almena
cooperativa feminista

Una cooperativa feminista?

Diari de bord d'Almena Cooperativa Feminista i eina de reflexió pràctica per a cooperatives

Autoria:

Amanda Alexanian Meacci, Júlia Vega Soria, Maria Serrano García de La Chica

Han col·laborat: Isabel Muntané Rodríguez, Imma Torres Andrés

Almena Cooperativa Feminista, SCCL

www.almenafeminista.org

@almenafeminista

Barcelona, 2018

Publicació realitzada amb el projecte "De l'experiència al relat comú: guia per incorporar la perspectiva feminista a organitzacions de l'Economia Social i Solidària (ESS)" finançat pel Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya i per l'Àrea d'Economia i Treball, Ciutat Digital i Relacions Internacionals de l'Ajuntament de Barcelona.

1. Introducció: de l'experiència al relat comú

Des d'octubre del 2018 estem executant un projecte que per nosaltres té una importància cabdal: "De l'experiència al relat comú: guia per incorporar la perspectiva feminista a organitzacions de l'Economia Social i Solidària (ESS)". L'objectiu principal del projecte -finançat per la Generalitat de Catalunya i per l'Ajuntament de Barcelona- és desenvolupar eines concretes per incorporar la perspectiva feminista a les organitzacions de l'ESS, difondre-les i fomentar-ne la replicabilitat.

Per què és tan important per nosaltres? Perquè sorgeix de la necessitat imperiosa d'explicar-nos i explicar la nostra experiència com a cooperativa "jove" (vam néixer el 2017), formada per dones i que es defineix com a feminista. Posar aquest adjectiu al nostre nom és fruit d'un posicionament polític clar, però del feminisme hem après que la teoria queda buida sense pràctica. És per això que per a nosaltres és fonamental aterrar aquesta declaració pública al nostre dia a dia, a la nostra organització quotidiana, les nostres relacions i aliances, i els nostres projectes.

Aquestes inquietuds van impulsar els primers passos del nostre relat. L'hem construït a partir de la nostra experiència i centrant-nos en una recerca interna a Almena, amb la finalitat de detectar reptes, oportunitats i pautes pràctiques d'incorporació de la perspectiva feminista a la cooperativa. Després d'aquesta primera fase obrirem la mirada cap a altres cooperatives que estiguin també incorporant la perspectiva feminista a la seva organització, amb la finalitat de conèixer la seva experiència i definir un relat conjunt.

Som conscients que hi ha molt camí fet: hi ha cooperatives i organitzacions que fa anys que reflexionen sobre aquestes qüestions. Tenim la sort de no començar des de zero, sinó que estem envoltades d'organitzacions que ja han fet un recorregut important. De fet, ja en aquesta primera fase hem comptat amb l'assessorament de la Comissió d'Economies Feministes de la Xarxa d'Economia Solidària (XES). Ens falten encara moltíssimes veus per escoltar, i per això les properes fases del projecte es centraran en intercanviar experiències i, en definitiva, sumar estratègies concretes i reals.

En aquest document trobareu, únicament, les nostres veus. Hem bolcat en aquest "diari de bord" la mirada cap a dintre que hem fet com a Almena i que presentem com un primer relat. Però per molt que parlem de la nostra experiència, pensem que pot ressonar a moltes de les organitzacions que volen incorporar una perspectiva feminista a la pràctica diària.

Amb aquest document hem volgut assolir dos objectius. D'una banda, recollir el nostre relat, i traduir-lo en un diari de bord. De l'altra, plantejar una eina d'autodiagnosi, que pugui servir per a totes les organitzacions que hi estiguin interessades. A mesura que us anem explicant les nostres reflexions, us demanarem que compartiu les vostres.

Les properes pàgines recullen les principals reflexions sorgides de l'equip d'Almena (sòcies i col·laboradores), tant en trobades presencials com a través de qüestionaris online. També ens han inspirat les reflexions fetes per les companyes de la Comissió d'Economies Feministes de la XES, amb les quals ens vam reunir a finals del 2018, i la bibliografia que hem consultat sobre perspectiva de gènere a les cooperatives.

El document narra el nostre relat a través d'unes coordenades que hem definit per a emprendre i ordenar aquest viatge, i que es presenten (esperem) de forma amena i vivencial. Al final de cada coordenada trobareu un espai buit que funciona com una invitació a la reflexió (individual o col·lectiva) sobre els temes plantejats.

Aquest és un document en construcció, i les seves reflexions ho són també. No té res de tancat, són primeres consideracions que ens ajuden a orientar els propers passos. Passos que farem acompanyades d'altres organitzacions que tenen experiències similars, amb les quals podrem sumar punts de vista i, sobretot, definir estratègies concretes d'acció per aconseguir cooperatives més feministes.

2. Construint unes coordenades feministes

La primera part del projecte la vam dedicar a construir juntes unes coordenades que ens orientessin en el viatge cap a la incorporació d'una perspectiva feminista a la cooperativa. Inicialment vam identificar algunes paraules clau, i després les vam agrupar en eixos que vam acabar d'afinar posteriorment El resultat d'aquest treball ha estat la definició de quatre eixos que per nosaltres representen algunes grans temàtiques a treballar si volem avançar en la incorporació de la perspectiva feminista. Esperem que us puguin servir a vosaltres també!

2.1. Les cures i la coresponsabilitat

"Cures", "autocura" i "posar la vida al centre" van ser algunes de les expressions que primer ens van venir al cap quan pensàvem en el significat d'una cooperativa feminista.

Els feminismes ens mostren que la concepció del treball com a sinònim d'ocupació, i la seva centralitat en l'organització social, és totalment incompatible amb la sostenibilitat de la vida. **El treball s'ha de concebre en plural – els treballs** – i ha d'incloure no només l'ocupació al mercat laboral (el que es diria "treball productiu") sinó que també s'han de visibilitzar els treballs de cura que es desenvolupen en l'àmbit privat, familiar i comunitari (el que s'anomenaria treball "reproductiu"), i que fan que el sistema sigui sostenible.

Les persones som interdependents, totes, encara que en funció de quina sigui la nostra edat, l'estat de salut, les capacitats que tinguem, etc. tindrem més o menys necessitats de cures. El mite del "treballador bolet", que treballa i produeix cada dia com per "miracle", és fals i danyós. Aquest treballador (en masculí, perquè és uns dels eixos centrals entorn del qual es construeix la masculinitat hegemònica i el concepte de ciutadania patriarcal) necessita de cures i d'autocures, i no interacciona només en el lloc de feina, sinó que es mou i interrelaciona en altres espais, els que anomenem espais "privats", "familiars", "comunitaris".

Tothom és (inter)dependent, i reconèixer-ho no ens fa més vulnerables, sinó que ens obre noves finestres d'oportunitats. Aquesta **concepció àmplia**, construïda gràcies a l'**economia feminista**, té conseqüències directes en la construcció d'una cooperativa feminista.

Per una banda, posa el focus en la **necessitat de cura que tenim les persones que conformem les cooperatives**. Hem de relacionar-nos amb cura entre nosaltres, tenint en compte que som éssers humans i ens passen coses: no només ens posem malaltes (de forma més o menys greu), sinó que hi poden haver dies en què ens sentim menys bé, no tenim energies, ens ha vingut una menstruació dolorosa, o li passa alguna cosa a persones del nostre entorn afectiu més proper que ens afecten clarament...

Prendre cura de nosaltres mateixes i entre nosaltres és revolucionari, i més si és al lloc de feina. Posar les cures (i la vida) al centre és una reivindicació central dels feminismes, i per nosaltres és un repte i una coordenada fonamental des del primer moment en què vam néixer com a cooperativa.

És un tema amplíssim i molt complex, que òbviament no tenim resolt, ni molt menys. Però anem avançant en algunes coses.

Una de les majors preocupacions per posar en pràctica la nostra necessitat de cures és la càrrega de feina. O dit millor: la **sobrecàrrega de feina**. **La feina no pot centralitzar totes les nostres energies**, perquè –tal com ens recorden constantment els feminismes– no hi ha un sol temps ni un sol àmbit, i ens movem entre el treball a la cooperativa, la nostra vida privada (en solitud i companyia), la vida familiar, la participació en la comunitat, etc. En definitiva, és important no oblidar-nos que som éssers humans. Sembla absurd tan sols haver de dir-ho, però el cert és que el capitalisme ens deshumanitza al pretendre una productivitat constant, a qualsevol preu.

Som una entitat petita en un sector amb pocs recursos i bastant precaritzat (sent un sector molt feminitzat, què es podria esperar?). Vivim el "xantatge" de tenir recursos vinculats al temps dels projectes, sovint amb durades bastant curtes, i les feines que fem són complexes, impliquen un gran esforç i estan mal remunerades. Tot això es tradueix en la necessitat de tenir múltiples projectes a la vegada per poder cobrir les despeses totals. Anem desbordades. Aquesta evidència és present des de la primera reunió interna feta pel projecte, juntament amb la clara consciència que aquest desbordament és intrínsecament contrari a la convicció de posar les cures al centre.

Com solucionem aquesta problemàtica, que a més a més té un caire estructural?

Algunes petites coses ens estan servint. Primer de tot, parlar-ne. **Preguntar-nos com estem** a l'inici de cada reunió fa que hi hagi un espai on podem posar sobre la taula que ens sentim desbordades. **Podem mostrar-nos vulnerables i demanar ajuda a les companyes**. Juntes podem buscar solucions, encara que parcials. Crear i cultivar aquests espais de seguretat i confort és extremadament important. Hem de poder detectar com

estem i si necessitem ajuda, abans que la situació exploti i ja sigui més difícil poder-la gestionar.

Un altre aspecte sobre el qual hem parlat molt (però que ens costa de canviar) és la cultura organitzativa que tenim, en general bastant abocada a l'autoexplotació i el sacrifici. I no hi ha res menys feminista que això! Hem identificat mecanismes que fan que sovint posem la feina per davant de la resta: de les nostres necessitats, del nostre entorn... i fins i tot de vegades de la nostra salut. Posar les cures al centre significa **desplaçar el treball remunerat primer que tot de la nostra escala interna de prioritats**.

Ens costa posar límits, dir que "no" si no podem, saber escoltar-nos abans de decidir si llançar-nos a un nou projecte. No som *superwomen*, ho hem de reconèixer, i hem de convèncer-nos que tampoc ho volem ser.

Una altra qüestió vinculada a les cures té a veure amb el **reconeixement de totes les tasques** com a imprescindibles pel funcionament de la cooperativa. El paral·lelisme amb com s'organitza la societat és evident: als llocs de feina hi ha tasques que es reconeixen i valoren més, i després hi ha tasques invisibilitzades però fonamentals per la sostenibilitat de l'organització. Ens estem acostumant a designar com a "tasques de cura" a totes les tasques de gestió no directament vinculades als projectes: comprar el material d'oficina, arxivar els documents, assegurar que hi hagi aigua per totes, etc. Pensem que això ens ajuda a identificar-les i visibilitzar-les.

Compaginar les diverses esferes de la vida és un altre repte important que tenim.

La vida va més enllà del nostre lloc de feina (per molt que ens agradi) i tenim una esfera personal, familiar, comunitària que volem i necessitem cuidar i cultivar. A més a més, algunes de nosaltres tenen **persones dependents a càrrec**, que necessiten atenció. Com resolem aquest tema, que és uns dels grans problemes oberts a la societat actual?

Òbviament, no tenim una resposta. Tenim estratègies concretes que anem implementant, amb una modalitat d'assaig-error.

La cooperativa va néixer amb la voluntat ferma de no organitzar-se en base a uns horaris establerts. Un dels desitjos principals de les fundadores va ser tenir una **completa autonomia en els horaris i el lloc de feina**. Cap de nosaltres controla si una companya un dia comença a una hora o a una altra, ni qüestiona si treballa des de casa. Això sobre el paper és perfecte per fomentar la conciliació de la vida laboral, personal, familiar i comunitària.

No obstant, aquesta flexibilitat a vegades ha acabat sent una arma de doble fil. Pot convertir-se en una ampliació sense límit dels temps de feina, i pot acabar envaint l'espai personal i familiar, els vespres i els caps de setmana. Evidentment, això afecta la possibilitat de conciliar. Tenir un horari rígid, que s'ha de complir, pot ajudar a posar límits i saber que a aquella determinada hora la teva feina s'ha acabat. La flexibilitat és molt més complexa de gestionar.

A més a més, hi ha moments en què tenim **necessitats de conciliació més intenses**: quan neix una criatura, quan un familiar necessita més cures, en cas de malalties, etc. Intentem que aquestes necessitats específiques de conciliació es puguin **detectar ràpidament**. Un ull sempre posat al que ens està passant a la vida "més enllà de la feina" ens ajuda a poder respondre ràpidament a aquestes necessitats.

Sent realistes, també és important posar sobre la taula que no és fàcil com a petita cooperativa gestionar les baixes, les reduccions de jornada o els permisos per cura de familiars. Ho hem d'aprendre a fer.

No volem deixar de compartir una reflexió vinculada a la **coresponsabilitat de les institucions** (i de tots els agents econòmics i socials). El canvi de paradigma que proposa unes dinàmiques de feina més compatibles amb la vida (tal com es planteja també des de l'economia social i solidària) requereix un esforç que les institucions haurien d'assumir també. Cada vegada que es rebaixen els preus, es fa més difícil per les entitats posar les cures al centre. Cada vegada que es pretén una execució dels projectes en uns temps massa curts i pagant al final del període d'execució, es fa més difícil per les entitats posar les cures al centre. I podríem seguir molt més.

Per últim, però no menys important, cuidar-nos al lloc de feina per nosaltres també significa tenir **condicions laborals dignes i sous que ens permetin viure decentment**. I que això sigui vàlid no només per les sòcies treballadores, sinó també per les persones que col·laboren amb nosaltres. El ben-*estar* parteix de poder cobrir unes necessitats bàsiques. Tot i així, som conscients que no deixa de ser un repte.

Ara us toca a vosaltres! Reflexioneu individualment i/o amb la vostra organització sobre aquesta coordenada.

Algunes possibles preguntes per orientar la reflexió:

- ✓ Com gestioneu les necessitats de (auto)cura, com poseu les cures al centre de la vostra organització?
- ✓ Com doneu resposta a les necessitats de conciliació i corresponsabilitat?

A continuació us deixem un espai per bolcar les vostres reflexions.

2.2. Horitzontalitat, xarxes i aliances

El poder, la seva concepció i el seu exercici, és un tema fonamental pels feminismes. Posar el poder al centre de la reflexió, des d'una mirada feminista, va permetre desenvolupar la idea que el **poder patriarcal –el poder "sobre" les altres persones– es podia transformar en un poder "per" i "amb"**: per la transformació social i de les relacions de gènere, i que s'exercís col·lectivament, tal com ens mostren els grups de dones i feministes d'arreu del món. **El poder està també al centre de la conceptualització de l'em-*poder*-ament**. Un procés que –en la seva accepció més política- no pot ser donat "des de fora", abasta la dimensió individual i col·lectiva, i és un camí amb diferents objectius depenent de les persones, ja que som travessades per diversos eixos d'opressió i privilegi.

Les conceptualitzacions del poder que qüestionen les jerarquies i el domini són imprescindibles per (re)pensar la nostra organització. Com és possible advocar pels drets de les dones i l'equitat de gènere, si internament reproduïm pràctiques de poder patriarcals?

Qüestionar-nos la forma d'exercir el poder –i quin poder– és un verdader repte per a les organitzacions. L'**horitzontalitat** és una pauta important per marcar el camí: horitzontalitat en la presa de les decisions, en l'accés a la informació, en la forma de gestionar les retribucions, els beneficis, etc. **Implica transparència i confiança**.

Nosaltres hem construït la cooperativa a partir del **qüestionament de la jerarquia com a forma d'organitzar un espai de treball**. En qualsevol lloc de feina (la immensa majoria) no es qüestiona el fet que hi hagi un organigrama vertical: els vèrtexs més alts són les persones que tenen la responsabilitat més gran, prenen les decisions (almenys les més estratègiques) i, per descomptat, cobren més. Per nosaltres una pauta important a seguir és el qüestionament d'aquesta jerarquia. Això no significa que no hi hagi rols: si alguna de nosaltres està coordinant un projecte, tindrà la responsabilitat de prendre decisions, gestionar el pressupost, supervisar els productes i processos, i tindrà una responsabilitat específica en relació amb el seu desenvolupament. El que qüestionem és una organització basada en la verticalitat: pensem que hem d'estar totes al mateix nivell i que les decisions més importants i estratègiques s'han de prendre col·lectivament. Per això, les treballadores de la cooperativa tenim el mateix estatus, i prenem juntes les decisions en assemblea, en la qual participem totes.

També és veritat que la nostra organització ens ho permet: som poques i això fa que la presa de decisions sigui conjunta. Què passaria si fóssim més grans? Seríem capaces de mantenir l'horitzontalitat en la forma d'organitzar-nos?

Està clar que una cosa són els rols sobre el paper i una altra cosa són les **relacions de poder que sempre existeixen**, en qualsevol grup humà. Aquestes relacions asimètriques *de facto* es donen per diferències d'edats, d'experiències, de contactes, de classe, d'identitat de gènere i orientació sexual i, òbviament, per les relacions de gènere. A vegades es donen simplement pel major reconeixement públic o intern que en un determinat moment té una companya en relació amb una altra.

Per això, **als espais de presa de decisions utilitzem el consens**: debatre fins a trobar un punt intermedi que ens deixi satisfetes a totes. Això implica cedir algunes vegades, i també pot crear malestars i conflictes. Gestionar aquests sentiments és un altre dels reptes. Fins ara l'única estratègia que ens ha funcionat ha estat parlar dels malestars, posar-los sobre la taula, fer-ho d'una forma constructiva, per trobar entre totes solucions. Les claus per aconseguir resoldre els malestars i els conflictes per nosaltres són la confiança i el (re)coneixement mutu, i les dues es cuinen poc a poc.

És veritat que les quatre sòcies som totes dones, blanques, europees, cis i sense cap discapacitat. Les diferències van més lligades a l'edat i al recorregut professional... Què passaria si fóssim molt més diverses? Com ens travessaria el racisme, el classisme, el capacitisme? Com podem fomentar aquesta diversitat?

La reflexió sobre el poder implica també haver de reflexionar sobre **com es construeixen els lideratges**. És important reconèixer les capacitats i els desitjos de totes, i respectar-los. Potser no totes tenim el mateix interès a ser portaveus en un acte públic, però sí que ens ve de gust encarregar-nos d'un altre espai de visibilitat i incidència. O potser és necessari acompanyar més les persones, generar espais d'aprenentatge. És important que la reflexió sobre el poder s'apliqui no només als espais interns, sinó també **als espais de visibilitat pública i que tenen una projecció externa**.

Quant a les relacions externes, pensem que la cooperació i l'**establiment constant d'aliances i xarxes** hauria de ser la nostra principal coordenada. Però no és fàcil quan competim pels recursos, i tot el sistema està construït sobre aquesta lògica: el repte és poder impulsar dinàmiques alternatives al marc general. Estem posant moltes energies en buscar i nodrir relacions amb organitzacions afins, com a estratègia de supervivència i incidència.

Sabem que la nostra força més gran està en fer xarxa, i que les xarxes feministes són molt potents. Així que ens preguntem constantment com tenir suficient temps i recursos per poder **construir xarxes sòlides i duradores**. Això de multiplicar, ens ho creiem de veritat.

Ara us toca a vosaltres! Reflexioneu individualment i/o amb la vostra organització sobre aquesta coordenada.

Algunes possibles preguntes per orientar la reflexió:

- ✓ Com us organitzeu (o no) de forma horitzontal? Quins són els espais de poder i qui hi té accés?
- ✓ Com es configuren les relacions de poder? Com us travessen el gènere, l'edat, l'experiència professional, l'ètnia, la classe, la diversitat funcional, etc.?
- ✓ Quins lideratges promoveu?
- ✓ Com establiu xarxes i aliances amb les altres organitzacions?

A continuació us deixem un espai per bolcar les vostres reflexions.

2.3. Il·lusió, creativitat i creixement

La cooperativa és un projecte individual i col·lectiu, una cooperativa de treball que ens proveeix, però també en la qual creiem i en la qual projectem il·lusions i expectatives. Per això, hem reflexionat molt sobre la necessitat de situar també, d'alguna manera, el "desig" al centre: volem poder **gaudir de les feines que fem**. Potser no gaudirem amb totes, o no amb la mateixa intensitat, però sí que pensem que gaudir de la nostra feina és una coordenada important del nostre projecte.

Com podem no oblidar-nos del desig en el dia a dia? Com podem mantenir aquesta coordenada i trobar un equilibri amb la sostenibilitat i la necessitat d'ingressos?

Pensem que, de nou, parar-se a reflexionar pot ser una bona estratègia. És important decidir quins projectes volem fer, tenint en compte les necessitats i desitjos de cadascuna. Està clar que no és l'únic criteri, perquè n'hi ha d'altres que també entren en joc (sostenibilitat econòmica, estratègia, etc.) però volem visibilitzar que això també és important.

Part del plaer és **poder aprendre constantment**. Creiem que la cooperativa ha de ser un **espai de creixement individual i col·lectiu**. Lamentablement, portar-ho a la pràctica no és tan fàcil com enunciar-ho.

Els espais d'aprenentatge són moltíssims al nostre context. No parem de rebre invitacions per jornades, seminaris, cursos, trobades, etc. La gran majoria són extremadament interessants i acudir-hi ens aporta moltíssim.. Però és difícil encaixar-ho tot, la quotidianitat se'ns menja i sovint acabem relegant a un segon terme el temps dedicat a aquests espais. És un tema que tenim sobre la taula, i som conscients que està vinculat a la sobrecàrrega general de feina. Així que a poc a poc, anirem avançant.

Un altre aspecte important és la **socialització d'això que aprenem**. Hem manifestat totes durant aquest procés la voluntat (i necessitat) de compartir més els aprenentatges que surten dels projectes i també de les jornades, les formacions i altres espais. Sabem que quan compartim i ens posem a pensar juntes, ens retroalimentem i es dispara la creativitat. Són moments que també donen sentit al projecte de cooperativa feminista que tenim.

Però quins mecanismes ens poden permetre tenir espais d'aprenentatge i intercanvi sense augmentar desmesuradament la càrrega de feina?

Ara us toca a vosaltres! Reflexioneu individualment i/o amb la vostra organització sobre aquesta coordenada.

Algunes possibles preguntes per orientar la reflexió:

- ✓ Els projectes que feu responen als vostres interessos i desitjos? Com fomenteu que sigui així?
- ✓ Dediqueu el temps necessari a l'aprenentatge? I a la seva socialització?

A continuació us deixem un espai per bolcar les vostres reflexions.

2.4. Transformació personal i social i incidència política

La nostra cooperativa es defineix feminista perquè la **seva finalitat última és la transformació social, una major justícia en clau feminista**. Aquesta és una coordenada que ha sorgit amb força en la nostra recerca interna, i és la raó de ser profunda de la cooperativa. Ens unim en un projecte col·lectiu per fer una major incidència social i política i per poder, d'alguna manera, canalitzar també part del nostre activisme.

Però fins a quin punt som realment transformadores?

Sabem que estem avançant en la incorporació de la perspectiva feminista. En alguns aspectes més que en d'altres, però estem avançant. En canvi, sabem que **tenim un tema pendent amb la interseccionalitat**.

No ens sentim gens transformadores en relació amb l'antiracisme. Les quatre sòcies i les col·laboradores som totes blanques i europees, i estem segures que –per molt que no volem– tenim la mirada etnocèntrica, que limita el què i el com d'allò que fem.

No tenim clares les solucions a aquesta qüestió tan important, però sí que sabem que ens falta consciència, formació i aliances. Sobretot sentim la urgència de **fomentar aliances fortes amb organitzacions antiracistes i de dones racialitzades**, per aprendre, compartir objectius i multiplicar esforços.

Sabem que incorporar una perspectiva interseccional implica treballar amb diferents eixos d'opressió i de privilegi, per desenvolupar una mirada no només antiracista, sinó també anticlassista, no LGTBIfòbica o capacitista. A més a més sabem que part de la transformació passa per la **implicació amb l'entorn**, per exemple sent sostenibles en la forma en què consumim com a cooperativa. Tenir cura del planeta és una part essencial de la transformació.

Per poder transformar realment, estem convençudes que hem de partir de nosaltres, de la nostra forma d'organitzar-nos, de la nostra pròpia transformació. Però no podem perdre de vista la necessitat –paral·lela i interconnectada– de fer una profunda incidència social i política. La incidència ha de ser una **estratègia pensada col·lectivament i en xarxa amb altres organitzacions**, ha de ser una estratègia en què els objectius siguin clars i compartits. Ha de cultivar-se i necessita temps per desenvolupar-se.

Pensem que com a cooperativa hem de posar molts més esforços en la incidència social i política, com a estratègia fonamental per a una transformació feminista de la societat.

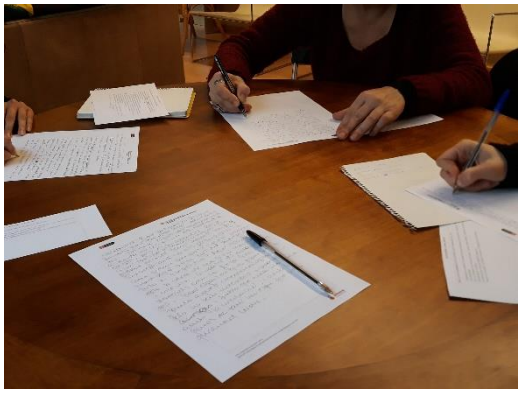
Ara us toca a vosaltres! Reflexioneu individualment i/o amb la vostra organització sobre aquesta coordenada.

Algunes possibles preguntes per orientar la reflexió:

- ✓ Com incorporeu l'antiracisme, l'anticlassisme, l'anticapacitisme, la lluita contra la LGTBIfòbia, etc.?
- ✓ La incidència social i política cap a la transformació en clau feminista (i interseccional) és una estratègia clara de l'organització?

A continuació us deixem un espai per bolcar les vostres reflexions.

3. Encetem un camí compartit. To be continued...



Com ja hem dit, el projecte "De l'experiència al relat comú: guia per incorporar la perspectiva feminista a organitzacions de l'ESS" segueix. Aquest primer document ens servirà com a element de partida per la reflexió amb la resta d'entitats. A partir d'aquesta base, podrem afinar més les reflexions, potser fins i tot trobar noves coordenades pel nostre viatge, i sobretot identificar juntes accions concretes que podem realitzar les cooperatives per aterrar el feminisme a les nostres pràctiques.

Esperem que aquest document serveixi com a mapa inicial, que ens permeti començar a caminar juntes.

Amb el suport de:

almena
cooperativa feminista