Hacer con lo que hay y construir lo nuevo

Este principio nos invita a revisar, de manera crítica, las herramientas con las que contamos, por ejemplo, toda la construcción de los llamados derechos laborales y las formas de organizarnos. Y desde ahí, es necesario valorar en qué medida son útiles, nos permiten avanzar hacia esas organizaciones más habitables, o debemos transformarlas de raíz.

Entendemos que la construcción de organizaciones habitables no puede entrar en colisión con los derechos laborales adquiridos tras muchos años de lucha, ni tampoco desestimar todas las formas de organización de las personas trabajadoras, como la lucha sindical. Pero sí nos invita a tomar esto como base sobre la que poder explorar nuevos caminos, teniendo en cuenta además que somos organizaciones en las que, en ocasiones, se mezcla lo laboral con la militancia.

8. Integrar la mirada del medio/largo plazo

Aunque a veces resulte agotador hablar de procesos, este principio nos invita a tener presente miradas de más largo plazo. Las urgencias y las necesidades más inmediatas a las que nos enfrentamos como organizaciones, en ocasiones no nos permiten ver esa foto completa.

Este principio orienta a tener en cuenta que estamos ante procesos de años; que las medidas no se suelen tomar todas de golpe; que hay aciertos, desajustes, ensayo- error, riesgo, oportunidad... personas que entran, que dejan las organizaciones... valentía para probar. Todo ello es relevante, debe ser reconocido y tomado en cuenta a la hora de seguir avanzando en construir organizaciones habitables.

Tenemos que ir tejiendo esa narrativa, para que no parezca que estamos siempre enfrentando los mismos retos y comenzando de cero.

9. Fortalecer las dinámicas de colaboración, alianza e intercooperación

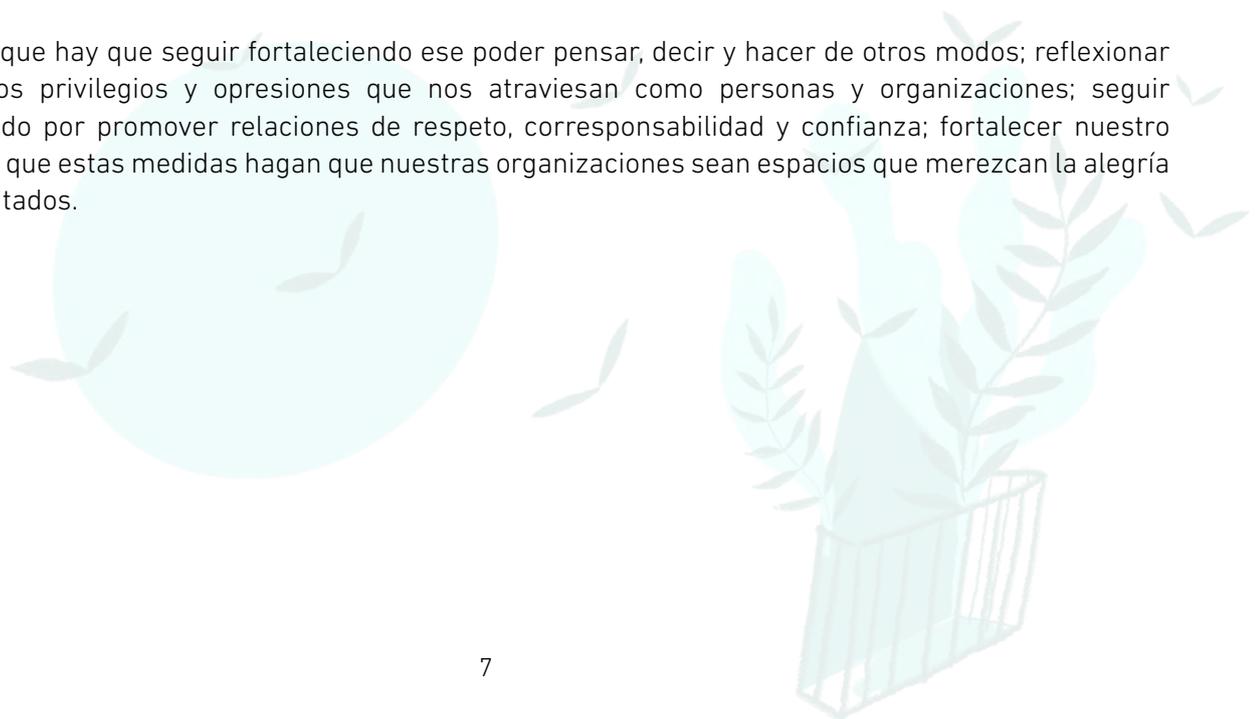
Somos conscientes de que las acciones de nuestras entidades tienen un impacto en el contexto físico, cultural, estructural y sistémico más cercano y global, lo que representa una responsabilidad y una oportunidad.

Frente a un modelo que se basa y promueve la competición por recursos limitados, también entre nuestras entidades, este principio nos invita a hacer una apuesta fuerte por la cooperación, sin olvidar que somos proyectos que buscan garantizar su sostenibilidad económica. Más allá de lo discursivo, se trata de apostar por generar relaciones, alianzas y trabajo colectivo con otras que nos permitan fortalecernos y profundizar el proyecto conjunto al que pertenecemos.

10. Fortalecer nuestra identidad feminista interseccional y anticapitalista

Ante contextos muy complejos, y en ocasiones de gran precariedad e incertidumbre, este principio nos invita a reconocer que todo el trabajo que se ha realizado y se está realizando en hacer de otra manera en nuestras organizaciones es un valor añadido de nuestras entidades. Es algo que necesitamos seguir fortaleciendo, contando e integrando en nuestra identidad y principios.

Implica que hay que seguir fortaleciendo ese poder pensar, decir y hacer de otros modos; reflexionar sobre los privilegios y opresiones que nos atraviesan como personas y organizaciones; seguir apostando por promover relaciones de respeto, corresponsabilidad y confianza; fortalecer nuestro relato. Y que estas medidas hagan que nuestras organizaciones sean espacios que merezcan la alegría ser habitados.



Bloque 2. Acuerdos



En este segundo bloque podemos decir que acercamos el foco. Si en el bloque anterior presentamos algunos principios orientadores, en este segundo presentamos algunos acuerdos de por dónde ir haciendo. Los dos bloques, principios y acuerdos, tienen que ser leídos de manera conjunta. Son dos dimensiones totalmente conectadas. Podemos decir que los acuerdos tratan de concretar alguno de estos principios, de hacerles tocar un poco más de suelo.

¿Por qué hablamos de acuerdos? ¿Cómo proponemos entenderlos?

- Nos gusta la palabra “*acuerdo*” porque avanza y concreta. Hace referencia a algo que hemos tenido oportunidad de trabajar y de debatir, en colectivo. Algo que compartimos las organizaciones que hemos participado en este proceso. Si tuviéramos que decir por dónde creemos que hay que dotar de contenido a eso de hacer una política laboral más feminista, estos acuerdos serían para nosotras una muy buena respuesta.
- El acuerdo, en cierta manera, nos compromete, nos vincula. Pero... y esto es importante, queremos verlos como una orientación, que nos ayude a cada organización a seguir haciendo camino, sea cual sea nuestro momento. No se trata de una evaluación. Estos acuerdos se formulan con la idea de que sirvan de motivación y nos inspiren para ir trabajando cada vez más las apuestas que en ellos hemos recogido.
- No es una propuesta cerrada y estanca. Los vemos como algo vivo. Hay temas que seguro se han quedado fuera, porque hemos tenido que priorizar o porque a lo mejor ni siquiera se nos han ocurrido. Hay debates abiertos que hay que seguir teniendo. Pero podemos decir que lo que está ya identificado nos parece muy relevante.
- Y por último, los acuerdos son (tienen que ser) adecuados a cada realidad organizacional. Nos dan un marco pero no se trata, como siempre decimos en estos procesos, de recetas cerradas y válidas para todas. Hay que hacer el ejercicio de ajustarlos a nuestra realidad, a nuestro ámbito de actuación, al tipo de organización que somos y al trabajo que realizamos.

Para este ejercicio de definición de los acuerdos hemos trabajado sobre la idea de que la política laboral nos lleva a pensar, al menos, en las siguientes cuestiones: tiempos, condiciones económicas, organización de los trabajos, fortalecimiento de capacidades y participación, espacios y clima laboral/relacional e identidad. Estos **ámbitos** no son compartimentos estancos, están totalmente interconectados. Funcionan para visibilizar y ordenar cuestiones que nos parecen centrales a la hora de transformar la política laboral desde este enfoque feminista y anticapitalista. Y nos han permitido también ordenar los 20 acuerdos redactados.

Tiempo:



En este ámbito se hace referencia a cómo las organizaciones facilitan o intervienen en regular los tiempos de vida (tiempos para cuidar, tiempos para descansar, disfrutar, para la militancia, etc.). También en cómo visibilizamos y ordenamos los tiempos en los que se da el empleo. Es un ámbito que mira *hacia afuera* y *hacia dentro* de las organizaciones.

Condiciones económicas:



Nos referimos a un tema a veces complejo, el dinero. Es un ámbito en el que pensamos sobre los salarios, sobre el reparto de los recursos económicos y sobre la sostenibilidad económica de nuestras organizaciones como un elemento fundamental en la política laboral.

Organización de los trabajos:



Abordamos aquí la organización de las responsabilidades y tareas de una entidad, cómo las visibilizamos, reconocemos y repartimos. Exploramos las formas en las que nos organizamos y las estructuras y procedimientos de los que nos dotamos para ello.

Fortalecimiento de capacidades y participación:



En este ámbito hacemos referencia a los espacios y procesos que establecemos para hacer que las personas contratadas tomen parte activa de lo que sucede y de lo que son nuestras organizaciones. Abordamos cuestiones como la toma de decisiones, la información y la gestión del conocimiento. También es relevante todo lo relacionado con cómo reconocemos las diversas capacidades de las personas que conforman nuestras organizaciones y qué herramientas tenemos para su fortalecimiento.

Espacios:



Hacemos referencia a los espacios en los que el trabajo se da. A sus condiciones, a su cuidado, a qué modelos de trabajo y de estar en las organizaciones promueven... Resulta un ámbito especialmente relevante desde un enfoque de salud y de bienestar de las personas y de las organizaciones.

Identidad y clima laboral-relacional:



En este último ámbito hacemos referencia a cómo nos relacionamos; cómo gestionamos las emociones y los conflictos; qué pautas establecemos para un funcionamiento equitativo, sostenible, vivible. También a cómo integramos el bienestar de las personas y el factor psicosocial en nuestras políticas laborales. Por último, pero no menos importante, a cómo vamos generando identidad a través de estas prácticas.



Con relación a los TIEMPOS, acordamos que es importante...

1. VISIBILIZAR LAS HORAS PRODUCTIVAS Y REPRODUCTIVAS DE NUESTRAS ORGANIZACIONES

La economía feminista nos ha mostrado la importancia de identificar y reconocer todos los trabajos, y la importancia de lo reproductivo en el sostenimiento de las vidas.

En este acuerdo reconocemos que la vida de nuestras organizaciones se sostiene tanto sobre tareas productivas (podemos decir que aquellas más vinculadas con nuestra actividad económica, con nuestros proyectos o productos), como sobre tareas reproductivas (todo aquello que hacemos más para dentro, para poder funcionar y cuidar nuestros espacios y relaciones). Las organizaciones dotan de contenido propio a estas categorías, cada una define qué entiende por productivo y por reproductivo y cómo llamarlo, tomando en cuenta las siguientes premisas: es importante nombrar y visibilizar todos los trabajos; es necesario distribuirlos de manera justa y equitativa; y es fundamental, tratar de buscar un equilibrio, a veces frágil, entre un tipo de tareas y otras.

2. RECHAZAR POR PRINCIPIO LAS HORAS EXTRA

Por un lado creemos que hay que repartir el trabajo y por otro lado, creemos que hay que tratar de respetar las jornadas laborales. Además, creemos que cuantas más horas se dediquen al empleo, menos hay disponibles para otras dimensiones importantes de la vida.

Por todo ello, este acuerdo apuesta por rechazar por sistema las horas extra. Es decir, que sean la excepción y no la norma. Si las hay en momentos puntuales, que sean las mínimas posibles y que se compensen y se repartan equitativamente. También es fundamental que si existen estas cargas de trabajo que requieren horas extra de manera recurrente, se tengan en cuenta en todas las herramientas de gestión de personas, de seguimiento del trabajo, de planificación... porque como decimos el objetivo final sería que no las hubiera.

3. AVANZAR EN LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

Siguiendo con lo expresado en el anterior acuerdo, consideramos que el empleo, aunque pueda ser en un ámbito que nos gusta, ocupa muchas horas de nuestras vidas. Creemos que uno de los principales problemas para tener vidas más plenas es la división del día en 8/8/8.

Apostamos por recuperar, como mínimo, la jornada semanal de 35 horas y el objetivo sería ir reduciéndola, sin que aumente la precariedad económica. La apuesta clara es por disponer de más tiempo para la vida. Cada organización podrá, bajo esta premisa, definir cómo llevarlo a la práctica. Puede ser la semana de cuatro días laborables, reduciendo el número de horas diarias o con otras fórmulas adecuadas a las necesidades de las organizaciones, equipos y personas.

4. APOSTAR POR LA FLEXIBILIDAD HORARIA, CON LÍMITES

Entendemos que la flexibilidad horaria es algo que nos puede permitir conciliar mejor, ajustar los empleos a nuestros biorritmos, permitirnos hacer tareas o actividades que suceden necesariamente en el horario laboral establecido estándar, etc. Por eso nos parece algo positivo salir de la rigidez de los horarios cerrados, pero también vemos necesario ponerle a esta flexibilidad ciertos límites.

Así, creemos que hay que garantizar ciertas horas de descanso al día, evitando en la medida de lo posible jornadas muy largas que creemos tienen un impacto directo en nuestra salud y en nuestro trabajo. También creemos que debemos entender que los horarios no son algo que se decide solo de manera individual, hay un horario general de las organizaciones que debe ser tomado en cuenta (hay organiza-

ciones que cuentan con una jornada máxima diaria, por ejemplo, de 8 horas y media). En este sentido, mis horarios impactan en otras, con lo cual hay que garantizar momentos en los que coincidamos para trabajar o que los horarios de unas no afecten a las horas de descanso de otras.

5. RESPETAR EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN PROPIA Y AJENA

Formamos parte de un sector en el que suele ser habitual que se espere de nosotras una alta disponibilidad. En muchas ocasiones se mezclan en nuestros proyectos distintas dimensiones de nuestras vidas: empleo, militancia, relaciones personales... Las herramientas de comunicación que tenemos, o más bien el uso que hacemos de ellas, hacen todavía más que estos límites sean difusos.

En este acuerdo planteamos que las organizaciones tienen que garantizar el derecho a la desconexión. Deben establecer las herramientas y acuerdos colectivos que nos permitan estar fuera de línea, sin que esto se entienda como un menor compromiso o buen hacer.



Con relación a las **CONDICIONES ECONÓMICAS**, acordamos que es importante...

6. DEFINIR QUÉ ES UN SALARIO DIGNO PARA LA ESS

Hablar de dinero es algo feminista, más aún en un contexto social y ampliamente feminizado. Partimos del convencimiento de que apostar por una política laboral feminista pasa necesariamente por abordar las condiciones materiales. Creemos que muchos de los acuerdos que se proponen, podrán ser solo sobre la base de un reconocimiento económico digno de nuestro trabajo. No podremos tomar muchas medidas o estas partirán de una situación de debilidad si no garantizamos salarios dignos. Y definir qué es un salario digno parece una tarea pendiente para la ESS.

En este acuerdo queremos recoger la necesidad de tener ese debate y de establecer tanto los límites por arriba como por abajo, para así poder vincular de alguna manera este acuerdo con el siguiente. Para hacer este ejercicio puede resultar interesante tomar como referencia los convenios sectoriales u otros ejemplos de organizaciones como la obligatoriedad de una escala no superior al 1/3 en las cooperativas o un techo salarial que, por ejemplo, no triplique el salario mínimo.

7. AVANZAR HACIA UN REPARTO JUSTO DE LA RIQUEZA

En la mayoría de nuestras organizaciones existen diferencias salariales. En muchas ocasiones estas diferencias se sostienen sobre medidas de reconocimiento como los pluses, por ejemplo por antigüedad, por determinados tipos de actividades... que suelen tener un marcado sesgo androcéntrico. La desigualdad salarial entre hombres y mujeres se concreta en este tipo de medidas.

En este acuerdo nos comprometemos a hacer una revisión de las escalas salariales y avanzar hacia una distribución equitativa de la riqueza en nuestras organizaciones. Hay propuestas concretas como los salarios igualitarios (igualdad salarial para todas) o los salarios equitativos (misma base salarial para todas, establecimiento de un plus salarial que responde, no a los criterios tradicionales anteriormente mencionados, sino a la definición colectiva de otros criterios más vinculados con las condiciones materiales de vida de las personas: personas que viven una situación de mayor precariedad económica, de salud, habitacional...).

Este acuerdo hace referencia al compromiso por abordar estos debates en nuestras organizaciones y a la necesidad de abordar la transparencia de los salarios, de manera individual y colectiva.



8. AVANZAR HACIA FORMAS DE TRABAJO MÁS COLECTIVO

En las lógicas más tradicionales de entender el trabajo se prioriza la individualidad. Cada persona es responsable de su propio éxito. Se entiende además que ésta es la base de una buena distribución de tareas y aprovechamiento del tiempo.

En este acuerdo queremos reconocer la apuesta por formas de trabajo colectivas como una manera de hacer mejor, de no individualizar las responsabilidades, de promover el aprendizaje continuo en nuestras organizaciones, y de garantizar una mayor sostenibilidad de nuestros procesos. Somos conscientes de que priorizar estas formas de organización del trabajo requiere de otros tiempos y de otras lógicas de funcionamiento. Pero no vemos que esto esté reñido con la eficacia. Entendemos que cada organización tiene en su mano decidir qué tipo de tareas, hasta dónde y cómo quiere promover estas formas colectivas. En la ESS contamos con múltiples ejemplos que superan el cliché de "todas hacemos todo": rotación de tareas y responsabilidades, espacios estratégicos de creación y planificación colectivos, áreas o proyectos colegiados, etc.

9. RESOLVER LA SOBRECARGA DE TAREAS

En muchas ocasiones, la sobrecarga de tareas es percibida como una fuente de malestar en nuestras organizaciones. Esta sobrecarga, si miramos qué tipo de tareas hacemos, quiénes las hacen y cuánto tiempo se les dedica, tiene un marcado sesgo de género. Creemos que para poder abordar la sobrecarga hay que, en primer lugar, poner luz sobre lo que está pasando, tomar conciencia de ello, y en base a esta realidad tratar de re-estructurarnos y ajustar nuestras planificaciones.

Este acuerdo recoge nuestra apuesta por no asumir la sobrecarga de tareas como algo sin solución, como una condición del tipo de trabajo que hacemos en este sector. Creemos que las organizaciones cada vez cuentan con más herramientas para medir el trabajo, para el reparto y distribución de este, para ordenar el tipo de tareas realizadas, para el control de horas... Lo hemos visto en las numerosas y diversas tablas de excel que se han compartido en este proceso. Necesitamos herramientas para nombrar, medir, reconocer y repartir. La apuesta es por lanzar una mirada integral y conjunta a todas ellas, por ponerlas en diálogo. Por usarlas e integrarlas en nuestra práctica cotidiana. Y entenderlas como una oportunidad para planificar, mejorar el seguimiento y poder aumentar el bienestar en nuestras organizaciones.

10. RECONOCER EL VALOR DE TODOS LOS TRABAJOS INTERVIENDO SOBRE LAS JERARQUÍAS IMPLÍCITAS O EXPLÍCITAS

Hay trabajos que son más valorados que otros, tanto económica como simbólicamente. En esta desigual valoración podemos apreciar marcados sesgos de género, por la segregación vertical (más mujeres en los puestos de menor capacidad de decisión) y por la segregación horizontal (más mujeres haciendo tareas menos valoradas, como por ejemplo la limpieza o la atención al público).

Con este acuerdo queremos reconocer nuestra voluntad de dar valor a todos los trabajos. Creemos que eso pasa por reconocer dónde vemos estas desigualdades implícitas y explícitas en nuestras entidades, dialogar sobre ellas y poder avanzar en medidas que avancen en esta igual valoración tanto a nivel simbólico como material.



Con relación al FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES Y PARTICIPACIÓN, acordamos que es importante...

11. INTEGRAR LOS DIFERENTES MOMENTOS EN EL CICLO VITAL DE LAS PERSONAS

La política laboral ha tratado de aportar un marco común en muchas ocasiones inspirado por un modelo androcéntrico hegemónico. En esa idea de ser “lo mismo para todas” ha homogeneizado las necesidades y los intereses de las trabajadoras.

En este acuerdo planteamos que hay que abrirse a integrar los diferentes momentos vitales de las personas en la definición de la política laboral. Se trata de entender que hay variables que pueden tener un impacto en nuestra manera de estar en la organización, en lo que necesitamos y en lo que queremos. Si somos personas de más edad, hemos atravesado un período de enfermedad, estamos viviendo otros momentos vitales relevantes... creemos que tenemos que tomar medidas que puedan facilitar que se participe en la organización de diversas maneras. Trabajar, por ejemplo, en generar un compromiso intergeneracional que implique, entre otras, jornadas o medidas de conciliación adaptadas a cada momento vital o conversar sobre los deseos y expectativas particulares cuando estamos abordando nuestras planificaciones estratégicas, incorporarlas y hacer un seguimiento de las mismas.

12. ENTENDER EL DESEMPEÑO COMO PARTE DE ESTE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES

Las organizaciones identifican en muchas ocasiones dificultades para evaluar el trabajo fuera de formas jerárquicas y productivistas. Somos conscientes de que es necesario revisar críticamente la calidad de lo que hacemos y cómo lo estamos haciendo, pero esta es una idea compleja y muchas veces incómoda.

En este acuerdo queremos enfrentar este reto e invitarnos a entender este desempeño no desde criterios fiscalizadores sino como una manera de poder estar mejor en lo que hacemos y en nuestras organizaciones, una manera de corresponsabilizarse de lo colectivo. Como algo que se puede trabajar desde la confianza y el respeto, y que también implique reflexión crítica y transformación individual y colectiva. Algunos ejemplos concretos podrían ser la evaluación 360°, el análisis no patriarcal del desempeño, etc.

13. APOSTAR POR OTRAS FORMAS DE COORDINAR Y DE LIDERAR NUESTRAS ORGANIZACIONES COOPERATIVAS Y DIVERSAS

En estos acuerdos y en los principios que los orientan nos enfrentamos a transformaciones profundas. Y creemos que para hacer posibles estos cambios es necesario transformar las formas de pensar y hacer de gerencias y de personas que tienen mayor poder de decisión.

Apostamos pues por otras formas de hacer más basadas en lo colectivo (por ejemplo coordinaciones colectivas, rotaciones de puestos de coordinación) y por otras formas de entender los liderazgos menos unipersonales y que integren valores feministas no productivistas. No se trata solo de que haya más mujeres ocupando estos puestos, que evidentemente también es necesario, sino de que estos estén pensados y ejercidos desde otros principios y desde esta apuesta por construir otra política laboral más acorde con la ESS.

14. DEFINIR MODELOS DE PARTICIPACIÓN MÁS ABIERTOS Y HORIZONTALES, QUE SE AJUSTEN A CADA ORGANIZACIÓN

La participación es un elemento que entendemos prioritario para las organizaciones de la ESS aunque el cómo llevarla a la práctica no es algo sencillo. Existen desigualdades en esta participación (evidentes para el caso de las mujeres) y un cierto agotamiento de las formas más tradicionales de participación. Parece que hay que ir afinando los modelos en los que todo pasa por los espacios asamblearios o por espacios directivos que acumulan toda la capacidad de decisión.

En este acuerdo apostamos por construir organizaciones en las que participemos todas y en las nos corresponsabilicemos de las decisiones, de la vida de la organización. Y esto debe estar en sintonía con una demanda cada vez mayor de ser operativas y de hacer una buena gestión de los tiempos. Las or-

ganizaciones tienen diferentes experiencias de funcionamiento en este sentido. Sea cual sea la opción, el foco es la mayor participación y reparto del poder, entendiendo que hay formas diversas de hacerlo: híbridos de base asamblearia, espacios directivos amables, equipos horizontales con coordinación colectiva, etc. Tender hacia formas más horizontales, transparentes en la gestión de poderes, y que no se hagan trampas al solitario, que definan con claridad cuál es el marco de actuación deseable y posible.

15. INTEGRAR LA ESCUCHA COMO UN ELEMENTO CENTRAL PARA UNA MAYOR PERTENENCIA, CONFIANZA Y AGENCIA

Uno de los retos, directamente vinculado con el acuerdo anterior, es identificar quién piensa la política laboral, quién tiene la capacidad de trasladar sus demandas e intereses, quién tiene la capacidad de poner en agenda sus propuestas... existiendo claros sesgos desde una perspectiva de género interseccional. Entendemos que nuestras organizaciones tienen que preguntarse sobre estas cuestiones para generar una cultura organizacional favorable a la adopción de las medidas propuestas.

Este acuerdo asume la apuesta por generar procesos horizontales en los cuales se puedan definir entre todas las condiciones en las condiciones en las que se desarrollan los empleos, y establecer colectivamente mecanismos para ponerlas en práctica como una manera de sentirnos parte, de hacernos corresponsables, de generar confianza. Resulta importante la pregunta y la experimentación, para romper miedos, salir de lo previamente establecido y probar cosas nuevas.



Con relación al ESPACIO FÍSICO Y VIRTUAL, acordamos que es importante...

16. GARANTIZAR UN BUEN ESPACIO DE TRABAJO Y ASEGURAR EL TELETRABAJO

El espacio de trabajo resulta fundamental y creemos que las organizaciones deben garantizar que se cuenta con unas condiciones materiales satisfactorias y accesibles para todas, prestando especial atención al eje de diversidad funcional. Por otro lado, no podemos obviar que en los últimos años se ha establecido con fuerza el teletrabajo, como una medida que desplaza esa idea de un único espacio de trabajo y que aparece en general como bien valorada por las personas trabajadoras (reduce los tiempos de desplazamientos, facilita el cuidado de otras personas, etc.).

En este acuerdo hacemos una doble apuesta. En primer lugar por seguir garantizando ese lugar de trabajo compartido. En segundo lugar por garantizar el acceso al teletrabajo para todas las personas que así lo deseen. Cuestionamos, eso sí, el teletrabajo como medida estrella para la conciliación y entendemos que tiene un impacto significativo en las vidas sobre todo de las mujeres (todavía hoy, principales cuidadoras) y en las lógicas organizativas. Le queremos poner ciertos límites, porque nos individualiza, nos separa de la organización y del resto de personas que la conforman, hace más difícil que nos organicemos... pero creemos que es un camino que no tiene vuelta atrás, y que cada organización debe hacer el trabajo de garantizar esta medida y de llevarla a la práctica según su ámbito de trabajo y realidad organizacional.

17. CORRESPONSABILIZARSE EN EL CUIDADO DE LOS ESPACIOS

Como hemos planteado en el acuerdo anterior el espacio de trabajo es importante. Mantener un espacio agradable requiere de una serie de tareas que han sido tradicionalmente invisibilizadas y desigualmente repartidas (quién prepara el café, quién riega las plantas, quién limpia las toallas...). Como todas las tareas de cuidados éstas también han estado principalmente ejercidas por las mujeres.

En este acuerdo apostamos por reconocer la importancia de esta dimensión. Creemos que nos permite poner en práctica el cuidado, del que tanto hablamos, con sus dificultades y especificidades. También nos puede permitir poner en cuestión relaciones de género y de desigual valoración de tareas. La apuesta es, por tanto, darle importancia en las organizaciones, visibilizar, valorar, repartir y extraer aprendizajes de estas actuaciones que tienen, a nuestro entender, un gran potencial transformador.



Con relación a la IDENTIDAD Y CLIMA LABORAL-RELACIONAL, acordamos que es importante...

18. RECONOCER LA CENTRALIDAD DEL BIENESTAR DE TODAS LAS PERSONAS

Venimos de una cultura laboral en la cual el bienestar de las personas trabajadoras era en muchas ocasiones algo secundario. Lo importante era estar en condiciones de producir y la salud de las personas trabajadoras era importante en la medida en que no limitara esto. Lo que pasaba de puertas hacia afuera no tenía relevancia. Creemos que por suerte estamos transformando esto.

En este acuerdo queremos reconocer la necesidad de tomar en cuenta el bienestar de las personas en nuestras organizaciones en un sentido amplio. Se ha hecho un importante esfuerzo, por ejemplo, en integrar las emociones en nuestro cotidiano. Nos parece interesante recuperar el objetivo político de lo emocional y darle su lugar. También resulta relevante integrar un enfoque psicosocial a la hora de entender ese bienestar. Vemos interesante avanzar hacia la identificación de los diversos impactos que el empleo tiene en las personas y hacia organizaciones capaces de asumir parte de estos, a través de diferentes herramientas. Organizaciones que asuman en cierta manera los impactos que el empleo tiene en las vidas y cuerpos diversos de sus personas trabajadoras.

19. MEJORAR EN LA GESTIÓN DE LOS DISENSOS, LOS PRIVILEGIOS, LOS CONFLICTOS...

Entendemos los conflictos como una parte inherente a toda relación humana, también por tanto a las relaciones que se dan en el espacio laboral. En muchas ocasiones ésta es una parte fea, de la que nos cuesta más hablar, con la que muchas veces no sabemos qué hacer.

En este acuerdo queremos apostar por la necesidad de abordar estas cuestiones. Por construir organizaciones que puedan trabajar de manera saludable los disensos, los conflictos... que puedan contar con procedimientos y herramientas para ello. Que destinen tiempos y recursos a una dimensión que consideramos realmente relevante para nuestro sostenimiento y para garantizar ese bienestar del que hablábamos en el acuerdo anterior. Apostamos por ello como una medida de cuidado de las organizaciones.

20. CELEBRAR, RECONOCER Y DISFRUTAR

Este último acuerdo se formula por la necesidad que vemos de seguir construyendo otras narrativas dentro de la ESS. Por seguir dotando de contenido y de marco a todo este trabajo. En ocasiones nos puede la frustración, el cansancio, parece que estamos siempre empezando de cero.

Con este acuerdo apostamos por reconocer todo lo hecho. Por comunicarlo, hacerlo público, como una manera también de comprometernos con el entorno. Por seguir entendiendo que la construcción de políticas laborales feministas debe ser una cuestión que nos permita generar identidad compartida entre las organizaciones de la ESS. Y cómo no, por seguir generando espacios para poder celebrar y disfrutar de todo el camino recorrido.

Gracias a todas.

Tenemos ideas y propuestas para continuar el camino. Esperamos seguir encontrándonos (pronto). Porque solas no podemos, ni queremos... siempre todo es mucho mejor y tiene más sentido si lo vivimos bien acompañadas.