



Cultiva los ciudadanos

Y BROTARÁ UNA
Economía más solidaria y feminista





Noviembre 2020

REAS Euskadi
Red de Economía Alternativa y Solidaria

Plaza de la cantera 4, 48003 Bilbao
Tel.: 94 416 05 66
reaseuskadi@reaseuskadi.net
www.reaseuskadi.eus

Twitter: @REASEuskadi
Facebook: @REASEuskadi
Instagram: @REASEuskadi

Diseño y maquetación: Labox Marketing y Comunicación.



Atribución-NoComercial-CompartirIgual 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: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/es/>

Financian:





REAS Euskadi, a través del impulso del mercado social, propone una nueva manera de entender y establecer las relaciones económicas más equitativa, inclusiva, democrática, feminista y ecológica. Se trata de una propuesta que atiende a esas relaciones no solamente de carácter productivo, sino que considera la esfera de lo reproductivo como parte fundamental de la propia economía. Así, tratamos de incorporar los cuidados y, en general, otras consideraciones feministas, a la concepción y la práctica del mercado social, al igual que proponemos herramientas para que las propias organizaciones que participan caminen hacia modelos más habitables y sostenibles.

En ese sentido, necesitamos poner atención a lo relacional, cuidar las condiciones metodológicas y materiales de los procesos, organizar sosteniblemente y repartir corresponsablemente el trabajo, tanto productivo como reproductivo, etc. Se trata, por tanto, de construir organizaciones habitables desde la perspectiva feminista, transformando la forma de entender y desarrollar la economía y nuestra propia manera de trabajar.

Desalojar nuestras organizaciones de lógicas productivistas y heteropatriarcales es una transformación muy profunda para la que no existen manuales ni recetas mágicas, pero contamos con la trayectoria de muchas organizaciones que están experimentando nuevos caminos y aportando herramientas que lo faciliten. Esta sencilla guía, propone algunas de esas herramientas, de manera que, al igual que el trabajo en la tierra, nos permita plantar algunas semillas para recolectar en el futuro unas organizaciones más habitables al servicio de una economía solidaria que para serlo, deberá ser necesariamente feminista.



1. El arado

AIREAR LA TIERRA



Se trata de lanzar una mirada hacia lo interno y descubrir cómo se encuentran las raíces de la organización.

Las desigualdades de género están en todos los huertos, escarbad bien profundo en el vuestro, seguro que acabaréis encontrándolas.

- › Herramientas para realizar **diagnósticos** sobre la situación y posición de las mujeres en las empresas y organizaciones que, generalmente, son el punto de partida para definir posteriormente planes de igualdad o procesos de cambio organizacional pro-equidad de género:
 - * Metodología para la elaboración de diagnósticos y planes para la igualdad para empresas (Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer).
 - * Procesos de cambio organizacional pro-equidad de género para organizaciones de cooperación para el desarrollo (Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo).
 - * Bizigarri es el proceso de cambio organizacional pro-equidad de género que REAS Euskadi ha impulsado. Las transformaciones y las herramientas que propone se muestran en este breve vídeo.

- › Existen otras herramientas más sencillas que promueven el **autodiagnóstico crítico** de la organización o de determinadas actividades:
 - * El Patriarcalitest es una herramienta de autodiagnóstico desarrollada por Ecologistas en Acción que de forma irónica y amena nos ayuda a identificar el grado de “patriarcalidad” de nuestra organización y nos propone algunas pautas para cambiarlo
 - * Xarxa d’Economia Solidària (XES) ha creado una sencilla plantilla para la observación de asambleas y otras reuniones de trabajo desde la perspectiva de género.

ABONAR



Los abonos son el alimento y cuanto más diversos sean, más rica será la cosecha.

Integrad en la mirada la diversidad sexual, funcional, de origen, de clase, de edad... Y, sobre todo, recordad que los cuidados internos son tan importantes como la visibilidad de esa diversidad.

- › Existe una amplia oferta de cursos y actividades de **formación** para equipos y personas en temáticas relacionadas con la gestión de la diversidad en las organizaciones, la diversidad sexual y de género, la prevención de la LGTBIfobia, etc.
- › Herramientas para incorporar **medidas para el cuidado de los equipos** que atiendan a la diversidad de situaciones, contextos, deseos, personas, etc.:

- * Evitar sesgos androcéntricos en las medidas de conciliación que definamos.

La Cooperativa Agintzari ha desarrollado el **Vinculograma**, una herramienta que posibilita decidir a quién queremos cuidar en base a criterios de afinidad, vinculación emocional y/o social, favoreciendo así nuevos modelos de cuidado. Cada persona elabora dos círculos con 5 personas cada uno (uno de primer grado y otro de segundo) y las trabajadoras y trabajadores pueden acogerse a medidas de conciliación para el cuidado y la atención de estas personas

La ONGD Mugarik Gabe ha incorporado entre sus medidas de conciliación una **licencia permiso pagado de soltería** para todas aquellas trabajadoras con una antigüedad superior a los 5 años (artículo 28.8 de su convenio colectivo).

- * Reunir en un documento los deseos particulares de las personas de la organización con respecto a sus tiempos y a su vida.

En este vídeo, la cooperativa IACTA explica su herramienta **Diario de los deseos**.

- * Promover sesiones de trabajo corresponsables que tengan en cuenta todos los roles y tareas necesarias, tanto las productivas como las reproductivas.

En REAS Euskadi se ha diseñado la herramienta **Bilera bizigarriak** que consiste en establecer un sistema rotario de responsabilidades entre las que se incluyen las de coordinación, impulso de las decisiones y atención a lo afectivo y a la participación equitativa.

- › Utilizar un **lenguaje inclusivo y no sexista** que visibilice, reconozca y dé valor a la diversidad de nuestras organizaciones

- * Pikara Magazine nos ofrece algunos consejos prácticos en el artículo “El lenguaje inclusivo o la guerra de las mil batallas”, que es una adaptación de la guía ‘Uso inclusivo del castellano’, realizada para la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea.
- * El Instituto de la Mujer, ha recopilado diversas guías para el uso no sexista del lenguaje, tanto generales, como adaptadas a diferentes ámbitos.

2. La siembra

EL SEMILLERO



Es necesario elegir qué se ha de plantar y qué es necesario dejar fuera la huerta.

Identificad cuáles son los privilegios de género, de orientación e identidad sexual, de clase, de origen... Se trata de cuestionarlos y renunciar a ellos.

- › Es importante identificar **prácticas generizantes** que están sosteniendo principalmente por parte de los hombres la desigualdad. Se trata de diferentes micromachismos muy sutiles y extendidos como el mansplaining, el mansplaining o el gaslighting:
 - * El Porta dos Fundos presenta este [vídeo](#) que describe con humor los micromachismos que se producen en el entorno laboral.
 - * Guía didáctica [“Cómo identificar los micromachismos”](#), de Ana Requena.

- › Es necesario revisar las **masculinidades hegemónicas y los privilegios masculinos**.
 - * Nociones Comunes ha desarrollado el curso [“Las pollas asustadas. Debates sobre la crisis \(y reacción\) de las masculinidades dominantes”](#). Los audios y vídeos de este curso nos permiten comprender e intervenir en la crisis de las masculinidades dominantes.
 - * [Gizonduz](#) es una iniciativa para promover la concienciación, participación e implicación de los hombres en pro de la igualdad. Este [enlace](#) recoge información de interés sobre grupos de hombres, así como diferentes programas y recursos.

DISEÑAR LA HUERTA



Diseñar la configuración de la huerta es algo fundamental para conseguir el equilibrio deseado.

Preguntaos dónde están las mujeres en la organización y en qué espacios participan: ¡empoderad vuestros cultivos!

- › La Auditoría Social de REAS Euskadi es una herramienta de autoevaluación y planificación en la que, especialmente a través del análisis feminista crítico que se realiza, ayuda a **identificar las brechas de género** (salarial, participación, toma de decisiones, etc.) existentes en las organizaciones.

LA POLINIZACIÓN



El impacto y la huella ecológica es algo muy importante a tener en cuenta: ¡cuidado con los pesticidas!

Estableced medidas del impacto ambiental de vuestra actividad. Cuidad del medioambiente.

- › Desde el reconocimiento de la ecoddependencia de las vidas y de las organizaciones, es necesario **evaluar los impactos ambientales** de todas sus actividades:
 - * Los indicadores ambientales recogidos en la Auditoría Social de REAS Euskadi permiten medir el impacto ambiental como organización (ahorro energético y de agua, transporte público, prevención de residuos, sistemas de gestión ambiental, control de emisiones de CO2, etc.).
 - * La agencia vasca pública para el medio ambiente, IHOBE, ha publicado una guía sobre “Indicadores de gestión y medio ambiente” para las empresas.
 - * Para medir la huella ecológica, existen diferentes calculadoras, como la de la Diputación Foral de Bizkaia o la de la Fundación Vida Sostenible.

3. El regadío

SISTEMA DE RIEGO



Para que las plantas crezcan saludables, es necesario cuidar el sistema de riego.

Abrid espacios de reflexión que fomenten una mirada crítica feminista, dad valor y espacio a los cuidados, así como a generar protocolos ante las violencias machistas.

- › Una organización habitable, necesita aprender a **regular los conflictos y prevenir las violencias** para un trabajo en equipo equitativo no heteropatriarcal y seguro:
 - * SETEM Hego Haizea ha elaborado una herramienta para abordar los conflictos desde la “prevención” que, a diferencia de la prevención, su objetivo no es prevenir el conflicto sino aprender a cómo afrontarlo. Se trata, además, de un protocolo de actuación para la prevención, identificación e intervención contra las violencias machistas.

- › Experimentar herramientas que nos ayuden a tomar decisiones por consenso, desde el bienestar individual y colectivo, integrando las emociones y respondiendo a la diversidad de las participantes:
 - * El Colectivo Cala explica en este vídeo su herramienta sobre la toma de decisiones por consenso.

TRASVASE Y APRENDIZAJE COLECTIVO



El cultivo de la huerta se aprende a partir de la experiencia propia y en relación con otras cultivadoras.

Tejed redes y alianzas: intercooperar es la riqueza para nuestra tierra.

- › Dado que las personas y las organizaciones no somos islas independientes, sino que nos desarrollamos en la interdependencia, es importante pensar y definir los proyectos desde **procesos y lógicas de intercooperación**, tanto entre personas de una misma organización, como entre esta y otras organizaciones.
- › Es necesario impulsar la creación de **colectivos, grupos y/o espacios feministas** dentro de las organizaciones y redes, para canalizar y dar respuesta a demandas e inquietudes vinculadas con la equidad de género y el feminismo, disponer de espacios permanentes participativos en los que construir discurso y práctica feminista y poder vincularse con otros grupos similares.
- * ekoSolFem es el grupo de REAS Euskadi que trabaja por incorporar la perspectiva feminista en el discurso y la práctica de la Economía Solidaria.

RECOLECCIÓN



Si se transforman los procesos de trabajo y se revisan los métodos de cultivo, se puede aspirar a obtener una buena cosecha.

Haced planes operativos con todas las tareas -productivas y reproductivas- y veréis como el próximo año obtendréis una cosecha mucho más satisfactoria.

- › Llevar un **recuento de los tiempos y sus dedicaciones** es esencial para diseñar planes operativos y tomar decisiones estratégicas superando ideas preconcebidas. Es necesario incluir en este recuento todas las tareas que implica el trabajo en la organización, tanto las productivas como reproductivas, así como los tiempos de dedicación a lo común (ejecución de proyectos, elaboración de propuestas, trabajo comercial, etc.).
- * Existen muchas herramientas específicas para esto: desde las más sofisticadas (aplicaciones online de gestión de proyectos), hasta las más sencillas (una base de datos con una programación mínima).



Si queréis conocer más herramientas y profundizar en cómo emprender caminos para la construcción de organizaciones habitables, podéis consultar en la página web de REAS Euskadi:

reaseuskadi.eus

- › **Construir, cuidar, habitar: prácticas feministas en organizaciones de la Economía Solidaria**, Papeles de la Economía Solidaria nº 6. REAS Euskadi, Bilbao, 2019
- › **Será habitable o no será: apuntes feministas para nuestras organizaciones (pequeñas)**, REAS Euskadi, Bilbao, 2020.

El trabajo de la huerta se basa en ensayos de prueba-error, así como en la disposición a compartir con otras personas y organizaciones nuestras experiencias y las herramientas que utilizamos para el cultivo, la siembra y el regadío.

¡Compartamos nuestras conclusiones y aprendizajes!

Para ello, así como para solicitar más información, dirígete: reaseuskadi@reaseuskadi.net



