

GÉNERO E IGUALDAD EN LA ECONOMÍA SOCIAL

22 de junio de 2021

COOPERAMA

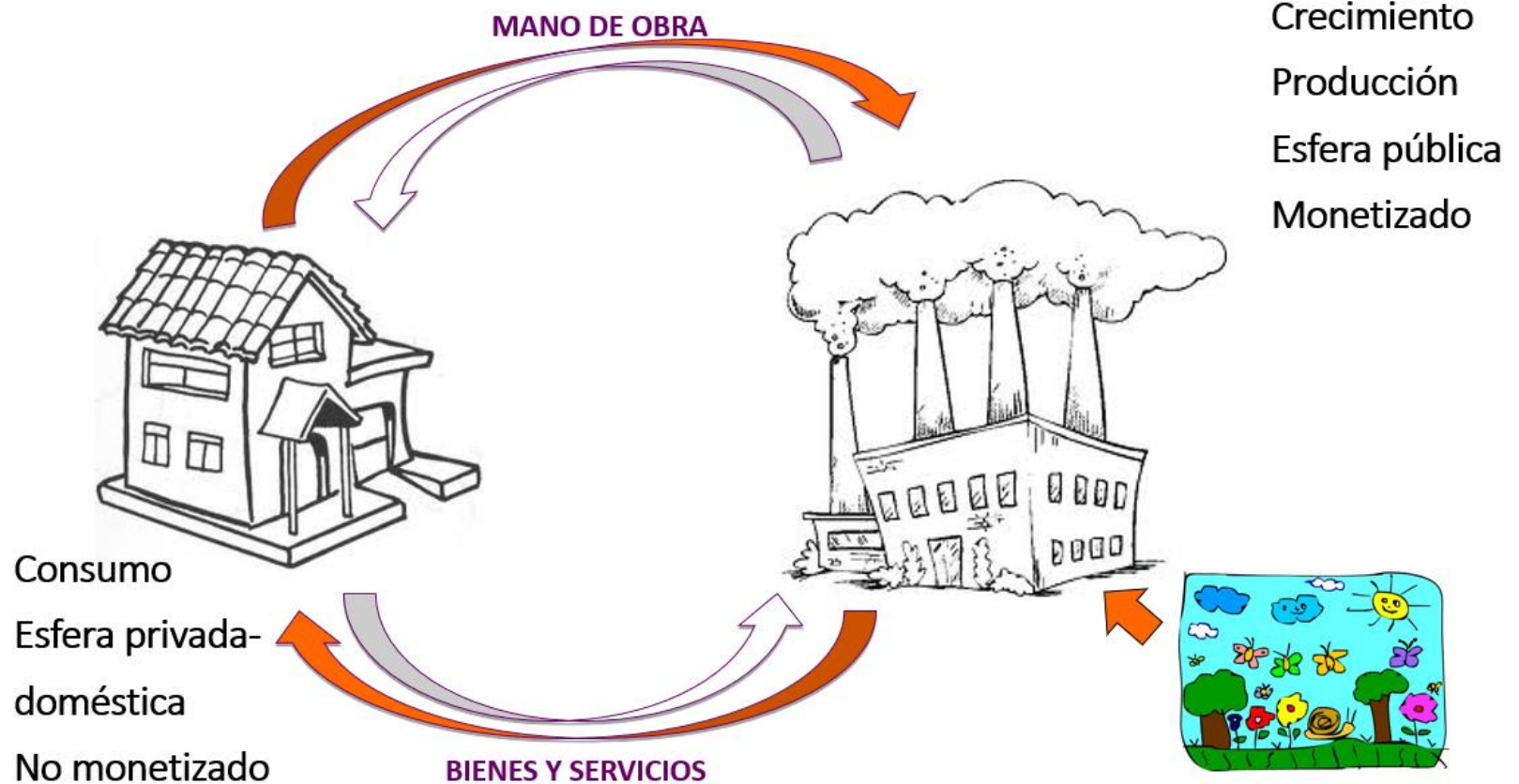
dinamia 

ORGANIZACIÓN DE LA SESIÓN FORMATIVA

1. Otra forma de entender la economía: claves de la Economía Social y Solidaria (ESS).
2. La igualdad de género como principio de la ESS.
3. La Economía Feminista (EF).
4. Herramientas:
 - El Balance Social
 - El Canvas Feminista
5. Aproximación al diseño y evaluación con perspectiva feminista.

Algunos aspectos introdutorios...

La mirada convencional a la economía



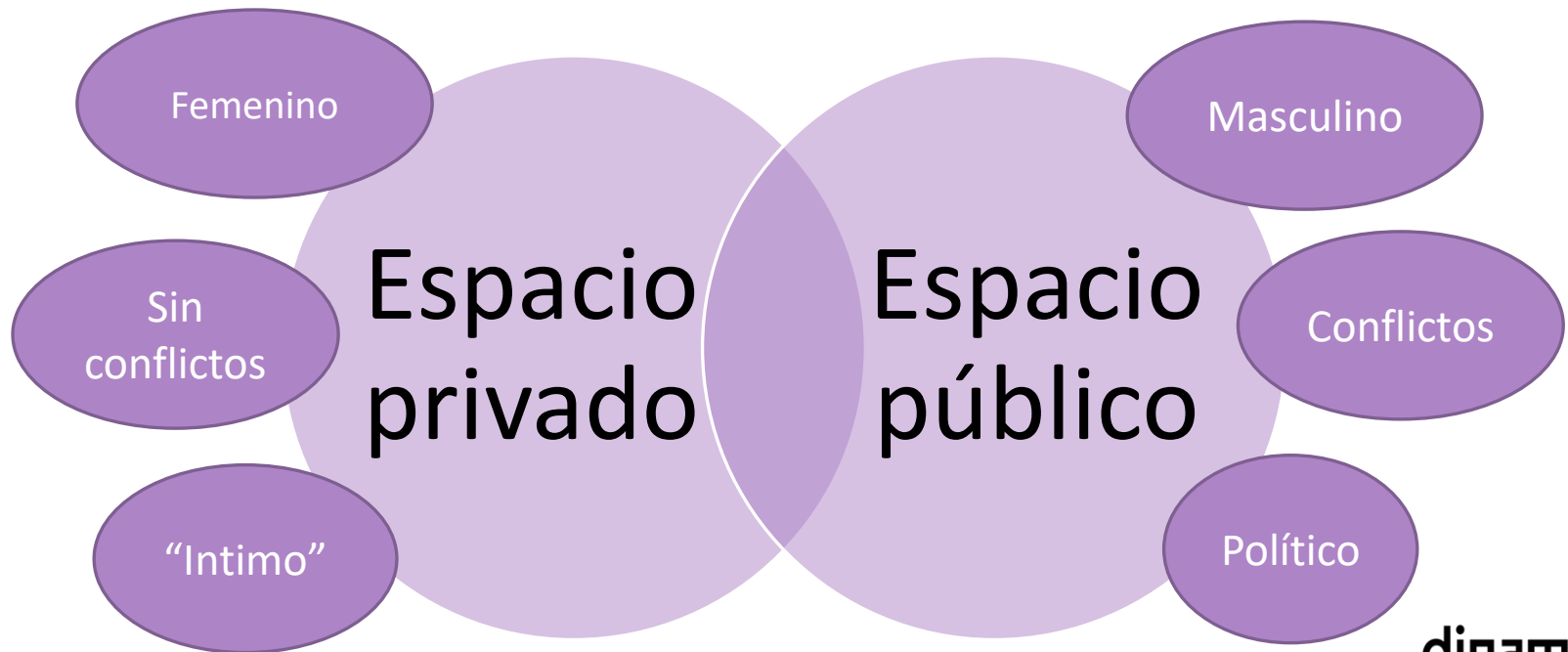
FUENTE: AMAIA PÉREZ OROZCO

Actividades masculinas y actividades femeninas



Sistema sexo-género

El sistema sexo género configura la realidad social en torno a dos espacios diferenciados, reservando para las mujeres la esfera privada y para los varones la esfera pública.



División sexual del trabajo

- Diferenciación entre tareas productivas (trabajo) y reproductivas (cuidados). Origen histórico y un marcado componente de género.
- Esta división establece relaciones jerárquicas de poder. En esta ecuación la mayoría de las mujeres quedan recluidas a la ejecución de tareas sin visibilidad ni reconocimiento social, un ejemplo de ellos son los trabajos de cuidados.



Los cuidados

- Es una dimensión crucial del bienestar. Todas las personas necesitan cuidados a lo largo de sus vidas para poder sobrevivir.
- Tradicionalmente se ha entendido que los cuidados eran una responsabilidad “natural” de las mujeres, por lo que los costos de su provisión han recaído desproporcionadamente sobre ellas.

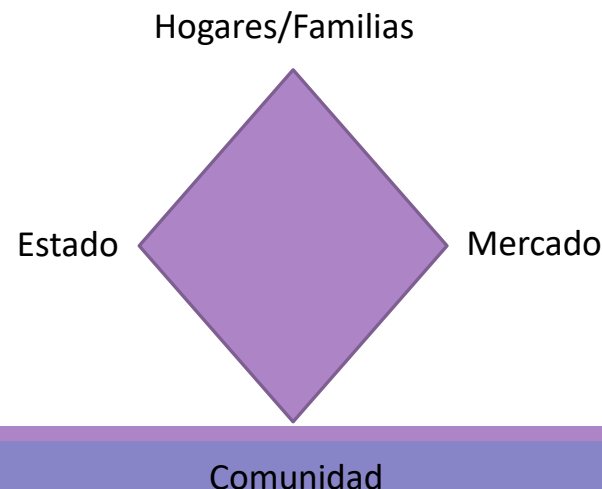
La economía de los cuidados



«La vida humana presenta dos dependencias materiales. Dependemos de la naturaleza y dependemos de los cuidados que otros seres nos proporcionan, sobre todo en dos etapas de nuestra vida (la infancia y la vejez). En nuestra sociedad se ha producido una dicotomía entre lo económico (medido en término monetario) y todo lo demás. Sin embargo, la vida humana, y la actividad económica como parte de ella, no son posibles sin los trabajos que garantizan la reproducción social» Yayo Herrero

Economía del cuidado

- El trabajo doméstico y los trabajos de cuidados no remunerados producen “valor”, aunque son invisibilizados porque se producen fuera del marco de los intercambios del mercado.
- El cuidado se encuentra en la base del funcionamiento y la reproducción de la economía y la sociedad.
- El diamante del cuidado:



Usos del tiempo

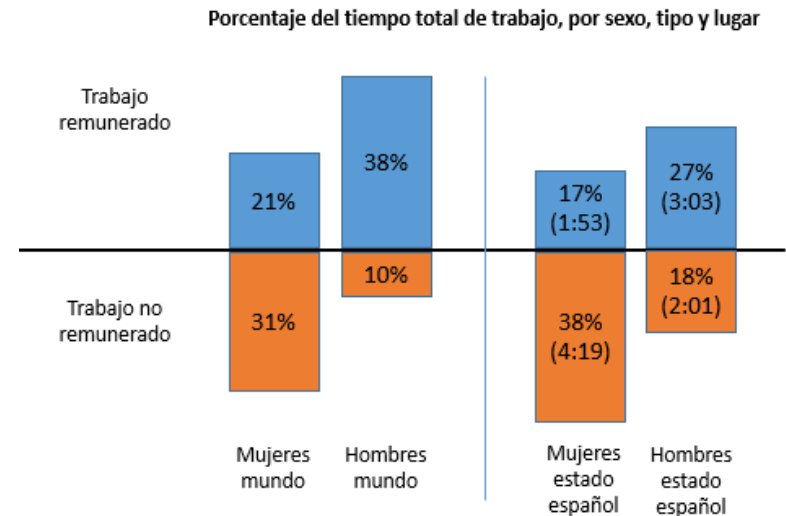


Algunos hallazgos de las encuestas de usos del tiempo

Hay tanto o más trabajo no remunerado que trabajo remunerado.

La carga global de trabajo de las mujeres es mayor que la de los hombres.

La mayor parte del tiempo de trabajo de las mujeres se destina a Trabajo No Remunerado, mientras que la mayor parte del tiempo de los hombres a Trabajo Remunerado.



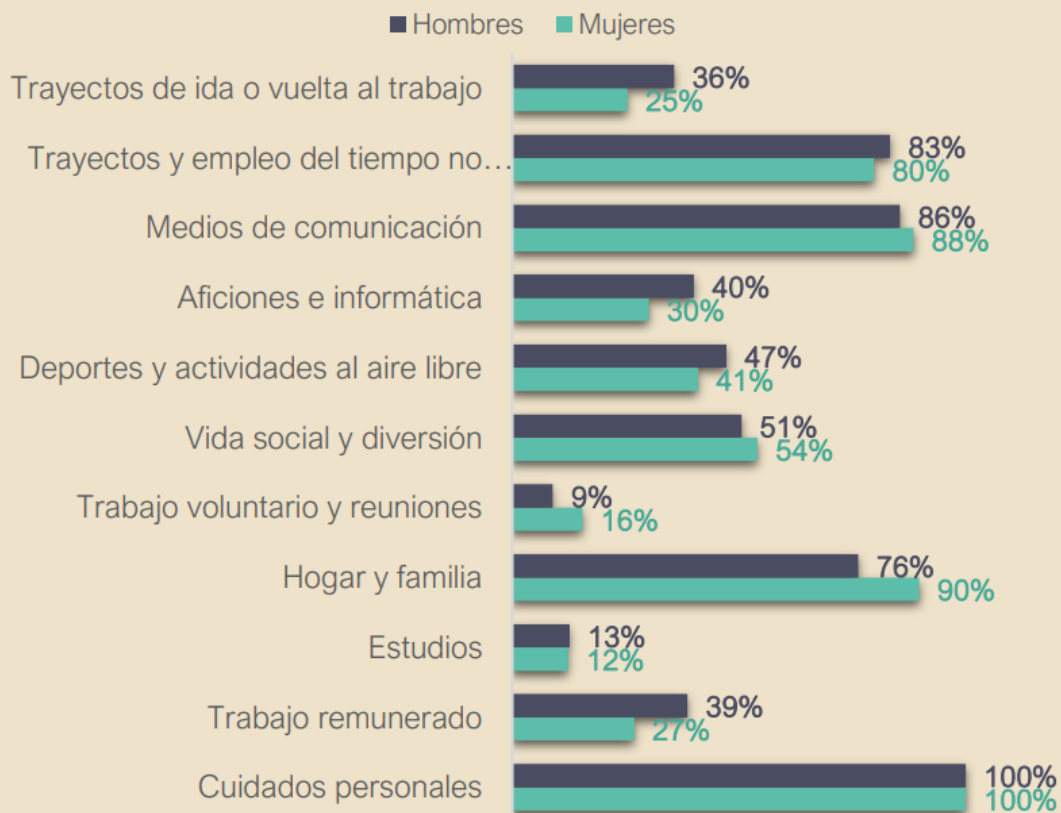
Fuente: *Informe de Desarrollo Humano 2015*, PNUD

Usos del tiempo

En España las mujeres realizan 4 horas y 23 minutos de trabajo no remunerado al día y los hombres le dedican 2 horas y 6 minutos.

(OIT, 2016)

PORCENTAJE DE POBLACIÓN DE LA CIUDAD DE MADRID QUE REALIZA ACTIVIDADES. AÑO 2009-2010.



En Madrid las mujeres se dedican en mayor proporción que los hombres al hogar y la familia, y menos al trabajo remunerado, y a aficiones e informática.

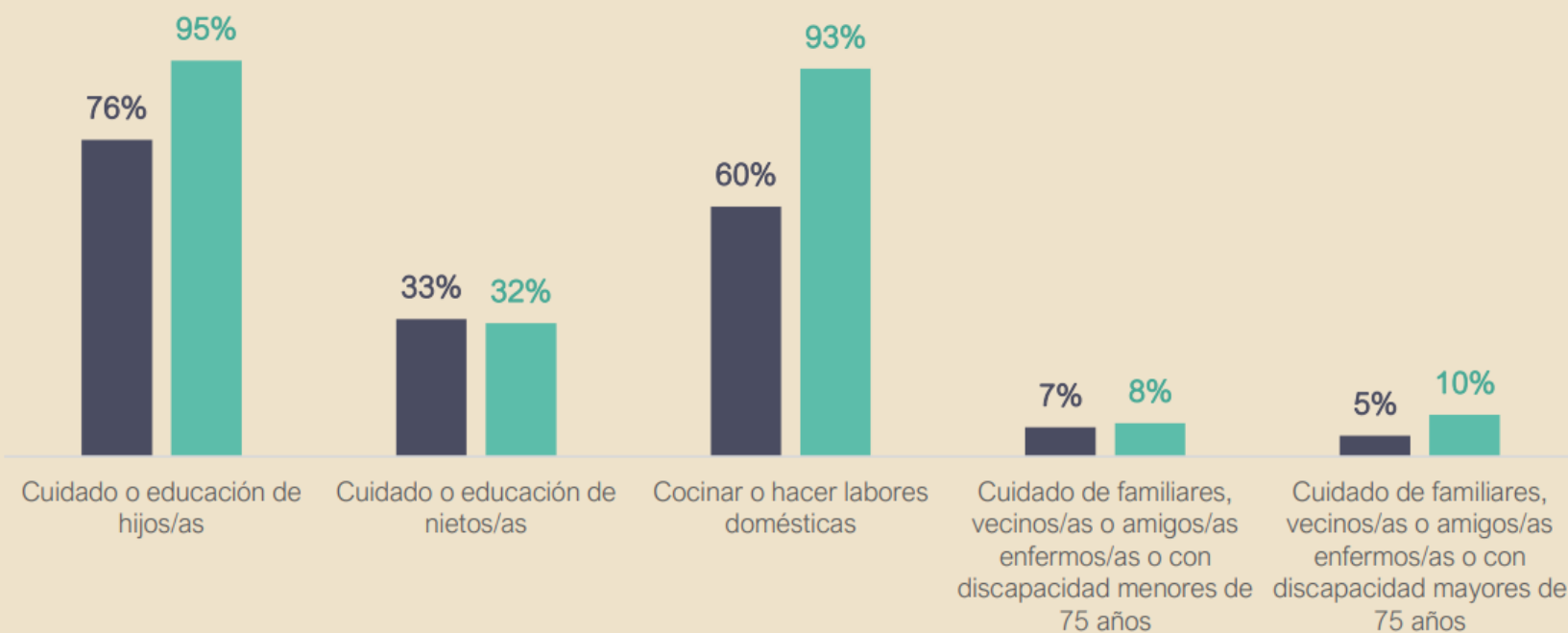


La proporción de mujeres que realizan actividades de cuidado y tareas del hogar es notablemente superior a la de los hombres que las desarrollan en España.

FUENTE: INFOGRAFÍA ELABORADA POR EL AYUNTAMIENTO DE MADRID

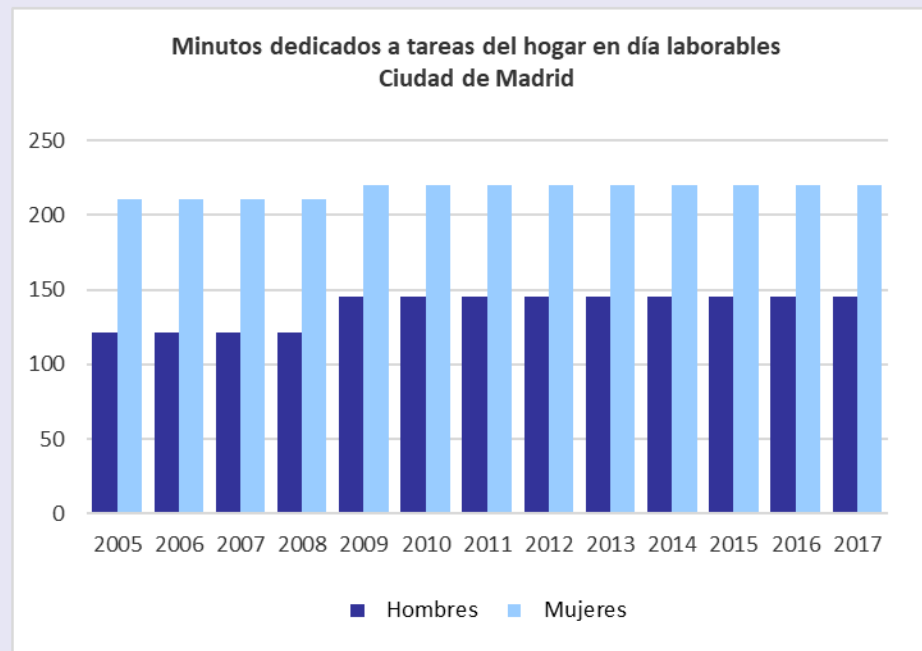
PORCENTAJE QUE REALIZA ACTIVIDADES DE TRABAJO NO REMUNERADO VARIOS DÍAS A LA SEMANA (España, 2016)

■ Hombres ■ Mujeres



FUENTE: INFOGRAFÍA ELABORADA POR EL AYUNTAMIENTO DE MADRID

Trabajo productivo no remunerado (índice desigualdad de género, ciudad de Madrid)



Aplicando un diagnóstico de género al mercado laboral



¿Qué entendemos por conciliar?



Conciliación

“Conciliar el tiempo personal, familiar y laboral significa que mujeres y hombres puedan mantener un nivel económico digno y suficiente que les permita responsabilizarse y disfrutar del cuidado de la familia o, simplemente, del ocio.”

Conciliación

- Asociada a la idea de responsabilidad individual y entendida como una estrategia para que las mujeres “sigan cuidando” y puedan dedicar más tiempo a las labores del hogar y la familia.
- La conciliación **se percibe como un problema de las mujeres** ya que son ellas las principales cuidadoras. Se dificulta así tanto su acceso igualitario al mercado de trabajo como su disfrute de una vida personal plena y satisfactoria

Características del mercado laboral y perpetuación de los roles y estereotipos de género



¿Qué entendemos por corresponsabilidad?



Corresponsabilidad

«Se considera la provisión de cuidados como una cuestión política que requiere de la responsabilidad colectiva. La corresponsabilidad plantea que debe existir una redistribución de los cuidados y de la satisfacción de las necesidades físicas y emocionales de las personas entre los distintos actores de la sociedad, entre los hombres y las mujeres, y entre los individuos y la sociedad.»

De la conciliación a la corresponsabilidad

CORRESPONSABILIDAD

Transporte público (Frecuencia, trazado, accesibilidad económica, sensorial, barreras arquitectónicas...)

Zonas verdes

Aceras amplias

Iluminación

Escuelas infantiles

Espacios de crianza (Casa Grande, Espacios familiares)

Redes vecinales

Modelo de relación de pareja

Comercio de proximidad

Ocio compartido

Repensar sistema productivo. Conflicto Capital-Vida.

CONCILIACIÓN

Jornada continua

Teletrabajo

Permisos maternales y paternales por nacimiento y adopción

Permiso de lactancia

Permisos no retribuidos más allá de lo establecido legalmente.

Permisos para acompañamientos de familiares a consulta médica general o especializada.

Permisos para asistir el trabajador/a a consulta médica pública o privada.

Permisos no retribuidos para asistir a actos escolares de los/as hijos/as.

Abandono del puesto de trabajo por emergencias personales o familiares.

Excedencia para el cuidado de familiares y menores.

Formación online o en horario de trabajo.

Reuniones de empresa en horario de mañana.

Otra forma de entender la economía

CLAVES DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA
(ESS)

CLAVES DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA (ESS)

Las empresas de la Economía Social y Solidaria proponen que:

- La economía esté al servicio de las personas, del bien común, de la sostenibilidad de la vida y que garantice la atención y cuidado de quién lo necesite.
- Trabajan para que los territorios redefinan su modelo de desarrollo con el fin de construir sociedades más equitativas, inclusivas, social y ambientalmente sostenibles y se hacen corresponsables para lograr una gestión comprometida, democrática y participativa de los bienes públicos y comunes.

Propuesta de organización de la vida

- Plano socio-afectivo: nueva forma de relacionarnos basada en la interdependencia, los cuidados y las relaciones de apoyo mutuo.
- Plano físico-terrenal: organización de la producción y el trabajo de tal forma que no se socaven las bases materiales del planeta y que se hagan compatibles con la reproducción de la vida, la dignidad de las personas y la justicia.
- Plano político-filosófico: entendimiento de la vida en torno a parámetros de austeridad, humildad y corresponsabilidad.

PRINCIPIOS DE LA ESS

PRINCIPIOS DE LA ESS

Sostenibilidad de la vida (calidad del trabajo)

Satisfacer necesidades

Compromiso con el entorno

Equidad, participación y democratización

Sin fines lucrativos

MIRADAS

Mirada feminista (repensar lógicas de poder, actitudes, «otras formas de hacer»..)

Economía de los cuidados (poner en el centro la vida, visibilizar y reconocer las tareas de cuidados, conflicto que existe en los sistemas capitalistas capital-vida...)

Mirada interseccional (pensar la diversidad, generar espacios diversos, generar propuestas económicas que consideren la diversidad...)

Enfoques críticos

- La Economía Social y Solidaria está abierta a visiones críticas desde otras corrientes.
- Desde el Ecologismo o el Feminismo se han puesto encima de la mesa debates relacionados con: la participación, la toma de decisiones, las formas de organización y los procesos de trabajo.

La igualdad de género

PRINCIPIO DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA

La perspectiva de género

- Una forma de mirar más ajustada y eficaz, que supere los enfoques androcéntricos y homogeneizadores para abarcar la diversidad.
- Una herramienta que sume en los esfuerzos por la consecución de una sociedad más justa e igualitaria, que ponga la sostenibilidad de la vida en el centro.
- Un proceso de trabajo constructivo y sensibilizador, en el que es fundamental incorporar al mayor número de agentes para promocionar la corresponsabilidad social.

“No existe un solo proyecto donde el análisis de género no sea apropiado, salvo que no involucre a personas”.

FIINIDA

"[El] proyecto de la “contabilización [del trabajo de las mujeres]” debe verse, por un lado, no como un fin en sí mismo, sino como un medio para comprender quién contribuye al bienestar y el desarrollo humano (y en qué medida). (...) Por otro lado, estos cálculos pueden ofrecer información para el diseño de políticas que distribuyan las dichas y desdichas del trabajo de una manera más igualitaria. (...) El reto [de medir el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado] nos lleva a cuestionar las formas en que medimos el bienestar y comprendemos quién contribuye a él en nuestras comunidades y nuestra sociedad como un todo”.

Lourdes Benería (2003)

Generar cambios en el cuidado: el marco de las “Tres R”

Propuesto por Elson (2008).

Modelo para analizar las vías de cambio hacia formas más justas de distribuir los costos y los beneficios del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado.

- Reconocimiento del trabajo de cuidado.
- La reducción del trabajo de cuidado.
- La redistribución del trabajo de cuidado.

1º R: El reconocimiento del trabajo de cuidado

Reconocimiento pleno de la naturaleza, la extensión y el papel del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado.

Entender la totalidad de sus contribuciones al desarrollo humano.

¿Quién se está encargando del trabajo doméstico y del cuidado no remunerado?

Cuestionamiento de las relaciones de poder.

Efecto de la infravaloración del cuidado: baja remuneración y malas condiciones laborales. El reconocimiento del cuidado debería contribuir a modificar esta situación (Razavi y Staab, 2010).

2º R: Reducción del trabajo de cuidado

Es injusto que los costos de brindar cuidados recaigan de manera desproporcionada sobre las mujeres, especialmente las más pobres.

3º R: Redistribución del trabajo de cuidado

Redistribución del trabajo de cuidados:

- Hogares:
 - Desafiar los estereotipos de género.
 - Reducir la brecha salarial.
- Esfera pública:
 - Políticas sociales.
 - Infraestructura social en forma de servicios de cuidado.

La Economía Feminista

¿Qué es la economía feminista?

- Miradas feministas a la economía.
- Es una teoría y una forma distinta de organizar los trabajos y los recursos. Como teoría, tres elementos definitorios:
 - Introducción del género en el análisis y comprensión de la economía.
 - La ampliación de la idea de economía.
 - Compromiso político expreso.
- Ofrece una caja de herramientas teóricas y políticas para analizar la diversidad de la economía existente y crear economías emancipatorias.
- Parte de la vida cotidiana, de las prácticas de las mujeres, de los cuidados, de la reproducción de la vida y no desde los mercados.
- Mirada situada y contextualizada.
- Rupturista

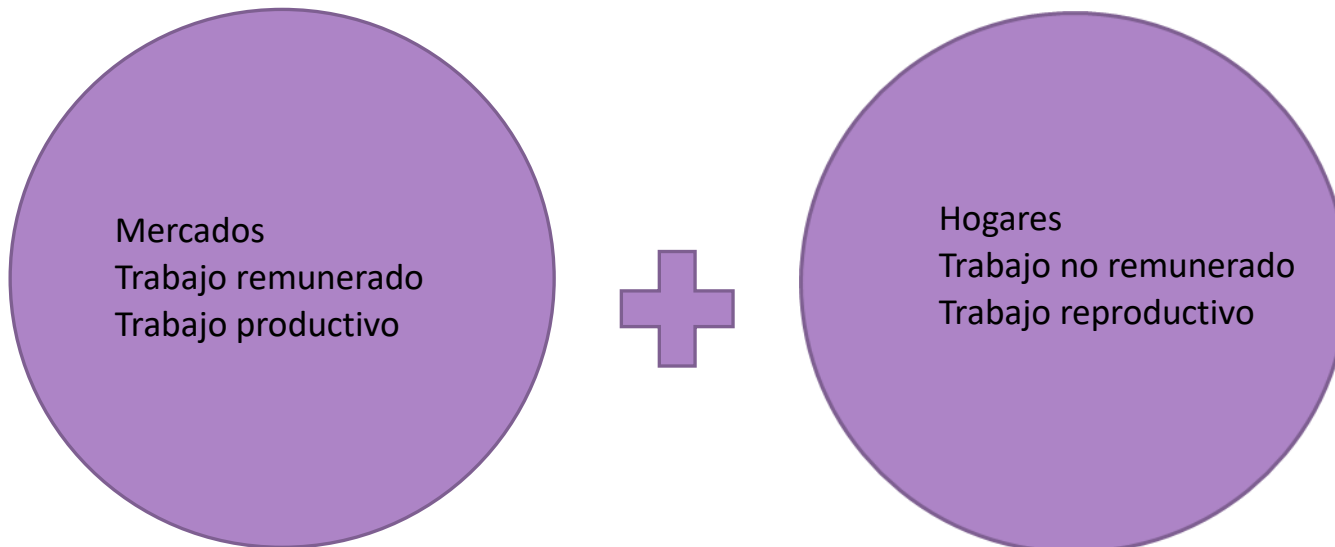
Objetivos de la Economía Feminista

- Desplazar a los mercados como eje analítico y de intervención políticas.
- Género como variable que atraviesa todo el sistema económico.
- Transformación social.

Economía Social y Solidaria (ESS) y Economía Feminista

- Ambas comparten un enfoque crítico y transformador para una reformulación del concepto de economía y el conjunto de sus prácticas.
- Va más allá de la situación específica de las mujeres y las diferencias respecto a los varones en la economía.
- Implican un cuestionamiento fundamental, amplía los márgenes de lo que es considerado como economía.

Para pensar...¿Economía feminista?



Economía feminista



Herramientas para aplicar la perspectiva de género a la ESS

Herramientas para aplicar la perspectiva de género a la ESS

1- Acompañar procesos de empoderamiento que parten de lo individual pero que se potencian y aceleran en lo grupal.

Potenciar los procesos colectivos: el valor del equipo humano. Avanzar desde las necesidades propias hacia la búsqueda de alternativas comunes.

Puesta en valor de la experiencia vital: salir de la inseguridad que conflictúa la relación con lo monetario.

3- Hacer de la experiencia propia un escenario de cambio.

4- Compartir experiencias de otras personas, y en particular con otras mujeres.

Herramientas

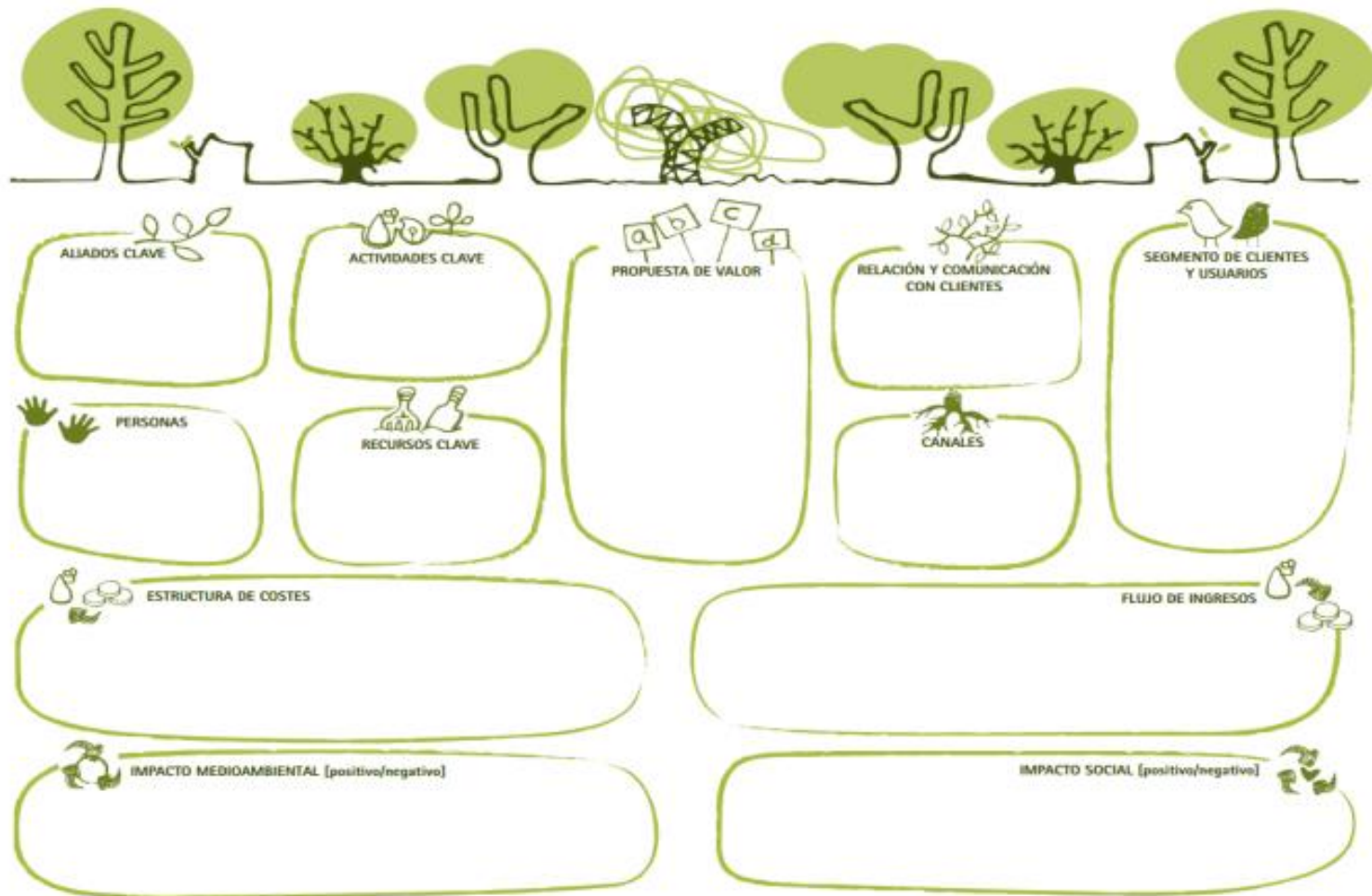
EL CANVAS FEMINISTA

CANVAS FEMINISTA

Método innovador y muy sencillo.

No es sustitutivo del plan de negocio, es complementario.

- Método de aproximación, de aterrizaje de la idea de negocio.
- Es un “lienzo” gráfico donde se detalla la idea de negocio, los diferentes factores que influyen en ella en el momento de ponerla en marcha, sus derivaciones.
- Es una herramienta muy práctica, que permite modificar a medida que se avanza en su análisis y se testan las hipótesis más arriesgadas de la viabilidad de tu negocio.
- Permite introducir enfoques innovadores (de género, social, medioambiental, etc.)
- Se puede aplicar a nuevos modelos de negocio o para documentar negocios existentes.



Herramientas

EL BALANCE SOCIAL

El Balance Social

Las empresas con su actividad económica inciden en muchos ámbitos de la vida económica y de su entorno.

Es un cuestionario de autoevaluación que analiza el comportamiento y la filosofía de las empresas que forman parte del Mercado Social. Es la herramienta que permite dar cuenta de cómo las entidades pertenecientes a los Mercados Sociales desarrollan actividades productivas, comerciales y financieras basándose en los principios fundamentales de la Economía Social y Solidaria.

El Balance Social dedica un bloque temático a cada uno de estos principios y cada bloque evalúa el nivel de cumplimiento de las empresas a través de una batería de preguntas. Con las respuestas se construyen una serie de indicadores.

Los resultados que obtiene cada entidad son públicos y transparentes.

Indicadores basados en los Principios de la Carta de Economía Solidaria

- **Principio de Equidad:** reconoce a todas las personas como sujetos de igual dignidad. Debe satisfacer de manera equitativa los intereses respectivos de todas las personas.
- **Principio de Trabajo:** elemento clave en la vida de las personas, de la comunidad y de las relaciones económicas entre la ciudadanía, los pueblos y los Estados. El trabajo es más que un empleo o una ocupación. Importancia de los trabajos de cuidados.
- **Principio de Sostenibilidad Ambiental:** alianza con la naturaleza y reconocimiento de sus derechos. Reducción de la huella ecológica humana.

Indicadores basados en los Principios de la Carta de Economía Solidaria

- **Principio de Cooperación:** cooperación en lugar de competencia. Fomentar relaciones comerciales justas, la igualdad, la confianza, la corresponsabilidad, la transparencia, el respeto...
- **Principio “Sin fines lucrativos”:** la finalidad es el desarrollo integral, colectivo e individual de las personas. Los beneficios se reinvierten y redistribuyen.
- **Principio de compromiso con el entorno:** participación en el desarrollo local sostenible y comunitario del territorio.

DATOS GENERALES	<p>Personas de la organización</p> <p>Plantilla media</p>
ECONOMÍA Y POLÍTICA DE LUCRO	<p>Información económica</p> <p>Política de lucro</p> <p>Política financiera a terceros</p>
EQUIDAD Y DEMOCRACIA	<p>Diversidad</p> <p>Participación y Corresponsabilidad</p> <p>Transparencia</p> <p>Rotación de cargos</p> <p>Cargos de responsabilidad</p> <p>Igualdad salarial</p> <p>Lenguaje no sexista e inclusivo</p>
SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL	<p>Política ambiental</p> <p>Consumo y emisiones de CO2</p> <p>Consumo de papel (en oficinas)</p> <p>Prevención y recogida selectiva de residuos</p> <p>Otros consumos</p> <p>Transporte</p>

COOPERACIÓN Y COMPROMISO CON EL ENTORNO	Participación en redes y movimientos sociales Accesibilidad Finanzas éticas Mercado social Contribución al procumún Relación con clientela y/o personas usuarias
TRABAJO	Salud laboral Prevención de Riesgos Laborales Estabilidad laboral Regulación de prestaciones de trabajo Formación y desarrollo personal Corresponsabilidad

EQUIDAD Y DIVERSIDAD

**¿Se han aplicado acciones positivas para fomentar la diversidad en la entidad?
(Por ejemplo que estén recogidas en los estatutos, a la hora de contratar, hacer cursos
o talleres específicos, etc.)**

Sí No

	% de mujeres
	% de trans
	% de personas con diversidad funcional
	% de migrantes (personas cuya nacionalidad no está incluida en el espacio Schengen)
	% minorías étnicas
	% personas en riesgo de exclusión (edad, paro prolongado...)

CORRESPONSABILIDAD

Estructura organizativa

	a) Jerárquica
	b) Jerárquica y con comisiones
	c) Comisiones
	d) Asamblearia y con comisiones
	e) Asamblearia

Número de trabajadores y trabajadoras...	hombres	mujeres
...que participaron en la planificación general de la empresa y en la elaboración del presupuesto		
...que realizan la aprobación del plan general y la aprobación del presupuesto		
...que participaron en la elección de cargos de responsabilidad		

CORRESPONSABILIDAD (continuación)**¿La entidad utiliza un lenguaje no sexista e Inclusivo?**

- a) Normalmente no
- b) Los documentos que utiliza la entidad se escriben con lenguaje Inclusivo
- c) Se utiliza el lenguaje verbal Inclusivo

¿Tiene la entidad metodologías para que todas personas se comuniquen en igualdad de condiciones?

- a) No hay ninguna vía de participación
- b) A nivel puntual o de manera Informal
- c) Hay canales formales y regularizados

¿La entidad distribuye de forma equitativa las siguientes responsabilidades y tareas?**Responsabilidades y tareas públicas (representación en otros espacios, etc...)?**

- a) Nunca
- b) De manera puntual
- c) De forma habitual

Responsabilidades y tareas en los cuidados (acogida, cuidados, resolución de conflictos, limpieza...)

- a) Nunca
- b) De manera puntual
- c) De forma habitual

Para prevenir y resolver conflictos en la entidad

- a) No dispone de ninguna medida específica
- b) Existen espacios o momentos específicos para expresar conflictos
- c) Hay protocolos que incluyen medias de mediación

Para prevenir y resolver situaciones de acoso laboral

- a) No dispone de ninguna medida específica
- b) Existen espacios o momentos específicos para expresar conflictos
- c) Hay protocolos que incluyen medias de mediación

Para prevenir y resolver situaciones de acoso sexual

- a) No dispone de ninguna medida específica
- b) Existen espacios o momentos específicos para expresar una situación de acoso sexual
- c) Hay un protocolo que incluye un procedimiento sobre la gestión y personas preparadas para llevarlo a cabo

CORRESPONSABILIDAD

Bloque 1. Cuidados a personas dependientes. ¿Hay medidas para que las personas trabajadoras puedan conciliar su trabajo con el cuidado de otras personas dependientes?

Destinatarias del cuidado

a) Sí, hay medidas para el cuidado de hijas/os

b) Sí, hay medidas para cuidar a la familia extensa (madre, padre, compañero/a de piso, pareja, abuelo/a...)

c) La entidad no tiene medidas de conciliación

Excedencias y/o flexibilidad (en la jornada laboral, teletrabajo...)

a) Sí, cuando son cuidados urgentes

b) Sí, incluye cuidados no urgentes (reuniones con profesorado, acompañar a tu madre a revisiones médica...)

c) No tenemos medidas concretas

Permisos remunerados de maternidad y paternidad (para progenitores/as, adoptantes o acogedores) y/o lactancia

a) Sí, las que contempla la ley

b) Sí, periodos más largos de los que establece la ley

c) No se contemplan

Permisos remunerados por motivos de cuidados urgentes (no se descuentan del salario ni hay que recuperar horas de trabajo)

a) Sí, por cuidado urgente de hija/o

b) Sí, por cuidado urgente de familia extensa (madre, padre, compañero/a de piso, pareja, abuelo/a...)

c) No se contemplan

Aproximación al diseño y evaluación con perspectiva feminista

INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO



dinamia®

¿Qué es un informe de impacto de género?

El objetivo de este análisis es comprobar si hombres y mujeres obtienen, de la aplicación de las políticas, las normas y el desarrollo de la actividad pública, en general, un beneficio equivalente, o si, por el contrario, se producen situaciones de desigualdad y discriminación. No es necesario que los beneficios sean idénticos para ambos sexos, pero sí que las oportunidades de aprovechamiento para las mujeres y los hombres sean equivalentes, considerando su situación de partida y su diferente realidad social.



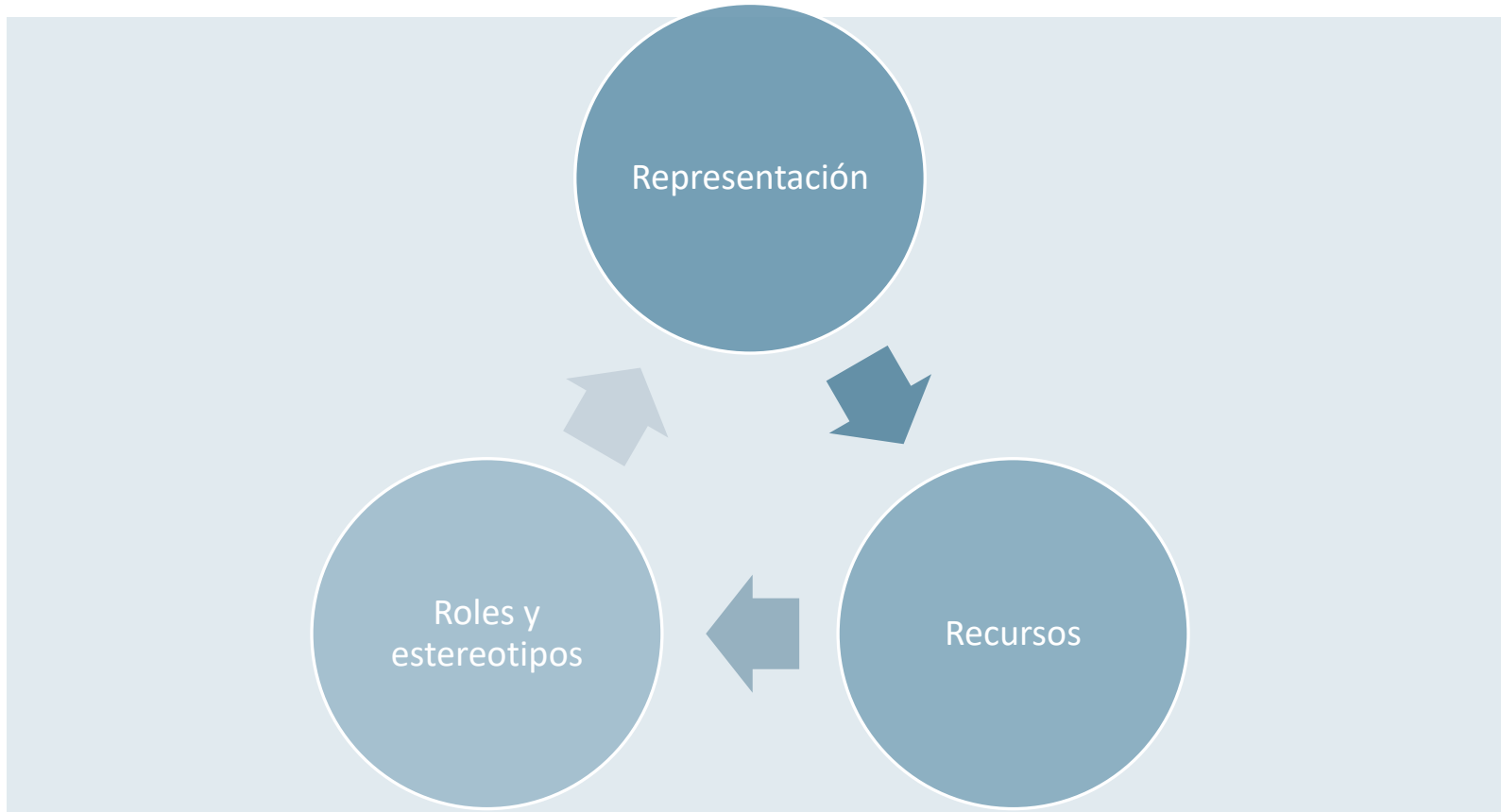
¿Cuál es el enfoque? (I)

1. Reconoce y valora la dimensión política de la evaluación para la transformación de las desigualdades de género. El género en la evaluación es importante también por razones de justicia social con quienes están en mayor desventaja y contribuye a su visibilidad y empoderamiento.
2. Asume que las políticas y programas, así como su evaluación, no son neutrales al género, sino que tienden a reproducir las desigualdades estructurales si no se propone explícitamente su superación.
3. Atañe a todo tipo de políticas y programas, sean de género o no. Se trata de un enfoque evaluativo y no de un contenido a evaluar.
4. Va más allá de desagregar los datos según sexo. Supone el cuestionamiento de las relaciones de poder entre los géneros y pone el foco en las desigualdades estructurales de género. Requiere analizar tanto los resultados alcanzados como los procesos implementados. La adopción del enfoque de género en evaluación constituye un criterio de calidad de la práctica evaluativa.
5. Implica una aproximación holística: una mirada a las personas, las organizaciones/ instituciones y sus entornos.

¿Cuál es el enfoque? (II)

6. Considera la creación de espacios de participación, colaboración y trabajo horizontal para la construcción de conocimiento colectivo y empoderamiento de las personas, superando las relaciones asimétricas de poder en la evaluación.
7. Pone el foco no sólo en la rendición de cuentas y la mejora de los programas, sino también en el aprendizaje e incidencia política para la transformación de las desigualdades de género.
8. Genera análisis, conclusiones, recomendaciones y lecciones aprendidas que sirvan para promover el cambio en los roles y las relaciones de género.
9. Adopta y adapta herramientas de análisis de género y utiliza metodologías apropiadas y respetuosas de los contextos locales, de la lengua y características culturales de las comunidades. Cuenta con profesionales, mujeres y hombres, especializadas/os en el enfoque de igualdad de género.
10. Analiza cómo la desigualdad de género intersecciona con otras desigualdades dependiendo de los contextos y el sector de intervención.

MÉTODO DE LAS 3R SUECO: REPRESENTACIÓN, RECURSOS Y ROLES Y ESTEREOTIPOS



MUCHAS GRACIAS

carol.herrero@dinamia.coop