

[www.maresmadrid.es](http://www.maresmadrid.es)



## GUÍA DE ANÁLISIS DE PRÁCTICAS DE CORRESPONSABILIDAD EN LA ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA

[info@maresmadrid.es](mailto:info@maresmadrid.es)  
[corresponsabilidad@reasmadrid.org](mailto:corresponsabilidad@reasmadrid.org)



#### Redacción

María Atienza  
Diana Canela  
Gael Carrero  
Paula Ortiz  
Conchi Piñeiro  
Sandra Salsón

#### Revisión del texto

Alicia Rius  
Montserrat Matamala  
Amaia Pérez  
Eje de Precariedad  
Ekosolfem

#### Ilustración

Irene Cuesta

#### Colaboración

Gracias a las reflexiones de todas las demás personas participantes de la CAP de Corresponsabilidad en la ESyS

#### Maquetación

Amaia Rieiro  
Laura Pera

#### Edición

MARES Madrid  
www.maresmadrid.es  
info@maresmadrid.es  
Madrid, 2019



Licencia CC by-nc-sa  
Salvo excepciones indicadas expresamente, los contenidos de la revista MARES Madrid se publican bajo licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.



This project is co-financed by the European Regional and Development Fund through the Urban Innovative Actions Initiative

"The content of this publication does not reflect the official opinion of the European Union. Responsibility for the information and views expressed therein lies entirely with the author(s)."

"El contenido de esta publicación no refleja la opinión oficial de la Unión Europea. La responsabilidad de la información y las opiniones expresadas en ella recae enteramente en el/los autor/es."



# Índice

Introducción	4
1. Incidir en el heteropatriarcado	7
2. Incidir en el capitalismo	10
3. Desmontar las subjetividades cómplices	14
4. Cuestionar la relación entre trabajo productivo y trabajo reproductivo	17
5. Complejizar la cuestión de los cuidados	20
6. Revisar y vigilar los procesos y las prácticas de gobernanza	23
7. Revisar y actuar ante quién se queda fuera	26
8. Construir la corresponsabilidad social de los cuidados	29
Referencias y lecturas recomendadas	34



# Introducción

## ¿Qué es lo que tienes en las manos? ¿Cuál es la intención de esta guía?

Esta es una guía feminista porque parte y se nutre del conocimiento que nos aportan el ecofeminismo y la economía feminista y tiene pretende incorporar esta perspectiva en nuestras prácticas.

La intención de esta guía es ayudar a entender mejor qué son las prácticas de corresponsabilidad y su alcance, analizar si son transformadoras, si van más allá de la solución de un problema detectado y si son estratégicas. Para ello, **nos hacemos preguntas**: para detectar si las prácticas que estamos poniendo en marcha como personas y entidades de la economía social y solidaria son transformadoras. Queremos también que las preguntas tengan una función pedagógica. Porque en nuestras reflexiones durante la elaboración, hemos identificado prácticas que podemos llamar de corresponsabilidad pero que, aunque se planteen con buenas intenciones, si las analizamos en profundidad vemos que reproducen ciertos patrones de desigualdad que queremos romper. De ahí que la utilidad de esta guía sería que nos ayudase a analizar nuestras prácticas y reflexionar si son o no transformadoras.

Nos encantaría seguir conociendo experiencias inspiradoras de diferentes entornos (urbano-rural), tipos (formal-informal), orígenes geográficos, tipos de entidades, ámbitos laborales, etc. Si conoces alguna práctica interesante, por favor envía una descripción a [corresponsabilidad@reasmadrid.org](mailto:corresponsabilidad@reasmadrid.org).

## ¿Qué entendemos por prácticas de conciliación y corresponsabilidad?

Partimos de las definiciones de conciliación y corresponsabilidad que se utilizan en los diagnósticos de igualdad realizados por la cooperativa Dinamia para el Ayuntamiento de Madrid, adaptándolas a nuestra mirada:

- La **conciliación** se entiende como el derecho de las personas a decidir sobre el uso del propio tiempo y a participar en los diferentes ámbitos de la vida personal, familiar, laboral o ciudadana.
- La **corresponsabilidad** supone la asunción equitativa, entre hombres, mujeres y personas no binarias, así como entre las personas y los distintos agentes de la sociedad, de las responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades asociados a los cuidados y a la atención de las necesidades de la vida. En este reparto también se ha de tener en cuenta que hay una dimensión de cuidado del entorno, en un sentido ambiental y comunitario, que es parte de lo que planteamos como corresponsabilidad.

## ¿Qué tipo de prácticas son las que queremos analizar con esta guía?

Cualquier acción dentro de una entidad que se aplique a nivel grupal o individual, que busque

mejorar la equidad entre las personas, el reparto de responsabilidades y de visibilidad, el reparto de derechos, deberes y oportunidades asociadas a los cuidados de las personas y del entorno.

Algunas prácticas implican cambios en la forma interna de funcionamiento como equipo, en los roles que se visibilizan y se rotan, en la toma de decisiones en relación a la estructura y cómo abordar los cuidados... Otras prácticas están relacionadas con los tiempos o con el derecho a la desconexión, por ejemplo.

Algunos **ejemplos** concretos **de prácticas** que hemos analizado son: **zonas de cuidados infantiles** junto o en el espacio de trabajo; **cofinanciación de los viajes laborales** con bebé y persona cuidadora de apoyo; **días de permiso** para el cuidado de miembros de la familia extensa; **gestión emocional del equipo** y de resolución de conflictos, con apoyo externo si es necesario; **planificación de la jornada laboral** respetuosa con el tiempo personal y de cuidados; **reducción de la jornada laboral** sin reducción del salario; **acuerdos sobre horario y uso** de los sistemas de mensajería y teléfonos móviles personales, etc.

## Preguntas que nos sirven para caminar: yo me pregunto, tú me preguntas, nos preguntamos...

Nuestro punto de partida ha sido preguntarnos:

- Desde el cómo: ¿Cómo se materializa la corresponsabilidad?
- Desde el qué: ¿Cuál es el alcance de transformación que tiene una práctica concreta?
- Desde el quién: ¿Qué agentes influyen en la corresponsabilidad? ¿A quién le afecta?

En nuestro proceso de compartir y construir aprendizaje, partimos de preguntas y generamos más preguntas. Más que ofrecer ejemplos de corresponsabilidad, ofrecemos una **herramienta abierta y de carácter didáctico** que sirve para que reflexionemos sobre las implicaciones de nuestras prácticas a varios niveles. Nuestro objetivo es compartir los elementos claves que deben de tener las prácticas de corresponsabilidad e identificar ejemplos concretos que están desarrollando las organizaciones en la actualidad. De esta forma, se trata de poder **evaluar el alcance transformador de cualquier práctica** de corresponsabilidad que queramos incorporar a nuestras organizaciones. Somos conscientes de que hay prácticas de corresponsabilidad de mayor y menor alcance. Queremos señalar que no todas las preguntas que formulamos en la guía tienen por qué poder responderse para cada práctica que queramos analizar, dada la diversidad de éstas. Entendemos que cualquier avance en cada uno de estos aspectos es valioso. Solamente acercarnos a los conceptos y plantear la reflexión con las preguntas en nuestras organizaciones ya es un paso adelante para mirar a las empresas desde la conciliación y la corresponsabilidad.

## Cómo saber si esta guía te interesa

- Si vives tensiones o nudos que se han venido identificando dentro de las organizaciones de las que eres parte, relacionadas con los cuidados y quieres afrontarlo desde una perspectiva feminista.
- Si tu entidad tiene conflictos entre las personas que la conforman porque “no les da la vida”.

- Si sueñas con que trabajar en la economía social y solidaria y tener un ritmo acompasado con lo que deseas es posible.
- Si quieres poner la vida en el centro y que tu organización sea vivible y viable.
- Si tienes prácticas de corresponsabilidad que te hacen a veces preguntarte/os hacia dónde estamos yendo.
- Si quieres hablar/debatir/reflexionar de prácticas feministas en tu empresa, si quieres sensibilizar y diseñar talleres sobre corresponsabilidad y cuidados en tu entorno laboral.
- Si quieres aprender y afinar tu mirada a nivel personal sobre estos temas.
- Si en tu entidad detectáis formas de estar insostenibles, por ejemplo, marcadas por mandatos de género como el liderazgo heroico y las sacrificadas invisibles, frente a los modos más sostenibles que a veces conseguís y a veces deseáis.

## Algunas orientaciones y recomendaciones sobre cómo organizar el debate o la reflexión con esta guía en tu entidad

¿Cómo, dónde y con quién reflexionar sobre esto? Puede ser en un grupo motor diverso, que aglutine a personas de distintas áreas de trabajo o encargadas de diversas funciones. También en equipos de gobierno y en equipos de trabajo. O simplemente con algún compañero/a/e de trabajo, o persona cercana a tu día a día.

En nuestro caso, hemos hecho sesiones con facilitación o dinamización, por lo que recomendamos que alguien tenga este rol cuando se vaya realizando esta reflexión en grupo. Creemos que es interesante que haya diversidad de experiencias en el grupo, por lo que no sería necesario tener un conocimiento previo en relación a la corresponsabilidad.

## Contenidos de la guía

La guía propone una primera identificación por **bloques** de los posibles aspectos que consideramos que se han de **tener en cuenta en el análisis de las prácticas** de corresponsabilidad, aunque sabemos que es difícil y arriesgado compartimentar, ya que todos los bloques tienen relación entre sí, pero hemos tratado así de hacerla más accesible. Nos hemos arriesgado a empezar por estas puertas de entrada.

## CONTENIDOS

1. Incidir en el heteropatriarcado
2. Incidir en el capitalismo
3. Desmontar las subjetividades cómplices
4. Cuestionar la relación entre trabajo productivo y trabajo reproductivo
5. Complejizar la cuestión de los cuidados
6. Revisar y vigilar los procesos y las prácticas de gobernanza
7. Revisar y actuar ante quien se queda fuera
8. Construir la corresponsabilidad social de los cuidados

# Incidir en el heteropatriarcado

**Entendemos que toda práctica de corresponsabilidad tiene que tener una finalidad transformadora** que incida en el sistema heteropatriarcal. Por ello es fundamental conocer qué es y cómo funciona a nivel estructural y cómo se incorpora en nuestra forma de pensar, sentir y desear y, en consecuencia, en las relaciones que establecemos y en nuestras prácticas. Sabemos que ninguna práctica es neutra o indiferente al género, por ello tenemos que estar pendientes y hacernos preguntas.

El heteropatriarcado es un sistema sociopolítico, económico y cultural que genera relaciones de dominación. Vivimos en una sociedad donde la identidad masculina y la heterosexualidad tienen más peso sobre otras identidades y orientaciones sexuales y de género, **generando relaciones de dominación, discriminaciones y desigualdades de género.**

## ¿Cuáles son las características de este sistema?

Es binario, complementario y jerárquico.

- **BINARIO** porque organiza el mundo en torno a unas características sexuales para clasificar a las personas como **mujeres u hombres**. Además establece cuál es la **norma**, cómo se tienen que comportar y qué tienen que sentir y desear las mujeres y los hombres.



o1\_ 'Binarismo de género. El mundo en dos tablas'

- **COMPLEMENTARIO** porque afirma que existen características asignadas a mujeres y hombres que se complementan entre sí. “Esto es cosa de mujeres” (lo que tienen que decir, hacer, sentir, desear... las mujeres) y “esto es cosa de hombres” (lo que tienen que decir, hacer, sentir, desear... los hombres). Y si además añadimos el ingrediente del amor romántico, todo encaja.



o2\_ 'Mujeres y hombres son complementarios, culminado en las relaciones de pareja, donde "estalla" el amor'

- **JERÁRQUICO** : porque lo masculino tiene más valor social que lo femenino. Esto genera discriminaciones hacia las mujeres y otras personas que no se identifican con ser hombre ni mujer (identidades no normativas o personas no binarias). El resultado es un mundo con desigualdades de género y relaciones de poder y subordinación que se articulan con otros ejes de dominación (procedencia, clase, edad, etc.).

## ¿Cómo funciona el sistema heteropatriarcal? ¿Y cómo funciona en nuestras entidades?

Desde que nacemos, los diferentes agentes de socialización (familia, escuela, medios de comunicación, grupos de iguales) transmiten cómo tienen que ser y comportarse las mujeres y los hombres en las diferentes culturas y tiempos históricos. Esto se naturaliza, las mujeres son así por naturaleza (débiles, emocionales, sumisas, se encargan de cuidar a los otros y lo hacen por amor...) y los hombres son así por naturaleza (fuertes, racionales y se encargan de proteger a su familia...). El sistema heteropatriarcal se transmite así a través de la socialización diferenciada de género y se perpetúa de diferentes formas como:

- a través de la **violencia estructural**, que sostiene las estructuras de poder (políticas, culturales, religiosas, económicas, de saberes, etc.) que generan injusticias y desigualdades (brecha salarial, feminización de la pobreza, violencias machistas, etc.).

- a través de la **violencia simbólica**, que justifica y legitima la discriminación y desigualdades de género mediante la publicidad, las películas, las canciones, la literatura, etc., donde se objetualiza el cuerpo de las mujeres, se promueve la cultura de la violación, se utiliza un lenguaje sexista, etc).

Por lo tanto, este sistema atraviesa todas las esferas de nuestra vida y lo llevamos también a nuestras entidades. **¿Nos tomamos el tiempo para pensar si lo estamos reproduciendo?** Podemos pensar en diferentes aspectos. **Por ejemplo**, un derecho laboral como el **permiso de 15 días** por matrimonio o pareja de hecho pueda **extenderse a todas las personas** de la organización independientemente de la forma en la que convivan o se relacionen o de su estado civil. **Otro ejemplo** puede ser cómo nos comunicamos, si utilizamos **lenguaje inclusivo en nuestra comunicación** hacia el exterior y dentro de la entidad.

### ¿QUÉ PRÁCTICAS DE NUESTRA ENTIDAD CONTRIBUYEN A TRANSFORMAR EL HETEROPATRIARCADO?

Escoge una práctica de corresponsabilidad de tu empresa y reflexiona con estas preguntas:

- ¿Esta práctica refuerza los roles tradicionales de género?
- ¿Se producen en nuestra entidad liderazgos heroicos y sacrificadas invisibles? ¿me evocan algo estos términos?
- ¿En qué medida mejora las condiciones de vida de las mujeres de nuestra entidad, teniendo en cuenta su diversidad?
- ¿De qué manera visibiliza y cuestiona los privilegios que otorga la masculinidad?
- ¿Visibiliza y tiene en cuenta a las mujeres diversas, a las personas con identidades no normativas y los diferentes modelos de convivencia y familia?

### PARA REFLEXIONAR

**¿Cómo sería tu trabajo si tuvieras una identidad sexual y de género distinta?**



En nuestras entidades tratamos de construir economía social y solidaria en una sociedad que es capitalista. ¿Nos paramos a pensar cómo reproducimos el capitalismo? ¿Le damos solamente valor a lo que se cobra o tiene factura? **Por ejemplo**, en muchas entidades, se incluye el transporte en el tiempo de trabajo. ¿Se cuenta igual si vas en coche que si vas en bici o en transporte público? ¿Cómo se tiene en cuenta que un transporte cuida más el entorno que otro? O si optamos por el teletrabajo, ¿cómo consideramos la conciliación de la vida laboral y personal? ¿Y cómo lo **que supone de reducción de uso de la energía** (electricidad, transporte, etc.) y las emisiones de gases de efecto invernadero que suelen ir asociadas? Estos mismos criterios podemos llevarlos a la elección de proveedores/as de productos o servicios para el desarrollo del trabajo dentro de la entidad, para que se tengan en cuenta criterios sociales y ambientales y no únicamente la variable económica.



o5\_ 'Economía social y solidaria: cuidados, finanzas, producción, distribución y consumo'

### ¿QUÉ PRÁCTICAS DE NUESTRA ENTIDAD CONTRIBUYEN A TRANSFORMAR EL CAPITALISMO?

Escoge una práctica de corresponsabilidad de tu empresa y reflexiona con estas preguntas:

- ¿En qué medida esta práctica nos permite compaginar los resultados económicos y la viabilidad de la organización con nuestras propias vidas o se impone a ellas y nos obliga a adaptarnos?
- ¿Se ha tenido en cuenta el impacto social y ambiental de esta práctica?
- ¿Tiene en cuenta la redistribución de la riqueza? ¿Del tiempo? ¿Del conocimiento? ¿Del poder? ¿De la responsabilidad?
- ¿Qué privilegios genera esta práctica y a quiénes? ¿Son extensibles?



o6\_ 'Ecofeminismo propone una economía que prioriza la naturaleza y el bienestar de las personas y de todos los seres vivos'

#### PARA REFLEXIONAR

Si miramos la definición de Mercado social, "una red de producción de bienes y servicios, distribución y comercialización justa, consumo responsable, finanzas éticas y aprendizaje común", ¿echamos de menos algo? ¿quién sostiene la rueda del Mercado Social?



# Desmontar las subjetividades cómplices

¿Cómo nos hacemos cómplices de algo que no nos gusta o no queremos? ¿Cómo somos cómplices de algo que no vemos?

Capitalismo y heteropatriarcado van de la mano. El capitalismo tiene como finalidad la acumulación de capital: para ello requiere personas que deseen consumir y precisa del trabajo reproductivo y de cuidados para poder sostenerse. El heteropatriarcado garantiza que **ese trabajo invisibilizado se realice** y lo hagan fundamentalmente **las mujeres, por amor**. Esta es la perversa alianza entre capitalismo y heteropatriarcado.

Partimos de que los seres humanos somos vulnerables, por lo tanto somos interdependientes y ecopedendientes. Necesitamos de las demás personas, de redes comunitarias y sociales, del cuidado, de otros seres vivos y de nuestro planeta para poder vivir y, sobre todo, para poder vivir bien. El capitalismo niega todo esto y, para conseguir su objetivo de acumulación, genera la fantasía de la individualidad y de que todo lo que deseamos se puede comprar. A esto le llamamos **mercantilización de la vida**.

Para que funcione esta fantasía es necesario que la gente viva en familias, que cumpla la **norma**: que **posean cosas que les otorgan bienestar, reconocimiento y que dé sentido a sus vidas** y cuyo deseo se colme a través del consumo.

¿Y cómo nos hemos creído esta película? A través de un proceso de educación en sociedad que comienza a funcionar desde que nacemos e incluso antes. Así, para cumplir la norma, tenemos que llegar a ser, tener, comportarnos, desear de una determinada manera, promoviendo la **mercantilización de la vida**.

Pero va más allá, **se incorpora en nuestro deseo**, por lo tanto en nuestra subjetividad. Se incorpora en nuestras creencias, en nuestras normas o mandatos internalizados. Todas y todos entramos en mayor o menor medida en este juego. Y esto nos hace cómplices del sistema en mayor o menor medida y, por lo tanto, responsables. Aunque no todas y todos tenemos la misma responsabilidad.

Desde la economía social y solidaria nos podemos sentir ajenas a estos mandatos, a esta forma de entender la vida. Sin embargo **invitamos a echar un vistazo hacia dentro y preguntarnos en qué medida están incorporados estos mandatos en las prácticas que desarrollamos en nuestras entidades**.

Por **ejemplo**, en **una empresa de Economía Social y Solidaria formada únicamente por mujeres, se aprueba el permiso para el cuidado de miembros de la familia extensa** (incluye todo tipo de vínculos familiares y también compañeros/as de piso, amigas, vecinos, etc.), creyendo que así se mejoran las condiciones laborales y disminuye el estrés de las trabajadoras. Sin embargo, esto ha tenido consecuencias imprevistas ya que se ha reforzado el rol de cuidadoras de estas mujeres en sus entornos, **sigue recayendo sobre las mujeres el cuidar**. Además, si estas mujeres tienen parejas que trabajan en la economía convencional, en donde estos permisos no existen, recae la corresponsabilidad en las empresas de la economía social y solidaria que se plantean este tipo de mejoras laborales.

Hacernos preguntas nos permite tener consciencia sobre lo que está ocurriendo, generar cambios transformadores a nivel individual, relacional, colectivo y social, y también crear entornos que permitan desactivar estos mandatos o no ser penalizadas por no cumplirlos.



07\_ 'Instale el antipatriarcado en su empresa'





### ¿QUÉ PRÁCTICAS DE NUESTRA ENTIDAD CONTRIBUYEN A DESMONTAR SUBJETIVIDADES CÓMPLICES?

Escoge una práctica de corresponsabilidad de tu empresa y reflexiona con estas preguntas:

- ¿Quién realiza las tareas? ¿Qué tareas tienen más valor?
- ¿Refuerza los roles de género porque pensamos que así somos empresas más productivas?
- ¿Esta práctica está abierta a relaciones no monetizadas, es decir, en las que el intercambio no es a través de dinero?
- ¿Asumo de forma automática roles asignados a mi sexo-género? ¿En que me beneficia? ¿Tengo privilegios a cambio?
- En qué medida en todo el proceso de implementación de la práctica estamos pendientes de mandatos de género que puedan desvirtuar o provocar consecuencias imprevistas? ¿En qué medida esta práctica tiene en cuenta el proceso o solo se centra en los resultados?

#### PARA REFLEXIONAR

Creamos una comisión de cuidados dentro de nuestra entidad. ¿Quién participa?  
¿Cuándo decimos que una empresa de la economía social y solidaria triunfa? ¿Cómo lo ha logrado?



## Cuestionar la relación entre trabajo productivo y reproductivo

El sistema económico dominante se basa en que las empresas contratan tiempo de trabajo remunerado (empleo) a través de un salario que permite a los hogares adquirir todos los bienes y servicios para la subsistencia de las personas. No considera el trabajo de sostenimiento de la vida que realiza la naturaleza: la fotosíntesis, la depuración de las aguas, la depuración del aire, etc. Da por supuesto que los recursos naturales son ilimitados y están al servicio de la producción. Ni tampoco considera el trabajo que se realiza dentro de los hogares, lo que se conoce como trabajo doméstico y de cuidados, y que es fundamental para el **sostenimiento de la vida**.

Considera que estas personas con empleo no tienen vínculos ni necesidades, no necesitan cuidarse (comprar y hacerse la comida, lavar la ropa, tener relaciones con otras personas, participar en procesos comunitarios...), ni cuidar de otras personas (cuidar personas enfermas o acompañar a personas dependientes en su infancia o su vejez): son lo que se llama **trabajadores champiñón**.

Esta concepción del sistema socio-económico, se representa con la metáfora del iceberg. La parte superior muestra la economía hegemónica, todo lo que es visible y tiene valor en términos monetarios, el **trabajo productivo** (empleo), finanzas, consumo, la gestión de las administraciones públicas, etc.

La parte inferior del iceberg representa el **trabajo reproductivo**, invisible y no remunerado realizado fundamentalmente por mujeres y que sostiene la parte de arriba, sin la cual, no podría existir.

Hay trabajos no monetizados, como acompañar, pasear, hacer reír, que también son motor de la economía, sustentan la felicidad, un bien clave para la vida. Este sistema económico no los tiene en cuenta en sus números, peca de solo contabilizar la producción de bienes o servicios mediante el dinero, padece de lo que se llama estrabismo productivista. Dentro de las empresas, ¿quién realiza los trabajos reproductivos y de cuidados? ¿Están visibilizados? ¿Son valorados? ¿Están remunerados y cómo?

En nuestro contexto de economía social y solidaria, nos preguntamos si -aún teniendo principios solidarios- ponemos énfasis en lo productivo sin reconocer la esfera reproductiva. Es decir, si este modelo está respondiendo a una lógica de mercado invisibilizando otras dimensiones que se están produciendo y que tienen también que ver con la parte de abajo del iceberg. **¿Quién se encarga de regar las plantas, de convocar la comida de fin de año, de tomar actas? ¿Remuneramos lo mismo todos los trabajos, como ordenar el almacén o dar una formación?**





o8\_ 'El iceberg de los cuidados'

**Un ejemplo**, hemos reflexionado sobre una de nuestras herramientas, la **tabla de horas**, un sistema de seguimiento del trabajo productivo y reproductivo en formato de hoja de cálculo online visible para todas las personas de la entidad. Por una parte, nos sirve para hacer visible a qué dedicamos nuestro tiempo de trabajo, es una forma de autorregulación, de búsqueda del apoyo mutuo si nos pasamos de horas durante períodos de mayor carga laboral, de dar visibilidad a trabajos invisibilizados como los de cuidados, etc. Tiene también sus riesgos dependiendo del uso que hagamos, como el control de unas personas sobre otras, o que si realmente no incorporamos una mirada feminista sigamos valorando más a quién más horas echa a los proyectos remunerados.

### ¿QUÉ PRÁCTICAS DE NUESTRA ENTIDAD CONTRIBUYEN A CUESTIONAR LA RELACIÓN ENTRE TRABAJO PRODUCTIVO Y REPRODUCTIVO?

Escoge una práctica de corresponsabilidad de tu empresa y reflexiona con estas preguntas:

- ¿Esta práctica visibiliza y valora por igual el trabajo reproductivo y productivo? ¿Permite equilibrar los tiempos que ocupan los trabajos reproductivos y productivos en la entidad?
- ¿Permite introducir dentro de la jornada laboral los trabajos reproductivos y de cuidados que necesita la empresa?
- ¿Esta práctica distribuye el trabajo reproductivo para que no lo realice fundamentalmente las mujeres de la entidad?
- ¿Esta práctica concibe otras formas de medición y retribución que no estén basadas en lo monetario?

### PARA REFLEXIONAR

¿Quién prepara la sala para una reunión? ¿Quién la recoge después? ¿Eso es trabajo productivo o reproductivo dentro de una empresa?

# 5 Complejizar la cuestión de los cuidados

1 Los **cuidados** están presentes en todas las etapas de nuestra vida. Se dice que somos seres **vulnerables**, por lo tanto, **interdependientes** porque sin los cuidados nuestra propia existencia no es posible.

En algunas etapas vitales están mucho más presentes: dependemos del cuidado de otras personas en la primera fase de nuestra vida, son imprescindibles cuando enfermamos y, a menos que muramos de forma brusca, son fundamentales para tener una muerte digna. Además, el autocuidado y dar y recibir cuidados es un soporte fundamental para nuestra salud en un sentido amplio. En definitiva, los cuidados son imprescindibles para nuestra existencia. A pesar de este hecho, no están en el centro de nuestra organización social.

**Culturalmente el trabajo de cuidar se le ha asignado a las mujeres.** Desde nuestro nacimiento y hasta nuestra muerte, suele haber una mujer pendiente de las tareas domésticas, que cuida de las personas dependientes y de nuestro estado anímico. Estos trabajos se consideran innatos y propios de las mujeres. ¡Si naces mujer te ha tocado! Y además, **¡hazlo bien y hazlo por amor!**

Cuando los trabajos de cuidados entran en el mercado laboral, ocurren tres cosas:

- Estos trabajos son menos valorados y son realizados fundamentalmente por mujeres.
- Se precarizan las condiciones laborales de las trabajadoras (poseen escasos derechos laborales, deficiente regulación, dificultad de control de las condiciones laborales, baja remuneración, etc.).
- La mayoría de las trabajadoras que ocupan estos puestos son migrantes, lo que pone en evidencia otras desigualdades sociales (clase, origen, etnia, etc.). Esto responde a la división internacional del trabajo de cuidados y provoca el fenómeno de las **cadenas globales de cuidados**.

Existen diferentes tipos de cuidados, los dignos y los precarios, los que tienen una dimensión gratificante y los que tienen una dimensión desgastante. En definitiva, hay que tomar conciencia de la importancia que tienen los cuidados para nuestra vida (por no decir supervivencia de nuestra especie) y, a su vez, es necesario no caer en idealizaciones, también podemos afirmar que "no todos los cuidados molan".

Sabemos que hay que mirar los **cuidados internos de la entidad**: desagregando por sexo los datos del reparto de tareas, de la carga de trabajo, del reparto de las responsabilidades; elaborando listados de tareas reproductivas (invisibles) dentro de la organización; cuidando al equipo de trabajo, las relaciones laborales, la toma de decisiones, la gestión democrática; generando espacios de confianza, mecanismos para la participación en equidad, teniendo en cuenta la diversidad de las personas; generando espacios para la prevención y resolución de conflictos, separando los

residuos y cuidando las plantas, garantizando el tiempo de desconexión mediante horarios de uso del móvil, etc.

También hay que mirar los **cuidados externos de la entidad**: qué necesidades hay de cuidados, no solo los relacionados con la maternidad o la paternidad sino también los destinados a personas mayores, enfermas, discapacitadas, amistades, los autocuidados, etc.; pensar la conciliación para todas las personas: flexibilidad horaria, tiempos propios para cuidados, liberar tiempo de las personas del empleo remunerado para la vida.

Además del desempeño de funciones de cuidado ¿estamos poniendo atención a la sabiduría que traen las personas o seres a quienes cuidamos? ¿Cómo valoramos desde el trabajo reproductivo a las personas que nos comparten su fragilidad, lentitud, maneras de comunicar o estar distintas, contemplar, gestionar el sufrimiento, las frustraciones, el error, agradecer...? ¿cómo estamos valorando esas experiencias y aprendizajes? ¿cómo las estamos compartiendo, debatiendo o integrando en nuestras organizaciones?



09\_ 'Dale la vuelta'

1 **Los cuidados:** incluyen las tareas de gestión y mantenimiento cotidiano de la vida y la salud, la regeneración diaria del bienestar físico y emocional de las personas, de una/uno misma/o y de los demás. Tienen una dimensión material encarnada (atender a los cuerpos) y otra afectiva (atender las emociones). Es una actividad cuyo resultado se consume a la par que se realiza.

2 **Las cadenas globales de cuidados** se generan en un contexto de globalización. Los cuidados son fundamentales para la vida, pero en su ejecución prima la ausencia de responsabilidad de los hombres y su necesaria invisibilidad para mantener la estructura socioeconómica. La cadena estaría constituida por mujeres de los países ricos, que salen al mercado laboral y ya no quieren/pueden ser las responsables de los cuidados en su entorno, trasladando sus responsabilidades de cuidado a mujeres de países empobrecidos, las cuales a su vez delegan el cuidado de sus familias en mujeres de sus propios países

3 Tanto desde la óptica de quien los da, como de quien los recibe, los cuidados dignos son satisfactorios si son suficientes en cantidad y calidad. Satisfacen las necesidades existentes y son libremente elegidos (cada quien tiene capacidad de decisión sobre cómo quiere cuidarse o que le cuiden; o cómo, cuánto y a quién quiere cuidar). La otra cara son los cuidados precarios: aquellos que no son suficientes, no son libremente elegidos o son insatisfactorios.





1o\_ '¿Quién limpia el baño en tu puesto de trabajo?'

### ¿QUÉ PRÁCTICAS DE NUESTRA ENTIDAD CONTRIBUYEN A MEJORAR (Y COMPLEJIZAR) LOS CUIDADOS?

Escoge una práctica de corresponsabilidad de tu empresa y reflexiona con estas preguntas:

- ¿Esta práctica visibiliza y da valor al trabajo de cuidados? ¿Cómo?
- ¿Tiene en cuenta y da respuesta a las necesidades de cuidados de las personas de la empresa en todas las esferas de su vida? ¿Atiende a diferentes tipos de cuidados?
- ¿Incorpora prácticas de cuidados al equipo? ¿Y las herramientas necesarias para su implementación y reparto equitativo?
- ¿Ayuda a evitar esencializar, idealizar y feminizar los cuidados?

#### PARA REFLEXIONAR

- ¿Estás segura de que lo haces por amor?

**Nota vital:** Destinar tiempo de calidad para los cuidados molones (¡aunque sea a punta de calzador!)

- ¿Quién limpia el baño en tu puesto de trabajo? ¿Se remunera igual que otros trabajos? ¿Se valora esta labor y es visible?

• Los hombres también pueden y saben cuidar. ¿Qué cosas específicas hemos hecho para repartir las tareas de cuidados de forma equitativa? ¿Qué tareas en mi cotidiano identifico que quedan aún por repartir?

- No hay que ser valiente sólo para emprender, también para conciliar, ser corresponsable y para cuidar.



## Revisar y vigilar los procesos y las prácticas de gobernanza

En nuestras empresas y organizaciones se establecen complejas redes de relaciones. El **poder** es un elemento clave que, de manera explícita ("Ana es la coordinadora del proyecto, la última responsabilidad es suya") o implícita ("Ana es la coordinadora del proyecto, pero aquí quien más sabe de mariposas es Juan"), regula y da forma a estas relaciones. Todas ejercemos poder y recibimos el impacto del poder que ejercen otras. Para movernos en estas complejas redes, dependemos de nuestras características y en función de éstas partiremos de una posición más o menos valorada socialmente, y por tanto nuestra influencia sobre las demás personas será mayor o menor.

En el marco de estructuras horizontales, como es el caso de las empresas y organizaciones de la economía social y solidaria, identificar qué mecanismos están operando en relación al poder es fundamental para reducir las desigualdades y los malestares que estas generan en nuestras relaciones. Algunas características que incrementan la capacidad de influencia y poder de las personas son más fáciles de identificar. Por **ejemplo**, el género, la edad, los conocimientos, la experiencia, el tiempo que llevas en la organización, etc. "Juan es uno de los fundadores de la cooperativa, lleva aquí 12 años y sabe muchísimo de mariposas, tiene un máster..." vs "Ana acaba de llegar, recién salida de ciencias ambientales...".

Tomar conciencia de estas diferencias nos permite poner atención e introducir mecanismos que corrijan las desigualdades que puedan generarse en las relaciones y por ejemplo, regular los tiempos y los turnos de palabra en las reuniones para asegurarnos de que todas las personas, al margen de sus atributos, tienen la oportunidad de intervenir y dar su opinión. Pero existen otras características, más difíciles de identificar y visibilizar, que también pueden crear dolorosas **desigualdades dentro de las estructuras horizontales**: la salud, los estilos de comunicación, el aspecto físico, la clase social, la etnia, el origen, la diversidad funcional, etc. Nuestras organizaciones no deben conformarse con introducir mecanismos para igualar los turnos de palabra entre hombres y mujeres, deben mirar con detenimiento todos estas características para evitar que las relaciones de poder se estanquen y que el malestar que produce la desigualdad se convierta en habitual en nuestros espacios de trabajo o activismo.

Desde el punto de vista **metodológico**, se trata de estar **dispuestas a revisar nuestros procesos** de toma de decisiones, además de los resultados que producen estas decisiones, nuestros procesos de organización y distribución del trabajo, además de que los trabajos salgan bien, nuestros procesos de afrontamiento de los conflictos, además de las soluciones a los mismos, nuestros procesos de comunicación en espacios de reunión y fuera de ellos, etc. Porque es en los procesos, mucho más que en los resultados, donde las relaciones de poder juegan un papel esencial, donde corremos el peligro de que las características menos visibles estén inclinando la balanza hacia las



propuestas de aquellas personas que tiene más capacidad de influencia. Casi siempre las mismas (“las que llevan más tiempo aquí”, “el fundador”, “el que tiene más títulos o la que ha trabajado en muchos proyectos similares”, “el más guapo del grupo”, “la que no tiene ninguna carga de cuidados y tiene más tiempo disponible”, “el que maneja mejor el discurso y tiene mucha capacidad de argumentar”, etc.). Analizar de dónde vienen las tensiones y el malestar que se experimenta en esos procesos nos puede ayudar a identificar **las relaciones de poder** en nuestras organizaciones, los liderazgos que se ocultan bajo las características que hemos mencionado y que actúan de forma implícita. Pero tenemos que estar dispuestas a ponerles nombre. Y también fomentar liderazgos transformadores y compartidos.

**Generar espacios de gestión emocional del equipo y de resolución de conflictos**, con apoyo externo si es necesario, es una de las prácticas de corresponsabilidad que hemos analizado. En estos espacios, uno de los aspectos que puede emerger con más fuerza es el de las desigualdades y cómo afrontarlas para vivir en entornos más equitativos.



11\_ '¿Qué decimos y qué pensamos en una reunión?'

A veces tomar medidas de corresponsabilidad sin pensar en qué consecuencias van a tener en el equipo puede derivar en una sobrecarga de algunas personas, que son más sensibles a esa situación. Por **ejemplo**, en las experiencias de días de permiso por cuidados o de viajes de trabajo con bebé y persona acompañante, ¿quién se encarga de la gestión de lo que se queda por hacer o de las gestiones extra que supone? ¿Contamos con protocolos o acuerdos que garanticen el reparto equitativo?

**¿QUÉ PRÁCTICAS DE NUESTRA ENTIDAD CONTRIBUYEN A REVISAR Y VIGILAR LOS PROCESOS Y LAS PRÁCTICAS DE GOBERNANZA?**

Escoge una práctica de corresponsabilidad de tu empresa y reflexiona con estas preguntas:

- ¿Tiene en cuenta las diferencias de poder e influencia que pueden estar ocurriendo en la empresa? ¿Existe un espacio para expresar los malestares en este sentido? ¿Y para visibilizar el reconocimiento?
- ¿Tiene en cuenta los procesos de toma de decisiones, los procesos de organización y distribución del trabajo en la organización, los procesos de afrontamiento de los conflictos, los procesos de comunicación en la organización y el funcionamiento en las reuniones?
- ¿Introduce mecanismos claros para corregir las desigualdades existentes?
- ¿Tiene en cuenta el proceso? Además de la puesta en práctica de esta medida, ¿se evalúa la forma de llevarlo a cabo?

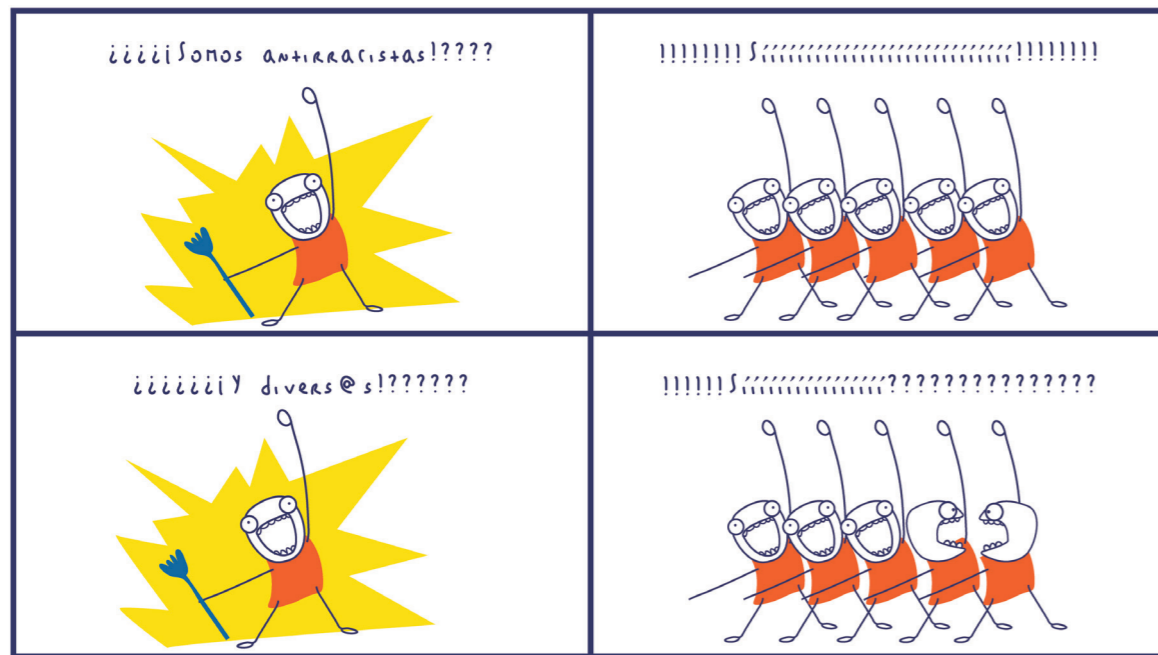
PARA REFLEXIONAR

Las mujeres rurales del sector agrícola y ganadero han luchado mucho tiempo para que se reconozca oficialmente la figura de cotitularidad en las fincas en documentos oficiales e institucionales. Demanda que han conseguido en 2018, hasta entonces no se reconocía su trabajo en ningún sitio oficial, cobraban pensión retributiva, no podían obtener el reparto de bienes igualitario en caso de separación del marido y en muchos casos no podían entrar en la toma de decisiones de organismos oficiales y sindicatos.



# Revisar y actuar ante quien se queda fuera

La economía social será solidaria si es diversa e inclusiva. Para ilustrar la importancia de estas claves en nuestras prácticas, podemos valernos del concepto de **interseccionalidad**, entendido como el fenómeno por el cual cada persona sufre opresión, o cuenta con un privilegio, en base a su pertenencia a múltiples categorías sociales. Por ejemplo, ser mujer, extranjera, racializada, sin papeles, vieja, analfabeta, pobre, lesbiana y con movilidad reducida, seguramente es más complicado en el día a día a la hora de buscar empleo que si eres hombre, blanco, de clase media, nacido en Madrid, con estudios universitarios y heterosexual. Todas estas etiquetas, a las que la sociedad les da un mayor o menor valor (explícita o implícitamente), generan dificultades y beneficios muy dispares al entrecruzarse entre sí. Aunque nos gustaría que no fuera así, tanto dentro de las organizaciones de la economía social y solidaria como de los movimientos sociales y ciudadanos también nos pasa a menudo.



12\_ '¿Hasta que punto nuestras entidades son diversas?'

El modelo socioeconómico dominante es heteropatriarcal, androcéntrico, antropocéntrico. Potencia comportamientos sociales como son el machismo, la homofobia, la transfobia, el racismo o el capacitismo. Es decir, la discriminación, también por clase social, acceso a recursos económicos y educativos, edad o procedencia, así como otras formas de opresión. Pero además no funcionan independientemente sino que se interrelacionan, formando un sistema de opresión entrelazada,

que da lugar a múltiples formas de discriminación y desventaja de variada intensidad que afectan a cada persona en función de cuántas y cuáles de estas categorías están presentes en su cuerpo y su vida.

Desde la economía social y solidaria (ESS), por ejemplo, se ha avanzado en prácticas medioambientales ya que se ha cuestionado la relación de nuestra especie con la naturaleza, llegando a considerar a la naturaleza como sujeto de derechos, y aún queda por hacer. En materia de solventar las desigualdades y comportamientos que generan en sistema hegemónico, también queda mucho por avanzar en nuestras prácticas y así como en la consciencia de quién(es) se están quedando fuera de nuestras propuestas.

La interseccionalidad cuestiona las identidades como algo homogéneo y **pone en el centro la diversidad**, habla de mujeres y no de "la mujer", de hombres y no de "el hombre", replanteando la existencia de relaciones de poder y desigualdades internas dentro de una misma identidad.

Si nuestras prácticas ignoran las desigualdades que se dan entre las personas que forman parte de nuestros proyectos (las que más saben, las que más tiempo llevan, las que solo colaboran puntualmente, las que no tienen acceso a nuestros proyectos, las beneficiarias o participantes, etc.) terminaremos reforzando y reproduciendo esas desigualdades. Además de ser conscientes de esas diferencias pueden generar discriminaciones y relaciones de poner, es necesario estar alerta y **establecer mecanismos** que las eviten.

4 La ESS, junto con otras teorías y prácticas transformadoras, asume el reto de contribuir a definir qué significa el **Buen Vivir**, que es una vida digna de ser vivida en condiciones de universalidad y singularidad, es decir, en condiciones válidas para todas las personas y en un planeta vivo. Por tanto, analizar nuestras prácticas, desde esta mirada de la diversidad de situaciones y privilegios, nos permite valorar en qué medida nuestras organizaciones están construyendo una buena vida para todas las personas o solo para las que son como nosotras. Por ejemplo, crear una **"bolsa de horas o presupuesto para la diversidad"** como una práctica para incluir la diversidad dentro de la entidad permite incluir imprevistos de una forma amplia. Como empresas también seguimos aprendiendo e incorporando para mejorar y la diversidad puede que esté ya en la entidad y decidimos trabajarla, o llega en una nueva contratación y la estructura puede que no se lo haya planteado antes. Con una "bolsa de horas o presupuesto" habría un remanente que se puede usar para paliar este imprevisto y no dejarnos llevar por la inercia, y para además tener una referencia y poder incluirlo en el presupuesto siguiente.

4 **Buen vivir:** El concepto del Buen Vivir o el Vivir Bien viene de las palabras indígenas Sumak Kawsay (en quechua) – Suma Qamaña (en aymara), que realmente hablan de la Vida Plena, en plenitud, en armonía y equilibrio con la naturaleza y en comunidad, por lo que también se le llama el Buen Convivir. Fuente: <http://filosofiadelbuenvivir.com/buen-vivir-2/>



### ¿QUÉ PRÁCTICAS DE NUESTRA ENTIDAD CONTRIBUYEN A REVISAR Y ACTUAR ANTE QUIÉN Y QUÉ SE QUEDA FUERA?

Escoge una práctica de corresponsabilidad de tu empresa y reflexiona con estas preguntas:

- ¿Es inclusiva? ¿Tiene en cuentas las diferentes necesidades de las personas?
- ¿A quién beneficia? ¿A quién perjudica? (Por ejemplo, solo a hombres, solo a personas con estudios, solo a la gente que lleva más tiempo en la entidad, etc.)
- ¿A quién deja fuera? (Por ejemplo, es para trabajadoras/es en plantilla, se queda fuera la gente que es colaboradora, servicios externos específicos como limpieza o mantenimiento, es solo para personas empleadas, para personas activas, incluye a personas en situación "irregular", etc.)
- ¿Favorece y promueve la diversidad?
- ¿Facilita la convivencia entre personas diversas?

#### PARA REFLEXIONAR

- ¿En nuestras entidades es posible participar si tienes a personas dependientes a tu cargo? ¿O la dinámica de no llegar es como una centrifugadora que va expulsando a quienes no llegan al ritmo, o a las exigencias implícitas, que pueden formar parte de nuestras estructuras? ¿O tenemos en cuenta los tiempos de compañeras y compañeros que no tienen personas a su cargo?
- ¿Podemos imaginar más allá de la ludoteca o espacio lúdico-educativo para la infancia? ¿Cómo atender necesidades diversas? Un gran logro de estos tiempos ha sido tener espacios donde las niñas/os/es puedan estar mientras las personas que habitualmente las cuidan participan en algún evento o actividad. Pero, ¿qué pasa con las personas que cuidan a personas mayores? ¿Qué pasa con las niñas/os/es que necesitan una persona como asistente personal? No es habitual contar con la posibilidad de que las personas que habitualmente las cuidan pueden solicitar el apoyo para poder participar y de hacerlo, muchas veces corre por su cuenta a nivel económico y logístico.
- ¿Has visto el escalón? ¿La entrada es accesible pero no lo es el baño? ¿Las actividades o talleres que hacemos son accesibles (Por ejemplo hay intérpretes de lengua de signos, hay materiales de fácil agarre y con contraste, etc.)? ¿Nuestra web, o el material audiovisual que generamos, es inclusivo?

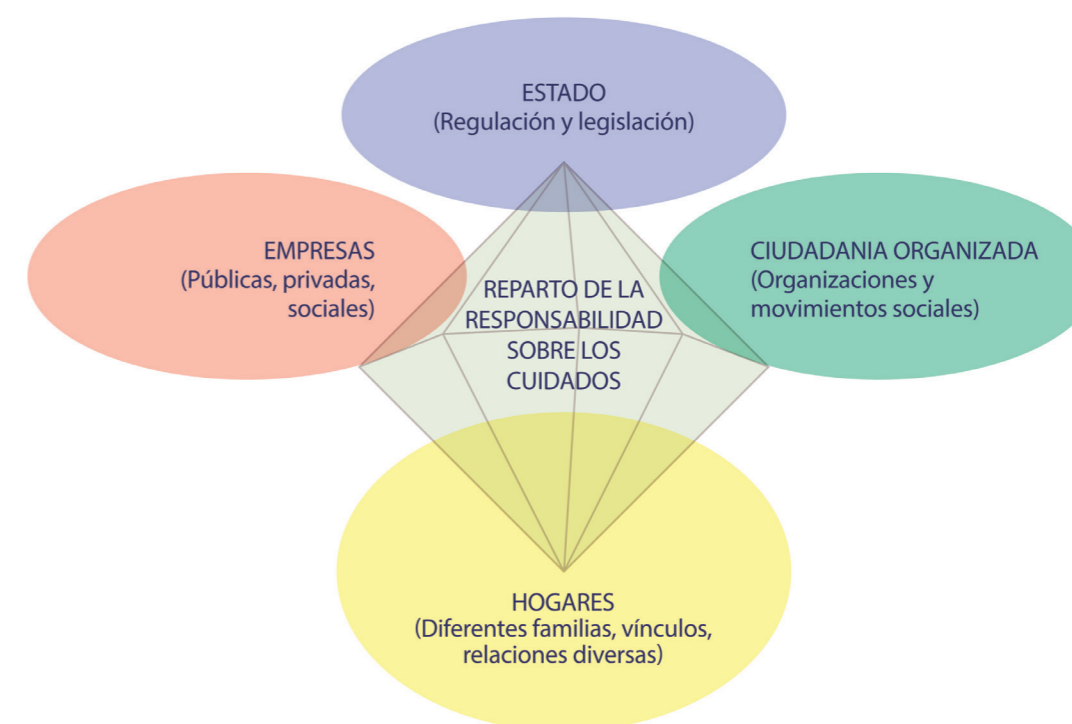


## Construir la corresponsabilidad social de los cuidados

Si asumimos que los cuidados son imprescindibles para la sostenibilidad de la vida éstos deben ser entendidos como un derecho y no como un privilegio. Para asegurar este derecho a ser cuidadas/os, la responsabilidad de cuidar debe ser compartida por el conjunto de la sociedad: esto es lo que llamamos la **organización social de los cuidados**.

Generar este entorno de corresponsabilidad social supone repartir entre todos los actores de la sociedad los distintos trabajos de cuidados que son necesarios para sostener la vida en sus diferentes etapas. Estos actores son, principalmente, las instituciones públicas, el tejido empresarial, los colectivos vecinales y las redes comunitarias y los hogares.

Este concepto se puede visualizar a través del llamado **diamante de los cuidados** que muestra y sitúa a los diferentes actores en cuatro grandes vértices y nos ayuda a pensar en cómo debería estar distribuida la responsabilidad de los trabajos de cuidados necesarios para el bienestar social en cada etapa de nuestra vida.



13\_ 'El diamante de los cuidados'



En la práctica, nos encontramos que el reparto de esta responsabilidad del trabajo de cuidados, se distribuye de forma desigual entre estos actores. Este desequilibrio no se debe asumir como algo natural o inevitable, sino como el resultado de la adopción del modelo de organización de la vida que hemos construido y que, por tanto, podemos cambiar.

Hay etapas o situaciones en las que los seres humanos requerimos de una alta atención por parte de otras personas para sobrevivir. Sin embargo, vivimos en una sociedad donde las necesidades de los cuidados (dedicados a la niñez, a la diversidad funcional, a la enfermedad, a la vejez y a nuestra propia salud mental y anímica, además de al entorno en el que vivimos), no son apenas reconocidas o valoradas como una responsabilidad social compartida. Como consecuencia, recaen mayoritariamente en el espacio privado (doméstico, familiar o círculo amistoso), donde lo asumen principalmente mujeres.

A pesar de que existen algunos recursos públicos para el cuidado, aún se da por hecho que el deber y los derechos de cuidar y ser cuidados dependen en última instancia de la familia (entendida ésta por aquellos con quien compartimos parentesco) o de las relaciones afectivas que tengamos la capacidad de crear (que por cierto, no tenemos todas/os la misma).

Desde las empresas de economía social y solidaria estamos trabajando a través de herramientas como el **balance social** para visibilizar, reconocer y redistribuir los trabajos de cuidados en el ámbito de la empresa. La diferencia que podemos marcar desde este tipo de empresas para contribuir a la organización social de los cuidados es importante. Por ello, nuestras prácticas pueden contribuir a evaluar, equilibrar y definir las demandas que son necesarias para que se de un reparto más equitativo de los trabajos de cuidados entre los diferentes actores de la sociedad.

No obstante, no podemos perder de vista que el desarrollo de **prácticas corresponsables y no solo conciliadoras**, no se puede plantear sólo desde el vértice de las empresas (como plantean las políticas de conciliación), sino visibilizando las alianzas y los recursos que se deben establecer desde los cuatro vértices del diamante.

Un ejemplo sobre el que hemos reflexionado es **la generación de un espacio de cuidado y educación infantil** junto a un espacio de empleo de personas adultas, de las que algunas de ellas son responsables del cuidado y la educación de las niñas/os. El espacio está gestionado por una persona educadora que es también socia de la cooperativa que lleva el coworking. Notamos varias diferencias entre este tipo de espacio y las ludotecas de los centros comerciales, que van desde ser un proyecto educativo y compartir los principios de la ESS, hasta el valor que se le da a los cuidados.

Nos preguntamos **cómo puede entrar el Estado a ser parte de la corresponsabilidad** en este ejemplo, desde formas de apoyar este tipo de proyectos, hasta generando marcos normativos como la reducción del tiempo de trabajo sin reducción de salario. Esta propuesta, estudiada en Guipúzcoa, consiste en trabajar (remuneradamente) menos pero trabajar todas y su objetivo es reducir las tasas de paro al 5%, considerado paro friccional (jóvenes que se incorporan al empleo, personas en busca de otra ocupación, cambios de empresa, tiempos de espera entre finalización de un contrato y comienzo de otro, etc.). Hay dos fórmulas: reducción homogénea de la jornada o

creación de puestos de trabajo a jornada parcial. Para que estas medidas sean transformadoras, se necesitan aplicar desde la perspectiva de la corresponsabilidad, pensar en quién se queda fuera (por ejemplo personas en situación irregular o personas en régimen de autónomas) y en que su capacidad transformadora puede ir más allá si también se cuestiona la centralidad del empleo.

### ¿QUÉ PRÁCTICAS DE NUESTRA ENTIDAD CONTRIBUYEN A UNA CORRESPONSABILIDAD SOCIAL DE LOS CUIDADOS?

Escoge una práctica de corresponsabilidad de tu empresa y reflexiona con estas preguntas:

- ¿Esta práctica facilita la distribución de algunas de las cargas de trabajo reproductivo más allá del hogar?
- ¿Cómo incide esta práctica en los otros agentes responsables de los cuidados?
- ¿Qué tipo de alianzas y recursos requiere de los diferentes agentes de la sociedad para llevarla a cabo? ¿Permite una distribución equitativa entre estos agentes?
- ¿Hay algún sector en el que se podría o debería incidir más para equilibrar la carga que supone esta medida para los agentes implicados?

### PARA REFLEXIONAR

¿Quién cuida a tus hijos/as o a mayores a tu cargo mientras trabajas? ¿Quién te cuida? ¿Te cuidas? ¿Existen espacios para la infancia en tu entidad, en reuniones o encuentros a los que vas? ¿Y si fueras otra persona con otro sexo cambiaría en algo tu manera de organizar el trabajo respecto a los cuidados?

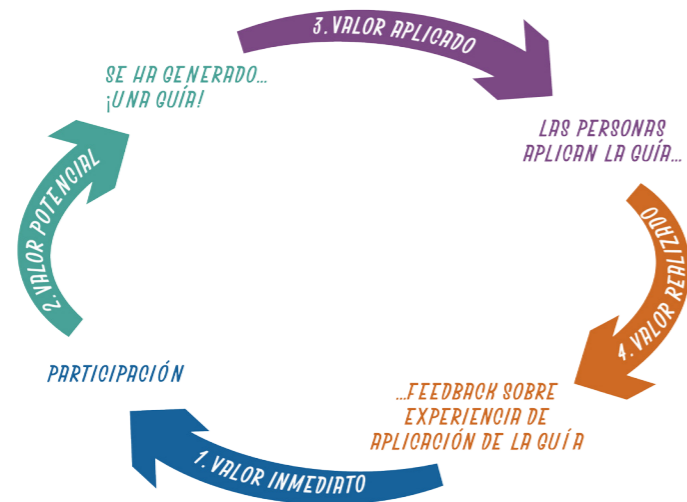




## ¿De donde nace la guía?

La Guía que tenéis en vuestras manos nace del trabajo desarrollado desde una **“Comunidad de Aprendizaje orientada a la Práctica”** (CAP) en concreto, la Comunidad de Aprendizaje de Corresponsabilidad. Beverly Wenger es una de las referentes experta en estas comunidades de práctica y metodologías orientadas al aprendizaje social.

Una CAP, parte desde lo colectivo, es decir, de un grupo de personas que comparten saberes y pretenden generar conocimientos y que además, tienen un deseo de cambiar algo en el mundo. El trabajo desarrollado en una CAP además, se concibe como un proceso, es decir, es un camino con muchas paradas en las que se va creando valor.



Nuestra comunidad, ha creado valor desde el principio, lo que se conoce como el **valor inmediato de la participación**, el pensar de forma conjunta e ir compartiendo y completando ideas con un deseo común, un deseo de cambio en nuestros entornos.

Pensamos que esta guía es un paso que también nos gustaría ir completando con guías reflexionadas desde las personas cuidadas. Sus sentires, sus peticiones de dónde, quién y cómo quieren ser cuidadas o apoyadas



Desde nuestras experiencias y la reflexión colectiva se ha producido un conocimiento que se ha concretado finalmente en la edición esta guía. Éste ha sido nuestro **valor potencial** como grupo y que ha culminado con este producto. Pero no termina aquí la labor.

En este momento nos encontramos en la fase de poder poner en práctica esta guía y generar un **valor aplicado**, que genere reflexiones, respuestas y cambios tras leerla y utilizarla. Para ello, nos gustaría que nos contaras, que contarais, qué consecuencias, reflexiones, o cambios ha generado esta guía en tu empresa u organización. Podéis hacerlo escribiendo a este e-mail: [corresponsabilidad@reasmadrid.org](mailto:corresponsabilidad@reasmadrid.org)

Una vez recogidas las impresiones y experiencias de haber puesto en práctica la guía, construiremos el **valor realizado** con el que poder responder a la pregunta: ¿qué resultado tienes de este proceso? y devolveremos feedback a la comunidad para completar así este proceso de aprendizaje desde el común.

## Quiénes somos

Desde noviembre de 2017, la Comunidad de Aprendizaje orientada a la Práctica (CAP) de Corresponsabilidad del proyecto MARES Madrid y la Comisión de Feminismos de REAS-Madrid, personas individuales, empresas y colectivos, de cuyas reflexiones y análisis se ha creado esta “Guía de análisis de prácticas de corresponsabilidad”.

Este documento es una segunda versión de un proceso vivo que parte de la economía social y solidaria y de la economía feminista, con vocación de generar diálogos con otras economías transformadoras y otros sectores empresariales que comparten esta inquietud.

Esta Guía por tanto se ha construido partiendo desde las experiencias y prácticas cotidianas que se producen en los espacios de nuestras organizaciones y haciendo una aproximación a algunas reflexiones que nos han inspirado desde la teoría.

Tenemos aquí en cuenta que en las entidades de la economía social y solidaria se han generado gran cantidad de espacios de reflexión sobre el tema, impulsados principalmente por las mujeres feministas que forman parte de las organizaciones. También se han escrito artículos, elaborado guías y decálogos, así como impulsado prácticas sobre cómo incorporar los cuidados en la entidad, reconociendo éstos desde una perspectiva amplia.

Nos nutrimos de esto, especialmente del taller “Gobernanza y Feminismo”, dentro de la investigación “La Trastienda de la Gobernanza” (en Medialab, junio del 2017) y del trabajo del Eje de Precariedad y Economía feminista.

Esta guía además, ha sido revisada tras su primera versión, por compañeras de la REF (Red de Economía Feminista) y la Comisión Interestatal de Feminismos de REAS Red de Redes, especialmente por Ekosolfem.





[www.maresmadrid.es](http://www.maresmadrid.es)



Facebook  
MARESMadrid

Youtube  
MARES Madrid

Twitter  
@MARES\_Madrid

Flickr  
MARES Madrid

Instagram  
maresmadrid

Telegram  
maresmadrid.te

# BARRIOS ECONOMÍA FUTURO