

Informe FCTC

- Eix de feminismes -

**Cooperatives
de Treball**

**Compromisos de
la Federació de
Cooperatives de
Treball de Catalunya
per transitar cap
a cooperatives
feministes**

El present document plasma el procés realitzat i els resultats de l'objectiu de construir de manera participativa un posicionament de la Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya (FCTC) sobre la integració de la mirada feminista en les cooperatives de la federació, materialitzat en un conjunt de compromisos.

Un procés liderat per l'Eix de feminismes de la federació.

1. Metodologia

2. Proposta

1. Metodologia

La metodologia de recerca utilitzada en aquest procés ha estat inspirada en les perspectives participatives d'investigació-acció que assumeixen, per una banda, el caràcter indissociable de la recerca i l'acció col·lectiva i, per l'altra, el paper actiu de les persones en la comprensió de les seves realitats, així com la seva capacitat d'agència per a la transformació de relacions de poder (Colectivo IOE, 2003; Montero, 2006; entre d'altres).

En concret s'ha usat una metodologia qualitativa amb dues eines de recollida d'informació.

1. Revisió documental dels següents documents:

Protocol d'abordatge de les violències masclistes i de l'assetjament sexual, per raó de gènere, preferència sexual o identitat de gènere.

Guia d'elaboració de protocols.

Pla d'igualtat de gènere 2020-2021.

Els plans i mesures d'igualtat de gènere a les cooperatives de treball.

Estudi sobre la participació de les dones i persones no-binàries a les cooperatives i a la Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya.

Manifest del 8 de març de 2023.

2. La realització de 2 grups focals amb la participació de les següents cooperatives:

Avancem Santa Clara

Drac màgic

ECOS Grup cooperatiu

Hobest

IACTA - Cooperativa d'Advocades

Institut Diversitas

La ciutat invisible

L'Eixida

Lleure Qualia

NOU-SET

Trama

l'Esberla

A través d'aquestes eines de recollida d'informació s'ha dut a terme un procés inductiu per a la proposta de continuació. Abans, però, mencionar que, més enllà del consens respecte als compromisos, en els grups focals es van generar els següents debats. Unes temàtiques que es podrien recuperar en un futur i debatre conjuntament entre les cooperatives de la Federació.

La implicació de ser una cooperativa i com es gestiona l'encaix entre les persones treballadores respecte a les persones sòcies (volum, terminis, etc.). Al que s'hi suma la voluntat de compartir quina relació s'ha d'establir entre persones sòcies i persones treballadores, quins avantatges i responsabilitats (drets, deures i privilegis) han de tenir les persones sòcies respecte a les treballadores.

La possibilitat d'incorporar criteris d'ecofeminisme a la proposta. Un corrent que vincula les lluites per la justícia ambiental i els drets de les dones, entenent un vincle entre l'opressió d'aquestes i l'explotació de la natura. Finalment però, aquesta no s'ha inclòs en el document per manca de consens entre les participants, ja que en certa manera aquesta és una perspectiva més que una acció concreta. De manera que podria suposar el relleu a aquest document en el moment que es vulgui aprofundir.

Posteriorment, el document ha estat validat pel propi Eix de Feminismes i pel Consell Rector de l'FCTC.

2. Proposta

**Proposta de compromisos de la
Federació de Cooperatives de
Treball de Catalunya per transitar
cap a cooperatives feministes.**

Des de la Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya (FCTC), liderat per l'Eix de feminismes, s'ha identificat la necessitat de continuar transversalitzant la mirada feminista entre el conjunt de les cooperatives federades i establir un posicionament comú per guiar els propers plans de treball de la Federació.

L'objectiu de l'Eix és feministitzar les cooperatives i l'FCTC, és a dir, treballar perquè la cultura relacional de les cooperatives integri el feminisme, generant discurs, treballant nous models, generant eines de diagnosi i fent formació. Abans però, s'ha considerat imprescindible consensuar què implica aquesta feminització, i el present document en presenta una primera proposta. Els compromisos establerts en aquest document serviran com a base fonamental de l'objectiu de feministitzar les cooperatives i la FCTC. Amb aquesta idea de document base, no s'han inclòs criteris de perspectives com la interseccional o l'ecofeminisme, entre d'altres, les quals podrien convertir-se en línies de futur a seguir treballant.

La inclusió de la igualtat de gènere a les cooperatives reflecteix els valors i els principis de la democràcia i l'equitat i contribueix al desenvolupament econòmic sostenible i a la reducció de les desigualtats i de la pobresa de forma estructural, el que genera un efecte positiu a tota la societat. És rellevant destacar que les cooperatives són, de per si, una forma d'organització empresarial que aposta per posar al centre el benestar de les persones i combat les lògiques productivistes i individualistes de l'economia capitalista i de les empreses mercantils. De manera que es posa en valor el seu poder de transformació que enforteix la participació, l'equitat i el sentiment de comunitat de les membres de la cooperativa.

Així doncs, davant el poder transformador de les cooperatives es posa de manifest la necessitat de continuar treballant en favor de la inclusió d'una mirada feminista, partint de que aquest procés no té una meta en si, sinó que forma part d'un procés de revisió constant, ja que estructuralment es parteix de les següents premisses:

PREMISSES

Totes les persones estem socialitzades en un sistema d'organització social i cultural heteropatriarcal que promou i reforça una relació de poder desigual entre homes i dones i estableix una jerarquia masculina a través dels estereotips i rols de gènere. Uns valors transmesos per innumerables agents socialitzadors, macrosocials, microsocials i psicosocials que generen de forma dicotòmica dues identitats enmig d'un sistema sexe/gènere¹. De manera que les persones i per extensió les cooperatives, tot i que siguin sensibles a les qüestions de gènere, poden reproduir en algun moment estereotips o desigualtats de gènere de forma inconscient. Així doncs, per avançar cap a la igualtat de gènere a les cooperatives, cal reconèixer l'existència d'aquests biaixos i treballar activament per desmantellar-los.

Segons les dades del Baròmetre Cooperatiu de 2022, el 75.9% de les persones treballadores en cooperatives són dones, tot i que no tenen la mateixa presència en tots els sectors, en concret les cooperatives més feminitzades (on predominen les dones) es troben en els àmbits de servei d'atenció a les persones, serveis socioculturals, educació i comerç-venda a diferència de les cooperatives del sector informàtic on la presència femenina és pràcticament nul·la. En paral·lel, el mateix baròmetre indica que el 51,93% de les persones que ocupen càrrecs de decisió i gerència són dones, de manera que el gènere femení està lleugerament infrarepresentat en les posicions de més responsabilitats de les cooperatives. Així doncs, queda palès com la segregació tant horitzontal com vertical² és, actualment, una realitat en les cooperatives de treball de Catalunya³.

¹ El sistema sexe/gènere és un conjunt de creences (o sistema de pensament) que planteja el binarisme de gènere, segons el qual les persones només poden ser enteses com a homes masculins o com a dones femenines, heterosexuales en ambdós casos, de manera estable i rígida durant tota la seva vida.

² La segregació vertical es refereix a la desigualtat de les dones en termes d'accés i promoció laboral entre diferents nivells jeràrquics dins la cooperativa. La segregació horitzontal, per altra banda, fa referència a la desigualtat en termes de distribució ocupacional en diferents àrees o camps laborals.

³ Extret de: Informe participació de dones i persones no binàries.pdf

COMPROMISOS

1. El compromiso de la empresa con el medio ambiente.

2. El compromiso de la empresa con la sociedad.

3. El compromiso de la empresa con los empleados.

4. El compromiso de la empresa con los clientes.

5. El compromiso de la empresa con los proveedores.

6. El compromiso de la empresa con los socios.

7. El compromiso de la empresa con los accionistas.

8. El compromiso de la empresa con los sindicatos.

9. El compromiso de la empresa con los competidores.

10. El compromiso de la empresa con los reguladores.

11. El compromiso de la empresa con los inversores.

12. El compromiso de la empresa con los consumidores.

13. El compromiso de la empresa con los proveedores de servicios.

14. El compromiso de la empresa con los socios comerciales.

15. El compromiso de la empresa con los socios de inversión.

1. Cooperatives lliures de violència

Garantir espais lliures de violència masclista i LGTBI-fòbica i, per tant, assegurar espais segurs i respectuosos per a totes les persones involucrades en aquesta. La violència i la discriminació per raó de gènere i/o orientació sexual limiten l'accés a oportunitats econòmiques i socials per a les persones afectades, igual que atempten contra la seva integritat. Així doncs, la integració de polítiques i pràctiques de prevenció i abordatge de la violència a les cooperatives és necessària, a través de:

Protocols de prevenció i abordatge de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques en l'àmbit laboral.
I establir canals de denúncia confidencials i segurs per a les membres de la cooperativa.

Plans d'Igualtat.

Diagnòsics periòdics en igualtat de gènere.

2. Condicions de treball dignes

Oferir unes condicions dignes de treball a les cooperatives i assegurar la qualitat de vida i el benestar de les membres d'aquesta i les seves famílies. Per l'organització social actual, el treball proporciona els mitjans imprescindibles per satisfer les necessitats diàries i mantenir un nivell de vida adequat. I més enllà de ser imprescindible per la subsistència també influeix a la nostra identitat, al desenvolupament personal i al benestar emocional. De manera que és important dignificar les condicions de treball per tenir una vida plena. Segons l'Organització Internacional de Treball (OIT)⁴ el treball digne implica:

Ingressos equitatius en clau de gènere (a continuació desenvolupat).

Un ambient laboral segur i saludable que no posi en risc la salut física i mental de les persones treballadores.

Perspectives de desenvolupament professional i personal i integració social, a través per exemple de l'accés igualitari de la capacitat i la formació.

Contractes laborals clars i justos, revisats a través de la valoració dels llocs de treball, amb protecció social i accés a prestacions i drets laborals bàsics.

Diàleg social i governança en les decisions de la cooperativa.

Igualtat d'oportunitats i de tracte entre homes i dones i identitats dissidents.

⁴ Extret de: Revista de la Seguretat social.

3. Garantir l'equitat salarial

Promoure la igualtat salarial entre les membres de la cooperativa, garantir l'equitat de gènere a l'àmbit laboral i contribuir a reduir la bretxa salarial entre homes i dones i identitats dissidents. Actualment, a Catalunya la desigualtat salarial persisteix amb una bretxa del 20,6%⁵ determinada a través dels estereotips i rols de gènere que unit a la infravaloració de les feines associades a la cura tradicionalment feminitzades comporten una segregació horitzontal i vertical i una menor disponibilitat de les dones a assumir treball a temps complet i/o hores extres a causa de la necessitat de conciliació de les tasques laborals, familiars i personals. Uns sistemes d'estructures salarials que discriminen de forma indirecta a les dones, tot i estar penat tant per la Llei 17/2015, com per la Llei orgànica 3/2007. De manera que per fer front a la bretxa salarial és necessari:

Vèncer els estereotips i rols de gènere.

Establir polítiques contra la segregació vertical i horitzontal.

Promoure una major coresponsabilitat de les tasques laborals, familiars i personals.

Valorar les tasques reproductives (posteriorment exposat).

⁵ Extret de l'informe: La bretxa salarial de gènere a Catalunya.

4. Promoció de la conciliació de la vida personal, laboral i familiar

Assegurar un equilibri entre les responsabilitats i demandes laborals i les responsabilitats i necessitats personals, socials i familiars de les persones de la cooperativa, per promoure el benestar i la qualitat de vida d'aquestes. Tradicionalment, la construcció social i binària i del gènere femení i masculí a través dels estereotips de gènere ha “naturalitzat” de forma estructural el rol de la dona com a cuidadora, fet que a través de la divisió sexual de les tasques els hi ha generat l'obligatorietat simbòlica d'assumir una major càrrega de les tasques vinculades a l'esfera privada i, per tant, de les feines reproductives i domèstiques. Així doncs, perquè la promoció de la conciliació sigui equilibrada en clau de gènere és imprescindible establir mesures com les següents, en funció de les necessitats i la casuística de cada persona, amb l'objectiu de posar el seu benestar al centre:

Flexibilitat horària (flexibilitat en general i en l'inici de la jornada laboral, règim especial d'hores trimestrals per conciliació familiar i afers propis, possibilitat de reducció de jornada, horari reduït en períodes concrets com l'estiu o les festes d'hivern).

Permisos i excedències més enllà de les condicions marcades legalment (prenatal, lactància, per gestació, per adopció, per infants amb discapacitats, per persones dependents, per violència masclista, per agrupació familiar, entre d'altres).

Borsa d'hores per a la criança i/o cures.

Dret a la desconexió digital.

Entre d'altres.

5. Valorització de les tasques reproductives i de benestar

Valorar i visibilitzar les tasques reproductives i de benestar les quals sustenten la cooperativa, i que tradicionalment han quedat relegades en una segona posició, ja que no generen una productivitat monetària immediata. En referim doncs, al treball reproductiu en l'àmbit laboral com per exemple tasques de convocatòria i la preparació de reunions internes per dialogar entre les membres de la cooperativa, la gestió i organització interna de les tasques a realitzar de forma externa, la gestió de persones, entre d'altres. I són tasques de benestar aquelles referides a l'espai com regar les plantes de l'espai laboral, tancar les llums o posar l'alarma quan toca, etc., i referides a les persones com estar pendent de la situació emocional de les membres de la cooperativa. Un seguit de tasques, que novament, derivat dels estereotips de gènere i la socialització diferencial⁶ emmarcada en un sistema heteropatriarcal, són majoritàriament assumides per dones, poc valorades i, per tant, si s'escau, poc remunerades. Per reconèixer, visibilitzar i valorar aquestes tasques és indispensable apostar per:

La realització de valoracions dels llocs de treball per revisar la seva valoració i remuneració adequada.

L'establiment dels mecanismes per visibilitzar les tasques reproductives.

Corresponsabilitzar a les persones de la cooperativa amb les tasques de benestar.

⁶ La socialització diferencial fa referència al procés mitjançant el qual les persones, especialment durant la infància i l'adolescència, aprenen i adquireixen rols, comportaments i normes culturals específiques d'acord amb el gènere. Es produeix mitjançant la interacció amb la família, l'escola, els mitjans de comunicació i la societat en general. Aquesta socialització diferencial promou i reforça estereotips de gènere i expectatives de comportament específiques per a homes i dones, cosa que pot portar a la reproducció de desigualtats de gènere en diverses àrees de la vida, com ara l'àmbit laboral, familiar i social.

6. Cultura de la coresponsabilitat

Integrar criteris de coresponsabilitat, és a dir, criteris de distribució equitativa de responsabilitats entre les persones de la cooperativa. Aquests atorguen a les membres de la cooperativa una visió del compromís en la gestió i en el desenvolupament d'aquesta de manera que fomenten la participació i promouen la presa de decisions col·lectives. D'igual manera que es basen en un model de transparència en la gestió i les tasques laborals realitzades. Per poder desenvolupar aquests criteris són necessàries:

Estructures organitzatives autogestionades.

Sistemes de participació garantits.

Espais i estructures que permetin la coresponsabilitat.

7. Espais de cures laborals

Tenir en compte les necessitats de cures, tant de les persones de la cooperativa com de la cooperativa en si. Així doncs, per tal de trobar aquest equilibri entre posar el benestar de les persones al centre i assegurar el bon funcionament de la cooperativa és necessari generar espais segurs en l'àmbit laboral on les persones es puguin expressar si és necessari. Aquests espais fomenten una comunicació efectiva, promouen el desenvolupament professional de la persona, esdevenen una eina per a la resolució de problemes i cuiden el benestar emocional de les persones de la cooperativa, en definitiva, aquests espais ajuden a detectar sobrecàrregues, o necessitats laborals o personals. Així doncs, és necessari:

Trobades individuals entre les persones de la cooperativa amb les posicions de responsabilitat d'aquesta.

Posar a disposició de les persones de la cooperativa un e-mail o un telèfon per establir aquesta comunicació.

8. Promoure el lideratge femení i feminista

Afavorir la participació de les dones als espais de responsabilitat i presa de decisions de les cooperatives, igual que obrir camí a noves formes de liderar posant el benestar de les persones al centre. El lideratge tradicional i altament masculinitzat, descrit a grans trets com a, vinculat a la dominància, l'autonomia, l'autoritat i el poder, se li contraposen noves formes de liderar que combinen la capacitat de visionar i la capacitat directiva de prendre i executar decisions, amb l'escolta oberta, l'empatia, la determinació i la capacitat de rebre feedback de l'entorn, formes ja actualment actives. Un canvi que permet qüestionar les creences dominants sobre les estructures a les organitzacions, també en les horitzontals, i va més enllà de garantir la representació de les necessitats de les dones a les cooperatives. Aquesta és doncs, una nova manera de liderar que empodera a les persones de la cooperativa i les acompanya per a donar el millor de si, al mateix moment que combat les lògiques androcèntriques actuals⁷. Per a fer-ho és indispensable:

Fer un treball i transformació personal de les persones que lideren.

Transmetre aquests valors a les persones de la cooperativa.

Assentar les bases d'un lideratge feminista per garantir-ho en les següents generacions.

⁷ Extret dels recursos de Fill a l'Agulla.

9. Gestió del poder i atenció als conflictes

Abordar i atendre els possibles conflictes que es puguin generar en les cooperatives, atenent les diferències de poder que poden intervenir-hi. Els conflictes doncs, són naturals i inevitables a la vida de les persones i per extensió a les cooperatives, la importància rau en no invisibilitzar-los sinó en abordar-los. És real però, que sovint els conflictes no són horitzontals, ja que les persones encarnem una sèrie de poders. Per una banda, existeix el poder posicional, referent a la posició laboral en les cooperatives on algunes són més jeràrquiques que altres. Per altra banda, hi ha el poder sociopolític, que implica que les persones a la societat estem emmarcades en un sistema heteropatriarcal i colonial que ens jerarquitzava socialment segons la intersecció de les nostres característiques identitàries, com gènere, raça, classe social, orientació sexual, religió, etc., així doncs, perfils dominants a nivell social, encarnen també un rol de poder que intervé en situacions de conflictes. I finalment hi ha també el poder personal que són aquells recursos interns que té cada persona⁸. Així doncs, és rellevant:

Treballar per tenir consciència individual i col·lectiva dels rols de poder de cada persona i evitar abusos d'aquest.

Crear espais per treballar el conflicte.

Demandar suport o facilitació externa en cas necessari.

⁸ Extret de l'informe: La gestió de conflictes a les cooperatives.

10. Cultura i comunicació inclusiva

Transmetre els valors de la igualtat i la promoció de la diversitat com aspectes imprescindibles i positius a la cooperativa, el que ha d'anar de la mà, d'una comunicació inclusiva que plasmi els valors en la manera d'expressar-se d'aquesta. En un sistema jeràrquic heteropatriarcal i colonial com l'actual s'ha d'apostar per contribuir a la identificació de les opressions identitàries i la superació de les desigualtats i les discriminacions basades en la diversitat, fet que fomenta una cultura inclusiva i respectuosa a la cooperativa, i ajuda a reduir la discriminació i l'assetjament per raó de gènere, orientació sexual, racial, capacitisme, etc. Per assolir-ho és imprescindible:

Sensibilitzar i formar de manera constant a les persones de la cooperativa amb criteris de gènere i diversitat.

Fomentar la inclusió d'una major diversitat entre les persones treballadores des de la contractació, fins a la promoció i el desenvolupament professional.

Usar un llenguatge inclusiu i no sexista tant intern, com extern en el llenguatge i en el material gràfic.

11. Intercooperació, relació amb l'entorn i amb la comunitat

Establir relacions respectuoses amb l'entorn i la comunitat. El treball en xarxa, la col·laboració, el suport mutu i el vincle amb altres són aspectes rellevants. I la intercooperació i el vincle amb l'ecosistema són una eina per fomentar les relacions col·laboratives entre diferents actors per abordar aspectes socials, econòmics i ambientals. Per fer-ho és rellevant:

Establir relacions amb proveïdors/es i clients amb perspectiva de gènere.

Establir aliances i col·laboracions feministes.

Generar ocupació local.

Responsabilitat social i ambiental.

Retorn a la comunitat.

Impulsat per:



Promogut i finançat per:

