

LES COOPERATIVES DE TREBALL ASSOCIAT COM A EINA CONTRA LA FEMINITZACIÓ DE LA POBRESA

APROXIMACIÓ A 15 PROJECTES DE L'ECONOMIA SOCIAL I
SOLIDÀRIA DE LA CIUTAT DE BARCELONA

TREBALL FINAL DE GRAU

Autora: Sílvia Ceballos Segura

Administració i Direcció d'Empreses

Universitat de Barcelona

Curs 2018-2019

Tutora: Isabel Vidal Martínez

RESUM

La feminització de la pobresa és un efecte que es dona a nivell mundial i que el sistema econòmic actual reforça, ja que el seu objectiu és el lucre individual. Les dones tenen més temporalitat i parcialitat en el mercat de treball, fet que implica que tinguin menors prestacions socials. Tenen també la càrrega dels treballs domèstics i de cures, que no són remunerats i sovint poc valorats. Tot i així, l'Economia Social i Solidària parteix d'uns principis i valors que posen la vida al centre, deixant el lucre personal en darrer terme, limitant-lo o regulant, a través dels estatuts de les organitzacions, que no en pugui haver. Les cooperatives de treball associat en poden formar part, i tenen espais més democràtics i transparents, de manera que poden ser una bona eina per combatre aquestes desigualtats entre dones i homes. Aquest treball realitza un estudi a 15 projectes de Barcelona per tal de comprovar aquesta hipòtesi.

Paraules clau: Economia Social i Solidària, dona, pobresa, precarietat, valors, vida al centre, cooperativa de treball associat

ABSTRACT

Feminization of the poor is a worldwide effect bolstered by the economic system of today due to its objective which is the individual profit. Women have more temporality and partiality in the labor market. Therefore, they have fewer social benefits. Moreover, they also have the burden of domestic and care work which have no remuneration and are usually undervalued. Nevertheless, the Social and Solidary Economy is based on principles and values that pose life in the centrum, leaving the personal profit behind, limiting or ruling it through the organization's statutes and with the objective of eliminating it. Associated work cooperatives can take part on it, and they also have more democratic and transparent spaces. Thus, these could be useful tools to fight for the inequalities between men and women. This paper has the aim of verifying this hypothesis through the study of 15 existing projects in Barcelona.

Key words: Social and Solidary Economy, woman, poverty, precariousness, values, life in the centrum, associated work cooperatives

INDEX

Introducció	p. 3
I. FEMINITZACIÓ DE LA POBRESA	p. 6
1. Marc internacional, estatal i autonòmic	p. 6
2. Pobresa més enllà dels recursos materials	p. 8
3. Situació actual	p. 9
II. ECONOMIA SOCIAL I SOLIDÀRIA	p.19
4. Economia Social	p. 19
5. Economia Solidària	p. 21
III. COOPERTIVISME I CTAs	p. 26
6. Cooperatives	p. 26
7. Cooperatives de treball associat	p. 28
IV. ANÀLISI DE DADES	p. 33
8. Indicadors quantitatius	p. 34
9. Indicadors qualitatius	p. 39
Conclusions	p. 43
Bibliografia	p. 46
Annexos	p. 49

INTRDUCCIÓ

La feminització de la pobresa és un efecte que es dona a nivell global degut als sistemes patriarcals hegemònics. En l'anàlisi de la pobresa, sovint no hi ha perspectiva de gènere, pel que fa que la sobrerrepresentació de les dones en aquesta situació s'invisibilitzi. Actualment s'està ampliant el concepte de pobresa no només en tenir uns ingressos o recursos materials insuficients per tenir una vida digne, sinó que es va més enllà i es tenen en compte altres aspectes com la salut, el temps lliure, la participació o l'empoderament.

El sistema econòmic capitalista actual reforça aquesta situació, ja que prioritza el capital per sobre de la vida. Tampoc té en compte que els recursos naturals imprescindibles per viure són limitats, ni que els treballs reproductius i de cures¹ són essencials pel sosteniment de la vida. L'*homo economicus*, com a subjecte representatiu de la teoria econòmica dominant, és totalment independent, però a la realitat, aquesta afirmació és falsa. Totes les persones, com a ésser socials, som interdependents entre nosaltres, i dependents també de la naturalesa, que és d'on obtenim els recursos que necessitem per viure.

Tot i així, altres maneres de fer economia avui dia són possibles. L'Economia Social i Solidària parteix d'uns principis i valors que posen la vida al centre, prioritzant a les persones davant del lucre individual.

D'aquesta manera, la meua hipòtesis inicial és que l'Economia Social i Solidària pot lluitar contra la feminització de la pobresa, ja que a través d'aquests valors, es pot fer economia amb perspectiva de gènere o economia feminista². Cal puntualitzar que l'economia és una construcció social, és a dir, és la pròpia societat qui l'ha creat i, per tant, és l'economia que hauria d'estar al servei de les persones i no al revés. Ens hem de plantejar a quin grup de persones beneficia majoritàriament l'actual sistema i qui el controla. Si el capital preval per sobre de la vida, els que tenen més capital acumulat són les persones que controlen o poden controlar el sistema? És rellevant que les deu persones amb més riqueses materials del món siguin homes?³ Com han aconseguit aquestes riqueses? Han tingut en compte les condicions de vida de les altres persones en el seu procés? El que pretenc exposar és que s'ha de replantejar l'actual sistema econòmic. L'origen de la paraula *economia* prové del grec *oikonomía*, que significa "direcció o administració d'una casa" i posteriorment s'ha

¹ "El denominado trabajo de cuidados nos permite crecer, socializarnos, adquirir un lenguaje, unos valores y una identidad y autoestima básicas. [...] la perspectiva netamente económica, a saber, el trabajo de cuidados participa de manera relevante en la reproducción de la fuerza de trabajo necesaria para la producción capitalista." (Carrasco, C., 2014)

² "[...] es posible identificar tres ideas como los fundamentos de la economía feminista: a) ampliar las fronteras de la economía más allá del mercado como manera de incorporar el trabajo doméstico no asalariado como parte del circuito económico, b) "descubrir" el trabajo de cuidados y su significado, y c) plantear que el objetivo no debería ser el beneficio privado sino el cuidado de la vida." (Carrasco, C., 2014)

³ Segons la revista Forbes, disponible a <https://www.forbes.com/billionaires/#7b3d8c6d251c>

generalitzat a qualsevol tipus d'administració. Per tant, s'hauria d'intentar que a través de l'economia s'administressin els recursos per tal de sostenir la vida⁴ de les persones de la millor manera possible, minimitzant les desigualtats i potenciant les xarxes i relacions sanes entre elles, que són qui han d'estar al centre, juntament amb la sostenibilitat del planeta.

Així doncs, plantejo que a través de l'Economia Social i Solidària (ESS), aquestes idees es poden transmetre a l'hora de fer economia. Tot i així, al ser l'ESS un terme tan ampli i amb certs matisos, he decidit limitar la hipòtesi inicial a les cooperatives de treball associat, ja que totes elles formen part de l'economia social i, segons les seves pràctiques, poden pertànyer també a l'economia solidària. D'aquesta manera, la **hipòtesi principal** d'aquest treball és que les cooperatives de treball associat poden ser una eina per combatre la feminització de la pobresa, ja que al formar part de l'ESS, tenen uns valors on, com s'ha exposat, posen la vida al centre. A través d'aquest principi, crec fermament que es pot treballar amb perspectiva de gènere en aquestes organitzacions, procurant així, reduir les desigualtats entre homes i dones.

Per tant, aquest treball té els següents objectius:

1. Informar-me i aprendre sobre l'Economia Social i Solidària, ja que al llarg de tot el grau d'Administració i Direcció d'Empreses, no s'ha plantejat ni una sola vegada, per tal de realitzar un marc teòric bàsic i partir d'uns coneixements clarificadors i definits.
2. Treballar amb perspectiva de gènere, ja que al llarg del grau, tan sols a una assignatura optativa s'ha treballat amb aquesta visió. Crec que a través de la seva pràctica es pot fer una bona visibilització i conscienciació de la problemàtica.
3. Fer un estudi empíric per tal de poder afirmar o refutar la hipòtesis principal, obtenint unes conclusions clares i reflexives al relacionar l'àmbit de l'Economia Social i Solidària i la perspectiva de gènere.

Les parts del treball es divideixen principalment en dues: un marc teòric i una recerca per poder afirmar o refutar la hipòtesi plantejada. En primer lloc, hi ha una contextualització de la feminització de la pobresa, és a dir, s'explica què porta a les dones a patir més pobresa que els homes. A continuació s'explica què és l'Economia Social i l'Economia Solidària, quins principis les caracteritza i quines organitzacions en formen part de cadascuna. La tercera part es focalitza en el que és el cooperativisme i concretament les cooperatives de treball associat,

⁴ "Poner la sostenibilidad de la vida en el centro significa considerar el sistema socioeconómico como un engranaje de diversas esferas de actividad (unas monetizadas y otras no) cuya articulación ha de ser valorada según el impacto final en los procesos vitales. [...] la construcción ética hegemónica sobre la vida es perversa en diversos sentidos. Entro otros, porque escinde vida humana y naturaleza, impone un sueño loco de autosuficiencia y negación de la vulnerabilidad, e identifica bienestar con consumo mercantil en permanente crecimiento. También están pervertidas las estructuras socioeconómicas actuales porque ponen la "vida" al servicio del capital y, por tanto, establecen una amenaza permanente sobre ella." (Pérez Orozco, A., 2012)

ja que l'estudi empíric es fa sobre aquestes entitats. Finalment, s'analitzen les dades obtingudes del treball empíric i s'obtenen unes conclusions generals del treball.

La metodologia emprada és, en primer lloc, una recerca bibliogràfica per tal de definir els aspectes del marc teòric i agafar un coneixement bàsic i precís per poder realitzar de millor manera l'estudi empíric. A partir de llavors, he creat un llistat d'indicadors quantitatius i qualitatius relacionats amb el que s'ha obtingut en el marc teòric, i en format d'enquesta, s'ha preguntat a una seixantena de cooperatives de treball associat aproximadament en quina situació es troben respecte aquests indicadors. Amb l'anàlisi de les dades facilitades per les entitats, es realitza finalment unes conclusions generals del treball.

Finalment, m'agradaria remarcar tres aspectes. El primer de tots és que en relació a la invisibilització que pateixen les dones, aquest treball serà escrit en un llenguatge genèric o, en el seu defecte, en femení genèric com a neutre. En segon lloc, al llarg d'aquest treball s'utilitza també un llenguatge binari que fa referència als gèneres "home" i "dona" com a únics d'aquesta societat. Tot i així, cal destacar que existeixen altres gèneres fora d'aquesta norma i que és important visibilitzar-los. En aquest sentit, al llarg del marc teòric no s'ha pogut treballar aquesta visió ja que la informació obtinguda de les diferents fonts bibliogràfiques també utilitza un llenguatge binari. A la segona part del treball, a les enquestes utilitzades per obtenir les dades per realitzar l'estudi, es té en compte aquest no binarisme que cal visibilitzar i s'afegeix una tercera opció quan es desagrega els indicadors per gèneres. L'últim aspecte a remarcar, però definitivament no menys important, és constatar que hi ha múltiples efectes de desigualtat entre les persones, no només el gènere, com poden ser la classe social, l'origen, la identitat sexual i de gènere, la diversitat funcional, l'estructura familiar, entre altres. L'objecte d'aquest treball però, és la perspectiva de gènere en les cooperatives de treball associat i per tant, no s'han pogut tenir en comptes altres efectes de desigualtat. D'aquesta manera, amb els resultats i l'anàlisi de l'estudi empíric no es pretén afirmar que les conclusions siguin les mateixes per a totes les realitats d'altres entitats similars, ja que totes les persones que en formen part (tant de la societat i, per tant, d'aquestes entitats) estan travessades per diferents eixos de desigualtat, i no podem dir que siguin o facin el mateix més enllà de l'objecte d'estudi.

I. FEMINITZACIÓ DE LA POBRESA

1. Marc internacional, estatal i autonòmic

Organitzacions com la ONU constaten i puntualitzen la sobrerrepresentació de les dones entre les persones més pobres del planeta. Per això, de la Quarta Conferència Mundial sobre la Dona que va organitzar l'any 1995 va sorgir la Declaració i Plataforma d'Acció de Pequín, on es planteja el següent objectiu estratègic: "Revisar, adoptar i mantenir polítiques macroeconòmiques i estratègies de desenvolupament que tinguin en compte les necessitats de les dones i donin suport als seus esforços per superar la pobresa". Tot i així, aquest desequilibri tendeix a augmentar. Així ho assenyalava l'anàlisi del 2014 d'aquesta Declaració, on s'afirma que s'han aconseguit avenços importants de caràcter normatiu, però informa que les dones es segueixen enfrontant a múltiples obstacles per sortir de la pobresa, especialment degut a la sobrecàrrega de la responsabilitat dels treballs domèstics i de cures no remunerats.⁵

A Europa, durant els anys de la darrera crisi, el nombre de persones en situació de pobresa s'ha incrementat en cinc milions. Sota les directrius d'un model fortament neoliberal, s'han dut a terme importants retallades en despesa pública i unes reformes de les polítiques del benestar. Aquestes mesures han provocat unes conseqüències on les dones s'hi veuen més afectades que els homes. Amb aquest context però, l'estratègia Europa 2020 es va definir amb l'objectiu de combatre els efectes d'aquest model i treure a 20 milions de persones de la situació de pobresa. Tot i així, l'estudi de la pobresa normalment no té una perspectiva de gènere, pel que no és d'estranyar que al diagnòstic de l'estratègia Europa 2020 no hi hagi perspectiva de gènere. Per això, l'Institut Europeu per la Igualtat de Gènere (EIGE) va iniciar l'any 2016 un estudi on connecta la pobresa amb altres condicionants de desigualtat com el gènere. De fet, l'objectiu d'aquest estudi és trobar tendències en l'acció política i social i analitzar-les, fer un seguiment de l'impacte de la crisi en la vida dels homes i dones d'Europa i finalment, poder desenvolupar un nou indicador per poder entendre la relació entre pobresa, gènere i migracions. Per una altra banda, el Consell d'Europa va aprovar a finals del 2015 una resolució per lluitar contra la feminització de la pobresa en l'àmbit local.

A l'Estat espanyol, es va aprovar la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, anomenada la Llei d'igualtat. Aquesta, parteix de la base i el reconeixement que la igualtat formal és insuficient per eradicar els múltiples condicionants que situen a les dones en una posició de desavantatge. Alguns temes que té en consideració aquesta llei és la discriminació salarial i en les pensions de viduïtat, l'atur femení, els problemes de conciliar la vida laboral amb la familiar i personal, entre d'altres.

⁵ Estratègia contra la feminització de la pobresa i la precarietat a Barcelona. 2016-2024. Es pot consultar a: <http://ajuntament.barcelona.cat/premsa/wp-content/uploads/2016/06/Estrat%C3%A8gia-contra-la-feminitzaci%C3%B3-de-la-pobresa-DEF.pdf>

En l'àmbit de Catalunya, ens trobem que l'Estatut d'autonomia indica que les polítiques públiques s'han d'orientar a partir dels principis rectors de la cohesió i el benestar social, reconeixement dels drets relatius als serveis socials. Arrel d'aquesta idea, es va aprovar la Llei 17/2015, del 21 de juliol, per la igualtat efectiva de dones i homes, insistint en el fet de que a la pràctica, no gaudeixen dels mateixos drets. Les desigualtats que encara tenim avui dia són fruit d'unes estructures socials que es fonamenten en molts estereotips presents en tots els àmbits, sigui, la família, l'educació, la cultura, el món laboral, l'estructura social, els mitjans de comunicació, entre d'altres. Per tant, és evident que cal actuar de manera estructural per eliminar els factors que col·loquen les dones en una situació de subordinació i desavantatge social i econòmic respecte els homes, i que impedeix que les dones exerceixin plenament llurs drets com a ciutadanes.⁶

És clarament visible com els avenços jurídics realitzats són insuficients, ja que les anomenades *polítiques d'austeritat* només fan que desincentivar l'empoderament socioeconòmic de les dones. Aquestes polítiques, han implicat mesures com retallades en polítiques públiques i socials, reformes laborals, reformes de les pensions o la modificació de l'article 135 de la Constitució espanyola al 2011.

Per tant, aquestes actuacions provoquen reduccions en els pressupostos i del personal dels serveis públics, fet que afecta especialment a les dones degut a la feminització del sector públic; la reducció de les places públiques a les escoles bressol i dels ajuts a les famílies, entre d'altres conseqüències. Tot això implica que els sectors més feminitzats tinguin un major impacte i alhora traslladen aquestes tasques en l'àmbit domèstic, on està comprovat que les dones se'n responsabilitzen en una major mesura.

Altes conseqüències d'aquestes polítiques han sigut que al mercat laboral hi ha hagut una flexibilització de les condicions laborals, un debilitament de la negociació col·lectiva, la rebaixa del cost dels acomiadaments, la reducció dels drets de conciliació i altres retallades de drets que s'afegeixen a la major parcialitat, temporalitat i precarietat que pateixen les dones. A més, les polítiques d'austeritat també han provocat la supressió d'organismes institucionals d'impuls de la igualtat de gènere, l'eliminació de serveis específics adreçats a les dones i la retallada de personal i de recursos pressupostaris pel que fa a la lluita contra les violències masclistes.

En els darrers anys s'han publicat diversos estudis i especialment l'informe "Ombra-CEDAW Espanya" al 2015, que denunciï aquesta realitat i reclamen la necessitat de limitar i combatre la repercussió negativa de les retallades pressupostaries en els grups més vulnerables. També reclamen que s'apliquin noves polítiques econòmiques inclusives que tinguin en compte la

⁶ Preàmbul de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Disponible a <http://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/6919/1436051.pdf>

crisi de les cures, de la sostenibilitat mediambiental i que tinguin capacitat de restablir el benestar i el bon viure de la ciutadania i, en concret, de les dones.

2. Pobresa més enllà dels recursos materials

L'anàlisi del gènere en la pobresa ens assenyala que més enllà dels recursos materials disponibles, hi ha altres factors o dimensions com són la manca de temps, la sobrecàrrega de treballs, l'estat de salut, etc., que demostren que no només les dones pateixen majoritàriament la pobresa sinó que també la precarietat.

La precarietat va estretament lligada a les condicions laborals i a la seva degradació, però en els darrers anys s'ha conceptualitzat com a precarietat altres situacions que no només estan lligades a la pobresa econòmica, és a dir, avui dia engloba també altres aspectes de la vida de les persones que no estan estretament vinculades amb el treball remunerat. D'aquesta manera s'inclouen més situacions tenint en compte tots els treballs i no només els remunerats, a més de la falta de temps, la dificultat o impossibilitat de tenir una vida plena per manca d'oportunitats o per obstacles generats per desigualtats –de gènere, d'origen, de classe, d'orientació sexual, de diversitat funcional, etc.–, tot i ser persones més formades que generacions anteriors. A més, moltes vegades aquesta precarietat acaba afectant a les dones donant peu a situacions d'estrès, de submissió, i s'ha detectat que un descens de la capacitat de participació i fins i tot, un procés de *desempoderament*. Per tant, quan es parla de la reducció de la pobresa i de la precarietat, significa que es lluita per garantir la satisfacció de les necessitats i els drets bàsics per gaudir d'unes oportunitats reals pel propi desenvolupament de la persona.

D'aquesta manera, cal que es generin polítiques públiques coherents, integrals i continuades que incideixin directament a l'estructura que manté aquestes desigualtats, és a dir, als factors estructurals d'exclusió i discriminació que porten les dones a ser més vulnerables que els homes a partir de la pobresa. En aquesta direcció, l'Ajuntament de Barcelona proposa a un document anomenat *Estratègia contra la feminització de la pobresa i la precarietat a Barcelona, 2016-2024*, tres dimensions bàsiques perquè les dones puguin gaudir i desenvolupar-se en un context d'oportunitats:

- Redistribució: es pretén combatre les desigualtats socioeconòmiques i les desigualtats en els usos del temps, apuntant, per exemple, la bretxa salarial o l'accés de les dones a les prestacions i en els permisos laborals.
- Reconeixement: es pretén promoure actuacions que valorin el treball de cures.
- Representació: es pretén treballar en les dificultats que tenen les dones amb menors recursos materials i de temps per tal que aquestes puguin participar en la societat en igualtat de condicions.

Per estudiar la feminització de la pobresa s'ha de tenir present dos màximes importants: la interseccionalitat del gènere amb altres desigualtats, i l'*empoderament* i la participació sociopolítica de les dones.

2.1. *Interseccionalitat*

Hem de tenir en compte que totes les dones poden patir potencialment desigualtats de gènere, però que hi ha altres factors de desigualtat com són l'edat, l'origen, la diversitat funcional, l'orientació i identitat sexual, la classe social, l'estructura familiar, entre d'altres, que es combinen entre sí per tal de determinar l'accés a drets i oportunitats de cada dona. Tot i així, no s'ha de caure en l'error de crear una piràmide de privilegis, és a dir, l'estudi de la interseccionalitat no pretén mostrar com un grup està més victimitzat o privilegiat que un altre, sinó descobrir diferències i similituds significatives per poder superar les desigualtats i establir unes condicions necessàries perquè tothom pugui gaudir d'una vida digna.

2.2. *L'empoderament i la participació sociopolítica de les dones*

L'*empoderament* és el procés a través del qual les dones enforteixen les seves capacitats, el seu protagonisme, la seva autonomia i l'autoritat per impulsar canvis i transformar les relacions de subordinació. Mitjanant aquest procés, les dones prenen consciència dels seus propis drets, identifiquen les situacions de discriminació per raó de gènere, valoren els seus interessos, i engeguen processos de canvi que potencien el seu poder des del punt de vista individual, col·lectiu i de les relacions properes.⁷

Les dones en risc d'exclusió social poden no tenir temps per participar a activitats més enllà de la sostenibilitat de la vida i l'accés als recursos econòmics i materials urgents. Per tant, l'*empoderament* tant col·lectiu com individual de les dones i la promoció de polítiques que facilitin la seva implementació en la vida pública, s'han de definir com a drets per tal de combatre la seva pobresa. En aquest sentit, la participació de la ciutadania i la col·laboració de les institucions amb els moviments socials feministes, és imprescindible ja que sinó, les polítiques públiques que es pretenen implementar en aquest sentit, estan lluny de les necessitats reals de les ciutadanes.

3. **Situació actual**

Aquesta diagnosi mostra les característiques específiques de les dones en l'arribada, la vivència i la sortida de la pobresa en diferents àmbits significativament explicatius del fenomen.

Primerament, cal analitzar la taxa de risc de pobresa oficial. Per tal de mesurar la renda personal que mostra aquest indicador, el marc de referència que s'utilitza són els ingressos de

⁷ Ídem nota 5

la llar, de manera que primer es calculen els ingressos de la llar i després es divideixen entre el nombre de membres de la llar, donant un pes específic a cada membre. D'aquesta manera, la feminització de la pobresa és un fenomen invisible si partim d'aquesta taxa. Per això es proposa de forma complementària utilitzar la taxa de risc de pobresa en supòsit d'autonomia, ideat per la càtedra d'inclusió social de la URV per fer visible la situació de les persones en funció de la seva renda individual, sense comptabilitzar càrregues familiars ni ingressos conjunts de la llar. Per tant, amb aquest indicador veiem que el risc de pobresa passa del 18,9% al 25,7% en el cas dels homes, però en el cas de les dones augmenta molt més, passant del 19% al 49,7%. Això implica que, si independentment del seu sexe, una de cada cinc persones viuen en llars pobres, una de cada dues dones i un de cada quatre homes de Catalunya tenen rendes per sota del llindar individual de pobresa, situat en 9.776 euros l'any 2015.⁸

3.1. *El mercat de treball*

Actualment en la nostra societat, el mercat de treball és la principal via d'ingressos i, com a tal, és un element central per tal d'estudiar les situacions de pobresa. Aquest mercat, pel que fa a les dones, ha estat tradicionalment desigual, en el que pateixen per una banda les discriminacions per ser dones i, per una altra, les discriminacions específiques del mercat de treball actual.

Pel que fa als **ingressos** segons el gènere i l'edat,⁹ veiem com a l'any 2015, el grup que ingressa menys diners és el de les dones menors de 29 anys, seguidament dels homes d'aquest mateix grup d'edat. Tanmateix, en totes les edats podem veure com existeix una bretxa de renda per raons de gènere i com s'incrementa a mida que anem avançant cap a la vellesa. La conseqüència principal d'aquesta situació és la dependència de les dones respecte a les seves unitats familiars. L'autonomia econòmica és fonamental i necessària per tal de poder viure una vida digna i gaudir de llibertat i benestar, ja que sinó es poden caure en dinàmiques de control-submissió entre la persona sustentadora i la persona dependent.

Respecte la **desocupació**, afecta més a les dones que als homes, especialment quan és sostinguda en el temps. La taxa d'atur és un indicador esbiaixat pel que fa el gènere, ja que no té en compte la realitat de les dones. Aquest indicador mostra la població ocupada sobre la població activa, i la realitat és que moltes dones es declaren inactives i mestresses de casa, fet que els homes no es declaren, tot i que la situació d'aquestes sigui equivalent a la d'un home que es trobi desocupat: falta de recursos econòmics i d'un entorn laboral, sovint sent aquesta situació no voluntària. Segons la infografia de *La crisi, l'austeritat i l'ocupació*¹⁰ de l'Institut IQ, les dades ens mostren patrons diferenciats pels dos gèneres. Les dones mostren una caiguda

⁸ Gràfic 1 Annex 1

⁹ Gràfic 2 Annex 1

¹⁰ Gràfic 3 Annex 1

de l'ocupació i un augment de l'activitat, és a dir, tot i que perden feines es posicionen cada vegada més com actives. Els homes tenen una caiguda més profunda de l'ocupació però tot i així, el seu mínim encara és superior al màxim del percentatge de dones ocupades. L'any 2015 i 2016 l'ocupació masculina es recupera més que la femenina, pel que la desigualtat torna a augmentar. Un altre fet a destacar és que el patró de l'activitat durant els anys de la crisi ha sigut diferent en funció del gènere. Els homes han disminuït la seva taxa d'activitat per l'anomenat "efecte desànim" mentre que la de les dones ha augmentat. Aquest augment de l'activitat va acompanyat també d'un augment de l'ocupació, que per primera vegada, és superior als valors anteriors a la crisi.

En quan a condicions del mercat laboral, les dones tenen menys contractes indefinits i més **contractes temporals**.¹¹ L'estabilitat a la feina és quelcom bàsic per tenir benestar personal, i no saber quan tindràs feina o saber que el contracte se t'acaba aviat, és generador d'estrès o preocupació. A Catalunya, veiem que durant el 2017, un 21,6% de la població ocupada treballa amb contracte temporal, una incidència que és quasi la mateixa per homes (20,4%) que per dones (22,7%). Tot i que la crisi va produir una masculinització de la temporalitat, l'any 2017 és el primer dels últims anys on les dones tornen a ser majoria entre la població amb contractes temporals.

Pel que fa al tipus de jornada laboral, el 22,2% de les dones i el 7,3% dels homes que treballen ho fan a **temps parcial**,¹² de manera que la incidència d'aquest tipus de contracte en les dones supera el triple que en els homes. És important analitzar la incidència d'aquest tipus de contracte perquè té un impacte important sobre les condicions de vida de les persones que hi treballen, ja que implica una menor remuneració i menors drets socials, amb les conseqüències de possiblement no tenir pensió de jubilació o tenir-la insuficient. Aquestes desigualtats de gènere en les jornades a temps parcial poden tenir diversos factors: d'una banda, els prejudicis sexistes en el procés de contractació; però també que les dones, al marge del treball remunerat, tradicionalment tenen assignades altres tasques no remunerades com el treball domèstic i de cures, que ocupen gran part del seu temps. En aquest sentit, podem observar dos indicadors més que recolzen aquestes afirmacions: els motius per renunciar a l'activitat econòmica, ja que poden tenir relació amb els motius per la parcialitat de les jornades laborals; i l'enquesta dels usos del temps, ja que demostra aquestes tasques no remunerades que acabem de comentar.

Amb dades del 2017 i segons l'*Indicador d'igualtat de gènere de Catalunya (IIGC)* elaborat pel Gabinet d'Estudis de la Cambra de Comerç de Barcelona amb la col·laboració de l'Observatori

¹¹ Gràfic 4 Annex 1

¹² Gràfic 5 Annex 1

Dona, Empresa i Economia,¹³ el tipus de jornada és rellevant en l'estudi de la desigualtat. Diu que el 73% dels contractes a temps parcial són de les dones i que aquest fet se li suma que el salari per hora d'un contracte a temps parcial és un 34% inferior al preu hora d'un contracte a temps complet (10,68 euros enfront 16,11 euros).

Quan analitzem els motius per renunciar a l'activitat econòmica,¹⁴ veiem que el motiu principal dels homes és la jubilació o la prejubilació, representant quasi el 63%, suposant una renda garantida suficient malgrat que ja no puguin treballar, front el 31,6% de les dones. Trobem que hi ha persones que no poden fer-se càrrec de la feina remunerada i la no remunerada (domèstica o de cures de persones dependents) i que, per tant, renúncia a la primera. El col·lectiu dedicat a les tasques de la llar representa un 32,4% de les dones, mentre que pels homes només representa tan sols el 4,4%. Aquesta situació evidencia una important desigualtat pel que fa a l'autonomia econòmica dels dos gèneres i a la possible càrrega de treballs no reconeguts.

Pel que fa els usos del temps, dones i homes es distribueixen les hores que té el dia de manera diferent. Segons l'enquesta dels usos del temps feta a Catalunya l'any 2010-2011,¹⁵ els homes destinen més temps al treball remunerat que les dones, mentre que aquestes dediquen més temps a la cura de la llar i la família, destinant-hi 3 hores i 54 minuts vers les 2 hores i 2 minuts dels homes, és a dir, quasi unes 2 hores de diferència de mitjana. Segons l'enquesta, si desglossem entre les activitats de la llar, l'activitat que més diferència reflecteix és la cuinària, on les dones hi destinen una mitjana d'1 hora i 16 minuts, mentre que els homes hi destinen 32 minuts. Per altra banda, les tasques on l'home hi dedica més temps són, per exemple, la jardineria o la construcció i reparacions,¹⁶ que són tasques puntuals, a diferència de la cuina o l'atenció als nens i nenes, on les dones hi dediquen més temps.

Per tant, podem veure com els rols de gènere es mantenen actualment, donat que al rol masculí li recau l'expectativa social de la provisió de recursos de la llar, el sou principal, i per això li dedica més temps al treball remunerat de mitjana. En canvi, el rol femení perpetua que les dones assumeixin la cura de la família amb tasques com l'organització de la llar, la compra, la cuina, la neteja, la responsabilitat de les filles i fills, l'assistència a les persones grans, a les dependents i a les independents. Aquestes tasques i la seva responsabilitat feminitzada fa que les dones treballin dins la llar molt més que els homes, i com hem vist, el temps diari dedicat a la cura sigui pràcticament el doble, forçant per tant, la possible reducció d'hores dedicades al treball remunerat.

¹³ Veure informe a: http://www.donaempresaeconomia.org/wp-content/uploads/2018/03/2018-02-05_Indicador-igualtat-de-genere-2017.pdf

¹⁴ Gràfic 6 Annex 1

¹⁵ Gràfic 7 Annex 1

¹⁶ Gràfic 8 Annex 1

Respecte la **bretxa salarial**, segons l'informe de l'*Evolució bretxa salarial de gènere 2008-2015* de l'Observatori del Treball i Model Productiu, l'any 2015 en termes anuals va disminuir fins el 23,9%¹⁷ ja que durant l'any anterior, la bretxa era de fins el 26%. El salari dels homes es situava en 27.514,1€ de mitjana, mentre que el de les dones es situava en 20.946,6€. Segons l'informe, aquesta reducció s'explica perquè el salari anual mitjà de les dones ha incrementat més que el dels homes, concretament un 3,1% respecte el 0,2%. De fet, segons la seva sèrie històrica disponible, aquest augment del salari anual de les dones és el més elevat, totalment contraposat a la caiguda rellevant dels salaris anuals de les dones l'any 2014 que va arribar a agreujar la bretxa salarial fins al 26%. Pel que fa a la bretxa salarial per hora, l'IIGC afirma que és del 15% a data de 2017, reduint-se respecte el 19% del 2015.

L'altre fenomen de discriminació que pateixen les dones és l'**assetjament sexual** o per raó de sexe al seu entorn laboral. En aquest cas ens podem basar en les enquestes de violència masclista de Catalunya (EVMC) que es van fer l'any 2010 i l'any 2016. La primera edició és més extensa pel que fa a l'entorn laboral, i per tant agafaré dades d'aquesta edició principalment. En un primer lloc, en quant a la discriminació per raó de sexe, la percepció que hi ha és molt diferent entre homes i dones. Mentre quasi el 60% de les dones diuen que ha augmentat o segueix igual en els darrers anys, el mateix percentatge d'homes afirma que ha disminuït¹⁸. Quan es pregunta la seva percepció pels propers anys, més del 60% de dones afirmen que augmentarà o seguirà igual, vers el 70,3% dels homes que diuen que disminuirà¹⁹. Per tant, podem afirmar clarament que la percepció de la violència masclista a l'entorn laboral canvia molt segons els gèneres. Pel que fa al percentatge de dones que es consideren discriminades a la feina per raó de gènere, el 14,7% es consideren víctimes d'episodis de discriminació a la feina, 9,9% s'hi senten en referència als salaris, i el 8,1% referent als ascensos.²⁰ També veiem que apareix el concepte de *mobbing sexista*, ja que altres motius pels quals les dones es consideren discriminades a la feina és per la manca de valoració del treball, discriminació en el tipus de tasca o manca de respecte personal, entre d'altres, com haver de realitzar encàrrecs de feina inadequats, patir crítiques malicioses al seu treball, menyspreu o burles personals, maniobres intencionades per tal que la feina surti malament, o rebre trucades o missatges malintencionats i anònims, entre altres fets.²¹ En segon lloc, pel que fa a la percepció de l'assetjament sexual a la feina, quasi el 60% de les dones es mantenen en que ha augmentat o segueix igual, mentre que el 45% dels homes creuen que ha disminuït.²² Cal destacar que en aquest cas, el 18,6% de les dones i el 5,8% dels homes no han contestat, front el 8,3% i l'1,8% de dones i homes respectivament que no han contestat sobre la percepció de la discriminació

¹⁷ Gràfic 9 Annex 1

¹⁸ Gràfic 10 Annex 1

¹⁹ Gràfic 11 Annex 1

²⁰ Gràfic 12 Annex 1

²¹ Gràfic 13 Annex 1

²² Gràfic 14 Annex 1

sexual. Pel que fa a les perspectives de futur, els percentatge no son gaire optimistes, ja que el mateix percentatge de dones creu que els assetjaments sexuals a la feina augmentaran o es mantindran igual, respecte el 59,8% d'homes que creu que disminuiran.²³ Per tant, efectivament, les perspectives varien segons el gènere. Les dones víctimes d'assetjament sexual a la feina afirmen que el comportament que han patit més son comentaris verbals o gestos ofensius, seguidament d'acostaments excessius, fregaments o tocaments indesitjats, seguidament de missatges grollers en paper, ordinador o pel mòbil, insinuacions d'aconseguir millores a canvi de favors sexuals, o amenaces si no s'acceptaven requeriments sexuals.²⁴ Finalment, segons les enquestades podem comprovar que més d'un 9% han hagut de deixar alguna feina al llarg de la seva vida a causa d'agressions masclistes directes, com ara l'assetjament sexual al treball (4%) o els acomiadaments sexistes (5,2%).²⁵

També s'ha de tenir en compte la retroalimentació que hi ha entre l'empitjorament de la **salut** i la precarietat laboral. L'estat de salut és un element condicionant a l'accés al mercat laboral i, combinat amb un suport insuficient de l'administració, també és un factor clau de generació de pobresa. Segons el dossier estadístic de les dones a Catalunya del 2018 de l'Observatori de la Igualtat de Gènere de la Generalitat de Catalunya, les dones tenen una percepció positiva de la pròpia salut uns cinc punts percentuals aproximadament de mitjana de la sèrie temporal per sota de la dels homes, tot i que la tendència és que augmenti aquesta percepció positiva. L'any 2016 era del 80,7% per les dones i un 86,3% pels homes²⁶. Aquest mateix any, quasi el 34% de les dones catalanes majors de 15 anys, afirmava patir dolor o malestar, enfront del quasi 22% dels homes²⁷. De fet, el 20% de les dones catalanes tenen ansietat o depressió, un 10% més que els homes del mateix any²⁸.

Si dividim els tipus d'ocupació en tres classes amb els criteris de l'Institut IQ quedaria de la següent manera. La classe I correspondria a directius i directives, gerents i professionals universitaris i universitàries. La classe II correspondria a ocupacions intermèdies i a treballadors i treballadores per compte propi. La classe III correspondria a treballadors i treballadores manuals. D'aquesta manera podem comprovar com l'estat de salut percebut és pitjor a mesura que més baix és l'estatus social de les persones enquestades, i dins d'aquesta diferència, veiem com en les tres classes establertes, les dones sempre tenen pitjor estat de salut autopercebut. Així, les dones amb més possibilitats de tenir un mal estat de salut autopercebut són les dones de classe social baixa, amb un 23,1% davant el 16,5% de possibilitats dels homes d'aquesta mateixa classe social. Cal remarcar que aquest percentatge

²³ Gràfic 15 Annex 1

²⁴ Gràfic 16 Annex 1

²⁵ Gràfic 17 Annex 1

²⁶ Gràfic 18 Annex 1

²⁷ Gràfic 19 Annex 1

²⁸ Gràfic 20 Annex 1

dels homes de classe baixa està molt a prop del 15,3% del percentatge de dones de classe mitja²⁹. Per tant, podem concloure que hi ha factors socials que afecten el benestar o malestar de les persones, com el lloc on vivim, on treballem, el coneixement que tenim sobre la prevenció, o la posició econòmica.

A l'actual mercat de treball, la **formació** és un dels principals requeriments. Com ens mostren les dades recopilades³⁰, les dones entre 25 i 64 anys tenen més sovint estudis universitaris que els homes, i aquesta tendència augmenta any rere any des del 2010. Els homes d'aquestes edats i amb estudis universitaris o equivalents també augmenten amb els anys, excepte el 2015 (l'últim any estudiat), que decreix lleugerament. També podem veure que la diferència entre homes i dones amb aquests estudis creix (amb l'excepció del 2014) i és cada any més àmplia, és a dir, l'any 2010 hi havia 3,6 punts de diferència i al 2015 era de 6,2 punts, amb un 34,40% d'homes i un 40,60% de dones. Pel que fa a la promoció d'homes i dones amb els estudis secundaris obligatoris com a màxim assolit, no es pot identificar una evolució clara des del 2010, però cal remarcar que en aquesta categoria, els homes sempre hi tenen més presència que les dones. A la secundària postobligatòria no universitària, no es troben grans diferències entre els dos gèneres, i també es manté el percentatge al llarg dels anys estudiats.

Segons l'IIGC, el percentatge de dones que fan formació continuada és del 8,3% davant un 6,4% dels homes. Pel que fan els estudis universitaris ens diu que el nombre de dones titulades el 2017 supera en un 32% el nombre d'homes titulats el mateix any, i que el nombre de dones que aprova la tesis doctoral és un 5% superior al d'homes. També afirma que el nombre de treballadores amb estudis universitaris supera en un 10% al nombre d'homes ocupats amb estudis universitaris. Per tant, es pot dir que les dones estan més qualificades que els homes. Tot i així, segons aquest mateix indicador, el nombre de dones catedràtiques a Catalunya el 2016 és de 300, mentre que el nombre d'homes catedràtics és de 1.183, un 75% menys de dones. Per tant, afirma que en aquest àmbit les dones estan fortament discriminades a l'hora d'accedir a les càtedres i, a més, no s'ha avançat ni a mitjà ni a llarg termini, ja que la ràtio és la mateixa que la del 2005, i una mica més negativa fins i tot que la del 2015, que era del 73%.

Tot i estar més preparades, si analitzem la presència de les dones en els càrrecs directius podem veure com a l'any 2017, el nombre de dones que ocupen llocs de direcció és un 54% inferior al d'homes, és a dir, les dones ocupen un 31% dels llocs de direcció. A més, aquesta ràtio ha retrocedit respecte el 2015, que era del 36%, i respecte el 2005, que era del 35%. Tot i així, cal destacar que el nombre de dones que ocupen llocs científics i intel·lectuals supera en un 31% el nombre d'homes, i que a més, la ràtio ha augmentat respecte el 2015 i el 2005. Per tant es confirma que les dones ocupen un lloc fonamental en el funcionament de les empreses

²⁹ Gràfic 21 Annex 1

³⁰ Gràfic 22 Annex 1

però al mateix temps es detecta l'anomenat "sostre de vidre" que les dificulta promocionar als llocs de direcció. Finalment, les dones en els consells d'administració representen un 19% en les grans empreses cotitzades a Espanya. Tot i així, ha millorat respecte el 2005, que representaven tan sols el 4%. En el grup de directius, la bretxa salarial entre homes i dones és del 20%, de manera que augmenta respecte el 13% del 2015. D'aquesta manera es pot afirmar que feines amb la mateixa responsabilitat i qualificació estan retribuïdes diferents segons el gènere.

3.2. *Altres fonts d'ingressos*

Al nostre sistema econòmic podem diferenciar dos fonts principals d'ingressos: el mercat de treball (font principal pel 46% de les dones, 10 punts menys que els homes) i el sistema públic de prestacions o transferències socials (font principal per un 27% de dones, igual que els homes). Amb aquesta distribució desigual en la font principal d'ingressos, veiem que el percentatge de dones que no reben cap ingrés és significativament superior a la dels homes, sent un 21% per les primeres en front del 16% dels segons.³¹

Aquesta desigualtat en les **transferències socials** la podem veure tant a les prestacions d'atur brut, la pensió de jubilació, la pensió de jubilació no contributiva i la pensió d'invalidesa. Tan sols a la pensió de viduïtat les dones reben més prestacions per part de l'Estat.³²

A part de les fonts d'ingressos comentades, la **família** pot ser un espai de suport. Tot i així, per a les dones en situació de pobresa, es considera que la família no ha sigut una oportunitat social real sinó una causa més d'empobriment. Si observem la pobresa a les llars, podem veure com la llar amb més risc de pobresa és la d'una persona adulta amb fills o filles a càrrec, és a dir, les monoparentals i monomarentals, on un 34,1% de llars són pobres o tenen risc de trobar-se en situació de pobresa.³³ Cal remarcar que a Catalunya, amb dades del 2007, més del 85% d'aquestes famílies estan encapçalades per dones.³⁴

També podem veure com el tipus de llar condiciona el temps que les dones dediquen a la família. En el cas de les llars unipersonals veiem com els homes hi dediquen 2.39 hores diàries i les dones 3.38 hores, el seu mínim. Per contra, el màxim d'hores que les dones li dediquen a la cura de la llar i la família són 4.34 hores diàries en el cas d'aquelles que viuen amb parella i fills o filles, mentre que els homes en aquestes mateixes circumstàncies mantenen la seva dedicació a 2.35 hores diàries. Es podria pensar que aquest increment d'hores es deu als fills o filles, però les dades indiquen que es deu a la parella. És a dir, dins una llar on viu una parella sense fills ni filles, les hores que li dedica la dona són 4.13, mentre que els homes es mantenen

³¹ Ídem nota 5

³² Gràfic 23 Annex 1

³³ Gràfic 24 Annex 1

³⁴ Gràfic 25 Annex 1

en 2.41 hores diàries. Per tant, hi ha més increment quan elles passen de viure soles a viure en parella, de quan passen a viure en parella a viure amb parella i fills o filles. Pel que fa als homes, la composició de la llar pràcticament no altera la seva dedicació a la cura. Així doncs, podem concloure que aquesta rigidesa demostra que l'adaptació a les circumstàncies vitals de la família recau majoritàriament sobre les dones.³⁵

3.3. Habitatge

En general, l'habitatge és una de les despeses importants i principals per a tota persona emancipada. Tot i així, quan es renúncia a la llar, abans s'ha hagut d'afrontar altres situacions de pobresa, com ara la pobresa energètica o alimentària. L'any 2015, el 61% d'habitatges assignats per emergència social van ser destinats a dones.³⁶

En aquest sentit, torna a aparèixer el doble rol que pot prendre la família. Per una banda, el rol de suport, però es percep com a quelcom temporal. Per una altra banda, el rol perjudicial, com a origen de violències i desigualtats.

Segons l'estudi *"Radiografies de la situació del dret a l'habitatge, la pobresa energètica i el seu impacte en la salut a Barcelona – II. Perspectiva de gènere sobre el dret a l'habitatge i la pobresa energètica a Barcelona. 2018"*, les famílies monomarentals i les famílies migrants es troben en situació de risc amb un elevat percentatge d'ocupacions, un 28% pel primer grup i un 20% pel segon grup. També ens diu que el nombre de dones que declara no poder mantenir una temperatura adequada a l'hivern és un 10% major que el d'homes. El percentatge de famílies monomarentals que detecten un mal estat de l'habitatge està 7 punts per sobre a la resta de composicions familiars, destacant sobretot les goteres o humitats.

Segons el mateix estudi, pel que fa als processos de desnonaments o impagaments continuats de lloguer o hipoteques, les dones també es troben sobrerrepresentades. Aquest fet és preocupant per les seves conseqüències, ja que fa especialment difícil accedir a un nou habitatge en condicions dignes posteriorment. Cal tenir en compte que un 40% de desnonaments són sobre dones soles o llars monomarentals, i un 36% sobre parelles amb fills. Per tant, és amoïnant pel que fa la protecció del dret a un habitatge digne i als subministraments bàsics, ja que les dones són les més afectades en els processos de pèrdua d'habitatge o d'incapacitat d'assumir el cost dels subministraments.

³⁵ Gràfic 26 Annex 1

³⁶ Ídem nota 5

3.4. *Cures, treball domèstic i afectes*

La salut, les cures a les altres persones i a la pròpia, el temps i la conciliació són factors que incideixen directament a la qualitat de vida de les persones i, que en cas de manca, són elements generadors de pobresa.

Com hem vist, la valoració del propi estat de salut entre les dones és pitjor que entre els homes. Les situacions de desocupació o de maltractament, quan esdevenen situacions de pobresa, incideixen sobre l'estat de salut de les dones.

Pel que fa a les cures de les persones dependents, hi ha una distribució desigual entre homes i dones. Tal i com s'ha comentat anteriorment, les insuficients polítiques públiques en sanitat, educació, dependència, assistència a la vulnerabilitat i violència, entre altres, estan transferint a les dones totes aquestes tasques que l'Estat deixa d'assumir. La falta d'ingressos necessaris per externalitzar aquestes cures fa que les dones s'encarreguin de múltiples atencions.

En quan a les hores setmanals dedicades a les tasques domèstiques, com s'ha demostrat amb l'enquesta dels usos del temps, el repartiment és molt desigual entre els dos gèneres. Així mateix, aquesta designació desigual naturalitza que les dones són les cuidadores de referència i els homes són qui puntualment col·laboren a la llar. En el cas de les famílies monomarentals, i quan es tenen pocs recursos econòmics, la conciliació és encara més important.

Finalment, el que més es sacrifica en situacions de pobresa quan hi ha persones dependents a càrrec és el temps per a una mateixa. La cura pròpia, així com la xarxa social i les amistats, queden subordinades a la cura dels altres i al temps disponible respectivament. Encara més, en molts casos de dones migrades, el fet que aquesta xarxa social sigui dèbil d'entrada, repercuteix en una manca de temps important. Per tant, es podria dir que el concepte de temps lliure, de dedicació personal i d'oci, queda desdibuixat.

II. ECONOMIA SOCIAL I SOLIDÀRIA

Les organitzacions amb activitat econòmica es poden classificar en funció dels seus propietaris en organitzacions públiques i organitzacions privades. Dins d'aquestes últimes, podem diferenciar dos grups segons el seu objectiu: maximitzar els beneficis pel posterior repartiment entre els seus propietaris, i les que aquest no és el seu màxim objectiu. Aquest segon grup el formen organitzacions amb diferents formes jurídiques, com poden ser les associacions, les fundacions, les mútues, les cooperatives i les societats laborals. En les últimes dècades s'ha intentat identificar aquest col·lectiu amb expressions com "economia social", "tercer sector", "tercer sistema" o "empresa social".

4. Economia social

L'Economia Social està vinculada als orígens històrics del cooperativisme, mutualisme i associacionisme. Es defineixen com aquelles entitats que no formen part del sector públic i per tant són privades, que funcionen democràticament, amb igualtat de drets i deures per als socis, amb règims especials de propietat col·lectiva i un repartiment d'excedents orientat a la millora dels serveis als socis i a la societat en general.

En aquest cas, no formen part de l'Economia Social les organitzacions l'objectiu de les quals és la representació o defensa d'interessos polítics o econòmics, ja que la seva activitat principal no és la producció de béns i serveis.

Així, el moviment de l'economia social està format per diferents organitzacions que poden tenir diverses formes jurídiques, en concret:

- Les cooperatives de qualsevol tipus
- Les associacions, fundacions i cooperatives d'iniciativa social com a formes jurídiques sense ànim de lucre (el que seria el Tercer Sector³⁷)
- Les mutualitats de previsió social

El que tenen aquestes formes jurídiques en comú és que garanteixen que el lucre és limitat pel cas de les cooperatives, o directament no existeix com el cas del tercer sector i les mutualitats. Les primeres cooperatives comentades es caracteritzen generalment per la gestió democràtica interna, i el segon grup per l'impacte social positiu de la seva activitat. Tot i així, existeix una hibridació entre els dos blocs: les cooperatives d'iniciativa social, que fusionen el sistema de gestió cooperatiu amb l'objectiu social de l'activitat.

³⁷ Tercer sector: les organitzacions que hi formen part centren la importància en els aspectes de benefici públic, entès com a benefici a tercers i en la restricció legal per a la distribució de beneficis derivada del fet de ser entitats no lucratives.

4.1. Presència social avui

A escala global, les organitzacions que estan més implementades són les cooperatives, amb l'Aliança Cooperativa Internacional com a referència internacional. En canvi, el tercer sector té una presència desigual i amb diverses definicions segons el context.

A nivell europeu, Social Economy Europe representa els interessos del sector a les institucions europees, on intenta situar-ho a l'agenda política. En aquesta, hi pertany la Confederació Empresarial Espanyola de l'Economia Social, que coordina a nivell de l'estat espanyol i aglutina i representa diferents organitzacions de l'economia social tant a nivell territorial com sectorial.

A Catalunya, avui dia encara no existeix un únic espai de referència, però sí que hi ha quatre organitzacions importants, la Confederació de Cooperatives de Catalunya, la Taula d'Entitats del Tercer Sector Social de Catalunya, la Confederació Patronal del Tercer Sector Social de Catalunya, i la Federació de Mutualitats de Catalunya.

A diferència de la resta de l'estat espanyol, on les cooperatives tenen més pes, la presència social dels dos blocs comentats (cooperatives i tercer sector) a Catalunya està més equilibrada:

- Tercer sector social: 6.800 entitats, amb una facturació del 2,8% del PIB català i 102.000 llocs de treball. (Suriñach Padilla, R., 2017)
- Cooperativisme: 4.212 cooperatives, amb una facturació del 3% del PIB català i 41.323 llocs de treball. (Suriñach Padilla, R., 2017)

Per tant, cal distingir dos grups dins de l'Economia Social: les entitats que operen al mercat i les que operen com a no mercat. En aquest cas, es pot relacionar amb el mercat privat i el mercat públic respectivament.³⁸

Les entitats que operen al mercat, principalment cooperatives, es caracteritzen per ser organitzacions que realitzen la seva activitat de producció de béns i serveis per a vendre al mercat i, d'aquesta activitat mercantil, obtenen la major part dels seus recursos. Posteriorment, els resultats de l'entitat es distribueixen entre les persones sòcies sense prioritzar els interessos o aportacions de capital, sinó segons aportació de treball o necessitats concretes de les persones sòcies o usuàries i de la comunitat.

Les entitats que operen com a no mercat són les organitzacions sense ànim de lucre, i són majoritàriament associacions i fundacions que ofereixen serveis a terceres persones amb una activitat mercantil nul·la o no significativa. Obtenen els seus recursos de donacions, quotes de persones sòcies, subvencions públiques, etc., i els excedents que poden tenir d'aquestes

³⁸ El mercat públic són aquelles organitzacions amb contractes públics, és a dir, aquells contractes que provenen de l'administració pública.

activitats no es reparteixen entre les persones membres de les associacions. En aquest cas, també trobem les comentades cooperatives d'iniciativa social.

5. Economia Solidària

L'Economia Solidària és un moviment conformat per un conjunt de pràctiques econòmiques amb les següents característiques:

- Orientades a satisfer les necessitats dels seus membres o de la societat. Es prioritza aquest objectiu per sobre del lucre i, aquest, ha de ser limitat o inexistent.
- Experiències basades en la gestió democràtica, entesa des de la participació activa de les persones implicades en els projectes.
- Desenvolupar la seva activitat des del compromís social i ambiental, és a dir, minimitzant els impactes negatius d'aquesta i amb la voluntat de canvi social.

Per tant, podem veure que aquesta definició no està limitada a certes formes jurídiques, sinó que inclou qualsevol experiència que satisfaci necessitats basada en aquests principis. És a dir, aquestes pràctiques poden realitzar-se des d'empreses formalitzades, pràctiques de l'administració pública, economies informals o pràctiques individuals de consum o estalvi responsables. (Suriñach, R., 2017)

Cal tenir en compte que és un moviment on la pràctica va per davant de la teoria, i per tant, ha sigut l'experiència i les pràctiques les que han anat generant un cos de coneixement.

5.1. *Presència social avui*

La implementació territorial d'aquest moviment és desigual a nivell global. Els pols dels quals va sorgir històricament segueixen sent els més dinàmics, on dins de Llatinoamèrica troben Brasil, Argentina, Bolívia i Equador, i al Quebec i l'Europa Meridional, destacant Catalunya i la resta de l'Estat espanyol, França i Itàlia.

Catalunya, i Barcelona en particular, és un dels territoris amb més impacte de l'Economia Social i Solidària, ja que va ser a aquesta ciutat on es va fundar la xarxa europea RIPESS Europa. També comptem amb la XES, que té una gran base social amb més de 200 organitzacions sòcies. A més de les organitzacions associades, la XES té una base d'entre 50 i 100 persones que hi participen de manera activa i voluntària, organitzades per comissions de treball. Darrerament, s'han començat a donar processos d'articulació territorials creant xarxes locals, i processos d'articulació sectorials, generant-los entre organitzacions del mateix sector. També ha desenvolupat tres eines per enfortir aquesta economia, i que estan tenint un impacte significatiu:

- La Fira d'Economia Solidària: és l'esdeveniment anual de trobada i exposició de l'economia social i solidària a Catalunya. Se celebra anualment l'últim cap de setmana

d'octubre a Barcelona. Reuneix unes 200 expositores en una mostra d'entitats i projectes d'ESS, i té un programa de continguts d'un centenar d'activitats.

- El balanç social: és una eina d'avaluació d'impacte i rendició de comptes per a les entitats de l'ESS per tal de saber el seu acompliment de diferents criteris de funcionament, com són la democràcia interna, l'impacte ambiental o el compromís amb la comunitat. Les organitzacions que el fan poden utilitzar per millorar internament i alhora, permet tenir dades agregades dels estàndards ètics de l'Economia Solidària i del Mercat Social.³⁹

Aquest balanç avalua de forma sistemàtica, objectiva i periòdica les sis característiques bàsiques que tota empresa o entitat que vulgui ser socialment responsable ha de tenir en compte i complir: la democràcia, la igualtat, el compromís ambiental, el compromís social, la qualitat laboral i la qualitat professional.

- El Pam a Pam: és un projecte de mapatge col·laboratiu d'iniciatives d'economia solidària de Catalunya. La incorporació de punts al mapa es fa a través d'entrevistes presencials amb les entitats i seguint un qüestionari pel compliment de diferents criteris.

Per tant, podem dir que per l'estudi de l'Economia Social i Solidària hi ha dos enfocaments fets fins ara:

- Per formes jurídiques: des d'aquesta perspectiva es limita l'estudi a les organitzacions amb les formes jurídiques que s'esmenten a la Llei 5/2011, de 29 de març, d'Economia Social: cooperatives, societats laborals, mutualitats, associacions i fundacions.
- Per criteris de funcionament: independentment de la seva forma jurídica, el que es valora són els criteris de funcionament, és a dir, les pràctiques que es duen a terme. Per tant, en aquest enfocament es pot incloure formes jurídiques mercantils i iniciatives informals.

Per a alguns autors, l'Economia Solidària representa un replantejament als principis fundacionals de l'Economia Social, en concret, a aquells dirigits a substituir l'economia capitalista i estatal per fórmules de democràcia econòmica i desenvolupament comunitari sostenible. (Martín, I., Miró, I., Peñalver, A., Beltran, R., Cruz, T., Solidaridad Obrera & Cultura Obrera, 2012)

Les principals diferències entre els dos conceptes són que l'Economia Social sol prioritzar el paper de les cooperatives i mutualitats, donant més importància als interessos d'aquestes

³⁹ Mercat Social: espai de trobada, intercanvi i coordinació entre diferents iniciatives socioeconòmiques amb l'objectiu de satisfer necessitats col·lectives amb una perspectiva democràtica, equitativa, solidària i ecològica. Els principis d'aquestes estructures es basen en incorporar en els processos socioeconòmics de manera integral tot el circuit del mercat, és a dir, la producció-consum-crèdit, de forma que es tanquen i retroalimenten dins dels propis mercats socials, promovent el seu creixement i consolidació.

organitzacions dins la competència capitalista, i per tant, treballen molt per la seva institucionalització i reconeixement. Per l'altra banda, l'Economia Solidària fa més èmfasi en la construcció de models econòmics alternatius al capitalisme, alhora que critica la pèrdua dels valors centrals del cooperativisme i l'associacionisme, assenyalant múltiples casos on no es posen en pràctica aquests valors dins les organitzacions o se'n fa un ús oportunista.

D'aquesta manera, alguns dels plantejaments més crítics que es fan de l'Economia Social són:

- a) El sector de mercat de l'Economia Social no sempre segueix els fonaments i valors tradicionals cooperativistes, ja que sovint amaga formes de subcontractació o autoexplotació en sectors en crisi o tradicionals. És a dir, és evident que una forma jurídica d'Economia Social no és suficient perquè aquesta funcioni sota els seus principis.
- b) El sector de no mercat amaga, algunes vegades, interessos de grans empreses i administracions públiques per subcontractar, diversificar la seva activitat, netejar diners o remarcar una suposada responsabilitat social corporativa, etc. Un exemple és el cas de la Fundació Noós, el cas de l'entramat d'enriquiment il·lícit i evasió fiscal d'Iñaki Urdangarin i la Infanta Cristina, basat en una entitat sense ànim de lucre.
- c) L'Economia Solidària es considera un sector més viu i que recupera les pràctiques inicials de l'associacionisme i el cooperativisme. Es promouen formes d'enllaçar les pràctiques econòmiques tancant cicles de producció-distribució-consum a través de xarxes, mercats socials, etc. També es caracteritza per basar-se no solament en les organitzacions econòmiques com són les empreses, sinó en projectes més dinàmics, locals i integrals. És a dir, aquest moviment, a més, s'alimenta d'aportacions teòriques i pràctiques d'altres moviments socials com el feminisme, l'ecologisme, etc. per tal de construir discursos i estratègies globals i alternatius al sistema actual. Algunes de les experiències que promouen la pròpia autonomia vers la dependència de l'Estat són: els bancs del temps, les xarxes d'intercanvi, el reciclatge i recuperació d'objectes, les monedes socials, etc. Aquesta dependència respecte les subvencions i el capital es pot trencar amb xarxes de suport, l'estalvi solidari i l'absència de moneda o d'intercanvi mercantil.

La xarxa REAS (Red de Economía Alternativa y Solidaria) defineix l'Economia Solidària com una perspectiva de l'activitat econòmica que té en compte les persones, el medi ambient i el desenvolupament sostenible com a referència prioritària per sobre d'altres interessos. Ho considera un sinònim de l'Economia Social i Solidària i creu que és una forma de vida que aborda la integritat de les persones i subordina l'economia a la finalitat de proporcionar de manera sostenible les bases materials pel desenvolupament personal, social i ambient de l'ésser humà. (*Carta de Principios de la Economía Solidaria, de REAS Red de Redes, 2011*)

L'objectiu de l'Economia Solidària és consolidar-se com a instrument de transformació social. Pretén incorporar els valors universals que haurien de regir la societat i les relacions entre la ciutadania a la gestió de l'activitat econòmica. Aquests valors són l'equitat, la justícia, la solidaritat econòmica i social, i la democràcia directa. També pretén construir una nova manera de produir, de consumir i de distribuir. És a dir, es proposa com alternativa per satisfer les necessitats individuals i globals.

En base als eixos transversals que comparteixen les organitzacions i la pròpia REAS, els principis que regeixen l'Economia Solidària:

- a) **Principi d'equitat:** és un principi ètic o de justícia de la igualtat. Reconeix a totes les persones com a subjectes d'igual dignitat i protegeix el seu dret a la no submissió a les relacions de poder, sigui quines siguin la seva condició social, de gènere, l'edat, l'ètnia, l'origen, les capacitats, etc. És a dir, una societat més justa és aquella en que totes les persones es reconeixen mútuament com a iguals en drets i possibilitats, tenint en compte les diferències entre elles i entre els grups. Per tant, la igualtat és l'objectiu social el qual la seva absència porta un dèficit de dignitat. Aquest principi d'equitat centra els valors de participació, informació i justa distribució de recursos.
- b) **Principi de treball:** es considera el treball com un element clau en la qualitat de vida de les persones, de la comunitat i de les relacions econòmiques entre la ciutadania, els pobles i els estats. Es situa el treball en un context social i institucional ampli de participació en l'economia i la comunitat. S'insisteix en la importància de recuperar la dimensió humana, social, política, econòmica i cultural del treball que permet el desenvolupament de les capacitats de les persones produint béns i serveis, per tal de satisfer les necessitats de la població i la comunitat. Per tant, el treball s'entén com quelcom més que una feina remunerada o una ocupació. Les activitats es poden realitzar de forma individual o de forma col·lectiva, poden ser remunerades o no, i la persona pot treballar per tercers o pot compte pròpia. Finalment, destaquen la importància de les tasques de cures a les persones, fonamentalment realitzades per dones, ja que sense aquest treball la societat no es podria sostenir, i que encara avui dia no està prou reconegut per la societat ni repartit equitativament.
- c) **Principi de sostenibilitat ambiental:** es vol reduir significativament la petjada ecològica humana, relacionant l'activitat de producció i consum amb els processos naturals. Una bona relació amb la naturalesa és una font de riquesa econòmica i de bona salut per tothom, de manera que es converteix en una necessitat fonamental integrar la sostenibilitat ambiental en totes les accions, avaluant l'impacte ambiental de manera permanent i procurar que sigui el mínim. Promoció del consum responsable, la sobirania alimentària, el decreixement i la conservació de la biodiversitat.

- d) **Principi de la cooperació:** es vol potenciar la cooperació en comptes de la competència, dins i fora de les organitzacions. Es pretén construir col·lectivament un model de societat seguint un desenvolupament local harmònic, unes relacions comercials justes, la igualtat, la confiança, la coresponsabilitat, la transparència, el respecte, etc. Es parteix de la base d'una ètica participativa i democràtica, que vol fomentar l'aprenentatge i el treball cooperatiu entre les persones i les organitzacions mitjançant processos de col·laboració, de presa de decisions conjuntes, de responsabilitat i deures compartits, que garanteixin l'horitzontalitat alhora que es respecten les autonomies de cada part, sense generar dependències. És a dir, fomentar el treball en xarxes i de la participació social.
- e) **Principi sense ànim de lucre:** es té en compte uns balanços econòmics que integren aspectes econòmics, humans, socials, mediambientals, culturals i participatius. Aquest model econòmic té com a finalitat el desenvolupament integral, col·lectiu i individual de les persones, i com a mitjà, la gestió eficient de projectes viables econòmicament, sostenibles i integrals, els beneficis dels quals es reinverteixen i redistribueixen, es destinen a la millora o ampliació de l'objecte social dels projectes, o es recolzen altres iniciatives solidàries d'interès general.
- f) **Principi de compromís amb l'entorn:** es concreta amb la participació en el desenvolupament local sostenible i comunitari del territori. Aquest compromís exigeix la implicació en xarxes i la cooperació amb altres organitzacions del teixit social i econòmic proper. Aquest compromís també implica articular-se en dimensions més amples per buscar solucions més globals, gestionant la necessitat de moure's entre lo micro i lo macro, lo local i lo global.

Per tant, l'economia solidària representa la pràctica d'un model alternatiu al model mixt actual, format pel capitalisme i l'economia controlada per l'Estat. És a dir, és un model econòmic al servei de les persones i les comunitats, posant la vida al centre, i gestionat de manera democràtica i transparent. Té la finalitat l'equiparació de la viabilitat econòmica amb un benefici social més ampli, partint dels principis de justícia, solidaritat, participació i respecte per les persones i els recursos naturals.

A la pràctica, es busca que les empreses de producció tinguin opcions per utilitzar canals regits pels mateixos principis, per tal de poder trencar amb pràctiques contràries als valors de l'economia solidària. Per això, el mercat social promou la constitució d'entitats amb capacitat d'organitzar la producció de béns i serveis (com empreses cooperatives i autogestionades, per exemple), la distribució i el consum (com cooperatives i grups de consum, comerç just i responsable entre altres), l'intercanvi (amb els bancs del temps o les monedes socials), i la gestió de l'estalvi i la inversió (com amb les cooperatives de crèdit, finances alternatives o la banca ètica), sota els criteris de l'economia solidària.

III. COOPERATIVISME I CTAs

6. Cooperatives

Una cooperativa és una “associació autònoma de persones que s’han unit voluntàriament per fer front a les seves necessitats i aspiracions econòmiques, socials i culturals comunes per mitjà d’una empresa de propietat conjunta i gestió democràtica” (Fernández, A. i Miró, I., 2016).

Els seus principis, recollits per l’Aliança Cooperativa Internacional (ACI), són:

- a) **Adhesió voluntària i oberta:** Les cooperatives són organitzacions obertes a totes les persones capaces d’utilitzar els seus serveis i que vulguin acceptar les responsabilitats de l’associació, sense discriminació de gènere, social, racial, política o religiosa, sempre acceptant els acords i respectant el funcionament democràtic.
- b) **Gestió democràtica de les persones sòcies:** Els seus membres participen activament en el compliment de les seves polítiques i a la presa de decisions. És a dir, les sòcies són les persones responsables de prendre les decisions estratègiques, de formar part dels òrgans de govern de l’organització i, en definitiva, de portar el control econòmic i polític de la cooperativa, fixant les polítiques i línies d’actuació de les mateixes. A les cooperatives de primer grau, es recomana el criteri de “una persona membre, un vot”. Tot i així, en l’àmbit de Catalunya, la llei possibilita l’aplicació del vot ponderat en algunes branques cooperatives, permetent així que el vot de la sòcia que més activitat cooperativitza, pugui tenir un pes màxim de 20% en el moment de prendre decisions en l’assemblea general. Així mateix, també permet que socis que no cooperativitzen l’activitat, com les sòcies col·laboradores i temporals, puguin disposar del 40% dels vots en assemblea.
- c) **Participació econòmica de les persones sòcies:** Les membres de la cooperativa contribueixen al capital d’aquesta, i participen col·lectivament de la seva gestió. Cada sòcia pot rebre una compensació limitada pel capital personal aportat, però bona part dels excedents econòmics no es poden repartir sota aquests criteris capitalistes. Les membres destinen els beneficis a diferents finalitats: desenvolupar la seva cooperativa a través de reserves, beneficiar a les membres en proporció a les seves transaccions amb la cooperativa, o recolzar altres activitats aprovades per l’associació. En el cas de Catalunya, per llei, les cooperatives catalanes han de destinar un 20% dels seus excedents a la construcció del fons de reserva obligatori (FRO) i un 10% a formació dels seus socis i sòcies i al foment cooperatiu (FEFC). També pot ser que les persones membres de la cooperativa decideixin i aprovin en assemblea la no distribució de beneficis amb criteri privat i, per tant, ser una organització no lucrativa.
- d) **Autonomia i independència:** Les cooperatives són organitzacions independents i gestionades pels seus membres. Quan hi ha acords amb governs o altres entitats, s’ha

de mantenir les fórmules de gestió democràtica i els principis que mantenen l'autonomia cooperativa.

- e) **Educació, formació i informació:** Les cooperatives destinen una part dels seus recursos a la formació i educació de les seves membres, així com informar a la societat dels beneficis de la cooperació.
- f) **Cooperació entre cooperatives:** les cooperatives incrementen el seu impacte social i beneficien al moviment cooperatiu treballant conjuntament a través d'estructures locals, nacionals, regionals i internacionals.
- g) **Interès per la comunitat:** seguint les característiques i finalitats de les cooperatives, aquestes contribueixen al desenvolupament sostenible i igualitari de les comunitats on estan implantades, poden promoure noves fórmules d'organització i gestió econòmica més justes i solidàries.

A Catalunya ens regim per la Llei 12/2015, de 9 de juliol, anomenada Llei de cooperatives. En funció de quina és l'activitat cooperativitzada, existeixen de diferents classes. Aquesta llei les classifica en: agràries; marítimes, fluvials i lacustres, d'assegurances; de consumidores i d'usuàries; de crèdit; d'ensenyament; d'habitatges; sanitàries; de serveis; de treball associat; integrals, i de segon grau.⁴⁰

6.1. Barcelona

Una de les recerques de referència és *L'economia social i solidària a Barcelona*, que té en compte totes les formes jurídiques associades a l'economia social i solidària i d'altres, com algunes economies comunitàries més informals. (Fernández, A. i Miró, I., 2016)

Així, l'any 2015 va tancar amb un total de 4.212 cooperatives a Catalunya i 41.323 llocs de treball, el 69% dels quals cotitzen en règim general i el 31% en règim d'autònoms. La tendència decreixent de cooperatives⁴¹ no es reflecteix de la mateixa manera amb l'evolució de l'ocupació que generen, ja que aquesta evolució es mostra més estable, amb una corba descendent durant els anys de crisi però que incrementa gradualment la seva massa laboral des del 2012.⁴² Segons la Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya, les cooperatives representen l'1,4% del total de l'ocupació catalana i un 87% del total de l'ocupació de l'economia social catalana.

⁴⁰ Les cooperatives es classifiquen com a cooperatives de primer grau quan els socis són persones físiques o jurídiques, i cooperatives de segon grau (o superior) quan estan constituïdes per dues o més cooperatives de la mateixa o diferent classe.

⁴¹ Gràfica 1 Annex 2

⁴² Gràfica 2 Annex 2

A Catalunya, les cooperatives de treball associat són les que predominen, representant un 75% del total. Les cooperatives catalanes representen el 0,8% del total d'empreses de Catalunya i aporten el 3% del PIB.

7. Cooperatives de treball associat (CTAs)

Començaré explicant el concepte i característiques legals de les cooperatives de treball associat, i a continuació explicaré el paper que aquestes tenen dins de la ciutat de Barcelona.

7.1. Legislació

7.1.1. Concepte i objecte

Les societats amb la forma jurídica de cooperatives de treball associat (d'ara en endavant, CTAs) són associacions de persones que s'organitzen per crear una empresa amb l'objectiu de crear i mantenir els llocs de treball dels seus socis treballadors. D'aquesta manera, l'element que es cooperativitza és el treball.

L'article 130.1. de la llei 12/2015 diu que "són cooperatives de treball associat les que associen, com a mínim, dues persones físiques que, mitjançant llur treball, es proposen produir béns o prestar serveis per a terceres persones". Segons la segona secció del mateix article, s'entén per *activitat cooperativitzada* en les CTAs "el treball que hi presten els socis treballadors i els treballadors amb contracte de treball, sempre que es respectin els límits legals de contractació que regula l'article 131."

Els límits de l'article comentat són que el nombre d'hores l'any fetes pels treballadors amb contracte de treball no poden superar el 30% del total d'hores l'any fetes pels socis treballadors. En aquest càlcul, no s'han de tenir en compte les següents situacions:

- Les treballadores de la cooperativa contractats per subrogació legal i els que s'incorporin a activitats sotmeses a aquesta subrogació.
- Les treballadores que substitueixen sòcies treballadores que es troben en situació d'excedència, d'incapacitat laboral temporal, gaudint de permís per maternitat/paternitat/adopció/acolliment, exercint un càrrec públic, o complint un deure públic de caràcter inexcusable.
- Les treballadores que treballin en centres de treball subordinat o accessori.
- Les treballadores amb contractes de treball de pràctiques, de formació i l'aprenentatge, d'obra o servei determinats.
- Les treballadores amb contracte de treball de conformitat amb una disposició de foment de l'ocupació de persones amb discapacitats físiques o psíquiques.
- Les treballadores amb contracte de treball que rebutgin expressament la proposta de la cooperativa per adquirir la condició de sòcia. En aquest cas, el nombre de

treballadores en actiu que hagin renunciat a aquesta proposta no pot ser superior al nombre de sòcies actives existents en aquell moment.

7.1.2. Règim de treball

Com a matèria de règim de treball, es poden regular: l'organització de treball, les jornades laborals, el descans setmanal, les festes laborals, les vacances, els permisos, la classificació personal, els criteris retributius com les bestretes laborals, la mobilitat funcional i geogràfica, les excedències o qualsevol altra causa de suspensió o extinció de la relació de treball cooperatiu i, en general, qualsevol matèria vinculada directament amb els drets i les obligacions derivats de la prestació de treball per les sòcies treballadores.

Aquest criteris bàsics del règim de prestació del treball han d'estar determinats en els estatuts de la cooperativa o al reglament de règim intern, i aquest, ha d'estar aprovat per la majoria de dos terços de vots de les persones assistents a l'assemblea general. En cas que no hi hagi regulació cooperativa, s'ha d'aplicar el que disposen les fonts de dret cooperatiu català, sinó s'ha d'aplicar l'ordenament jurídic cooperatiu en general i, en últim lloc, la normativa laboral.

Pel que fa a la normativa dels treballs nocturns, insalubres, penosos, nocius o perillosos; les normes reguladores del règim de seguretat social; les normes sobre prevenció de riscos laborals; i les causes legals de suspensió i excedència, al ser matèria d'ordre públic, no poden ser derogables ni es poden limitar per autoregulació, a no ser que hi hagi una autorització legal expressa.

En el cas de les CTAs amb més de vint-i-cinc sòcies treballadores que tinguin per activitat principal la realització, mitjançant subcontractació mercantil d'obres, subministraments o serveis de tota o part de la pròpia activitat o de l'activitat principal d'una altra empresa, empreses, o grups empresarials contractistes, o bé que duguin a terme una activitat econòmica de mercat per a un client amb una dependència d'un 75% o més de la facturació anual de la cooperativa, els estatuts o el reglament de règim intern ha de garantir i recollir obligatòriament i com a mínim, les condicions de treball, especialment les jornades laborals i les retribucions, i la protecció social de les sòcies treballadores. Aquesta regulació ha de ser pública, comprensible i accessible permanentment a totes les sòcies treballadores. Aquestes condicions han de ser, com a mínim, efectivament equivalents a les que reconguin els convenis col·lectius laborals que siguin aplicables als treballadores per compte d'altri del sector o centre de treball de l'empresa principal per a la qual prestin serveis. Pel que fa a la protecció social, ha de ser equivalent a la de les treballadores inclosos en el regim general de la seguretat social.

7.1.3. *Característiques de les CTAs*

Des de l'anàlisi econòmica, els trets fonamentals de les CTAs que les diferencia de qualsevol altre empresa són:

- El capital social i el nombre de socis són variables.
- Les sòcies treballadores presten el seu treball en la cooperativa.
- El govern de la cooperativa es basa en el principi d'un soci, un vot. La llei no permet el vot ponderat en aquesta branca de cooperativa.
- Els excedents nets generats per l'activitat econòmica es distribueixen entre els socis en funció del treball aportat a la cooperativa.
- La retribució al capital social, si existeix, està limitada per llei.

Des de l'anàlisi jurídic, els trets fonamentals són:

- Els estatuts socials estableixen les condicions en les que les treballadores assalariades poden accedir a la condició de socis de la cooperativa.
- Les sòcies treballadores tenen dret a percebre periòdicament, en terminis no superior al mes, percepcions a compte dels excedents, que s'anomenen avançaments salarials.
- Les CTAs poden tenir sòcies col·laborades.

7.1.4. *Constitució de la cooperativa de treball associat*

Una cooperativa de treball associat es constitueix amb una escriptura pública (article 13), que s'inscriu al Registre de Cooperatives (article 17) del Departament de Treball de la Generalitat. En el cas de que a la constitució de la CTA constin menys de 10 persones sòcies, hi ha l'opció per fer la seva inscripció per procediment exprés.

Els estatuts socials recullen les normes bàsiques que regulen el funcionament de la cooperativa. Segons la llei, els mínims requisits són (article 16):

- La denominació de la societat.
- El domicili social.
- L'objecte social.
- L'àmbit territorial de l'activitat cooperativa principal.
- Els tipus de persones sòcies; requisits d'admissió i baixa; supòsits de baixa justificada; drets i obligacions de les persones sòcies, indicant el compromís o participació mínima que se n'espera en les activitats de la cooperativa, i la relació, si és necessari, entre els vots socials i l'activitat cooperativitzada per a l'atribució de vot plural ponderat.
- Les normes de disciplina social i la tipificació de les faltes i les sancions, tenint en compte el que estableix l'article 36.

- El capital social mínim de la cooperativa i la determinació de l'aportació obligatòria mínima inicial dels diversos tipus de sòcies, establint si les aportacions al capital social poden donar interès.
- La regulació del dret de reemborsament de les aportacions dels socis al capital social i el règim de transmissió d'aquestes.
- Els criteris d'aplicació dels resultats, amb la determinació dels percentatges dels excedents que s'han de destinar als fons socials obligatoris.
- La forma i el termini per a convocar l'assemblea general, i també el règim d'adopció dels acords.
- L'estructura, el règim d'actuació, el nomenament i la remoció dels òrgans socials d'administració que tinguin caràcter obligatori i dels òrgans facultatius previstos.

Els estatuts poden ser desplegats per reglaments de règim intern aprovats per l'assemblea.

Els dos òrgans de govern de qualsevol branca de cooperatives són l'assemblea general i el consell rector, estipulats a la comentada llei 12/2015.

7.2. CTAs a Barcelona

Per tant, podem veure la persona sòcia s'implica per partida doble: com a persona que aporta capital i com a persona que aporta treball.

El 2015, a Barcelona tenien seu 665 cooperatives de treball. L'articulació del cooperativisme de treball a aquesta ciutat es va produir sobretot en dos àmbits. Des del punt de vista sociopolític, amb estructures representatives com la Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya i en moviments com la ja comentada XES. Des del punt de vista socioeconòmic participant en diferents grups cooperatius.

Al 1999, quan es van fusionar la FCTAC i la FACCTA, van crear una organització representativa unitària: la Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya (FCTC). Aquesta, buscava “posar per davant el principi d'intercooperació al de competència, el principi de solidaritat al d'especulació, l'interès col·lectiu a l'ambició particular, l'autogestió a l'autoritarisme i la legitimació representativa a la debilitat en la defensa dels interessos del sector”. Avui dia busca agrupar de manera voluntària i defensar les cooperatives de treball de Catalunya, promoure el cooperativisme en general i potenciar els valors de la democràcia i l'autogestió a l'empresa i a l'economia, d'acord amb els principis de l'Aliança Cooperativa Internacional (Estatuts FCTC, 2002).

Al 2015 ja federava 500 entitats, un 10% de les quals es van incorporar durant el transcurs de l'any anterior. A Barcelona se'n localitzaven 179 d'aquestes.

La Sectorial d'Iniciativa Social articulava més de 120 cooperatives el mateix 2015, amb 7.000 persones ocupades i una facturació de 150 M d'euros. Els àmbits que hi predominen són la de la gent gran, discapacitat, lleure educatiu, escoles bressol, inclusió social i infància en risc.⁴³

El 2015, la XES albergava 165 iniciatives i més d'un centenar de socis personals. D'aquelles entitats, 56 eres cooperatives de treball amb seu social a Barcelona. Una desena de cooperatives de treball barcelonines formen part també de la Xarxa d'economia social de Barcelona⁴⁴ que promou l'Ajuntament amb Barcelona Activa i l'Acord Ciutadà per una Barcelona Inclusiva.

Al llarg del 2015, es van constituir altres iniciatives d'intercooperació socioeconòmica sectorial i territorial, entre les quals la Xarxa de Restauració i Cultura Cooperativa, en què participen cinc cooperatives de treball barcelonines de l'àmbit de la restauració; o l'Impuls Cooperatiu de Sants, associació formada per set cooperatives de treball, una de consum i tres projectes d'economia comunitària del barri de Sants. Pel que fa a la integració socioeconòmica de les cooperatives de treball, a la ciutat existeixen un vintena d'iniciatives de cooperatives de segon grau i grups cooperatius, projectes que integren organitzativament la intercooperació dels seus membres.

Des de la dècada del 2000, el cooperativisme de treball de Barcelona afronta el repte central de que cada vegada hi ha menys nombre de cooperatives de treball. La tradicional correlació entre l'increment de la constitució de cooperatives i els períodes de crisi econòmics, efectiva en els cicles 1975-1980 i 1994-2000, a la crisi del 2008 no es va donar amb la mateixa mesura. Tot i així, en els darrers anys hi ha hagut un repunt positiu, i les cooperatives existents sí que han pogut mantenir els nivells d'ocupació.

Una conseqüència d'aquestes dinàmiques creuades és la concentració de la propietat cooperativa, és a dir, hi ha menys empreses i menys sòcies, però més treballadores contractades. Per tant, es pot traduir en que hi ha una davallada de la democràcia econòmica. També s'està produint una polarització: el 70% dels increments de l'ocupació es donen a cooperatives de més de 250 persones, mentre que el 60% del teixit són cooperatives petites, formades per 3 sòcies principalment.⁴⁵ Per tal d'equilibrar aquest procés, caldrà fomentar una dimensió mitjana de les cooperatives d'entre 10 i 50 sòcies de treball.

⁴³ Gràfica 3 Annex 2

⁴⁴ La integren prop de 80 entitats d'economia social que desenvolupen serveis d'inserció laboral.

⁴⁵ Gràfica 4 Annex 2

IV. ANÀLISI DE DADES

Per tal d'estudiar la perspectiva de gènere que hi ha dins les cooperatives de treball associat per poder esbrinar si poden ser una bona eina per combatre la feminització de la pobresa en el marc del mercat del treball, s'ha realitzat una enquesta amb indicadors quantitatius i qualitatius. Aquests indicadors han sigut escollits pel que s'ha pogut explicar al primer apartat de feminització de la pobresa.

Els indicadors quantitatius tenen en compte les condicions més directes del mercat de treball, com són les persones actives, tipus de contractes, tipus de jornades, espais de decisió, tipus de tasques o el sou.

Els indicadors qualitatius tenen en compte altres aspectes que també s'han comentat anteriorment com són temes de salut, formació, mesures de conciliació, tasques de cura, desenvolupament personal i professional, entre altres. Tal com s'ha explicat al marc teòric, la pobresa va més enllà dels recursos materials, i aquests indicadors el que pretenen estudiar és aquest "més enllà" de les dades purament quantitatives.

L'enquesta es va enviar a prop d'unes 60 cooperatives de treball associat. Tal com s'ha explicat, totes elles, pel fet de ser cooperatives, haurien de complir els set principis del cooperativisme i per tant, formen part de l'Economia Social. Tot i així, algunes d'elles estan en xarxes d'Economia Solidària. S'ha fet la recerca de totes elles principalment a través dels directoris de la XES i del Balanç Social.

Les cooperatives que han respost i el sector el qual corresponen, segons el que han contestat a l'enquesta, són:

Taula 1. cooperatives estudiades

	Nom cooperativa	Sector
Cooperativa 1 (C1)	Barabara Educació SLL	Formació, educació, orientació professional i facilitació de processos
Cooperativa 2 (C2)	Biciclot SCCL	Tercer sector
Cooperativa 3 (C3)	Colectic	TIC, educació, treball comunitari
Cooperativa 4 (C4)	Facto assessors SSL	Serveis
Cooperativa 5 (C5)	Ilabso	Recerca ciències socials
Cooperativa 6 (C6)	Incoop	Servei a les persones
Cooperativa 7 (C7)	Integral	Assessorament empreses
Cooperativa 8 (C8)	La Carbonera	Cultura
Cooperativa 9 (C9)	La inexplicable SCCL	Cultura (llibreria)

Cooperativa 10 (C10)	La sargantana	Hosteleria, alimentació, producció agrària i promoció de l'ESS i el cooperativisme
Cooperativa 11 (C11)	Lacol	Arquitectura
Cooperativa 12 (C12)	L'Esguard	Lleure
Cooperativa 13 (C13)	Nus processos socials i creatius SCCL	Cultura/educatiu
Cooperativa 14 (C14)	Zumzeig Cinecooperativa, SCCL	Cultura i art (audiovisuals)
Cooperativa 15 (C15)	Anònima	Serveis

Font: elaboració pròpia

Totes elles són cooperatives de treball associat, amb l'incís de que la cooperativa Incoop ha fet l'esmena de que és una cooperativa integral de treball i consum.

A continuació, es realitzarà l'anàlisi de les respostes rebudes.⁴⁶

8. Indicadors quantitatius

Les opcions de resposta de l'enquesta en aquests indicadors quantitatius anaven del 0 al +10. En el cas de les respostes on s'ha marcat el +10, al ser un concepte més que un número, les comento separades de la resta de respostes precises. Per tant, pot variar el nombre de cooperatives estudiades en termes generals de cada indicador.

8.1. Membres de l'organització

La primera conclusió que obtenim és que la majoria de cooperatives de la mostra tenen dimensions petites, ja que tan sols cinc de les quinze tenen més de vint persones membres, és a dir, poc més del 30%. Set cooperatives tenen menys de deu membres, i tan sols tres de tota la mostra estan entre les deu i vint persones.

Tenint en compte les deu cooperatives amb menys de vint membres, la segona conclusió que obtenim és que hi ha més dones que homes com a membres d'aquestes organitzacions, concretament quaranta-quatre versus trenta-cinc. És curiós com tres de les cinc organitzacions amb més dones com a membres, no són mixtes, és a dir, no hi ha cap home. Les altres cinc organitzacions, totes tenen més homes que dones, tot i que amb molta paritat, ja que la diferència de membres més grans que hi ha tan sols és a una d'elles on hi ha sis dones i vuit homes.

⁴⁶ Els resultats es poden veure de forma esquemàtica a l'annex 3.

Pel que fa a les cinc cooperatives amb més de vint membres, tan sols podem dir que en tres d'elles hi ha més dones que homes. De les altres dues no en tenim informació suficient per treure cap conclusió.

8.2. *Persones sòcies treballadores*

El primer que observem és que disminueixen el nombre de persones respecte la pregunta anterior. Si comprovem el total, podem dir que a la nostra mostra hi ha més dones treballadores sòcies que homes treballadors socis, amb una diferència entre els dos gèneres de fins a deu persones.

Augmenten les cooperatives no mixtes en termes de persones sòcies treballadores, ja que passen a ser-ne quatre de les sis on hi ha més dones que homes. Pel que fa a les CTAs amb més homes amb la condició de sòcia treballadora en descobrim de menys paritàries que en l'indicador anterior. En trobem una de no mixta (C5), dues amb diferències de fins a dues sòcies, i dues paritàries (amb diferència d'una sola sòcia).

Pel que fa a les empreses amb més de vint persones es redueixen a tres, on a totes elles hi ha majoria de dones segons podem saber amb la informació obtinguda.

8.3. *Altres persones associades*

Els resultats d'aquest indicador no han resultat rellevants per l'estudi.

8.4. *Número de contractes indefinits*

Amb aquest indicador veiem com el nombre de les relacions indefinides que hi ha entre les persones de la cooperativa i la pròpia cooperativa redueix la diferència entre dones i homes, sent trenta-cinc i trenta-dos respectivament, és a dir, hi ha una diferència de tres persones. Aquest fet xoca amb els resultats de persones sòcies treballadores, en que la diferència entre els dos gèneres era de nou persones. Per tant, podem deduir que a l'hora de contractar personal, es contracten més homes que dones amb contracte indefinit.

Aquesta diferència i descens de persones totals es deu a que en aquest apartat no tenim en compte la cooperativa C12⁴⁷ i en que d'altres, tenen persones contractades i no en són sòcies.

Pel que fa a les cooperatives amb més de 20 contractes indefinits, en comptabilitzem quatre. En aquest cas, podríem dir que dues d'elles (C3 i C6) no modifica les seves respostes respecte les treballadores associades. Les altres dues, veiem com s'incrementen més les dones amb contracte indefinit que els homes. És el cas de la C12, on passa de cinc sòcies treballadores a +10 contractes indefinits per dones, i de dos socis treballadors a deu contractes indefinits per

⁴⁷ Ja que en una de les seves respostes ha afirmat tenir +10 contractes i, com s'ha comentat al principi del capítol, les empreses amb aquestes respostes s'analitzaran a part de la resta.

homes. També és el cas de la C7, on podem veure que es contracta indefinidament a una dona més.

Aquests resultats es contraposen amb el que s'ha obtingut al llarg del primer capítol, on podíem veure que les dones tenien menys contractes indefinits que els homes. Tot i així, cal destacar que és l'indicador que contradiu la part teòrica en menor mesura, donat que estan prou igualats els dos grups en aquest cas.

8.5. *Número de contractes temporals*

En aquest indicador, podem veure com les dones predominen en els contractes temporals, ja que en són tretze respecte set homes, és a dir, quasi el doble. En aquest cas, compleixen aquesta regla quatre cooperatives (C1, C3, C4 i C10), tot i que cal remarcar que una d'elles, la C1, al ser nom mixta és inevitable que passi. Per una altra banda, la C2, C7 i C13, que també tenen contractes temporals, estan igualats entre els dos gèneres. La resta de cooperatives no tenen contractes temporals excepte la C6, que al tenir-ne més de deu s'impossibilita l'estudi.

Per tant, podem veure que en aquest indicador, s'exemplifica clarament el que s'ha indicat a la part teòrica del treball de que les dones pateixen més temporalitat que els homes.

8.6. *Jornada completa*

Aquest indicador ens mostra com hi ha més dones que homes amb jornada completa, amb una diferència de quatre persones, sent vint-i-nou dones i vint-i-cinc homes. En sis cooperatives les dones predominen amb les jornades completes, i en tres ho fan els homes. En dues hi ha les mateixes jornades tant per homes com per dones, i dues més no ens han facilitat aquesta informació. Les dues restants sobrepassen a les 20 persones amb jornada completa, pel que fa impossible el seu estudi, tot i que tenim la informació que en una d'elles, la C3, també predominen les dones amb aquest tipus de jornada respecte els homes.

Per tant, aquest resultats també contradeixen el que hem explicat a la teoria, ja que en el marcat de treball actual, les dones, al tenir més jornades parcials que els homes, són aquests els que predominen en les jornades completes.

8.7. *Jornada parcial*

Aquest indicador ens mostra com en el cas de les jornades parcials, el número total de dones torna a augmentar, havent una diferència entre els dos gèneres de fins a set persones altra vegada.

Podem veure com en sis cooperatives hi predominen les dones amb aquest tipus de jornada respecte els homes i curiosament, en aquestes mateixes sis no hi ha cap home amb aquesta jornada. Cal dir que per l'altra banda, hi ha tres cooperatives on hi predominen els homes, tot i que les diferències entre els dos gèneres en aquestes, és més reduïda, és a dir, a la C5 són

zero dones i un home, a la C10 són dues dones i tres homes, i a la C11 són dues dones i quatre homes, és a dir, quan hi ha homes amb aquest i tipus de jornada, hi ha quasi la mateixa quantitat de dones amb la mateixa jornada.

De les cooperatives amb més de vint contractes amb jornada parcial, tan sols en podem destacar que la C12 hi predominen les dones, mentre que de la C6 no en tenim el nombre en concret.

En aquest aspecte, podem veure com es torna a complir la part teòrica, ja que les dones tenen major parcialitat que els homes. Tot i així, la mostra està per sota de la situació actual del mercat, ja que la diferència entre els dos grups és de set persones, resultat allunyat del normatiu, no les dones tripliquen els homes amb jornades parcials.

8.8. *Tipus d'ocupació*

Aquesta pregunta ha sigut oberta, ja que les cooperatives a qui s'ha enviat l'enquesta tenen perfils molt diferents. Tot i així, a trets generals, la majoria de les respostes de les cooperatives estudiades ens indiquen explícitament que no hi ha distincions de gènere en les tasques que es desenvolupen.

Tres de les cooperatives indiquen que només en formen part dones (C1, C8 i C9) i que per tant, totes les tasques pertinents les realitzen elles.

Tan sols en tres casos s'indica explícitament que no es comparteixen algunes tasques. El primer és a la C3, on es comparteixen les tasques tècniques i educatives entre dones i homes, però les tasques de gestió administrativa tan sols ho fan dones. La C10 indica que el servei de sala, les feines del camp i la feina tècnica la comparteixen dones i homes, però el personal de cuina són homes. Finalment, la C14 diferencia totes les seves tasques: les dones tenen la presidència, cap de comunicació, programació cultural, i els homes la secretaria, la comptabilitat/finances, programació cultural, atenció a la base social i al públic.

És interessant veure com una remarca "... Però en general potenciem un lideratge col·lectiu en tots els projectes aprofitant les capacitats i competències de cadascuna, no tenim direcció és a dir, que el control dels recursos i els espais de decisió són compartits i col·lectius. Totes som dones" (C1)

8.9. *Nombre de persones que han participat en l'elaboració del pla de gestió i del pressupost anual de l'últim any*

Pel que fa a aquest indicador, veiem com les dones predominen en l'elaboració dels plans estratègics i dels pressupostos anuals, ja que en trobem trenta-cinc respecte vint-i-dos homes.

A set de les cooperatives hi predominen les dones, tot i que hem de tenir en compte que tres d'elles eren les anomenades no mixtes quan parlàvem de les persones sòcies treballadores.

En total són quatre cooperatives que no tenen cap home en l'elaboració del pla de gestió i dels pressupostos. A les tres restant que sí hi ha homes, la distribució és de tres dones i un home per la C3, de dues dones i un home per la C8, i de cinc dones i tres homes per la C15.

Quan observem els casos on hi predominen els homes, veiem que hi ha força igualtat ja que en dues d'elles hi ha una dona i dos homes (C4 i C5) i en una d'elles, la C11, hi ha sis dones i vuit homes, sent aquesta la major diferència en empreses l'elaboració del pla de les quals és mixta.

Pel que fa a les organitzacions amb més de 20 persones que elaboren el pla i els pressupostos, no tenim informació suficient per treure cap conclusió.

8.10. Nombre de persones que han participat en l'aprovació del pla de gestió i del pressupost anual de l'últim any

En aquest indicador podem veure com les persones totals augmenten, i ho fan de manera igual entre homes i dones, tenint un total de quaranta-dues dones i vint-i-nou homes, és a dir, amb una diferència de tretze persones, la mateixa que a l'apartat anterior.

Tot i així, veiem que el total de cooperatives que no incorporen cap home en la seva aprovació coincideixen amb les tres que hem anomenat anteriorment no mixtes (C1, C9 i C13). Les empreses on hi predominen els homes en l'aprovació dels plans i pressupostos anuals, la major diferència entre els dos gèneres segueix sent de dues persones com a l'indicador anterior.

Pel que fa les cooperatives que aproven el pla i els pressupostos més de vint persones ha passat de dues del punt anterior a quatre, tot i que tan sols en una sabem que hi predominen les dones. De les altres no ens consta aquesta informació específica.

D'aquesta manera, els resultats de l'indicador present tornen a contradir la part teòrica, on en els espais de decisió i aprovació dels pressupostos hi predominen els homes.

8.11. Preu brut per hora treballada

Pel que fa aquest indicador, en cap dels quinze casos estudiats s'han fet distincions de gènere. En dotze d'elles ens han indicat el preu brut per hora treballada, mentre que en altres ens han comentat simplement que no hi ha distinció o ens han dit el preu mensual i les hores treballades. En un altre cas ens han dit que compten que cobren un 10% que la mitja del seu sector.

9. Indicadors qualitatius⁴⁸

L'objectiu d'aquests indicadors és anar més enllà dels números estadístics. Tot i ser qualitatius, per intentar homogeneïtzar les respostes per facilitar el seu estudi i fer-les més ràpides i senzilles per contestar, he creat la següent escala de valors: 0- No es té en compte, 2- S'ha plantejat, 5- S'està començant a treballar, 7- Fa temps que ho treballem, 10- Assolit.

9.1. *Llenguatge escrit inclusiu*

Amb aquest indicador s'intenta estudiar si les entitats utilitzen un llenguatge no sexista i inclusiu en els seus documents escrits. Entenem per llenguatge inclusiu i no sexista el que evita un biaix cap a un gènere determinat. Es poden utilitzar noms que no són específics de gènere per referir-se a rols o professions, així com evitar els pronoms "ell", "ells" i "els seus" per referir-se a persones de gènere desconegut, utilitzant noms genèrics com "persones" o "temps".

Aquest tipus de llenguatge es contraposa als usos androcèntrics del llenguatge, que són els que tendeixen a invisibilitzar o amagar la presència de les dones i la seva actuació.

Els resultats obtinguts són molt bons, ja que dins l'escala de valoració creada, la mitjana que obtenim és de 7'87 i, per tant, significa que fa temps que les entitats ho estan treballant.

Cinc d'elles ens indiquen que ja han assolit aquest objectiu, i dues ho valoren amb un 9. Interpreto que aquesta valoració significa que ho tenen pràcticament assolit però que són autocrítiques amb elles mateixes.

En contraposició, veiem la C7 responnent que tot just és quelcom que s'està començant a treballar, i la C15 que ens comenta que és quelcom que no es té en compte. La resta de cooperatives afirma que ja fa temps que ho treballen.

9.2. *Llenguatge oral inclusiu*

En aquest cas, el que s'avalua és si el llenguatge que s'utilitza oralment és inclusiu o no. Cal destacar que aquí, l'aplicació del llenguatge inclusiu i no sexista pot ser més complicada ja que quan parlem, tendim a analitzar menys el que diem, surt de manera més natural i, per tant, es necessita una deconstrucció més real i integrada.

Es resultats obtinguts són bons tot i que una mica pitjor que l'anterior indicador, ja que de mitjana s'obté un 7,67. Com podem veure, la distribució de puntuació és més dispersa que en el cas anterior. Veiem que per una cooperativa és quelcom que no s'ha treballat o no es té en compte, tres cooperatives tot just ho estan començant a treballar i quatre ja fa temps que ho tenen en compte. Les altres set entitats, amb les puntuacions més altes, han marcat els

⁴⁸ Es poden veure de forma individual i més visual a l'annex 4.

mateixos resultats que a l'indicador anterior, el que significa que aquest objectiu el tenen assolit o quasi assolit.

9.3. *Pla d'igualtat*

Segons l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, un pla d'igualtat és "un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe". Segons l'article 45 de la mateixa llei, les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors i treballadores, les mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones, s'han d'adreçar a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat.

Per tant, aquest indicador ens mostra si les cooperatives estudiades tenen mesures explícites per fomentar la igualtat d'oportunitats i de tracte entre homes i dones. El resultat també és positiu, ja que la mitjana d'aquest indicador és de 8'07. Tan sols una cooperativa, C5, afirma haver-se plantejat la possibilitat de treballar en aquestes mesures. La resta d'entitats afirma que fa temps que ho treballen i tan sols tres diuen haver assolit aquest objectiu.

9.4. *Revaloració o distribució de les tasques de cura*

El que es pretén estudiar amb aquest indicador és si la cooperativa fa un anàlisi intern de qui realitza principalment les tasques de cura, avaluar-lo i crear mesures per millorar aquest funcionament intern. Cal combatre les inèrcies patriarcals que travessen les dinàmiques internes, com a reflex de la societat, en diferents elements: l'ús de la paraula (interrupcions, reiteració i durada de les intervencions, etc.), les actituds (distraccions sistemàtiques, prendre menys atenció depenent de qui intervé, etc.), o el contingut i l'execució de les reunions (qui prepara les reunions i el material, qui pren les decisions, qui modera, si s'expressen emocions, etc).

En aquest cas podem observar que tenim uns resultats bons, ja que la mitjana d'aquest indicador és de 8'2. Tot i així, veiem que les respostes estan concentrades entre les posicions de "s'està començant a treballar" i "assolit". Cinc de les cooperatives estudiades estan al voltant de la primera posició, mentre que nou estan a la segona. Per últim, la C4 afirma que fa temps que s'està treballant.

9.5. *Anàlisi de les dinàmiques de poder*

Relacionat amb l'exposat en el punt anterior, cal fer un autoanàlisi per veure si en les dinàmiques que es generen a l'interior de l'organització són sanes i equitatives.

En aquest cas, la mitjana de les cooperatives estudiades ha fet una davallada, ja que arriba al 6'87. És destacable com dues d'elles, la C5 i la C15, reconeixen que aquest criteri no es té en

compte. Per altra banda, tres casos afirmen que s'està començant a treballar, tres més diuen que fa temps que ho treballen, i les altres set asseguren haver assolit aquest criteri o estan a punt de fer-ho.

9.6. Mesures que millorin els permisos establerts per la llei en termes de conciliació de la vida familiar/personal i laboral

Aquest indicador ens permet veure si les persones treballadores d'aquestes entitats tenen beneficis respecte el que està establert en la llei en quan a la conciliació de la vida familiar o personal i la vida laboral, com per exemple, canviar l'horari, treballar des del domicili, o si la feina permet aquesta conciliació.

En aquest cas, les respostes estan molt concentrades en puntuacions altes. Cinc de les organitzacions diuen portar temps treballant aquest aspecte, i les altres deu afirmen tenir-ho assolit o quasi assolit. De manera que la mitjana d'aquest indicador és un 9'07, la més alta.

9.7. Mesures enfocades a la promoció de la salut

A través d'aquest indicador podem veure si les condicions laborals contemplen mesures preventives i/o per promoure la salut de les persones treballadores. Un dels elements d'aquest indicador podria ser l'absentisme per baixa laboral en l'organització, disposar de sistemes certificats formals de salut, entre d'altres.

La mitjana d'aquest indicador baixa del notable, amb una puntuació del 6,47, sent per tant, l'indicador amb pitjor puntuació. És l'únic objectiu el qual cap cooperativa estudiada l'ha arribat a assolir, i és destacable com predomina la resposta de que fa temps que ho treballen. Tan sols una diu que és un aspecte que no es té en compte, en una s'afirma que la qüestió s'ha plantejat i dues més que s'està començant a treballar.

9.8. Mesures enfocades a la promoció de la formació

Per tal de millorar la qualitat del treball i potenciar el benestar personal i professional de les persones treballadores, es poden promocionar mesures per tal de fomentar la formació d'aquestes. Algunes de les mesures poden ser incloure hores de formació a l'horari laboral, ajudar a cobrir el cost de la formació o adaptar els horaris per facilitar la formació.

En aquest cas, la mitjana de l'indicador és de 7'53. La majoria de respostes es concentren en les puntuacions més altes, sent set les cooperatives que han assolit o quasi assolit aquest objectiu. Cinc més afirmen portar temps treballant-lo, una diu que s'està començant a treballar, una altra afirma que s'ha plantejat la qüestió i finalment, una diu que no s'ha posat sobre la taula aquest aspecte.

9.9. Desenvolupament personal i professional

Per tal que les persones treballadores estiguin a gust al seu lloc de feina i sentin realitzades, s'ha de tenir en compte el seu desenvolupament personal i professional. Segons una de les conclusions de l'Informe del Mercat Social 2018 de la XES, es destaca l'alta valoració d'aspectes motivacionals vinculats al suport mutu, l'autonomia en organitzar-se la feina, i la realització personal pel fet de pertànyer a un col·lectiu. Cal tenir en compte que aquest indicador pot englobar d'altres que formen part d'aquest estudi, com les possibilitats de formació, les facilitats per conciliar la vida personal i familiar, si es contempen mecanismes per la gestió de possibles conflictes i de gestió emocional, mesures de foment de la salut, i si s'han proposat mesures de coresponsabilitat, col·lectivitzant necessitats de sostenibilitat de la vida en l'entorn laboral com serien, per exemple, l'ampliació de permisos.

En aquest àmbit, l'indicador obté bon resultat, amb una puntuació de 7'67. Quasi la totalitat de les respostes es concentren a les dues millors categories, és a dir, de que porten temps treballant la qüestió i de que és un tema ja assolit. Per contra, tan sols dues entitats afirmen que s'està començant a treballar i una que ni s'ha plantejat la qüestió.

9.10. Espai de resolució de conflictes i/o gestió emocional

Aquest indicador pretén tenir en compte la part més humana i personal de les organitzacions, ja que, al cap i a la fi, són les persones qui tiren endavant aquests projectes i per tant, és important com estan aquestes persones emocionalment i com són les relacions entre elles, per tal de que el projecte avanci de la millor manera.

La puntuació total d'aquest indicador és de 7'4. Sis de les cooperatives estudiades, és a dir, quasi la meitat, afirma tenir assolit aquest espai de resolució de conflictes i de gestió emocional, i quatre més declaren que porten temps treballant la qüestió. Per una altra banda, tres cooperatives diuen que el tema s'ha plantejat, una d'elles diu que de moment s'ha plantejat i la última afirma que no s'ha plantejat aquest espai.

CONCLUSIONS

Com podem veure al llarg del marc teòric, l'Economia Social i Solidària es caracteritzen per tenir uns valors i principis que posen la vida al centre. Això vol dir que les entitats que hi formen part són democràtiques i transparents, i on el benefici individual no és l'objectiu principal. A partir d'aquí, podem remarcar dos aspectes importants: 1. l'activitat que es cooperativitza a les cooperatives de treball associat és el propi treball, i 2. són les pròpies sòcies treballadores les propietàries de la cooperativa. Amb aquests dos aspectes remarcats, podem obtenir per tant, les següents consideracions: les sòcies treballadores són les primeres interessades en que la cooperativa tiri endavant i, alhora, tenir unes bones condicions laborals, ja que la raó de les CTAs és crear llocs de treball estables. A més, si afegim que aquestes entitats formen part de l'ESS i els moviments que la nodreixen, acabem obtenint una organització en que vetlli pel benestar de les integrants. Això passa per fer una continua revisió de la seva situació a nivell intern (de l'empresa) i extern (en la societat). Per tant, ens trobem davant un grup de persones disposades a ser crítiques amb elles mateixes i amb la societat. D'aquesta manera, es pot treballar la situació de les integrants de la cooperativa.

En el cas de les dones, com les dades estadístiques mostren clarament, pateixen més risc de pobresa que els homes. Les condicions que tenen dins i fora del mercat de treball, són les que les porten a aquesta situació. Dins del mercat de treball veiem que tenen més temporalitat i parcialitat en els seus contractes, el que implica una menor retribució de les prestacions socials. També veiem com cobren menys pels mateixos llocs de treball, i que amb el *sostre de vidre* tenen més dificultat a accedir a espais de poder i decisió tot i estar més preparades que els homes ja que tenen més formació. Fora del mercat de treball veiem com consideren que tenen pitjor salut que els homes, menys temps lliure, i sobretot, més treballs no remunerats ni valorats. Aquests són els treballs domèstics i de cures, en que com s'ha pogut veure a través de les enquestes del temps que les tasques del sosteniment de la vida recauen principalment a elles. A la part teòrica també he volgut fer un incís sobre l'assetjament sexual, en aquest cas al lloc de feina, que pateixen les dones, ja que encara que no entra dins l'objecte d'estudi d'aquest treball, em sembla important remarcar que existeix i té unes conseqüències.

Per tant, si a les cooperatives de treball associat es té en compte aquesta situació en conjunt, poden tenir recursos per, en la mesura del que els sigui possible, combatre-la. És a dir, al ser un espai més democràtic que el mercat de treball tradicional, es poden proposar mesures i objectius amb perspectiva de gènere. Tot i així, com es pot veure a la teoria i a la pràctica, aquestes organitzacions tendeixen a ser petites, pel que significa que els seus recursos són més limitats.

Pel que fa l'estudi empíric, les conclusions generals reforcen la hipòtesis principal. Amb els indicadors quantitatius, podem veure com les dones tenen més presència que els homes i

trenquen la norma de la majoria d'homes amb relacions indefinides i jornada completa. És a dir, les dones tenen més presència en aquestes entitats i s'igualen amb els homes pel que fa al tipus de relació i jornada. Però per una altra banda, quan s'analitzen els contractes temporals i les jornades parcials, es compleixen les estadístiques comentades i tornen a ser majoria les dones amb aquestes condicions. Tot i així, cal remarcar que amb una menor mesura que en el mercat de treball tradicional.

Amb aquests indicadors quantitatius també podem veure com hi ha més dones que homes que elaboren el pla de gestió de l'empresa i l'aproven. Això ens indica que realment aquestes entitats són més democràtiques i les dones hi tenen accés, superant el *sostre de vidre* que hi ha al mercat tradicional. També veiem com la retribució que reben tant dones com homes és la mateixa per la mateixa tasca, així que podríem dir que la bretxa salarial, en aquesta mostra, no existeix. Pel que fa al tipus de feina que tenen els dos grups, tampoc es detecta una divisió sexual del treball accentuada.

Amb tot, els indicadors qualitatius són els que reforcen més la hipòtesis principal de que les cooperatives de treball associat poden utilitzar-se per combatre la feminització de la pobresa. Com s'ha comentat anteriorment, al ser espais democràtics, transparents i amb el principi de posar la vida al centre, tendeixen a valorar i tenir present la qualitat de la seva feina. Pel que fa al llenguatge inclusiu, veiem com a la majoria de casos estudiats es té en compte i fins i tot assolit, sobretot en el mitjà escrit. Aquest aspecte és important perquè significa que la situació de desavantatge de la dona es té present i s'ha plantejat de forma interna. Els indicadors amb millors resultats són el que millora les mesures establertes per llei pel que la conciliació entre la vida personal i la laboral, el que té en compte la revaloració o distribució de les tasques de cura i el del pla d'igualtat. D'aquí podem extreure doncs, que en aquestes cooperatives és una prioritat establir mesures per tal que les tasques de cura i la conciliació es posin al centre i tinguin certa importància. També és prioritat tenir unes mesures que fomentin les mateixes oportunitats entre dones i homes, minimitzant les seves desigualtats. Aquest punt és especialment important, ja que representa que no només tenen coneixement de la situació de la dona sinó que tenen voluntat per canviar-la a través de mesures que podem implementar. Que el millor indicador sigui el que valora la conciliació significa que posen les necessitat de les treballadores al centre, que donen importància al seu benestar i a la seva vida personal.

A continuació, els següents indicadors amb millor puntuació són el de les mesures del desenvolupament personal i professional, de promoció de la formació, i d'espai de resolució de conflictes i/o gestió emocional. És rellevant que aquest grup d'indicadors qualitatius estigui per darrera del grup anterior ja que els subjectes afavorits en aquest cas són dones i homes per igual. En canvi, en el grup anterior, el subjecte més afavorit eren les dones ja que els aspectes de les tasques de cura, al conciliació i les desigualtats recauen en major part a elles.

Els indicadors d'aquest segon bloc segons puntuació mitjana, també posen de manifest que les diferents cooperatives estudiades es preocupen pel desenvolupament de les seves treballadores, és a dir, que procuren que es sentin còmodes i realitzades, creant espais per resoldre els conflictes i potenciant el seu creixement personal i professional.

Finalment, podem veure com els indicadors qualitius amb pitjor resultat són el que analitza les relacions de poder i el de les mesures de promoció de la salut. Tot i ser les mitjanes més baixes, estem parlant de puntuacions relativament altes, ja que el primer indicador arriba quasi a la puntuació de set, i el segon a la puntuació de sis i mig. En aquest sentit, podríem interpretar que tenir mesures per promocionar la salut de les treballadores pot ser més complicat amb les dimensions petites que compta la mostra.

Així doncs, a través de les enquestes realitzades es pot reafirmar la hipòtesi inicial, tot i que amb matisos, ja que les limitacions d'aquestes organitzacions tampoc es poden perdre de vista.

BIBLIOGRAFIA

- Ajuntament de Barcelona. (2016). Estratègia contra la feminització de la pobresa i la precarietat a Barcelona. Recuperat de <http://ajuntament.barcelona.cat/premsa/wp-content/uploads/2016/06/Estrat%C3%A8gia-contra-la-feminitzaci%C3%B3-de-la-pobresa-DEF.pdf>
- Carrasco, C. et al. (2017). Economía feminista: desafíos, propuestas, alianzas. Barcelona: Entrepueblos/Entrepobles/Entrepobos/Herriarte
- Carrasco, C., et al. (2014). Con voz propia: La economía feminista como apuesta teórica y política. Madrid: La Oveja Roja
- Carrasco, I. et al. (2009). Diccionario de Economía Social. Madrid: Ecobook – Editorial del Economista
- Estivill, J. (2018). Invitació a l'Economia Solidària: Una visió des de Catalunya. Barcelona: Xarxa de l'Economia Solidària i Pol·len Edicions SCCL
- Fernández, A. & Miró, I. (2016). L'economia social i solidària a Barcelona. Barcelona: Ajuntament de Barcelona / ICG Marge, SL
- Fresnillo, I. (2018). Feminització de la pobresa. Eines 32, 69-76.
- Gabinet d'Estudis de la Cambra de Comerç de Barcelona. (2018). Indicador d'igualtat de gènere de Catalunya: Informe de resultats 2017. Recuperat de http://www.donaempresaeconomia.org/wp-content/uploads/2018/03/2018-02-05_Indicador-igualtat-de-genere-2017.pdf
- Institut Català de les Dones. (2018). Les dones a Catalunya 2018: Dades elaborades per l'Observatori de la Igualtat de Gènere. Recuperat de http://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/sensibilitzacio/dia_dones/2018/Dossier_estadistic_8M2018.pdf
- Irene González. (2018). Radiografies de la situació del dret a l'habitatge, la pobresa energètica i el seu impacte en la salut a Barcelona. Informe II: Perspectiva de gènere sobre el dret a l'habitatge i la pobresa energètica a Barcelona. Recuperat de <https://media-edg.barcelona.cat/wp-content/uploads/2018/12/17125435/estudi-genere-aspb-odesc-esf-alta.pdf>
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Recuperat de https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2007/03/28/pdfs/A01515-01548.pdf

Llei 5/2011, de 29 de març, d'Economia Social. Recuperat de <https://www.boe.es/boe/dias/2011/03/30/pdfs/BOE-A-2011-5708.pdf>

Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Recuperat de <http://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/6919/1436051.pdf>

Martín, I., Miró, I., Peñalver, A., Beltran, R., Cruz, T., Solidaridad Obrera & Cultura Obrera (2012). Fer el salt: cooperativisme i economia solidària: Aproximació, orientacions bàsiques i experiències actuals. Hospitalet de Llobregat: Comú/El Grillo Libertario

Pérez Orozco, A. (2012). Crisis multidimensional y sostenibilidad de la vida. Investigaciones Feministas 2011, 2, 29-53. https://doi.org/10.5209/rev_INFE.2011.v2.38603

REAS Red de redes. (2011). Carta de Principios de la Economía Solidaria. Recuperat de http://dev-economiasolidaria.devtopia.coop/sites/default/files/pages_attachments/CARTA_ECONOMIA_SOLIDARIA_REAS.pdf

Suriñach, R. (2017). Economies transformadores de Barcelona. Barcelona: Ajuntament de Barcelona

Weingärtner, J., Monasterio Martín, M. (2010). Poner la vida en el centro: respuestas del ecofeminismo y del decrecimiento a la UE. Recuperat de http://base.socioeco.org/docs/poner_la_vida_en_el_centro_julia_marta_.pdf

Xarxa d'Economia Solidària de Catalunya. (2018). Informe del mercat social 2018. Recuperat de http://mercatsocial.xes.cat/wp-content/uploads/sites/2/2016/04/informe-mercatsocial-2018_final.pdf

WEBGRAFIA

Generalitat de Catalunya. Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació. (2010). Enquesta de violència masclista a Catalunya. Resultats destacats. Desembre, 2010. Recuperat de http://interior.gencat.cat/web/.content/home/010_el_departament/publicacions/seguetat/estudis_i_enquestes/enquesta_de_violencia_masclista/Presentacio-RESULTATS_EVMC.pdf

Idescat. (2012). Enquesta de l'ús el temps 2010-2011. Principals resultats. Recuperat de <https://www.idescat.cat/cat/idescat/publicacions/cataleg/pdfdocs/eut-pr2010-11.pdf>

Observatori del Treball i Model Productiu. (2018). Fragments de coneixement. Evolució de la bretxa salarial de gènere 2008-2015. Recuperat de

<https://govern.cat/govern/docs/2018/02/21/12/16/003f8a08-654b-464e-9549-eade607b07b.pdf>

Observatori iQ. (2011). El tipus de llar condiciona el temps que les dones dediquen a la família. http://iqobservatori.org/el-tipus-de-llar-condiciona-la-dedicacio-de-temps-a-la-familia-femenina-pero-no-la-masculina/?_sf_s=familia

Observatori iQ. (2014). Desigualtats en l'Estat del benestar. Recuperat de http://iqobservatori.org/desigualtats-en-lestat-del-benestar/?_sf_s=atur

Observatori iQ. (2015). Ingressos desiguals segons el gènere i l'edat. Recuperat de http://iqobservatori.org/desigualtats-dedat-i-genere-en-els-ingressos/?_sf_s=renda+mitjana+anual

Observatori iQ. (2015). La meitat de les dones tenen ingressos insuficients. Recuperat de http://iqobservatori.org/la-meitat-de-les-dones-tenen-ingressos-insuficients/?_sf_s=ingressos

Observatori iQ. (2015). No em trobo bé! Recuperat de <http://iqobservatori.org/no-em-trobo-be/>

Observatori iQ. (2015). Pobresa a les llars i persones pobres. Recuperat de <http://iqobservatori.org/pobresa-a-les-llars-i-persones-pobres/>

Observatori iQ. (2016). Més nivell d'estudis, sobretot de les dones. Recuperat de <http://iqobservatori.org/mes-nivell-destudis-sobretot-de-les-dones/>

Observatori iQ. (2017). Crisi, austeritat i ocupació. Catalunya 20187. Recuperat de http://iqobservatori.org/crisi-austeritat-i-ocupacio-catalunya-2006-2016/?_sf_s=desocupacio

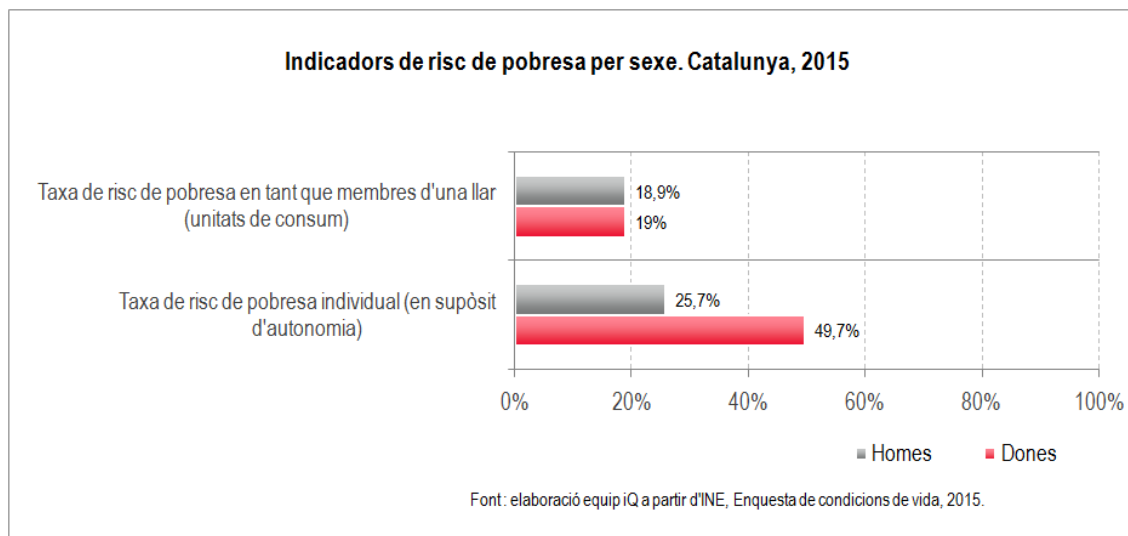
Observatori iQ. (2017). L'abast de la jornada parcial. Recuperat de http://iqobservatori.org/labast-de-la-jornada-parcial/?_sf_s=contracte

Observatori iQ. (2017). L'estabilitat a la feina. Recuperat de <http://iqobservatori.org/lestabilitat-a-la-feina/>

Observatori iQ. (2017). Raons per renunciar a l'activitat econòmica. Recuperat de <http://iqobservatori.org/raons-per-a-renunciar-a-lactivitat-economica/>

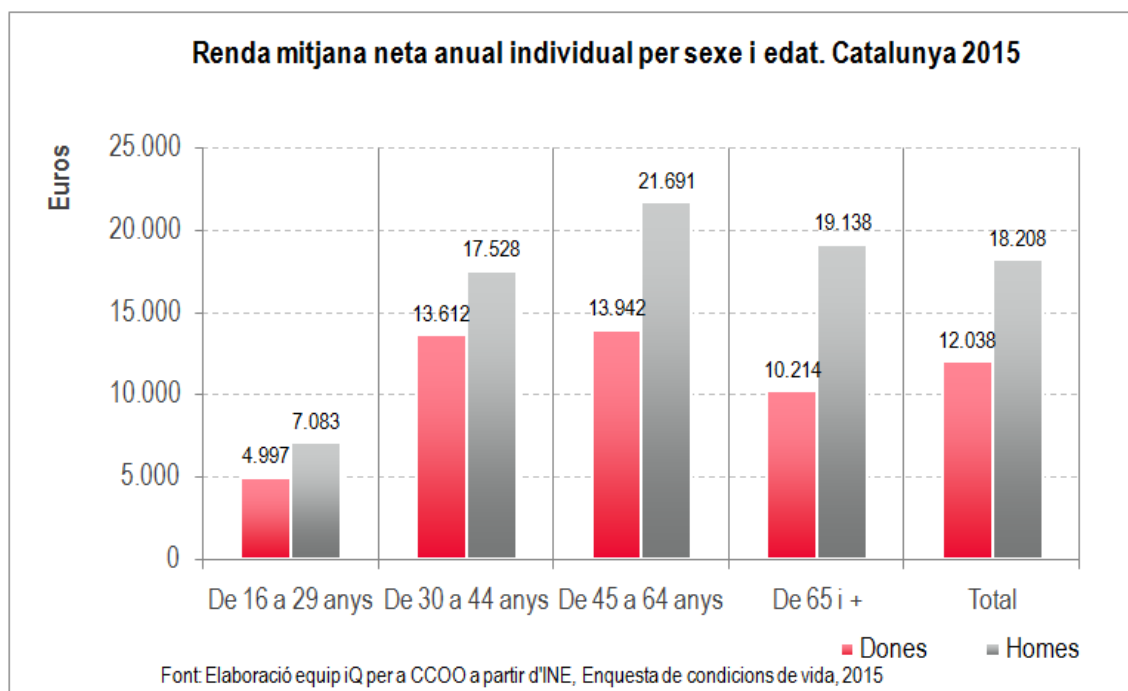
ANNEX 1

Gràfic 1



Font: Elaboració equip iQ per a ccoo a partir d'INE, Enquesta de condicions de vida 2015.

Gràfic 2



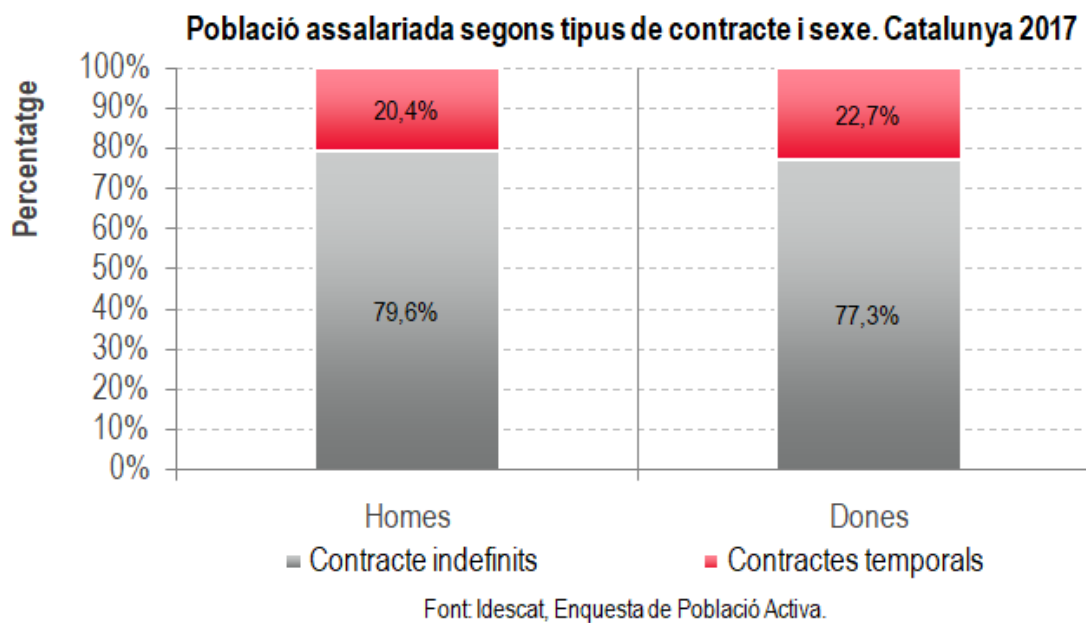
Font: Elaboració equip iQ per a CCOO a partir d'INE, Enquesta de condicions de vida, 2015.

Gràfic 3



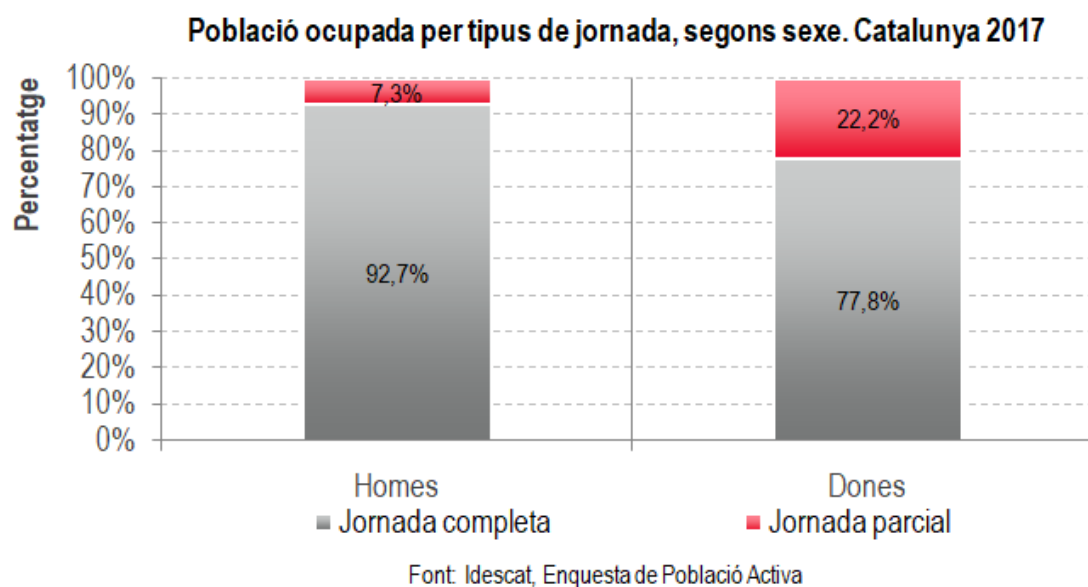
Font: Equip iQ obtingut de l'Idescat, Enquesta de Població Activa de l'INE.

Gràfic 4



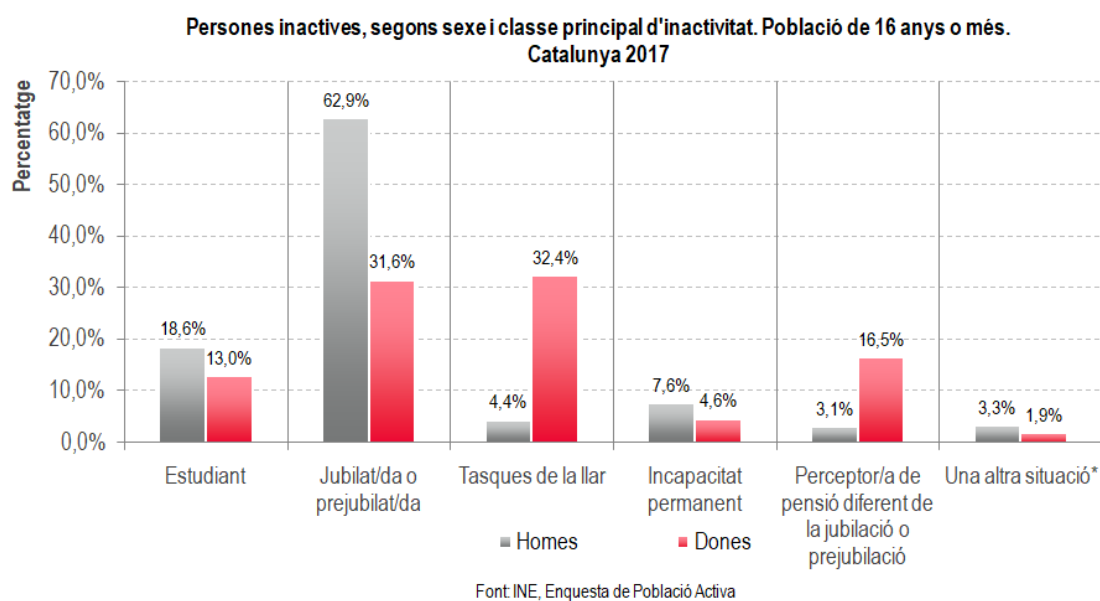
Font: Equip iQ obtingut de l'Idescat, Enquesta de Població Activa.

Gràfic 5



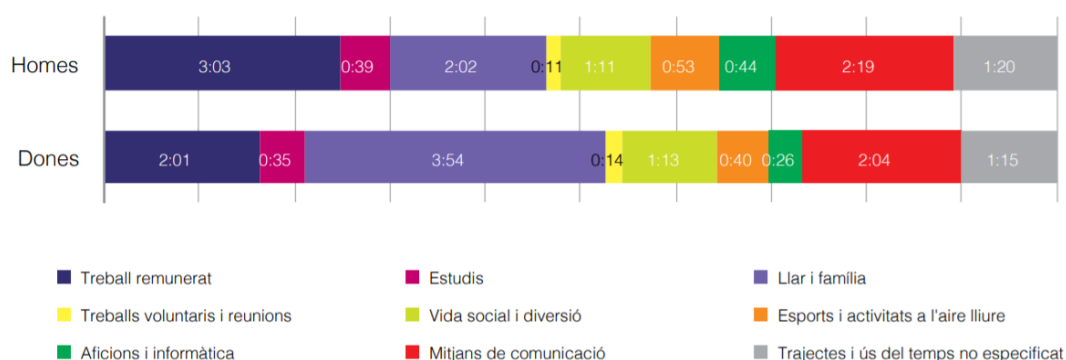
Font: Equip iQ obtingut de l'Idescat, Enquesta de Població Activa.

Gràfic 6



Font: Equip iQ obtingut de l'INE, Enquesta de Població Activa.

Gràfic 7 – Activitats diàries en un dia mitjà per sexe. Catalunya, 2010-2011



Nota: S'ha extret el temps de cures personals

Font: Idescat. Enquesta de l'Ús del Temps. Principals resultats. 2010-2011.

Gràfic 8

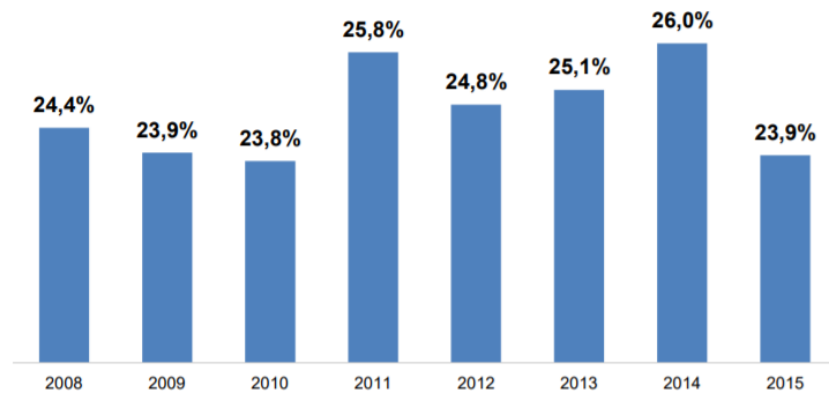
	Dones	Homes
Activitats culinàries	1:30	0:25
Manteniment de la llar	0:55	0:14
Confecció i manteniment de la roba	0:26	0:01
Jardineria i atenció als animals	0:07	0:13
Construcció i reparacions	0:01	0:06
Compres i serveis	0:35	0:20
Atenció nens i nenes	0:24	0:11
Ajudes a persones adultes membres de la llar	0:03	0:02
Ajudes informals a altres llars	0:10	0:05

Font: Idescat, INE, Enquesta de l'ús del Temps, 2002-2003.

Gràfic 9

Catalunya – Bretxa salarial de gènere en el guany brut anual mitjà

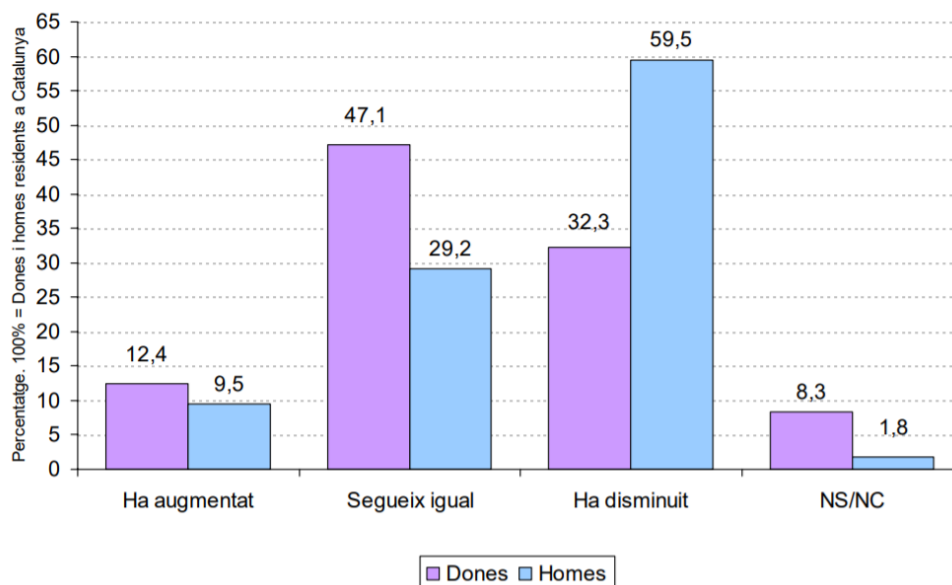
2008 – 2015



Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de dades de l'Enquesta anual d'estructural salarial (INE)

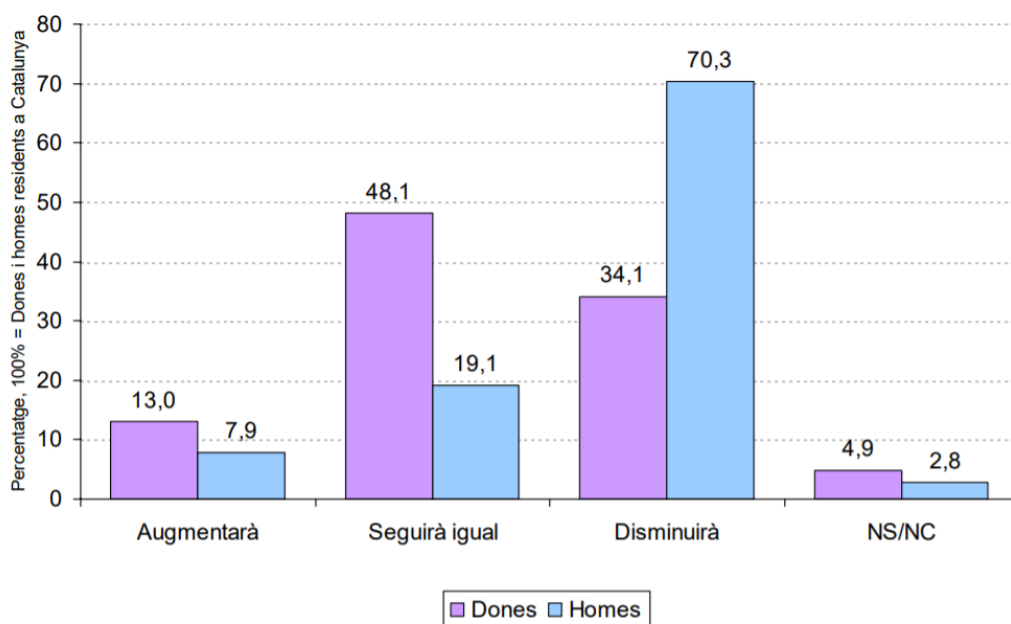
Font: Observatori del Treball i Model Productiu. Evolució de la bretxa salarial de gènere 2008—2015.

Gràfic 10



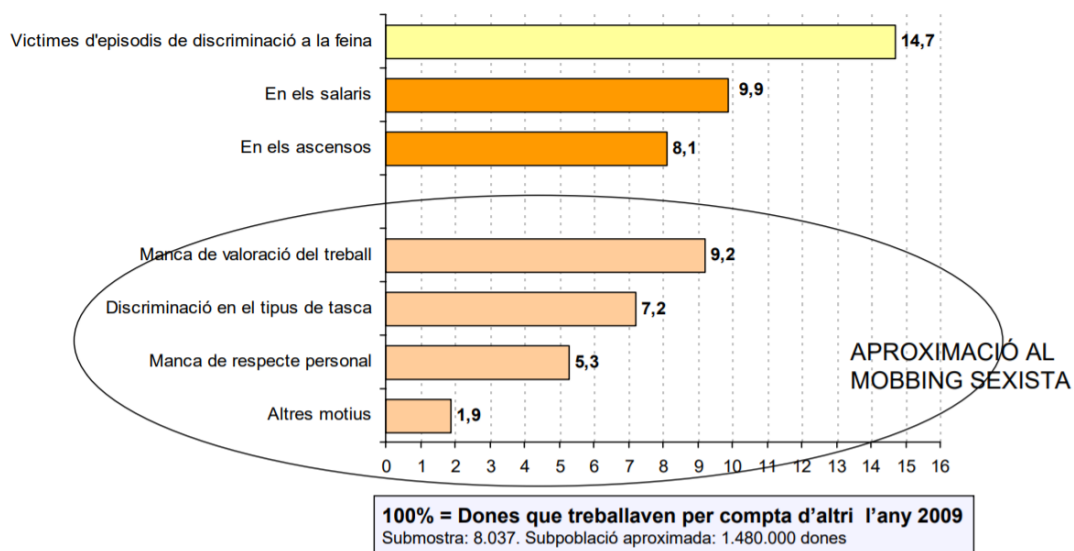
Font: Generalitat de Catalunya. Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació. Enquesta de violència masclista a Catalunya.

Gràfic 11



Font: Generalitat de Catalunya. Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació. Enquesta de violència masclista a Catalunya.

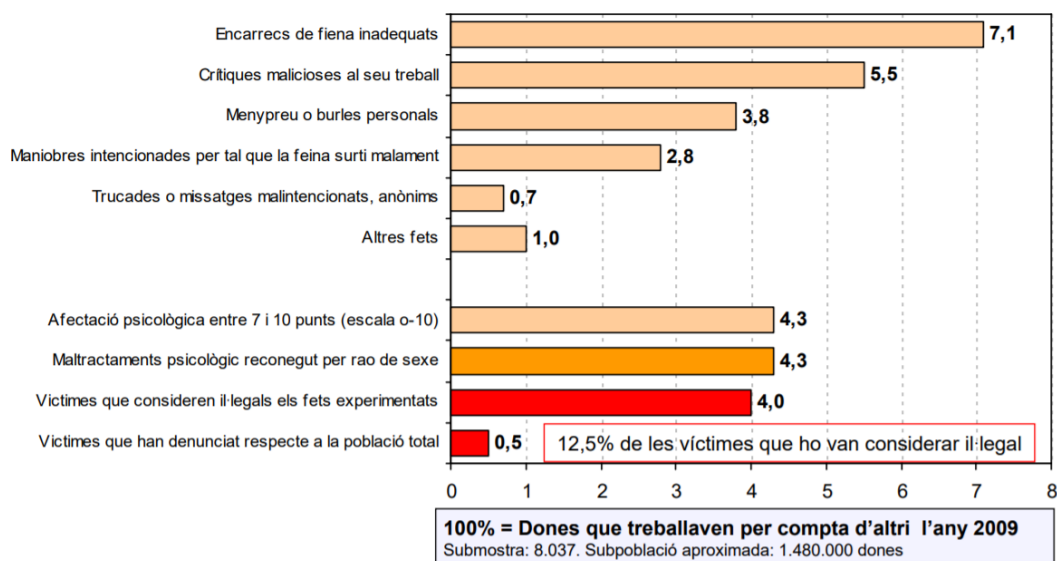
Gràfic 12



Font: Generalitat de Catalunya. Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació. Enquesta de violència masclista a Catalunya.

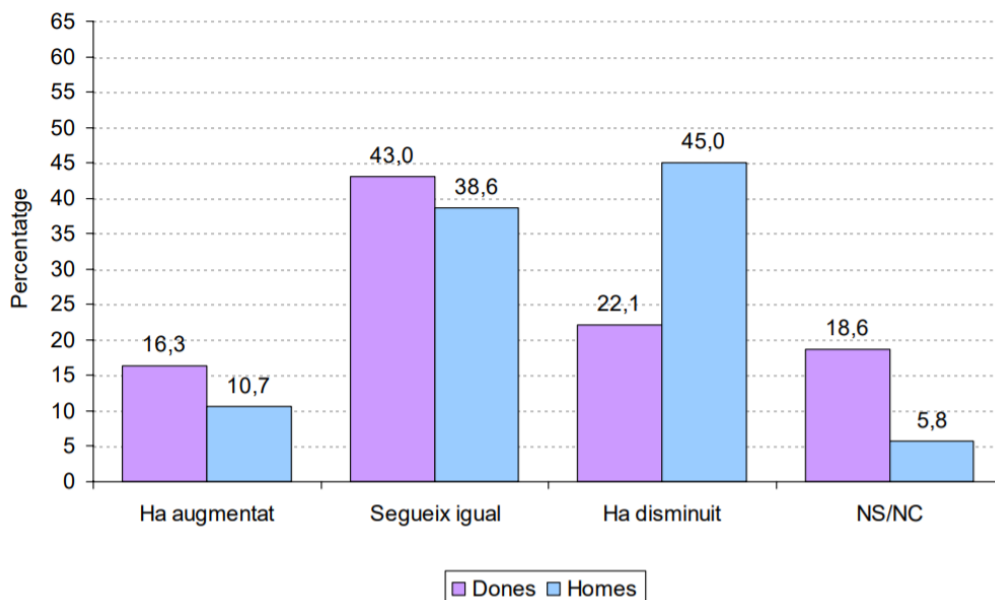
Gràfic 13

Percentatge de dones que es consideren maltractades a la feina per raó de sexe



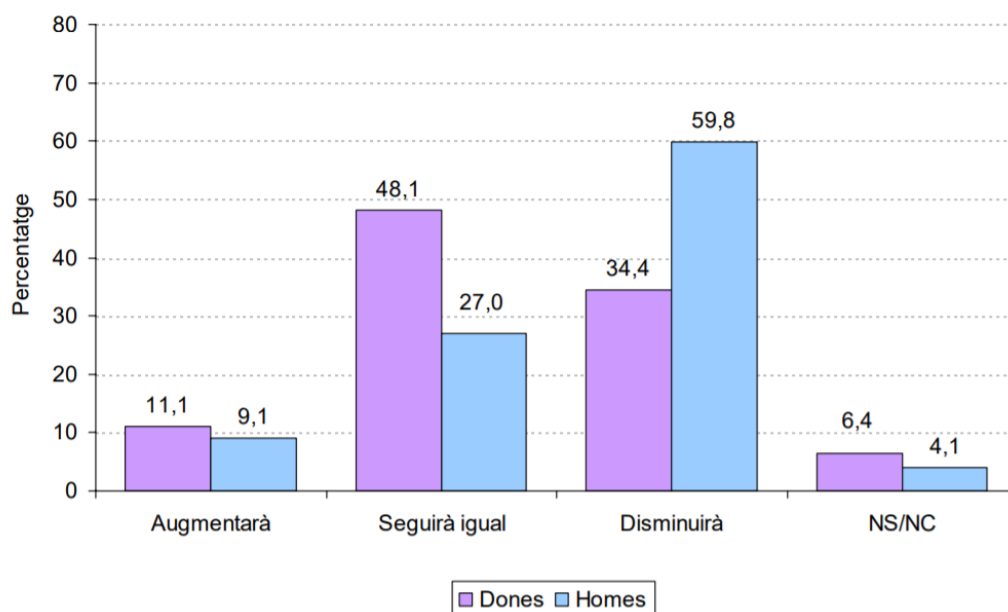
Font: Generalitat de Catalunya. Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació.
Enquesta de violència masclista a Catalunya.

Gràfic 14



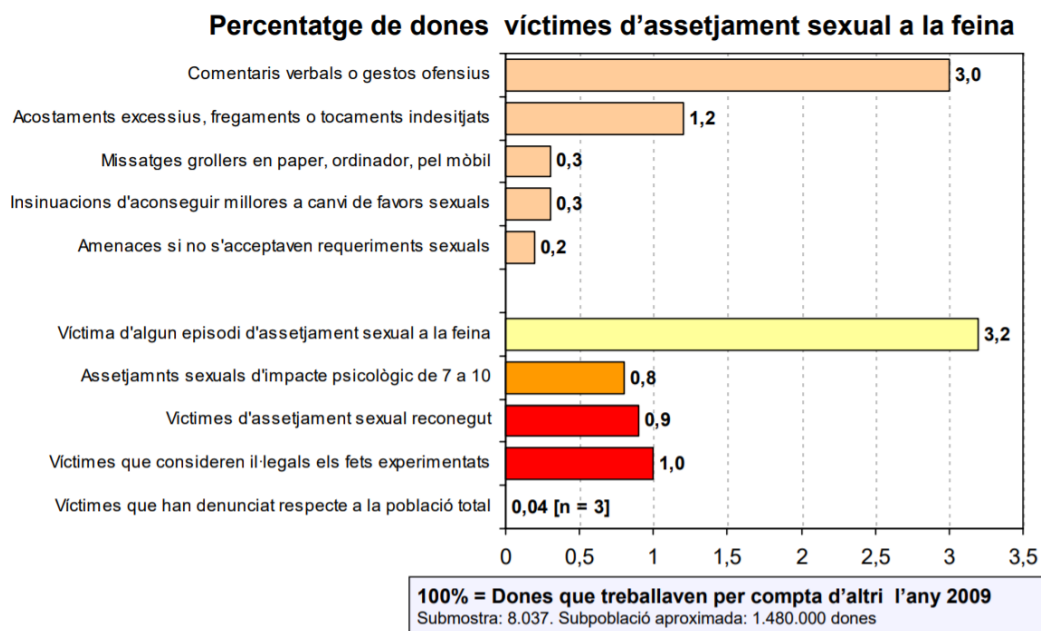
Font: Generalitat de Catalunya. Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació.
Enquesta de violència masclista a Catalunya.

Gràfic 15



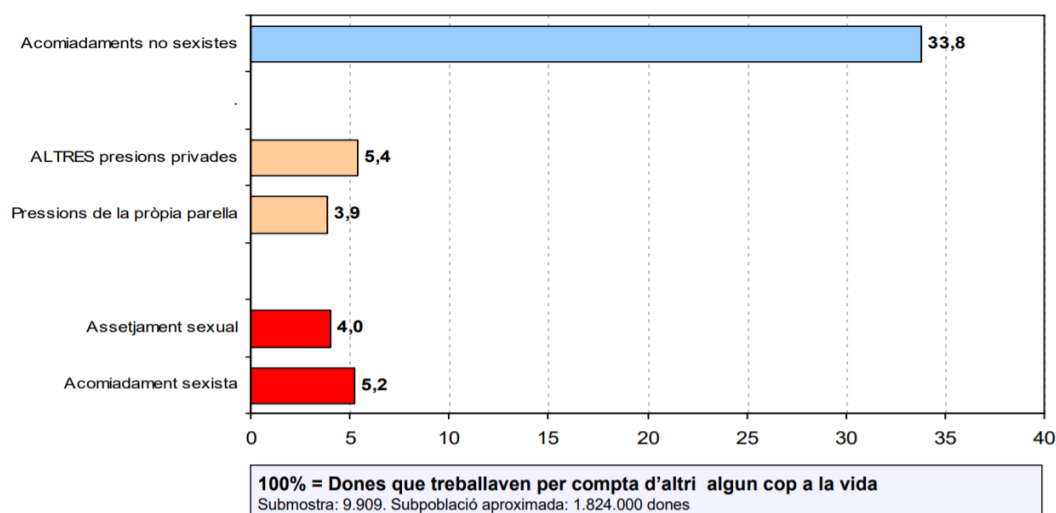
Font: Generalitat de Catalunya. Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació. Enquesta de violència masclista a Catalunya.

Gràfic 16



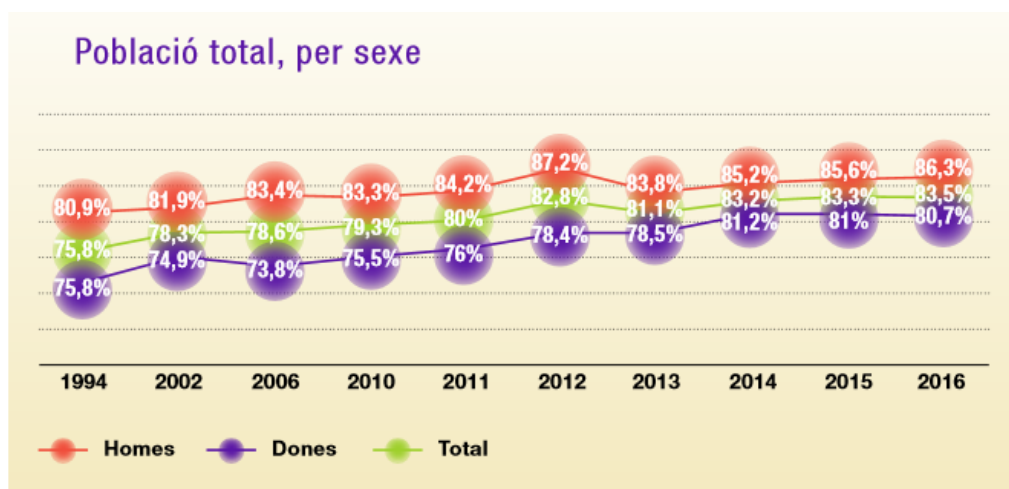
Font: Generalitat de Catalunya. Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació. Enquesta de violència masclista a Catalunya.

Gràfic 17



Font: Generalitat de Catalunya. Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació. Enquesta de violència masclista a Catalunya.

Gràfic 18 – Percepció positiva de l'estat de salut



Font: Enquesta de Salut de Catalunya 2016 (ESCA)

Font: Dossier estadístic. Les dones a Catalunya 2018. Dades elaborades per l'Observatori de la Igualtat de Gènere. Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones.

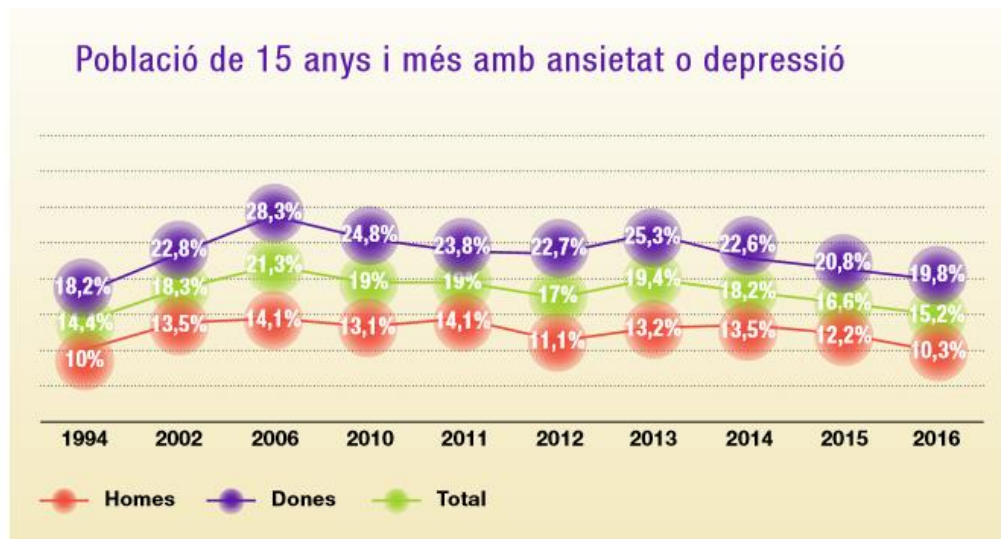
Gràfic 19 – Dolor o malestar



Font: Enquesta de Salut de Catalunya 2016 (ESCA)

Font: Dossier estadístic. Les dones a Catalunya 2018. Dades elaborades per l'Observatori de la Igualtat de Gènere. Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones.

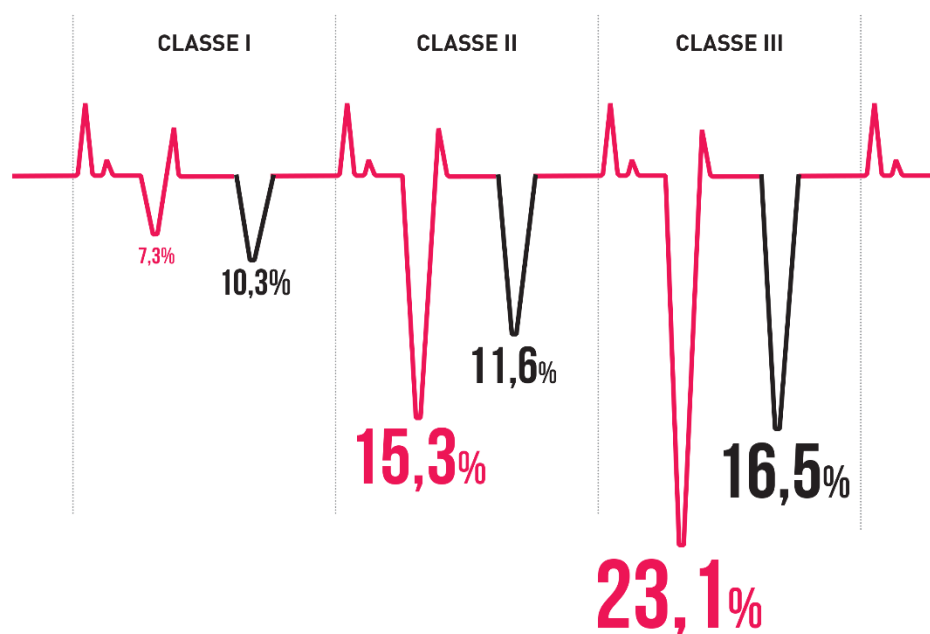
Gràfic 20 – Ansietat o depressió



Font: Enquesta de Salut de Catalunya 2016 (ESCA)

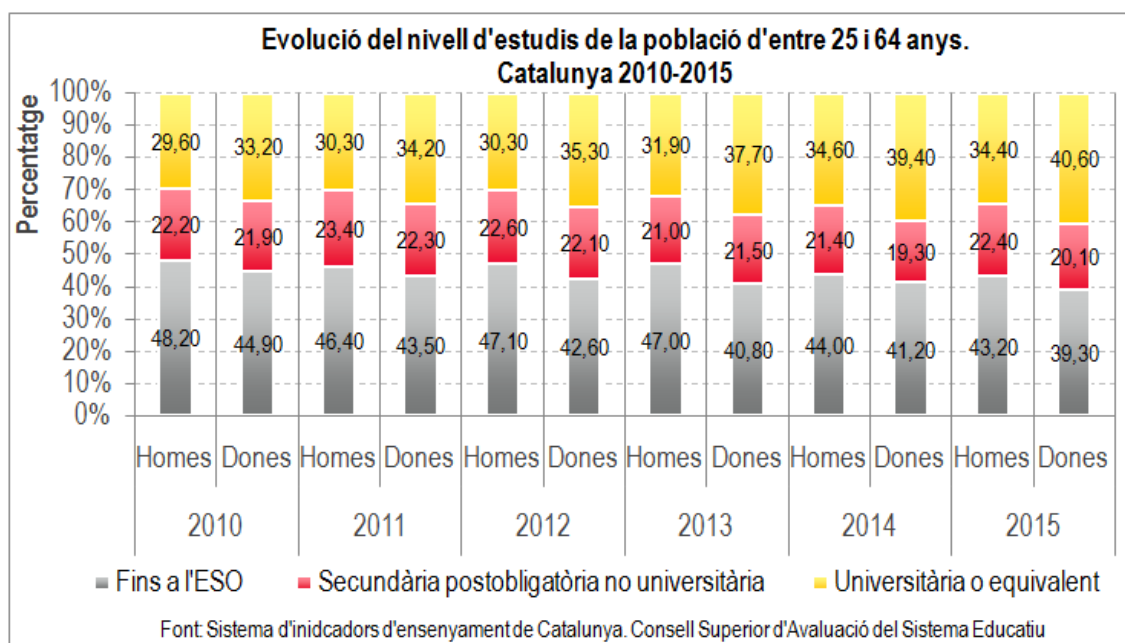
Font: Dossier estadístic. Les dones a Catalunya 2018. Dades elaborades per l'Observatori de la Igualtat de Gènere. Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones.

Gràfic 21



Font: Elaboració equip IQ a partir de l'Enquesta de Salut de Catalunya, 2015. Departament de Salut, Generalitat de Catalunya.

Gràfic 22

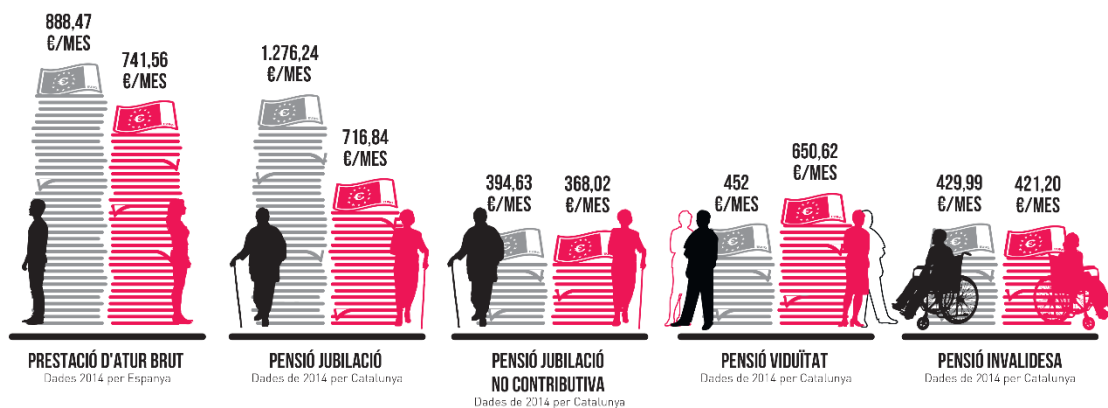


Font: Equip iQ obtingut de la Generalitat de Catalunya, Indicadors de l'ensenyament, 2016.

Gràfic 23

DESIGUALTATS EN L'ESTAT DEL BENESTAR

Transferències econòmiques de l'Estat per sexe



Font: elaboració equip IQ a partir d'Idescat, Departament de Benestar Social i Ciutadania i Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social.
Disseny: Cori Comajuncosa | www.ccdesign.org

www.iqobservatori.org

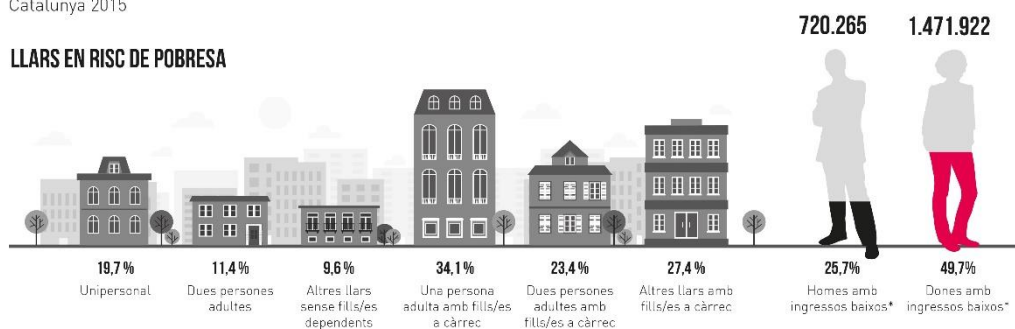
Font: Equip iQ obtingut de la Seguretat Social i Idescat.

Gràfic 24

DESIGUALTATS EN LA POBRESA

Incidència del risc de pobresa en diferents tipus de llar i persones amb rendes baixes*. Catalunya 2015

LLARS EN RISC DE POBRESA



*Ingressos menys de 9776€ anuals: líndar de pobresa en suïssat i autonomia.

Font: Elaboració equip IQ a partir d'INE, Enquesta de Condicions de Vida 2015.
Disseny: www.ccdesign.org

www.iqobservatori.org

Font: Equip iQ obtingut de l'INE, Enquesta de condicions de vida, 2015.

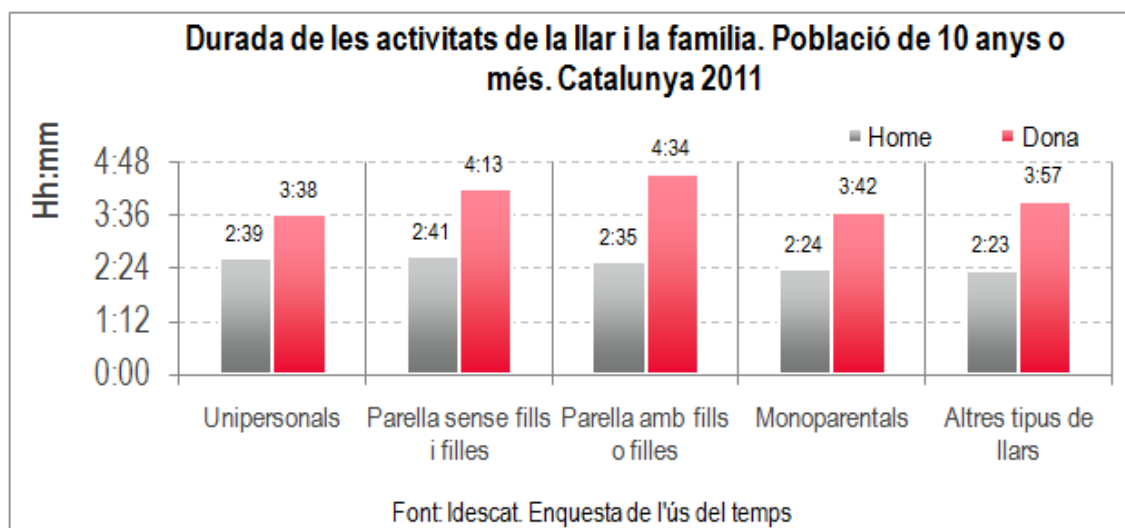
Gràfic 25 – Nucli monoparentals segons sexe i edat

Nuclis monoparentals segons sexe i edat. Catalunya. 2007			
	Homes	Dones	Total
Menys de 40 anys	..	28,8	30,7
De 40 a 64 anys	19,9	108,1	128,0
De 65 anys i més	15,6	81,3	96,9
Total	37,5	218,2	255,6

Unitats: Milers.
Font: Idescat. Enquesta demogràfica.
(..) Dada confidencial, amb baixa fiabilitat o no disponible.

Font: Institut d'Estadística de Catalunya.

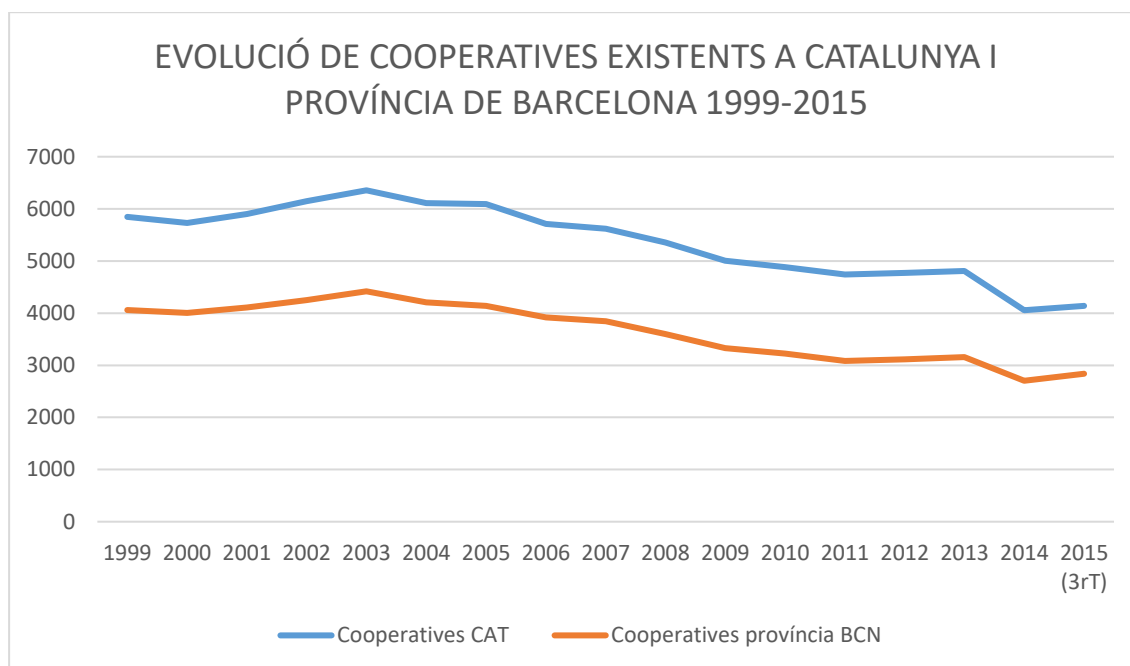
Gràfic 26



Font: Equip iQ obtingut de l'Idescat, enquesta de l'ús del temps.

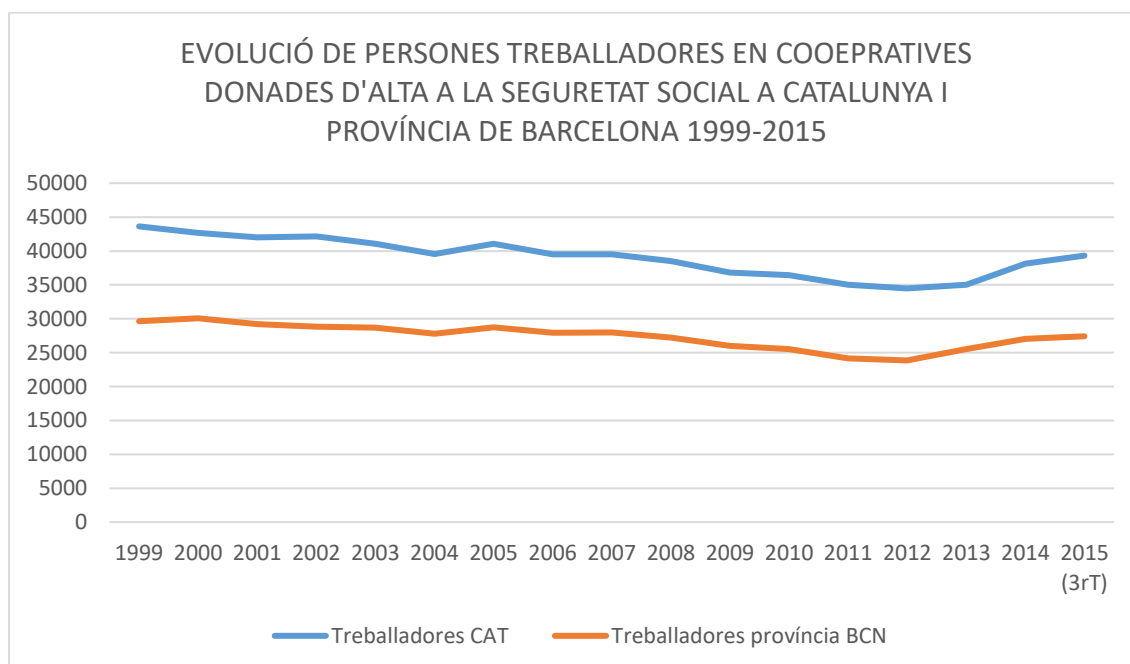
ANNEX 2

Gràfica 1



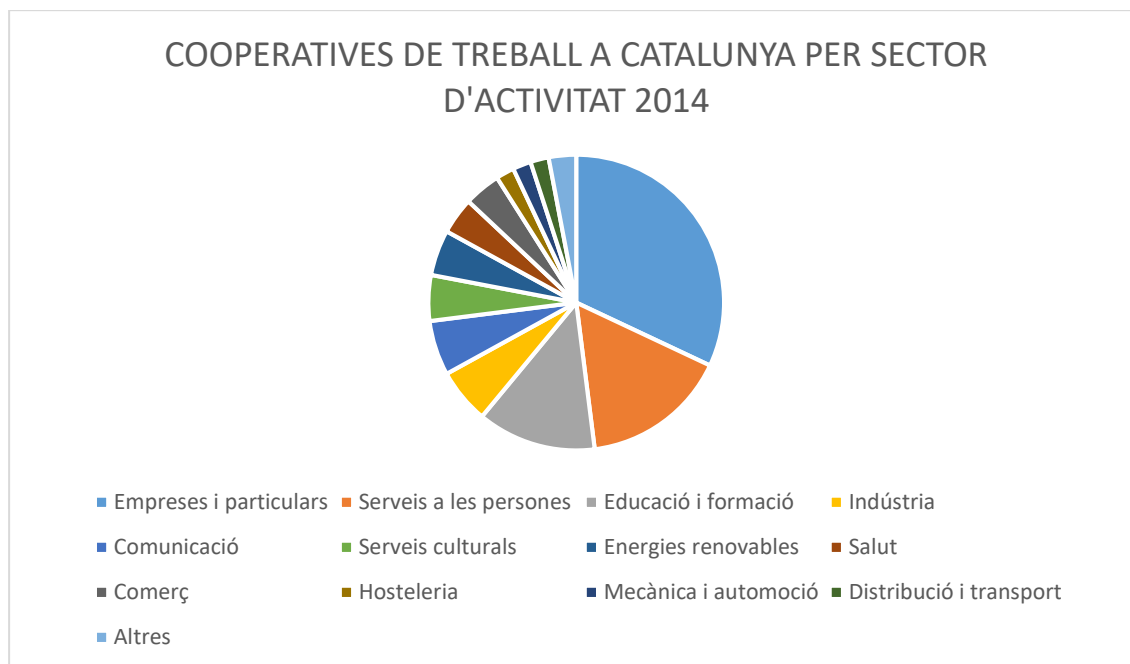
Font: *L'economia social i solidària a Barcelona* a partir de les dades del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, 2015

Gràfica 2



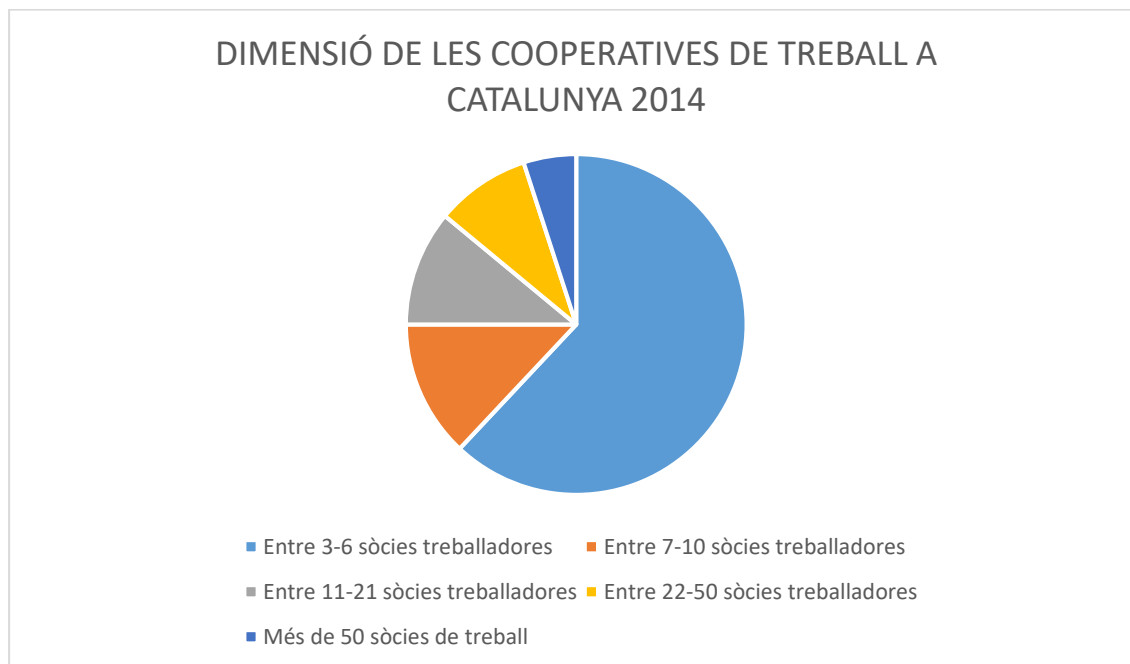
Font: *L'economia social i solidària a Barcelona* a partir de les dades del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, 2015

Gràfica 3



Font: *L'economia social i solidària a Barcelona* a partir de les dades del Baròmetre Cooperatiu, 2015.

Gràfica 4



Font: *L'economia social i solidària a Barcelona* a partir de les dades del Baròmetre Cooperatiu, 2015.

ANNEX 3 – RESULTATS

Indicadors quantitatius

	Membres de l'organització		Persones sòcies treballadores		Altres persones associades		Número contractes indefinits		Número contractes temporals		Jornada completa		Jornada parcial		Elaboració pla		Aprovació pla		Preu brut hora treballada	
	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H		
C1	Barabara Eduació	6	0	4	0	0	0	4	0	2	0	5	0	1	0	5	0	6	0	12,5
C2	Biciclot	9	10	4	5	5	5	5	7	3	3	5	8	3	3	3	9	10	7,29 – 8,93 (HiD)	
C3	Colectic	+10	9	+10	9	0	0	+10	8	3	1	+10	9	2	0	3	1	+10	8	18,79
C4	Facto assessors	6	7	1	2	0	0	3	4	1	0	3	7	2	0	1	2	1	2	80
C5	Ilabso	1	2	0	2	1	0	0	2	0	0	1	0	1	0	1	2	1	2	27
C6	Inxoop*	+10	+10	+10	+10	+10	+10	+10	+10	+10	+10	+10	+10	+10	+10	+10	+10	10	No distinció	
C7	Integral	18	11	15	9			16	9	2	2			2	0	Total 27			+10% mitja	
C8	La carbonera	2	1	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2	1	2	1	7
C9	La inexplicable	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	2	0	1200nets 40hset
C10	La sargantana	3	4	1	1	+10	+10	2	4	1	0	1	1	2	3	1	1	1	1	12,5
C11	Lacol	6	8	6	8			6	7	0	0	4	4	2	4	6	8	6	8	7,5
C12	L'esguard	+10	10	5	2	+10	8	+10	10	0	0	1	0	+10	10	1	0	5	2	10,08
C13	Nus	4	0	4	0	10	5	4	0	1	1	2	1	3	0	4	0	4	0	7,40
C14	Zumzeig	+10	+10	2	4			1	4							1	1	+10	+10	9,10
C15	Anònima	5	3	5	3	0	0	5	3	0	0	5	3	0	0	5	3	5	3	12

Font: elaboració pròpia

* Mantenien la proporció de 85% dones i 15% homes es tots els estadis de la cooperativa (equip directiu, equip d'estructura i equip dels diferents més de 150 serveis que gestionen)

Indicadors qualitatius

		Llenguatge escrit inclúsiu	Llenguatge oral inclúsiu	Pla d'igualtat	Revaloració o redistribució de les tasques de cura	Anàlisi de les dinàmiques de poder	Mesures millora per llei conciliació	Mesures promoció salut	Mesures promoció formació	Desenvolupament personal i professional	Espai resolució conflictes i/o gestió emocional
C1	Barabara Eduació	9	9	9	10	9	10	7	10	10	10
C2	Biclot	7	6	9	6	7	10	9	8	8	6
C3	Colectic	10	10	8	10	10	10	7	9	8	10
C4	Facto assessors	8	6	9	8	9	8	7	9	9	8
C5	llabso	8	8	2	10	0	8	8	10	10	8
C6	Incoop	8	7	8	6	6	9	9	8	8	6
C7	Integral	5	5	10	10	10	10	8	10	10	10
C8	La carbonera	10	10	9	9	9	8	8	8	8	9
C9	La inexplicable	10	10	8	5	7	8	2	5	5	8
C10	La sargantana	7	8	8	10	10	9	6	7	9	8
C11	Lacol	7	7	7	5	5	7	5	3	5	3
C12	L'esguard	10	10	7	10	7	10	7	10	10	10
C13	Nus	9	7	10	9	9	9	7	9	8	10
C14	Zumzeig	10	10	7	5	5	10	7	7	7	5
C15	Anònima	0	0	10	10	0	10	0	0	0	0

Pregunta tasques (indicador quantitatiu):

C1: "... Però en general potenciem un lideratge col·lectiu en tots els projectes aprofitant les capacitats i competències de cadascuna, no tenim direcció és a dir, que el control dels recursos i els espais de decisió són compartits i col·lectius. Totes som dones"

C2: "Tasques d'instructors/es, producció, mecànica de bici: homes i dones; tasques de coordinació, organització: homes i dones"

C3: "tasques tècniques (dones i homes), tasques educatives (dones i homes), tasques de gestió administrativa (dones)"

C4: "tots fem la mateixa tasca, els membres de consultoria, plans de viabilitat..., i els membres de comptabilitat, les tasques corresponents." C5: "Tots ho fem tot, som poquets"

C6: "Incoop mantenim la proporció de 85% dones i 15% homes en tots els estadis de la cooperativa (equip directiu, equip d'estructura i equips dels diferents més de 150 serveis que gestionem"

C7: "persones consultores, tècniques i auxiliars, no hi ha cap distinció per gènere"

C8: "1 dona a jornada completa s'encarrega del funcionament de la llibreria, 1 dona a mitja jornada s'encarrega de la programació i les xarxes socials"

C9: "totes dues fem les tasques de gestió, administració i atenció de la llibreria"

C10: "cuiners homes, servei de sala homes i dones, feines del camp homes i dones, feina tècnica homes i dones"

C11: no informació

C12: "monitors, coordinadors, suport pedagògic, administració i gestió"

C13: no informació

C14: "dones: presidència, cap de comunicació, programació cultural; homes: secretaria, comptabilitat/finances, programació cultural, atenció a la base social i al públic"

C15: "Disseny i comunicació 5 dones 1 homes – Altres 2 homes"

ANNEX 5 - INDICADORS QUALITATIUS

0- No es té en compte, 2- S'ha plantejat, 5- S'està començant a treballar, 7- Fa temps que ho treballem, 10- Assolit.

Taula 1. Llenguatge escrit inclusiu

		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
C1	Barabara Eduació											
C2	Biciclot											
C3	Colectic											
C4	Facto assessors											
C5	Ilabso											
C6	Incoop											
C7	Integral											
C8	La carbonera											
C9	La inexplicable											
C10	La sargantana											
C11	Lacol											
C12	L'esguard											
C13	Nus											
C14	Zumzeig											
C15	Anònima											

Font: elaboració pròpia

Taula 2. Llenguatge oral inclusiu

		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
C1	Barabara Eduació											
C2	Biciclot											
C3	Colectic											
C4	Facto assessors											
C5	Ilabso											
C6	Incoop											
C7	Integral											
C8	La carbonera											
C9	La inexplicable											
C10	La sargantana											
C11	Lacol											
C12	L'esguard											
C13	Nus											
C14	Zumzeig											
C15	Anònima											

Font: elaboració pròpia

Taula 3. Pla d'igualtat

		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
C1	Barabara Eduació											
C2	Biciclot											
C3	Colectic											
C4	Facto assessors											
C5	Ilabso											
C6	Incoop											
C7	Integral											
C8	La carbonera											
C9	La inexplicable											
C10	La sargantana											
C11	Lacol											
C12	L'esguard											
C13	Nus											
C14	Zumzeig											
C15	Anònima											

Font: elaboració pròpia

Taula 4. Revaloració o distribució de les tasques de cura

		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
C1	Barabara Eduació											
C2	Biciclot											
C3	Colectic											
C4	Facto assessors											
C5	Ilabso											
C6	Incoop											
C7	Integral											
C8	La carbonera											
C9	La inexplicable											
C10	La sargantana											
C11	Lacol											
C12	L'esguard											
C13	Nus											
C14	Zumzeig											
C15	Anònima											

Font: elaboració pròpia

Taula 5. Anàlisi de les dinàmiques de poder

		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
C1	Barabara Eduació											
C2	Biciclot											
C3	Colectic											
C4	Facto assessors											
C5	Ilabso											
C6	Incoop											
C7	Integral											
C8	La carbonera											
C9	La inexplicable											
C10	La sargantana											
C11	Lacol											
C12	L'esguard											
C13	Nus											
C14	Zumzeig											
C15	Anònima											

Font: elaboració pròpia

Taula 6. Mesures millora per llei conciliació

		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
C1	Barabara Eduació											
C2	Biciclot											
C3	Colectic											
C4	Facto assessors											
C5	Ilabso											
C6	Incoop											
C7	Integral											
C8	La carbonera											
C9	La inexplicable											
C10	La sargantana											
C11	Lacol											
C12	L'esguard											
C13	Nus											
C14	Zumzeig											
C15	Anònima											

Font: elaboració pròpia

Taula 7. Mesures promoció salut

		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
C1	Barabara Eduació											
C2	Biciclot											
C3	Colectic											
C4	Facto assessors											
C5	Ilabso											
C6	Incoop											
C7	Integral											
C8	La carbonera											
C9	La inexplicable											
C10	La sargantana											
C11	Lacol											
C12	L'esguard											
C13	Nus											
C14	Zumzeig											
C15	Anònima											

Font: elaboració pròpia

Taula 8. Mesures promoció formació

		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
C1	Barabara Eduació											
C2	Biciclot											
C3	Colectic											
C4	Facto assessors											
C5	Ilabso											
C6	Incoop											
C7	Integral											
C8	La carbonera											
C9	La inexplicable											
C10	La sargantana											
C11	Lacol											
C12	L'esguard											
C13	Nus											
C14	Zumzeig											
C15	Anònima											

Font: elaboració pròpia

Taula 9. Desenvolupament personal i professional

		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
C1	Barabara Eduació											
C2	Biciclot											
C3	Colectic											
C4	Facto assessors											
C5	Ilabso											
C6	Incoop											
C7	Integral											
C8	La carbonera											
C9	La inexplicable											
C10	La sargantana											
C11	Lacol											
C12	L'esguard											
C13	Nus											
C14	Zumzeig											
C15	Anònima											

Font: elaboració pròpia

Taula 10. Espai resolució conflictes i/o gestió emocional

		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
C1	Barabara Eduació											
C2	Biciclot											
C3	Colectic											
C4	Facto assessors											
C5	Ilabso											
C6	Incoop											
C7	Integral											
C8	La carbonera											
C9	La inexplicable											
C10	La sargantana											
C11	Lacol											
C12	L'esguard											
C13	Nus											
C14	Zumzeig											
C15	Anònima											

Font: elaboració pròpia

