

Otsailak

**18**

de febrero

# PRESSTATZEN

**2025**

EKONOMIA SOZIAL ETA SOLIDARIOAN EKITEN  
EMPRENDIENDO EN ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA

## ERAKUNDE BIZIGARRIAK ORGANIZACIONES HABITABLES

**Eva Saenz de Ugarte**, Equipare

eva@equipare.com

**Stella García**

migrantoria@gmail.com

**Zalao Pérez**, REAS Euskadi

zperez@reaseuskadi.eus



REAS  
EUSKADI

EKONOPOLO



# ERAKUNDE BIZIGARRIAK- ORGANIZACIONES HABITABLES

## PROCESO BIZIGARRI DE REAS

Proceso de transformación organizacional feminista de REAS

## GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN LA EMPRESA-MIGRANTORIA

Una opción de REAS Euskadi para integrar esta visión transversal en las empresas de la Red.

# ECONOMÍA FEMINISTA: TEORÍA ECONÓMICA Y ACCIÓN

Es una **teoría** que nos ayuda a entender el mundo; desarrolla sus propios conceptos, marcos analíticos y metodología, con los que busca entender los procesos económicos que sostienen la vida y las desigualdades de género que los atraviesan.

Y es también **práctica**, una forma diferente de organizar los trabajos y los procesos de satisfacción de necesidades que responde a criterios feministas.

# ECONOMÍA FEMINISTA

MÁS ALLÁ DEL MERCADO



LO PERSONAL ES POLÍTICO  
Hay una relación dinámica entre los procesos de producción y los de reproducción



EL GÉNERO SÍ IMPORTA



CONOCIMIENTO SITUADO.  
No existe la objetividad como neutralidad valorativa



## Segregación laboral horizontal y vertical

La segregación en el mercado de trabajo hace referencia a la representación de hombres y mujeres en las diferentes ocupaciones, y en las diversas escalas laborales. Así, trabajamos en sectores distintos y ocupamos cargos diferentes<sup>48</sup>.

## Techo de cristal

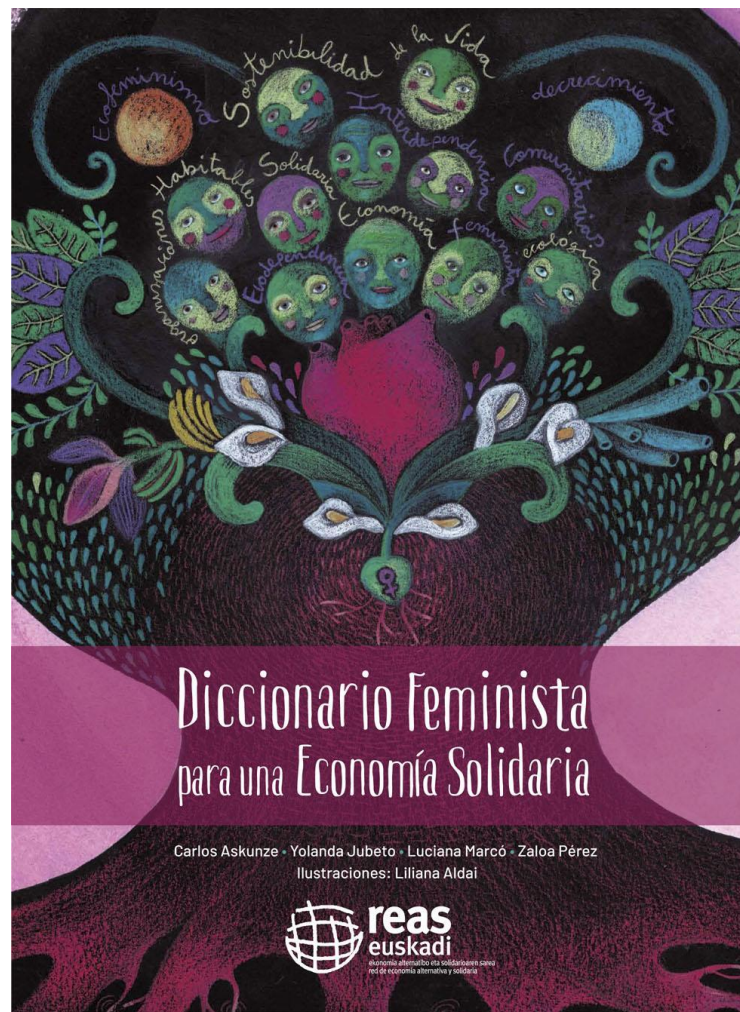
Las economistas feministas no sólo han ampliado nuestros conocimientos e impulsado una reconstrucción teórica de la economía que nos ha dado nuevos instrumentos de interpretación de la realidad social, sino que también han desmitificado un lenguaje técnico que se filtra constantemente en el discurso político con los mismos efectos intimidatorios que tuvo el uso del latín. Y han acuñado un nuevo vocabulario, como las expresiones “techo de cristal” o “feminización de la pobreza”, que han capturado la imaginación del público y ahora son de uso común (Silvia Federici)<sup>49</sup>.

## Suelo pegajoso

Se denomina “suelo pegajoso” a las fuerzas que mantienen a tantas mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica<sup>52</sup>.

## Procesos generizantes

Se trata de un enfoque intraorganizacional que entiende el género como “procesos y prácticas generizantes” y no como categoría monolítica. En el ámbito de las organizaciones supone prestar atención a cómo se privilegian y legitiman ciertos modos de trabajo, prácticas y valores mientras que otros son dejados de lado (Natalia Navarro)<sup>60</sup>.



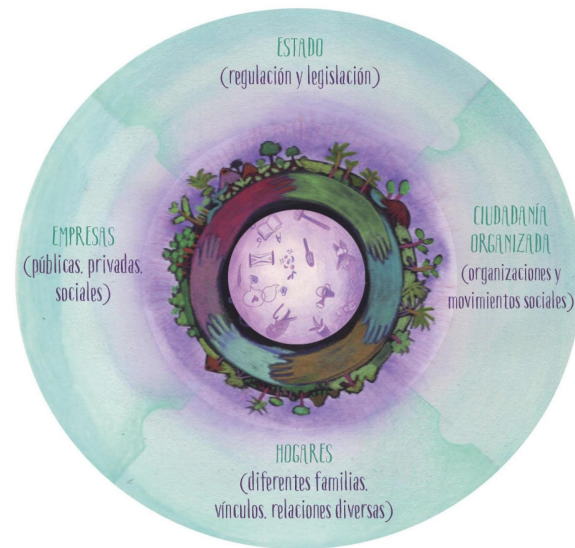
# Cuidados (crisis y cadenas globales de)

El trabajo de cuidados comprende dos tipos de actividades superpuestas: las actividades de cuidado directo, personal y relacional, y las actividades de cuidado indirecto, como cocinar y limpiar. El trabajo de cuidados no remunerado consiste en la prestación de cuidados sin recibir una retribución económica a cambio. La prestación de cuidados no remunerada se considera un trabajo, por lo que es una dimensión fundamental del mundo del trabajo. El trabajo de cuidados remunerado es realizado por trabajadoras y trabajadoras del cuidado a cambio de una remuneración o beneficio y comprenden una gran diversidad de servicios personales (OIT)<sup>34</sup>.

Los **CUIDADOS** son la base del edificio económico

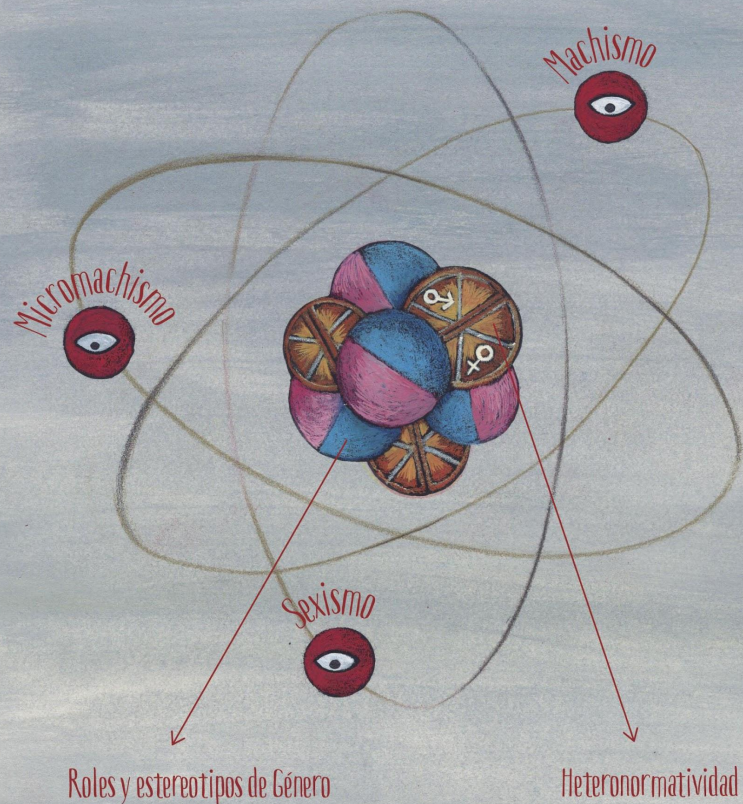
- 32% PIB de la CAE en 2013
- Incremento en épocas de crisis
- 67% de la producción corresponde a mujeres
- 1993 las mujeres dedicaban 4 veces más tiempo que los hombres al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. En 2013 era 2,3 veces

REPARTO DE LA RESPONSABILIDAD SOBRE LOS CUIDADOS<sup>118</sup>



Los **cuidados invisibilizados** son lo que no existe, el problema que no nombramos y que sirve para ocultar el conflicto Capital-Vida

# PARTÍCULAS ELEMENTALES del ANDROCENTRISMO



## Se minusvalora a las mujeres en el trabajo (y nos parece normal)

Lo esperable de un hombre no es lo mismo que lo esperable de una mujer en el campo laboral.

Adrián Triglia

[Comparte](#) [Twitter](#) [LinkedIn](#) [Email](#) [Comentarios](#)



## ESTRUCTURA DE LOS CONTENIDOS:

### ÁMBITOS



Aspectos -espacios-, funcionamientos presentes en las organizaciones donde identificamos con mayor fuerza problemáticas de género.

- Vinculación entre la vida privada y la laboral.
- Modelo de trabajo y funcionamiento.
- Relaciones de poder.
- Violencia machista.

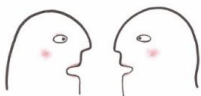
### FOCOS



Cada uno de los ámbitos tiene a su vez diferentes focos donde queremos poner especial atención.

Cada foco es, digamos, un sub-ámbito o una especificidad dentro del mismo.

### PROBLEMÁTICAS



Enumeramos las problemáticas relacionadas con cada foco.

Algunas de las problemáticas podrían vincularse también con otros focos o, incluso, con otros ámbitos. No obstante hemos decidido ubicarlas en un foco concreto puesto que entendemos que principalmente pertenecen a ese lugar

Además, las problemáticas están agrupadas temáticamente.

Es mucho más sencillo e intuitivo de lo que parece. Ya lo iréis comprobando

### MEDIDAS



Las medidas atienden a varias problemáticas al mismo tiempo (y focos, y -sí- también a ámbitos).

Por eso no hacemos distinciones con respecto a cada foco (pero sí por ámbitos)

Las hemos clasificado en función de la dimensión sobre la que actúan:

- Mirar y entender la realidad.
- Mirada estratégica.
- Aprender y reflexionar (non stop).
- Poner en práctica.



## Vinculación entre la vida laboral y personal

Conciliar sigue siendo “cosa de mujeres”	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para que sigan cuidando las mujeres de su familia</li> <li>• ¿Dónde están los hombres corresponsables?</li> </ul>
Modelo de persona trabajadora	Individualismo heroico
Lo hacemos “malamente”	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El barco se hunde sin mi</li> <li>• Arriba esa explotación</li> <li>• Estoy hecha de un material super resistente</li> </ul>
Corresponsabilidad en los cuidados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autocuidado</li> <li>• Cuidado colectivo</li> </ul>

## Modelos de trabajo y funcionamiento

División sexual del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procesos generizantes que reconocen unas tareas o procesos y a otros los invisibiliza</li> </ul>
Invisibilidad y falta de reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las toallas y la cafetera se limpian solas</li> <li>• Mérito individual y éxito capitalista y patriarcal</li> <li>• Lo relacional, el reconocimiento y la celebración</li> </ul>
Lógicas productivistas y patriarcales vs lógicas de proceso y relacionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo cortamos el bacalao?</li> <li>• Agenda y espacios</li> <li>• Organizar lo que hacemos, más allá del trabajo en cadena</li> </ul>
Los conflictos. El elefante en medio de la habitación	Miedo al conflicto

## Participación y toma de decisiones

No tenemos la casa preparada para que aquí entremos todas

Si no habla, es porque no le da la gana. Nadie se lo impide

Del mansplaining al manterrupting, y tiro porque me toca

- Cansada de esperar turno escuchando siempre las mismas voces
- ¡Deja de interrumpirme!
- Sigamos el guion

¿Tomamos realmente las decisiones?

- No nos aclaramos
- No queremos convencer, queremos vencer
- Pero si eso ya lo hablamos aquel día... de cañas
- Volviendo siempre a lo mismo

## Violencias machistas, LGTBIfóbicas y racistas

Manifestaciones machistas que menosprecian, ofenden y restan seguridad y autonomía

- No son solo chistes, es machismo
- ¿Quién ha pedido tu opinión?
- Menosprecio constante y reiterado para desempoderar

Manifestaciones de carácter sexual

- Licencia para tocar y humillar
- No es no
- Cosificar sexualmente
- No querer ver, ocultar, cuestionar relato

# BRECHAS DE DIVERSIDAD EN NUESTRAS ORGANIZACIONES



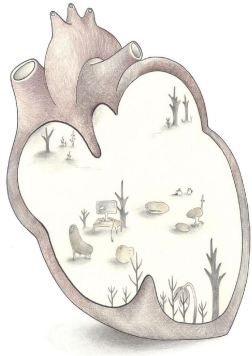
¿Qué pretende la Gestión de la Diversidad?

¿En qué beneficia a las organizaciones tener en cuenta esta perspectiva? *"La diversidad mejora el equipo"*

¿Qué actitudes abren la brecha?  
Descalificación de conocimientos y saberes  
Mirada eurocentrista y colonialista  
Prejuicios y estereotipos  
Amenazas-Desigualdades

# ORGANIZACIONES HABITABLES

nuestras organizaciones  
serán habitables



o se deshabitarán

Basadas en valores como la interdependencia, la colaboración, la corresponsabilidad

Promueven liderazgos diversos, eliminando el modelo tradicional de liderazgo masculino

Abiertas al cambio, flexibles y con cauces para la participación de todas las personas de manera equitativa y empoderante

Preocupadas por la gestión de la diversidad y la atención de los conflictos

Impulsan espacios de reflexión, debate y generación de aprendizajes para buscar formas alternativas de pensar el trabajo y los cuidados

Promueven espacios seguros y libres de violencias machistas, racistas y LGTBifóbicas

Cuestionan las relaciones de poder, revisando los propios privilegios de cada persona y factores que crean desigualdad

Cuestionan las creencias y las formas de hacer para promover la revalorización de funciones, tareas y/o procesos no relacionados con lógicas productivistas y patriarcales

Transformar las organizaciones integrando una mirada feminista que además de cuestionar **QUÉ** hacemos, cuestiona el **CÓMO** lo hacemos, **QUIÉNES** lo hacen, **CON QUIÉNES** trabajamos; y también cuestiona a qué estamos dando valor en nuestra organización, no solo en las formas de hacer, también en las formas de ser y pensar

## CULTURA ORGANIZACIONAL

Pack amplio de indicaciones tácitamente aceptadas – o no- que proponen en una organización a las personas qué hacer

Lo compartido acerca de lo que es correcto y es relevante, “lo que está bien” y, por tanto, lo que no está

Todo aquello “que es porque lo es”, per se, puesto que no es susceptible ni está abierto a cuestionamiento



## ¿Cómo incorpora la empresa la diversidad de origen en su cultura organizacional?



Reflexión interna imprescindible

Hay una realidad social de transformación y la empresa puede o no "*abrazar*" esa situación.

Conexión con los propios valores de la empresa. Y no sólo los valores, sino con la estructura (la cooperativa, como modelo de relación, la creación de Comunidad, etc)

Ensayo-error, formación, alianzas para conocer, comprender las realidades de las personas con experiencia migratoria.

**Del desconocimiento al orgullo de pertenencia.** Un recorrido con varias estaciones. **VALORES-TALENTO-CONTRATACION-CONVIVENCIA**



# Bizigarri

I plan pro-equidad  
de género 2018-2022

¿Qué significa **integrar la perspectiva feminista** en nuestra **política laboral**?

## Intuición 1

Del productivismo y la división sexual del trabajo al bienestar y las organizaciones habitables: movemos el foco.

## Intuición 2.

Tratar de definir un marco común, universal para todas las personas, que responda a la singularidad de la vida de cada una

## Intuición 3.

Hacer con lo que ha y construir lo nuevo

# Erakunde bizigarriak eraikitzea

*Gure erakundeak eraldatzeko proposamen ekofeministak*

EUSKERA

# Construir organizaciones habitables

*Propuestas ecofeministas para transformar nuestras organizaciones*

CASTELLANO



# Guía de Uso:

Cuando nos proponemos abordar la transformación de nuestras organizaciones en claves de género y equidad son muchos los elementos que podemos mirar y transformar. Optamos por centrarnos en algunos ámbitos y dimensiones :

Ámbito	Dimensiones
Modelos de trabajo y funcionamiento	Distribución de tareas y responsabilidades. Participación.
Vinculación entre la vida laboral y personal	Visiones sobre la conciliación y la corresponsabilidad.
Relaciones de poder	Proceso de toma de decisiones. Gestión del poder.
Valores y cultura organizacional	Modelo de persona trabajadora. Gestión de conflictos.
Violencia de género	Manifestaciones sutiles del machismo (microviolencias-micomachismos). Acoso sexual.
Comunicación y relaciones con el exterior	Lenguaje a imágenes. Relaciones con el exterior.

Para cada ámbito hemos identificado algunas brechas de género y...



← ECONOMÍAS FEMINISTAS



## HERRAMIENTA DE OBSERVACIÓN DE GÉNERO

Asistentes

Asistentes < 30 años	mujeres *	hombres *	total *
----------------------	-----------	-----------	---------

Asistentes > 30 años	mujeres *	hombres *	total *
----------------------	-----------	-----------	---------

Nº Intervenciones	mujeres *	hombres *	total *
-------------------	-----------	-----------	---------

Reparto de tareas

Propuesta de orden día	mujeres *	hombres *	total *
------------------------	-----------	-----------	---------

Tomar acta	mujeres *	hombres *	total *
------------	-----------	-----------	---------

Facilitación	mujeres *	hombres *	total *
--------------	-----------	-----------	---------

Moderación	mujeres *	hombres *	total *
------------	-----------	-----------	---------

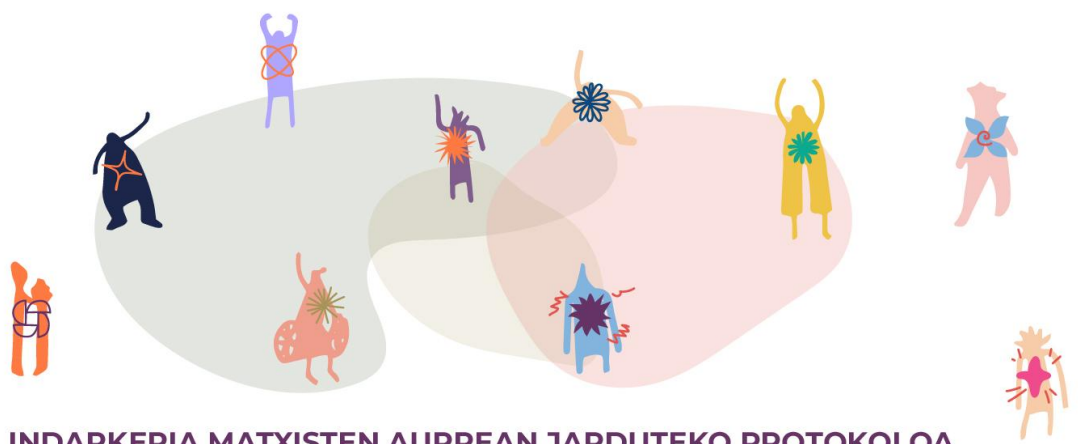


## ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN

- CUESTIONARIO ONLINE: 27 respuestas
  - ¿Cómo se valora la participación entre hombres y mujeres?
- OBSERVACIÓN NO PARTICIPANTE
  - Auditoría Social: 16/10/2019
  - ekoSolFem: 18/10/2019
  - Mercado Social: 13/11/2019
  - Junta Directiva: 22/10/2019
  - Asamblea de socias: 17/01/2020



# Barrutik!



**INDARKERIA MATXISTEN AURREAN JARDUTEKO PROTOKOLOA.**  
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LAS VIOLENCIAS MACHISTAS.

**LA DIVERSIDAD SEXUAL  
Y DE GÉNERO EN LAS  
ORGANIZACIONES.  
LO QUE SOMOS,  
LO QUE HACEMOS,  
LO QUE DESEAMOS.**



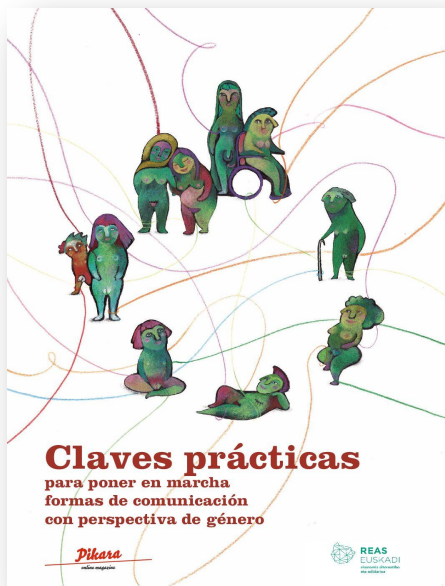
## Protocolo de actuación

PARA LA PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN E INTERVENCIÓN  
CONTRA LAS VIOLENCIAS MACHISTAS

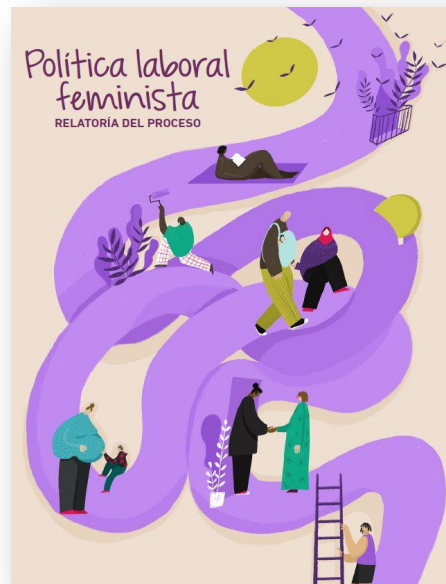


*Aprendiendo a regular conflictos y cuidar la vida del grupo para un trabajo en equipo no heteropatriarcal*

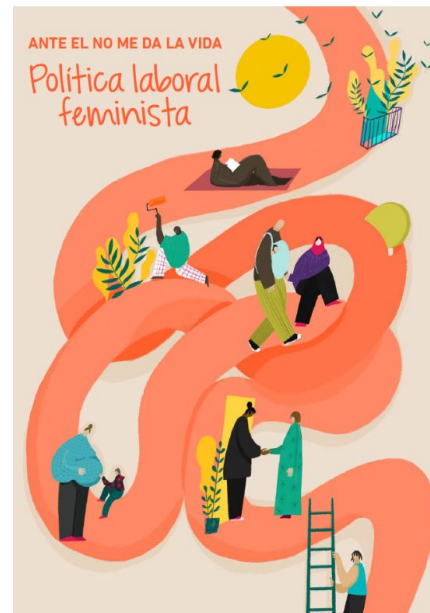
**Prevención  
conflictos**



## Comunicación con perspectiva de género



Proceso de reflexión sobre cómo construir una Política Laboral feminista



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



# VIAJANDO POR LO INVISIBLE

Cambio organizacional para  
la transformación feminista



## SOSTE[VIDA]BILIDAD

Guía de trucos y remedios  
para un emprendimiento que  
ponga la vida en el centro

DESCARGA LA GUÍA

PRINT FRIENDLY

COLA  
BORA  
BORA

Otsailak

**18**

de febrero

# PRESSTATZEN

**2025**

EKONOMIA SOZIAL ETA SOLIDARIOAN EKITEN  
EMPRENDIENDO EN ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA

**¿Cómo ponemos todo esto en práctica?  
¿Qué preguntas podemos hacernos?**



REAS  
EUSKADI

EKONOPOLO



BLOQUEO

ACCIÓN

NO SÉ

INFORMACIÓN

## Bloque 2. Segmentos de la clientela

- ¿Entre los beneficios que se desea obtener, encontramos alguno relacionado con los intereses o demandas feministas?
- ¿Es un espacio abierto a la diversidad de mujeres y otros sujetos y modelos convivenciales que el heteropatriarcado también deja en los márgenes?

¿He valorado a la población migrada como potencial clientela?

¿Qué acciones podrían favorecer esa conexión de mi producto/servicio con las potenciales clientas?

## Bloque 3. Relación con clientas

- ¿Tenemos en cuenta un uso del lenguaje inclusivo y no sexista?
- ¿Tenemos en cuenta un uso de imágenes no sexistas y que muestren la diversidad?

¿Qué lugar ocupa la diversidad en mi estrategia de comunicación hacia la captación de clientes o acercar a determinados sectores mi servicio/producto? (ej, idiomas,etc)

¿Puede ser la diversidad un elemento que mejore la percepción de la marca?

## Bloque 4. Canales de distribución

- Si mi producto o servicio se distribuye por internet, ¿he considerado la brecha digital diferenciada por sexo/edad/ruralidad/clase social?
- ¿Nos preocupamos de conocer si las intermediarias cumplen la normativa que establece la ley en materia de igualdad?

¿He considerado trabajar con emprendedoras que se dediquen a la logística que sean de otros orígenes? ¿Por qué?

# Bloque 5. Actividades clave-Interno

- **¿Qué supone poner la vida en el centro de nuestras prácticas y relaciones?**

Conexión vida personal y laboral  
Atención de malestares y conflictos  
Condiciones laborales  
Entornos libres de violencias machistas y racistas

- **¿Cómo reconocemos y damos valor a las tareas que sostienen el cuidado de las personas y otros procesos de nuestro proyecto de emprendimiento?**

Desigualdad en el valor que otorgamos a las diferentes tareas y funciones  
Espacios para reconocer y celebrar

- **¿Cómo impulsamos una participación equitativa y un proceso de toma de decisión que incorpore criterios feministas?**

Tener en cuenta las diferencias de rango  
Uso de metodologías  
Criterios para la toma de decisiones

- Las actividades internas recogen la diversidad del equipo? Criterios por origen, religión, etc.

# Bloque 6. Recursos clave

## Recursos Personales/organizacionales:

- ¿Qué capacidades tenemos que fortalecer para incorporar una perspectiva feminista en nuestro proyecto y/o servicios y qué recursos tenemos para ello?
- ¿Qué alianzas nos pueden ayudar a impulsar la perspectiva feminista en nuestro proyecto y/o servicios?

## Recursos Sociales/relacionales:

- ¿Quién está sosteniendo tu vida y tus responsabilidades de cuidado?
- ¿Cómo se lo quieres, puedes y te apetece reconocer?

¿Has pensado en realizar un estudio de tu entorno, para conocer la realidad de la diversidad que te rodea en tu centro de trabajo?

¿Qué acciones has realizado para conocer mejor la realidad de las personas migradas? (cursos, charlas, talleres, etc).

## Bloque 8 y 9. Situación económica al inicio y durante el proyecto

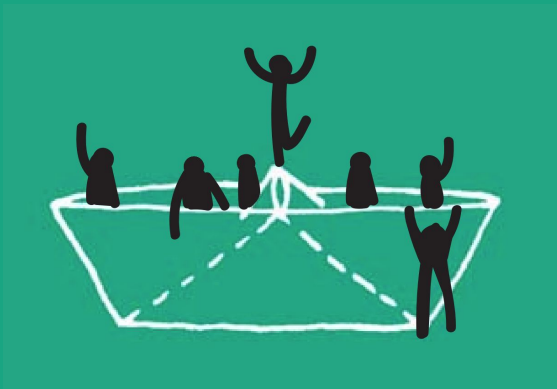
- ¿En el cálculo que hacemos de nuestros precios incluimos aspectos más allá de los productivos?
- ¿Está previsto que haya diferencias salariales? ¿En base a qué criterios?

# Bloque 1. Propuesta de valor

- ¿Cómo aporta tu producto/servicio a la transformación social feminista?

Por ejemplo, si ayuda a cubrir las necesidades prácticas de las mujeres o si apunta más a contribuir a los intereses estratégicos. Si promueve el cuestionamiento de los privilegios que vienen dados por el género, la heteronormatividad, el color de la piel, etc.

¿Cuáles son los valores propios de mi emprendimiento? Cómo conectan con los valores de la Diversidad? (Empatía, interés, respeto,



Gurekin ontziratu nahi duzu?

#presstatzen



EKONOPOLO



REAS  
EUSKADI