



**Guia per incloure la interseccionalitat
a les cooperatives de Catalunya**

Com poden ser més inclusives les cooperatives de Catalunya?

diversitas

 **almena**
cooperativa feminista

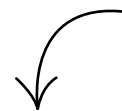
 **COOPERATIVA
LA TREGUA**

l'orca
COMUNICACIÓ

 **teb** • 100% capaces

Aquest projecte està finançat per L'Empenta, ajuts al foment de la intercooperació* com a entitat que dona suport al projecte i/o acció.

 **Cooperatives
de Treball**



Aquesta guia és interactiva, és a dir, et permet clicar, triar i accedir als continguts de manera més fàcil. Pots anar a qualsevol apartat de la guia des de l'índex. També pots tornar a l'índex des de qualsevol pàgina.

Crèdits

1a Edició

Barcelona, desembre 2025

Elaboració:

Institut Diversitas SCCL

Validació:

Cooperativa La Tregua

Almena Cooperativa Feminista

TEB Grup Cooperatiu

Edició en lectura fàcil:

TEB Grup Cooperatiu

Maquetació, disseny i estratègia de difusió:

L'Orca comunicació

Finançament:

**Programa Empenta, de la Federació
de Cooperatives de Treball de Catalunya (FCTC)**



Aquesta guia
s'ha adaptat a
Lectura Fàcil.

Índex

1.	Introducció	Pàgina 5
2.	Glossari	Pàgina 12
3.	Conceptes clau	Pàgina 29
3.1.	Interseccionalitat	Pàgina 30
3.2.	Tractar tothom igual i sense discriminació	Pàgina 41
3.3.	Accions per fer que hi hagi igualtat	Pàgina 45

4.

Com aplicar la interseccionalitat a les cooperatives

Pàgina 47

4.1. Contractació – Com donar oportunitats i ser justes Pàgina 50

4.2. Conciliació – Compaginar feina i vida personal Pàgina 56

4.3. Participació – Com garantir que tothom pugui participar Pàgina 63

4.4. Comunicació – Com informar de manera inclusiva Pàgina 70

5.

Preguntes perquè les cooperatives valorin si apliquen la interseccionalitat

Pàgina 78

5.1. Objectiu Pàgina 79

5.2. Instruccions per fer els qüestionaris Pàgina 80

5.3. Llista d'autoavaluació Pàgina 82

5.4. Resum de resultats del qüestionari Pàgina 89

5.5. Indicacions per entendre els resultats Pàgina 90

1

Introducció

Per què fem aquesta guia?

A les cooperatives hi ha persones molt diferents. Cadascuna pot viure situacions desiguals per motius com:



Pel seu gènere: com les dones o les **persones no binàries**.



Pel país d'on venen: com les persones immigrades.



Per si tenen una discapacitat: com una persona amb dificultats per caminar o per entendre texts complicats.



Per l'edat: com les persones joves o grans.



Per la classe social: com les persones que tenen pocs diners o treballs poc estables.



Per com s'identifiquen: com les persones **LGTBI+**.

Persones no binàries:

Persones que no se senten identificades com a dona o home. Bi significa dos; és a dir, dos gèneres, home i dona.

LGTBI+:

És el nom que s'utilitza per referir-se al col·lectiu de persones Lesbianes, Gais, Transexuals, Bisexuals, Intersexuals i qualsevol altre tipus d'orientació sexual o identitat de gènere.

A vegades, una mateixa persona viu més d'una d'aquestes situacions.

Per exemple:

una dona immigrada
amb discapacitat.

Això fa que tingui més problemes
per participar a la cooperativa.

Això es diu **interseccionalitat**.

La interseccionalitat ens ajuda a entendre que hi ha persones que viuen més d'una desigualtat a la vegada, i això fa que tinguin més problemes per participar o sentir-se bé a la cooperativa.

Amb aquesta guia volem ajudar les cooperatives a ser més justes i igualitàries.

Això vol dir canviar algunes normes, maneres de fer i maneres de decidir, perquè tothom se senti part del projecte de la cooperativa.

Les persones que han estat socialment excloses han de poder participar i sentir-se ben vingudes com la resta.

Així, les cooperatives poden transformar la societat i fer que la diversitat sigui una riquesa, no un problema.

Com s'ha fet aquesta guia?

Aquesta guia s'ha fet entre 5 cooperatives que han treballat juntes:

- **Institut Diversitas**
- **Almena Cooperativa Feminista**
- **Cooperativa La Tregua**
- **L'Orca Comunicació**
- **Grup Cooperatiu TEB**

Aquesta guia s'ha treballat de manera feminista.

Un dels valors del feminisme és treballar en equip i que tothom pugui participar.

Aquesta guia s'ha fet seguint aquests valors. Gràcies als valors de treballar en equip i al fet que tothom pugui participar, ajudem a canviar que no només decideixin unes poques persones.

També fa que el resultat, com aquesta guia, sigui més ric i útil per a tothom.

Quan compartim idees, experiències i coneixements, podem crear projectes més justos i solucions que durin en el temps.

Quines fases ha tingut el procés?

La guia s'ha fet en 9 passos:

1. Reunió de totes les cooperatives per decidir els continguts de la guia.
2. L'Institut Diversitas ha fet l'índex.
3. Totes les cooperatives han revisat i aprovat aquest índex.
4. L'Institut Diversitas ha escrit un primer esborrany.
5. S'han fet reunions amb cadascuna de les cooperatives que col·laboren en la guia per revisar el text.
6. S'ha fet un segon text amb els canvis que han fet les cooperatives.
7. El Grup Cooperatiu TEB ha adaptat el text a Lectura Fàcil.
8. L'Orca Comunicació ha fet el disseny i ha pensat com difondre la guia.
9. S'ha fet una presentació pública per explicar-la a tothom.

Com està organitzada la guia?

Aquesta guia té diferents parts:

1. Introducció

Explica per què s'ha fet la guia i com s'ha treballat per fer-la.

2. Glossari

Recull paraules importants i el seu significat.

Això ajuda a entendre millor el contingut de la guia.

3. Paraules importants

Aquí es defineix què és la interseccionalitat i altres idees relacionades.

4. Part central de la guia

Explica com posar en pràctica la interseccionalitat en diferents departaments de la cooperativa:

- en la contractació
- en la conciliació, és a dir, compaginar feina i vida personal
- en la participació de les persones en la cooperativa
- en la comunicació

5. Llista per revisar com ho estem fent

És una eina perquè les cooperatives puguin revisar si hi ha desigualtats i poder fer canvis per millorar.

6. Referències finals

Inclou documents i recursos per qui vulgui aprendre més sobre aquest tema.

2

Glossari

Acció positiva

Són accions que fan les organitzacions, com per exemple cooperatives, entitats o empreses, per evitar les desigualtats i la discriminació.

Aquestes accions volen ajudar a persones que han patit desigualtats durant molt de temps, com per exemple:

- les dones
- les persones de diferents **“races”**, ètnies, religions o costums.
- les persones que viuen amb pocs recursos

“Races”:

Posem la paraula “races” entre cometes, perquè científicament les “races” no existeixen, sinó que és una paraula que s’ha utilitzat per classificar les persones com si fossin unes millors que altres, en funció del seu color de pell.

Són accions que volen millorar l’equitat entre totes les persones. Aquesta idea està recollida en algunes lleis que defensen la igualtat i el bon tracte per a tothom.

Antigitanisme o romafòbia:

És el rebuig o odi contra les persones gitanes. Aquest rebuig passa tant a la societat com a les institucions.

És un racisme que passa molt sovint, i que moltes vegades es normalitza o no es veu com un problema. També pot ser molt dur i violent.

Antiracisme

És una manera de pensar i actuar per acabar amb el racisme, que és quan es tracta malament una persona pel seu color de pell, el seu origen o la seva cultura.

Vol dir treballar per canviar tot allò que fa que unes persones tinguin més **valor social** o més oportunitats que altres persones pel seu color de pell, el seu origen o la seva cultura.

També vol dir trencar amb idees falses, com pensar que hi ha races superiors o inferiors. L'antiracisme ajuda a construir un món més just, amb igualtat i respecte per a tothom.

Valor social:

Són accions que milloren la vida de les persones i la societat en general. Aquest valor no es mesura només amb diners, sinó amb el benestar i la justícia social.

Capacitisme

És quan es dona més valor a les persones que no tenen cap discapacitat.

Aquest pensament diu que només són bones les persones que poden fer-ho tot soles: les coses físiques, mentals o emocionals.

Això crea desigualtats i injustícies contra les persones amb discapacitat.

El capacitisme fa que la societat tracti pitjor aquestes persones i que no tinguin les mateixes oportunitats que la resta de persones.

Classisme

És quan es tracta millor les persones que tenen més diners, més estudis o més privilegis i beneficis socials.

Aquest pensament diu que les persones riques són millors que les persones pobres.

Això crea desigualtats i fa que molta gent tingui menys oportunitats a la feina, a l'educació o a la vida diària.

Col·lectius minoritzats

Són grups de persones que viuen en situació de desavantatge perquè la societat no els tracta igual que a la resta.

Això pot passar per diferents motius, com:

- racisme: pel color de pell o religió
- sexisme: pel gènere
- classisme: la classe social
- discapacitat
- altres diferències

No són minoritàries per nombre, sinó perquè se les exclou o es marginen.

Desigualtat estructural

Passa quan la societat tracta millor unes persones que altres, i això es repeteix molt sovint.

És a dir, aquesta desigualtat no és un fet puntual en un moment concret.

Està present en moltes parts de la societat, com:

- el llenguatge
- les lleis
- la política
- l'economia
- l'educació

Afecta directament la vida d'algunes persones

i pot durar molt de temps si no es canvia.

Tot això fa que algunes persones

tinguin menys drets,

menys oportunitats o menys recursos.

Discriminació

Segons les Nacions Unides,

que és una organització formada

per molts països del món,

la discriminació és quan una persona

rep un tracte pitjor que una altra

per algun motiu personal, com:

- el color de pell
- el sexe o gènere
- l'idioma que parla
- la religió
- les seves idees
- l'origen
- la seva situació econòmica o social

Discriminar vol dir no donar oportunitats i no tenir en compte els drets d'algú que hauria de tenir-los, com qualsevol altra persona. Això no és just i va contra els drets humans, la igualtat, la llibertat i el respecte.

Discurs d'odi

Segons la Comissió Europea contra el Racisme i la Intolerància, que treballa per evitar el racisme i la **intolerància**, el discurs d'odi són paraules o missatges que volen fer mal o fer sentir malament una persona o un grup de persones.

Aquests missatges poden:

- humiliar
- insultar
- fer burla
- fer por
- dir mentides negatives sobre algú

El discurs d'odi passa quan es parla malament d'algú pel seu color de pell, origen, discapacitat, religió, idioma, gènere, orientació sexual o altres característiques.

Intolerància:

Quan no toleres o no acceptes una persona per algun motiu.

A vegades, es fan veure com opinions, però en realitat volen fer mal i crear odi contra un col·lectiu.

Edatisme

És quan es tracta millor o pitjor una persona només per la seva edat.

Aquest pensament diu que algunes edats són millors que altres.

Per exemple, es valora més les persones adultes que treballen o tenen fills.

Es dona menys valor a altres etapes de la vida, com:

- la infància
- l'adolescència
- la joventut
- la vellesa

Eixos de desigualtat

Són idees o creences que fan pensar que unes persones són millors que altres.

Aquestes idees creen diferències i injustícies a la societat.

Per exemple, hi ha persones que creuen que:

- els homes són millors que les dones, a això se li diu sexisme.
- les persones blanques són millors que les racialitzades, a això se li diu racisme.
- les persones amb diners són millors que les que tenen pocs recursos, a això se li diu classisme.

Equitat

Vol dir que totes les persones tenen els mateixos drets i les mateixes oportunitats, tinguin les diferències que tinguin. Això vol dir que cadascú rep l'ajuda que necessita, segons la seva situació o les seves dificultats.

Això no és donar el mateix a tothom, sinó donar a cadascú el que necessita per viure dignament.

Interseccionalitat

És tenir en compte que hi ha persones que viuen moltes desigualtats alhora i les unes afecten a les altres, fent que la seva situació sigui molt complicada.

Per exemple:

Una dona racialitzada amb discapacitat pot viure diverses discriminacions alhora: per ser dona, per venir d'un altre país i per la discapacitat.

Aquestes desigualtats passen per diferents motius:

- el sexisme
- el racisme
- el classisme
- el capacitisme
- l'edatisme, entre altres.

Tenir en compte la interseccionalitat ajuda a:

- entendre com funcionen aquestes desigualtats
- veure qui té més poder i qui en té menys
- trobar maneres de fer que una societat sigui més justa i igual per a tothom.

Opressions

Passen quan algunes persones tenen menys drets i oportunitats, o més prohibicions, només pel fet de formar part d'un grup menys valorat.

Hi ha grups de persones als quals sempre s'ha tractat de la mateixa manera, sovint malament.

Això pot afectar, per exemple:

- les dones
- les persones no blanques
- les persones pobres

Aquestes persones sovint tenen més dificultats per accedir a l'educació, a la feina, a l'habitatge o per tenir les mateixes oportunitats.

Privilegis

Són avantatges que tenen algunes persones perquè formen part d'un grup que té més poder a la societat.

Per exemple:

- persones blanques
- homes
- persones amb diners
- sense discapacitat

Aquestes persones tenen més llibertats, més oportunitats o més drets i no han de lluitar per aconseguir-los. Moltes vegades pensen que això és el normal. Però no tothom té aquests privilegis.

Racisme

És quan es tracta malament una persona o un grup de persones pel seu color de pell, el seu origen o la seva cultura.

El racisme ha passat durant:

- l'esclavitud
- el **colonialisme**
- la **persecució a minories**, com el Poble Gitano o algunes religions.

Avui dia, el racisme encara passa de moltes maneres:

- quan no es té en compte o no es valora una persona
- quan es discrimina o es fa fora d'un espai una persona

Colonialisme:

Quan un país ocupa i mana sobre un altre país sovint més dèbil.

Persecució a minories:

Quan s'assenyala i es tracta malament els col·lectius minoritaris com el poble gitano o algunes religions.

- quan es jutja una persona pel lloc d'on ve o el que creu
- quan es treuen drets o oportunitats a una persona

Quan hi ha racisme

no hi ha igualtat.

El racisme fa que no es compleixin

els drets humans i fa mal

a tota la societat.

Racisme estructural

Vol dir que el pensament que

les persones racialitzades són inferiors

i mereixen tenir menys oportunitats

està present a totes els àmbits de la vida

(a l'educació, les institucions, les lleis...).

Aquest racisme el fan algunes persones, però també passa per culpa de sistemes més grans, com per exemple:

- les lleis
- l'educació
- la sanitat
- la política
- les empreses
- els mitjans de comunicació

Aquests llocs poden mantenir les injustícies i fer que les persones racialitzades no tinguin els mateixos drets ni siguin tractades igual. Perquè la situació sigui diferent, hi ha d'haver canvis a nivell personal, i també canvis en tota la societat.

Racisme institucional

Passa quan les lleis, les normes i les accions que fan les institucions tracten pitjor les persones racialitzades.

Això pot fer que aquestes persones:

- no siguin vistes ni escoltades
- rebin un tracte injust
- se les jutgi de manera negativa
- no puguin accedir a drets, serveis o ajudes com l'educació, la sanitat o un habitatge.

Racisme social

És el racisme que passa entre persones en el dia a dia. És el més visible i directe, el que més es coneix.

Aquest racisme el poden fer persones soles o grups de persones, és a dir, col·lectius.

Pot passar quan algú:

- insulta una persona pel seu color de pell o perquè ha nascut en un altre país
- pega a una altra o la fa sentir malament
- pensa que totes les persones nascudes a Catalunya només poden ser blanques
- creu que aquestes desigualtats són normals.

Relacions de poder

Vol dir quan una persona o un grup pot decidir sobre altres persones. Algú té més força, més diners o més autoritat, i per això pot manar o influir en els altres.

El **pensador Michel Foucault** deia que totes les relacions entre persones tenen a veure amb el poder.

Pensador

Michel Foucault:

Va ser un pensador de França que estudiava com funciona el poder en la societat.

El poder no és una cosa que es té per sempre, com si fos un objecte. El poder és una acció, una manera d'influir en altres persones.

El poder pot canviar depèn de com actuen les persones, els grups o les organitzacions en cada moment.

Això vol dir que les relacions de poder poden canviar depenent de com actuen les persones o grups.

Sexisme

És quan es tracta millor els homes que les dones només pel fet de ser homes.

Aquest pensament creu que els homes són millors i mereixen més poder i més privilegis que les dones.

Aquest tracte no és just i crea desigualtats entre homes i dones.

El sexisme es veu en molts àmbits:



a casa



a la feina



a l'escola



a la política



a la societat en general

3

Conceptes clau

3.1 Interseccionalitat

Què és la interseccionalitat?

La interseccionalitat explica que una persona pot patir més d'una desigualtat.

Per exemple, una persona pot ser dona, migrant i tenir una discapacitat alhora. Això fa que a les cooperatives els sigui més difícil resoldre les necessitats d'aquesta persona o eliminar les desigualtats entre l'equip.

La interseccionalitat explica com s'ajunten les desigualtats i com afecten el dia a dia de les persones.

Quin és l'origen de la interseccionalitat?

Es va començar a parlar d'interseccionalitat amb el **feminisme** Negre als Estats Units, als anys 70.

Eren dones negres, de classe treballadora, que lluitaven pels seus drets.

Feminisme:

És un moviment que vol aconseguir igualtat de drets entre dones i homes i trencar les desigualtats que pateixen les dones.

Però abans altres dones van parlar del mateix:

- La Sojourner Truth, una dona negra que lluitava contra l'esclavitud, va fer un discurs famós l'any 1851, i deia: Potser no soc una dona?
- El Combahee River Collective, un grup de dones negres feministes que l'any 1977 va escriure un manifest: **Manifest feminista Negre**.
- L'any 1989, l'advocada Kimberlé Williams Crenshaw va ser la primera en fer servir la paraula interseccionalitat.

Aquestes dones denunciaven que el feminisme d'aquella època només parlava de les dones blanques que tenien més diners i privilegis.

Però les dones negres i pobres vivien una **opressió** diferent i més complicada, perquè patien racisme i **masclisme** al mateix temps.

Manifest feminista Negre:

És un text escrit per dones negres feministes. Aquest text explica els seus drets i les seves lluites. Parla de racisme, de masclisme i de com aquestes dues coses passen alhora.

Opressió:

És quan una persona o un grup de persones rep un tracte injust i té menys drets perquè és diferent o no té poder.

Masclisme:

És quan es pensa que els homes són superiors a les dones. Això crea injustícies i desigualtats a casa, a la feina i a la societat.

Deien que calia tenir en compte el **gènere** i la **raça** a la vegada, per poder entendre millor com afectava la desigualtat a la seva vida.

En el feminisme es defensa que cada dona viu la seva vida d'una manera diferent. No totes les dones viuen el mateix.

Per això, existeix el **feminisme interseccional**. El feminisme interseccional vol entendre millor les injustícies i com les injustícies poden passar al mateix temps.

Gènere:

És com una persona se sent i s'identifica com a dona, home, les dues coses o cap de les dues. No és només el cos amb què naixem, sinó també com vivim i expressem la nostra identitat.

Raça:

És una idea que s'ha fet servir per classificar les persones pel seu aspecte físic, com el color de pell o els trets de la cara.

Per exemple:

el **capitalisme**, el **patriarcat**, el racisme i el colonialisme es poden ajuntar i crear opressions més fortes i grans.

El feminisme interseccional diu que les desigualtats no passen només pel gènere

També tenen a veure amb altres motius, com:

- la classe social
- el color de pell o origen
- la discapacitat
- l'edat
- l'orientació sexual
- la identitat de gènere
- si una persona està a un país de manera legal, o sigui, si té papers o no.

És important entendre que una persona no només pot tenir privilegis o dificultats. Totes les persones podem tenir avantatges en algunes situacions i dificultats en altres, al mateix temps.

Capitalisme:

És una manera de gestionar els diners d'un país. En aquest sistema, les persones o empreses privades tenen les fàbriques, les terres i els diners. L'objectiu principal és guanyar diners.

Patriarcat:

Quan s'actua pensant que l'home té més poder que la dona només per ser home.

No hi ha persones
que sempre tinguin privilegis,
ni persones que sempre
ho tinguin difícil.

Tot depèn de cada lloc
i cada moment.

A vegades, una persona pot estar
en una posició amb més privilegis,
i en altres situacions,
pot estar en una posició
amb menys poder.

Això pot passar en llocs grans:
com un país o una ciutat,
o en llocs petits:
com un barri, un carrer
o una reunió.

Les persones
que viuen situacions difícils
a vegades ho fan amb tristesa
o **resignació**.

Però altres vegades,
aquestes persones **resisteixen**
i busquen formes de defensar-se
perquè no hi hagi injustícies.

Resignació:

És quan una persona
accepta una situació
injusta perquè pensa
que no la pot canviar.

Resistir:

Vol dir no rendir-se i
buscar maneres de viure
amb dignitat i llibertat.

Es poden defensar de dues maneres:



individual:

quan només una persona parla d'una manera concreta, vesteix com vol o fa gestos concrets.

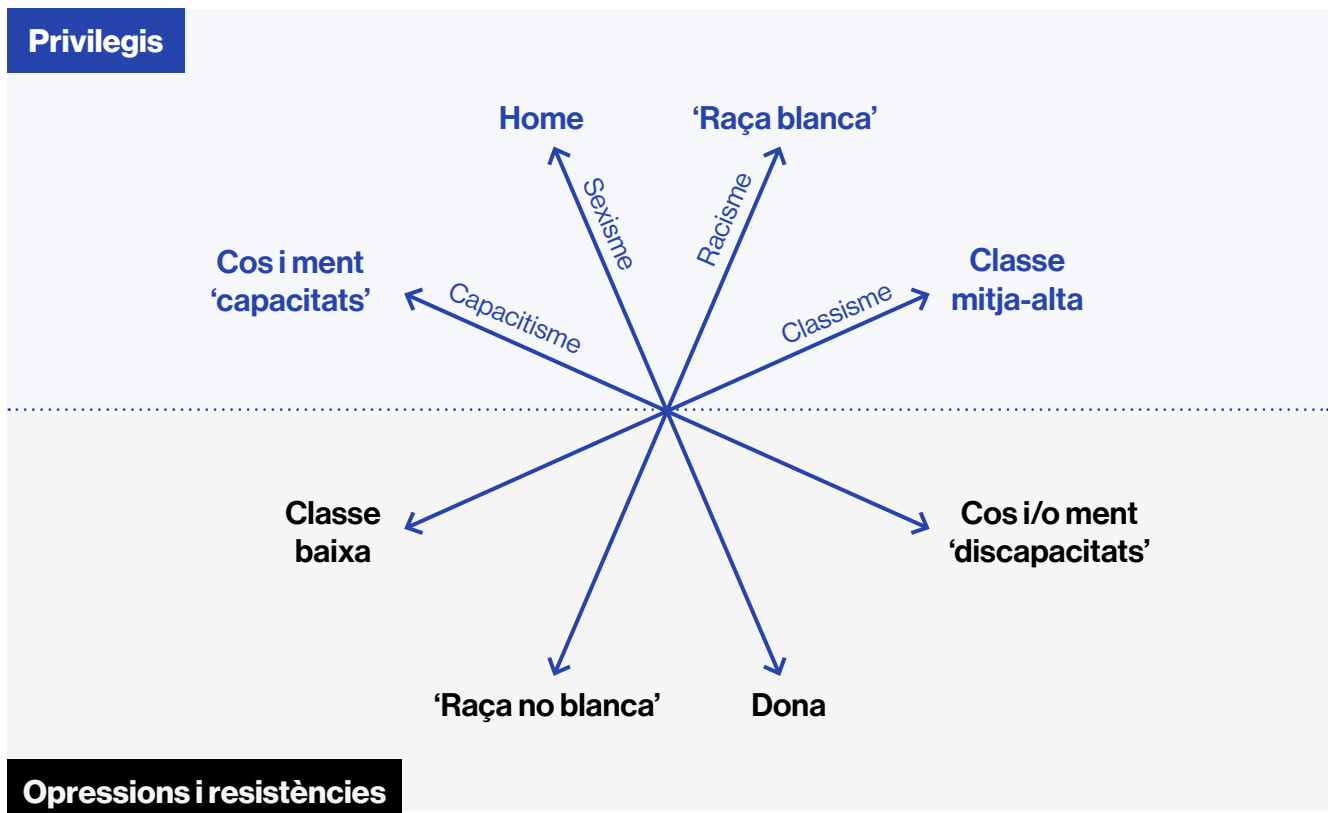


col·lectiva:

quan un grup de gent es reuneix en grups de barri, en associacions o en partits polítics per demanar i promoure millores.

La següent imatge resumeix d'una manera senzilla el que explica la interseccionalitat:

Eixos de desigualtat o opressió



Aquesta imatge ens ajuda a entendre la interseccionalitat. Ens ensenya que hi ha persones amb més privilegis i persones amb més dificultats.

Al mig de la imatge hi ha una línia blava de ratlles petites.

Aquesta línia divideix les fletxes en dues parts:

- A la part de dalt hi ha les fletxes que mostren privilegis: persones que tenen més poder i més oportunitats.
- A la part de baix hi ha les fletxes que mostren opressions: persones que tenen més dificultats o menys drets.

Aquesta divisió ens ajuda a veure la diferència entre qui està en millor situació i qui pateix més desigualtats.

Cada fletxa ensenya les desigualtats, com el gènere, la raça, la classe social, la discapacitat, l'origen, l'edat o la religió.

A la part de dalt hi ha les posicions de privilegi, com per exemple:

- ser home
- ser blanc
- tenir diners
- ser heterosexual
- no tenir discapacitat

A la part de baix hi ha les persones menys valorades, com:

- les dones
- les persones amb pocs diners
- les persones amb discapacitat
- les persones immigrades
- les que no encaixen en la norma

Les paraules en blau, com per exemple: racisme, sexisme, classisme ens informen com es diu la injustícia que pot patir una persona en cada cas.

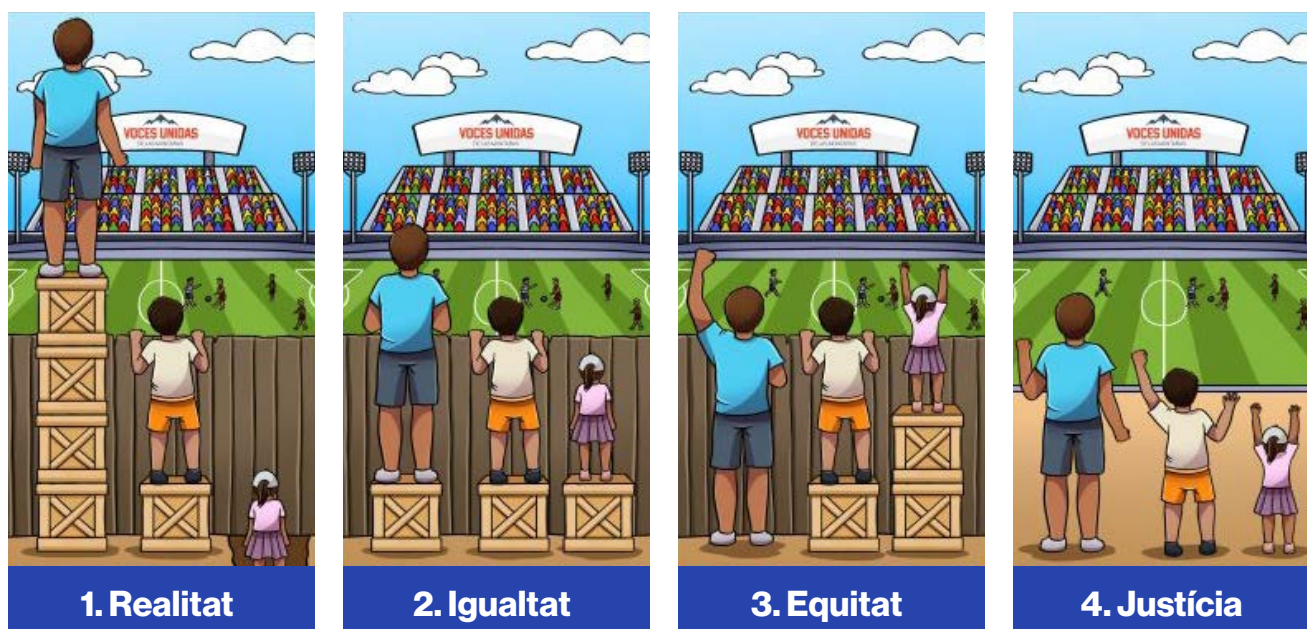
Què és la desigualtat estructural?

Un punt clau de la interseccionalitat és parlar de la desigualtat estructural. Això vol dir que hi ha injustícies que passen molt sovint a la societat i que afecten més unes persones que altres, segons les característiques de les persones.

Per exemple:

- el color de pell
- el gènere
- l'origen
- la discapacitat
- l'orientació sexual

Aquestes injustícies venen de formes de pensar, com el sexisme o el racisme, que pensaven que unes persones valien més que altres. Encara que avui dia moltes d'aquestes idees ja s'ha dit que no són certes, encara existeixen i segueixen passant en la manera com vivim, treballem o ens relacionem. Moltes persones avui en dia encara creuen que aquestes idees són certes.



Referència: Jorge Santos (restoringracialjustice.com)

Aquesta imatge ens ajuda a entendre millor la desigualtat. Ens ensenya la diferència entre realitat, igualtat, equitat i justícia.

Mostra que, tant si les persones comencen del mateix lloc com si no, les maneres de reduir les desigualtats són diferents en cada cas.

A la imatge veiem tres persones de diferent alçada que volen veure un partit de futbol darrere d'una tanca.

La imatge té 4 parts que mostren situacions diferents:

1. Realitat

El nen més alt pot veure bé el partit i el nen del mig el veu una mica. Aquests 2 nens poden veure bé el partit perquè tenen caixes sota els peus, i això els ajuda a estar més alts.

La nena petita no veu res perquè no té cap caixa i, a més, està més avall, com si estigués soterrada. Això representa la desigualtat en la vida real: hi ha persones amb més privilegis i d'altres amb més dificultats.

2. Igualtat

Les 3 persones tenen la mateixa ajuda: una caixa. Però no és suficient: el nen més alt veu perfectament, el nen del mig veu una mica i la nena més petita encara no pot veure res.

La imatge demostra que encara que tothom tingui la mateixa ajuda, degut a la desigualtat, no totes les persones poden obtenir el que necessiten.

3. Equitat

Ara, cada persona té les caixes que necessita per poder veure bé el partit. És a dir, totes les persones tenen l'ajuda que necessiten en aquest moment.

Això és equitat: ajudar a cada persona segons el que necessiten, perquè totes les persones puguin tenir les mateixes oportunitats.

4. Justícia

La tanca que no deixava veure el partit ha desaparegut. Ara ningú necessita cap ajuda per veure el partit.

Això és justícia: canviar la societat perquè ja no calgui ajudes, i tothom pugui viure amb igualtat i llibertat.

3.2 Tractar tothom igual i sense discriminació

Què vol dir igualtat de tracte i no-discriminació?

La igualtat de tracte i la no-discriminació signifiquen que s'ha de tractar igual totes les persones.

I ha de ser amb respecte.

Aquesta idea forma part dels **Drets Humans**, i apareix a la **Declaració Universal dels Drets Humans** de l'any 1948.

Aquesta declaració diu que tothom ha de tenir els mateixos drets, sense importar:

- el color de pell
- el gènere
- l'idioma
- la religió
- les idees
- l'origen
- la situació econòmica
- les capacitats

Drets Humans:

Són els drets que tenim les persones i que serveixen per garantir que tots els éssers humans tinguem una vida digna i que no hi hagi injustícies.

Declaració Universal dels Drets Humans:

És un document signat per molts països. Recull els drets que totes les persones haurien de tenir, siguin com siguin i vinguin d'on vinguin.

On estan escrits aquests drets?

Els drets humans i la igualtat de tracte estan a la Declaració Universal.

Però també apareixen en altres documents importants d'Europa, d'Espanya i de Catalunya.

Aquests textos ajuden a crear les lleis i normes actuals.

Alguns d'aquests documents són:

- **la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea**, aprovada l'any 2000.
- la **Constitució Espanyola**, aprovada l'any 1978.
- l' **Estatut d'Autonomia de Catalunya** aprovat l'any 2006.

Lleis recents sobre igualtat i no-discriminació

En els últims anys s'han aprovat dues lleis importants perquè es tracti tothom igual i sense discriminació.

Carta de Drets

Fonamentals

de la Unió Europea:

Recull els drets bàsics que han de tenir totes les persones que viuen als països d'Europa.

Constitució Espanyola:

És el conjunt de lleis més importants d'Espanya. Diu com ha de funcionar el país i quins drets tenen les persones.

Estatut d'Autonomia de Catalunya:

Defineix els drets i els deures de la ciutadania de Catalunya.

Una és de Catalunya i l'altra és de tota Espanya:

- Llei 19/2020, del **Parlament de Catalunya**,
Vol evitar la discriminació
i assegurar que es tracten igual
totes les persones a Catalunya.
- Llei 15/2022, del **Congrés dels Diputats**
Vol que tothom tingui els mateixos
drets i protegir les persones que
pateixen discriminació a tot l'Estat
espanyol.

Encara que ja hi havia altres lleis sobre igualtat, aquestes dues són molt importants perquè afegeixen coses noves i concretes.

Per exemple:

- Obliguen les administracions públiques, com els ajuntaments i governs, entre altres, a treballar contra la discriminació.

Parlament de Catalunya:

On es fan debats i es voten i fan les lleis de Catalunya.

Congrés dels Diputats:

És el lloc on es reuneixen els polítics escollits per la gent a les eleccions d'Espanya.

Allà parlen, fan lleis i decideixen coses importants per al país.

- Creen **organismes públics**, com per exemple, oficines d'igualtat, que s'encarreguen de vigilar i fer seguiment d'aquests temes.
- Posen multes o sancions si algú incompleix la llei.

També expliquen conceptes nous, com per exemple:

- **la discriminació múltiple:** és quan una persona pateix més d'una opressió alhora.
- **la discriminació interseccional:** és quan aquestes opressions s'ajunten i fan la que la situació de la persona sigui molt pitjor.

És la primera vegada que aquestes lleis parlen de casos concrets de discriminació que abans no sortien a les altres lleis, com la romafòbia o gitanofòbia, que és discriminació contra el poble gitano.

La Llei 15/2022 fins i tot diu que això és un delicte i ho inclou al **Codi Penal**.

Organismes públics:

Són institucions que depenen de l'Estat o dels governs.

Treballen per donar serveis a tota la gent, com hospitals, escoles o ajuntaments.

Codi Penal:

És el llibre de lleis que diu quins actes són delictes. També explica quins càstigs té cada delicte.

3.3. Accions per fer que hi hagi igualtat

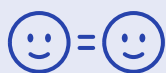
Què vol dir acció positiva

Per acabar amb desigualtats que existeixen cal fer accions positives.

Això són accions que ajuden a aconseguir que es tracti totes les persones igual. Aquestes accions serveixen, sobretot, per ajudar persones que han patit discriminació durant molts anys.

Durant molt de temps a aquestes accions se les anomenava: discriminació positiva.

Tot i això, la **lleï 19/2020** diu que no és discriminació positiva tractar de manera diferent una persona si això serveix per eliminar les desigualtats que existeixen des de fa temps.

Per exemple:

L'**equitat** vol dir repartir recursos perquè tothom hi tingui accés. És a dir, si vas a veure un partit de futbol i hi ha gent de diferents mides, donar a cadascuna la caixa que necessita per veure-ho bé.



La **justícia** vol que no hi hagi desigualtats. Per exemple, si vas a veure un partit i hi ha una tanca que fa que algunes ho puguin veure i altres no, el més just és treure la tanca

Per què és important no dir discriminació positiva?

Es important no dir discriminació positiva perquè pot semblar que, per voler ajudar un grup que ha patit discriminació, estem discriminant la gent que no ha patit discriminació.


Si utilitzem l'expressió discriminació positiva, els grups que sempre han tingut privilegis poden dir que és injust perquè les noves normes d'igualtat fan que perdin una part d'aquests privilegis.


4

Com aplicar la interseccionalitat a les cooperatives

A les cooperatives, la interseccionalitat serveix per:

 **Veure** com es repeteixen les desigualtats.

 **Analitzar** per què passen i quines conseqüències tenen.

 **Fer accions** per corregir-les i eliminar-les.

L'objectiu és que es tracti tothom de forma justa.

En una cooperativa, les persones treballem i ens relacionem entre nosaltres.

Sense adonar-nos, podem repetir algunes desigualtats i maneres de fer que no són justes.

Els moviments socials, com per exemple el moviment feminista, han ensenyat una cosa important: el primer pas per canviar una injustícia és adonar-se que existeix.

 **Per això, a la cooperativa, ens hem de preguntar:**

- Les normes i maneres de funcionar que tenim, creen desigualtats?
- O, al contrari, ajuden a eliminar-les?

Els 4 àmbits més importants

Aquesta guia parla sobretot de 4 temes importants:

1. Contractació:

com es trien les persones que treballen a la cooperativa.

2. Conciliació:

com es pot compaginar la feina amb la vida personal i familiar.

3. Participació i presa de decisions:

com les persones poden opinar i decidir dins la cooperativa.

4. Comunicació:

com s'expliquen les coses dins i fora de la cooperativa.

En cadascun d'aquests 4 àmbits es poden detectar diferents desigualtats.

Per què s'han triat aquests àmbits?

S'han triat aquests temes perquè són punts on és fàcil que apareguin desigualtats.

A més, permeten revisar i, si cal, canviar la manera de funcionar de la cooperativa per fer-la més justa.

4.1. Contractació - Com donar oportunitats i ser justes

Quan les cooperatives necessiten contractar alguna persona és el moment de donar oportunitats a persones i grups que acostumen a tenir més dificultats per trobar feina.

Amb la **mirada interseccional** podem veure si hi ha desigualtats de gènere, origen, edat, discapacitat, classe social o altres, i podem actuar per eliminar-les.

Això vol dir que hem de pensar molt com triem el personal, amb qui col·laborem, a quines empreses comprem i quines condicions oferim.

Si prenem bones decisions, podem convertir el dia a dia de la cooperativa en un espai de treball just.

Per aplicar la interseccionalitat a l'hora de contractar, podem treballar en 3 temes:

1. Equip de treball i noves incorporacions



Preguntes que pot fer-se la cooperativa per saber si hi ha desigualtats quan contracten a persones:

- Qui pot treballar a la nostra cooperativa?
- Facilitem que puguin treballar a la nostra cooperativa persones de col·lectius discriminats?

S'ha de considerar qui forma part de la cooperativa i que no hi hagi desigualtats. Hem de veure si hi ha barreres que fan que sigui més difícil que treballin o participin persones que han patit discriminació.

Podem revisar:

- Els criteris per accedir a la feina.
- Els tipus de persona que volem contractar.
- En quins llocs i plataformes es publiquen les ofertes de feina.
- El llenguatge que fem servir.
- Les condicions laborals.
- Com funciona la cooperativa, o sigui, les seves normes.

També és important fer formació interna i tenir una **cultura d'empresa inclusiva** i sense discriminació.

Exemple:

La cooperativa necessita una persona que doni suport a les **tasques d'administració**.

Per animar tothom a presentar-se, es fa una oferta que explica les tasques, però no demana cap formació.

Es diu que es pot aprendre la feina mentre es treballa.

L'oferta es fa en català i castellà i s'envia a entitats de persones immigrades i a altres contactes per arribar a més gent.

Cultura d'empresa inclusiva:

Que l'empresa consideri les necessitats de tothom i que no discrimini a ningú.

Tasques d'administració:

Feines per organitzar i gestionar una oficina, com respondre correus, preparar documents o portar l'agenda.

2. Com contractar proveïdores



Preguntes que pot fer-se la cooperativa per saber si hi ha desigualtats quan contracta empreses o persones proveïdores:

- A qui comprem productes o serveis?
- Les condicions són justes per a aquestes persones o entitats?

Empreses o persones proveïdores:

Persones o empreses que venen productes o serveis a la cooperativa o a una altra empresa.

Fer una compra responsable amb interseccionalitat vol dir:

- Donar més facilitats a empreses i entitats que treballen per al bé de tothom, no només per guanyar diners, com una cooperativa o una ONG.
- Triar empreses on manin dones o persones que formin part de grups que habitualment són discriminats.
- Col·laborar amb entitats que treballin per la igualtat.

També cal revisar que es fan els pagaments justos i a temps. Això ajuda a tenir una cooperativa més justa i sostenible.

Exemple:

La cooperativa vol canviar de **gestoria**. Aprofita per buscar una gestoria on manin dones o persones que han nascut en països amb desavantatges.

Gestoria:

Empresa o persona que ajuda a portar temes legals, fiscals i administratius d'una entitat o empresa, com impostos, nòmines o tràmits oficials.

3. Col·laboracions



Preguntes que poden fer-se les cooperatives per saber si hi ha desigualtats quan fan col·laboracions:

- Les col·laboracions donen veu i espai als grups de persones amb més desavantatges?
- Es tracta i respecta igual a tothom?

En la contractació, també és important veure com es fan les col·laboracions amb altres empreses i entitats.

Col·laborar no és només compartir recursos o projectes.

També és:

- Reconèixer el valor i els coneixements de les altres persones.
- Respectar el seu temps i condicions.
- Crear relacions que siguin justes per a totes les parts.

Exemple:

La cooperativa ha de fer un projecte i necessita ajuda. Busca una altra cooperativa amb persones amb discapacitat.

Es crea una **Comissió de Treball Conjunta** per dissenyar i dirigir el projecte. Per començar, la comissió organitza una formació per a totes les treballadores de les dues cooperatives sobre discapacitat i sobre com crear llocs de treball adaptats per a aquestes persones.

Comissió de Treball Conjunta:

Un grup de treball de les dues cooperatives per començar a treballar juntes en el projecte.

4.2. Conciliació - Compaginar feina i vida personal

Aplicar la mirada interseccional a la conciliació vol dir reconèixer que totes les persones tenim necessitats diferents per combinar feina i vida personal.

Això ajuda a atendre aquestes necessitats de manera justa.

La conciliació no és només ajustar horaris.

També és una manera

de repartir millor feines com:

- les cures de persones dependents
- la feina de casa
- poder donar ànims a les persones que ho necessiten.

Aquestes tasques es fan de manera diferent segons el gènere, l'origen, la situació econòmica, el tipus de família o si una persona està a un país de manera legal o no.

Si les normes de conciliació només serveixen per a un tipus de treballadora o família, es deixen fora altres persones que tenen situacions més difícils.

Per això, la conciliació amb mirada interseccional ajuda a fer la feina més justa i respecta els valors de **l'economia social i solidària**.

A la conciliació cal posar atenció a 5 àmbits:

1. Horaris flexibles



Pregunta clau que es poden fer les cooperatives per saber si tenen horaris que faciliten la vida:

- L'equip pot adaptar els seus horaris segons les seves necessitats?

Una conciliació justa posa al centre la **flexibilitat** i l'**escolta**.

Garanteix que les persones puguin canviar hores d'entrada i de sortida, teletreballar o atendre imprevistos familiars sense por a quedar-se sense feina.

Això no pot tenir penalitzacions ni més càrregues de feina.

Economia social i solidària:

És quan una empresa no només es preocupa per guanyar diners, sino que posa per davant les persones i el medi ambient.

Exemple:

La cooperativa permet ajustar horaris i treballar per objectius.

Aixo vol dir que l'empresa et demana una tasca i tu t'organitzes per complir-la.

2. Baixes



Pregunta clau que es pot fer la cooperativa per saber si hi ha desigualtats quan una persona agafa la baixa:

- La cooperativa té en compte les necessitats de cada persona quan agafa una baixa?

La mirada interseccional mira com s'ajuda una persona quan ha d'agafar la baixa.

Es té en compte:



l'estat de salut



la situació econòmica



si la persona té familiars

També es mira que les conseqüències de la baixa no donin més feina a qui ja fa més tasques de cura.

Exemple:

L'equip de recursos humans dona suport especial a les persones més vulnerables.

Ho pot fer de diferents maneres:

- Tornar a treballar a un ritme més lent.
- Tenir una persona de referència per ajudar.
- Treballar amb menys càrrega de feina.

3. Vacances



Pregunta clau per a les cooperatives per saber si hi ha desigualtats quan una persona marxa de vacances:

- Els períodes de vacances tenen en compte necessitats especials?

Hi ha persones que necessiten vacances en moments diferents:

- persones amb família a l'estranger, per coincidir amb les vacances del seu país
- persones amb discapacitat que volen coincidir amb familiars o amb les seves persones cuidadores.

Exemple:

Sòcies i treballadores del sud d'Amèrica fan vacances al gener o febrer per coincidir amb l'estiu del seu país.

4. Models de família diferents



Pregunta clau per a les cooperatives per saber si hi ha desigualtats o si respecten de la mateixa manera a totes les famílies:

- Totes les persones tenen els mateixos drets per a la conciliació?

No totes les famílies són iguals:

- famílies amb dos pares o dues mares
- famílies monoparentals
- persones que viuen soles
- famílies escollides, com amics o parelles

Totes necessiten temps
i condicions per cuidar els seus vincles.

Exemple:

La cooperativa dona permisos
per cuidar les famílies
que ho necessiten en malalties
greus o operacions.

5. Cures



**Pregunta clau per saber si les cooperatives
tenen en compte les tasques
de cures que realitzen les persones:**

- La cooperativa té en compte
que una persona hagi d'ajudar
o curar i cuidar una persona?

Les cures inclouen:

- Parir, criar, cuinar, netejar, cuidar persones depenents.
- Feines de l'empresa com organitzar l'equip, portar documents o comptes.

Aquestes feines, a casa, no es paguen i, a la feina, sovint estan mal pagades i les fan quasi sempre dones.

Aplicar interseccionalitat vol dir donar valor a aquestes feines i millorar les condicions.

Exemple:

A les cooperatives grans,

on hi ha més de 50 treballadores: revisar tots els sous per veure si hi ha diferències injustes entre persones segons el gènere o altres desigualtats.

A les cooperatives petites:

comptar les hores que es dediquen a les tasques de cura i reconèixer el seu valor.

4.3. Participació – Com garantir que tothom pugui participar

Aplicar la mirada **interseccional** als espais on es prenen decisions a la cooperativa és molt important.

Aquests espais poden ser:

- l'assemblea
- el **consell rector**
- els grups de treball

Això assegura que tot es fa considerant l'opinió de tothom, i que totes les persones se sentin incloses.

Hi ha factors que poden fer que sigui difícil participar:

- falta d'accés a la informació
- que no et considerin part del grup
- dificultats amb l'idioma
- poca confiança en un mateix
- manca de temps disponible

Aquests factors a vegades no es veuen, però si no es tenen en compte, és possible que algunes persones no puguin participar.

Consell rector:

És un grup de persones sòcies de la cooperativa que prenen decisions sobre com s'ha d'organitzar la cooperativa.

Per exemple:

si no ajudem les persones amb dificultats amb l'idioma o amb la capacitat de comprensió, potser no podran participar.

Per assegurar que tothom pot participar cal considerar 4 temes:

1. Espais de participació



Pregunta que poden fer-se les cooperatives per comprovar si tenen en compte els diferents idiomes que parlen les persones treballadores de la plantilla:

- Les cooperatives tenen en compte que no tothom entèn el mateix idioma?

Encara que se suposa que totes les persones sòcies d'una cooperativa poden participar en les decisions, els problemes d'idioma, per exemple, a vegades fan que no tothom participi.

Un exemple és l'ús dels idiomes que s'utilitzen a la cooperativa. Per evitar això, cal detectar les barreres i posar eines per trencar-les.

Exemple:

A l'assemblea, la persona que dirigeix l'assemblea fa preguntes obertes per comprovar que tothom entén el que es diu. També es poden fer resums breus amb paraules senzilles sobre els temes que s'estan parlant.

2. Que tothom pugui expressar la seva opinió



Pregunta clau que poden fer-se les cooperatives per assegurar que totes les persones poden parlar en les reunions:

- Hi ha alguna manera d'assegurar que totes les persones puguin parlar?

És important controlar com es reparteix el torn de paraula, si no, això pot fer

que hi hagi desigualtats
i que es repeteixin més d'una vegada.
Per exemple, que una persona
no parli en cap reunió.

Per saber si hi ha maneres perquè tothom parli les cooperatives han de veure:



Qui parla i qui no.



A qui s'escolta i a qui no.



A qui s'interromp i a qui no.

Exemple:

En totes les reunions
i les trobades de la cooperativa
on tothom pot participar,
es posa una norma que tothom coneix:

- 1.** Ningú pot parlar dues vegades seguides.
- 2.** Cada intervenció dura com a molt 2 minuts.
- 3.** Si parlen dues persones de les que manen, de forma seguida, la que parli després ha de tenir menys responsabilitat.
Per exemple: si parlen dos caps d'equip, després ha de parlar una persona que no sigui cap.

3. Maneres accessibles per a les reunions i trobades

Moltes maneres de participar en les reunions normalment no inclouen persones amb discapacitat. Si no hi ha suport pot ser que algunes persones no participin.



Per comprovar si hi ha suports les cooperatives es poden preguntar:

- Hi ha documents adaptats a Lectura Fàcil?
- Hi ha materials en àudio o vídeo amb subtitols?
- Hi ha suport per a persones amb mobilitat reduïda?
- Hi ha aplicacions digitals fàcils d'usar?

Exemple

En totes les assemblees i reunions:

1. Els resums s'escriuen en Lectura Fàcil.
2. Els resums es poden escoltar en àudio gràcies a una aplicació.
3. Els espais tenen rampes i accessos adaptats perquè tothom hi pugui entrar.
4. Les persones que ho necessiten poden demanar un intèrpret de llengua de signes.

4. Que tothom participi per prendre decisions

En una cooperativa, totes les persones han de poder opinar i decidir sobre els temes que les afecten. Si les cooperatives no vigilen, hi poden haver algunes persones que tenen més protagonisme i més veu i algunes persones a qui no s'escolta mai.



Per comprovar si tothom pot participar en les decisions les cooperatives es poden plantejar les següents preguntes:

- S'escolten totes les opinions?
- Hi ha la possibilitat que tothom parli?
- Les decisions són bones per a tot l'equip i tenen en compte les necessitats de tothom?

Exemple

Abans de fer canvis a les cooperatives:

- 1.** La persona responsable reuneix tot l'equip.
- 2.** Explica que hi ha un canvi, els motius del canvi i com es farà.
- 3.** Escolta les opinions i peticions de totes les persones.
- 4.** Es prenen decisions tenint en compte les opinions de l'equip.

4.4. Comunicació - Com informar de manera inclusiva

La comunicació és molt important per:

- Fer-nos sentir que formem part d'un grup.
- Explicar històries i experiències.
- Donar a conèixer coses que passen i que molta gent no veu.

Si comuniquem fent servir la interseccionalitat, la comunicació pot:

- fer que tothom tingui accés a tota la informació
- trencar **estereotips** i **prejudicis** sobre col·lectius amb desigualtats

Això vol dir revisar:

- com es comunica
- qui comunica
- a qui es dirigeix la comunicació
- quines paraules, imatges, i missatges es fan servir i on es publiquen

Estereotips:

Idees generals i simples que es fan sobre un grup de persones, sense tenir en compte que cada persona és diferent. Exemple: totes les persones grans són lentes.

Prejudicis:

Opinions negatives que es tenen sobre una persona o un grup de persones abans de conèixer-les. Exemple: no contractaré aquesta persona perquè és d'un altre país.

Dintre de la comunicació cal considerar 6 coses:

1. Llenguatge



Pregunta clau que poden fer-se les cooperatives per saber si estan fent servir un llenguatge respectuós amb tothom:

- El llenguatge considera les necessitats de tothom i tracta tothom amb respecte?

Amb la manera com parlem podem fer que hi hagi més desigualtats, perquè es pot tractar diferent les persones segons el seu sexe o color de pell, per exemple. Per això, cal pensar bé què diem i com ho diem.

Exemple:

La cooperativa té una **guia de llenguatge inclusiu** i entre tot l'equip han decidit no utilitzar la paraula tots i millor fer servir l'expressió totes les persones.

guia de llenguatge inclusiu:

És un document que explica com utilitzar vocabulari sense faltar el respecte a ningú.

2. Imatges



Pregunta clau que poden fer-se les cooperatives per saber si fan servir imatges bones:

- Les imatges que fem servir mostren la diversitat amb respecte i sense estereotips?

Les imatges que publiquem mostren com veiem la realitat. No sempre representen de forma clara i visible la diversitat. Les imatges ens poden ajudar a crear una societat on es tracti tothom igual.

Exemple per fer servir bé les imatges:

L'equip de comunicació fa un manual amb 10 normes senzilles per triar imatges que respectin totes les persones.

3. Comunicació interna



Pregunta clau que poden fer-se les cooperatives per assegurar que tots els canals interns són accessibles per a totes les persones:

- Tots els **canals interns** són accessibles per a tothom?

En una cooperativa és molt important compartir informació.

Això ajuda a treballar amb confiança i col·laboració.

Per això cal assegurar que la informació:

- Arribi a tothom.
- Sigui fàcil d'entendre.

Comunicació interna:

És tota la comunicació que es fa per a les persones que formen part de l'entitat. És a dir, treballadores, socis i sòcies, per exemple.

Canals interns:

Llocs on es publica la informació interna. Exemple: web, revista o xarxes.

Exemple

La cooperativa utilitza 3 canals interns:

1. Correu electrònic.
2. Una pàgina web amb traducció a molts idiomes i amb **audiodescripció**.
3. Missatges amb vídeos curts i textos en Lectura Fàcil que resumeixen documents.
4. Tota la informació es comparteix en català i castellà.

Audiodescripció:

És la descripció dels diàlegs i les imatges. Serveix per persones cegues.

4. Màrqueting i publicitat



Pregunta clau que es poden fer les cooperatives per saber si fan servir bé el màrqueting:

- El **màrqueting** i la publicitat utilitzen un llenguatge i unes imatges que mostren la realitat de tothom?

Màrqueting:

Fer accions per donar a conèixer i vendre un producte o servei. Exemples: fer anuncis, fer promocions i explicar el producte a la gent.

La publicitat no només ensenya productes o serveis.

També fa que la gent pensi unes coses o unes altres, segons el que veu i escolta.

Segons com es fa, pot incloure tothom o discriminar algunes persones.

Exemple de com fer servir bé la publicitat i el màrqueting:

La cooperativa treballa en contra del masclisme i la LGTBI-fòbia.

A totes les campanyes surten dones i persones LGTBI+ en posicions amb molta responsabilitat.

Es mostren sense estereotips.

Per exemple:

que una persona trans surti en un anunci com a cap d'equip.

5. Continguts que es publiquen

Pregunta clau que poden fer-se les cooperatives per veure si publiquen continguts correctes:

- Els continguts són inclusius i tenen en compte la igualtat?

La comunicació interseccional no és només sobre el llenguatge o les imatges. També cal revisar qui parla, quines històries s'expliquen i si mostren experiències reals i diverses.

Exemple de bons continguts:

La cooperativa fa un document de com ser inclusius en el seu àmbit de treball. En aquest document ha tingut en compte opinions de moltes persones diferents. Una altra opció per saber si la cooperativa fa continguts accessibles és demanar ajuda a empreses expertes en accessibilitat.

I ara què?

Per ajudar les cooperatives a revisar com apliquen la interseccionalitat, s'ha creat una llista de preguntes que han de respondre amb sinceritat.

És una manera fàcil que es pot utilitzar un cop l'any per veure si han fet coses per millorar i si han de canviar algunes més.

5

Preguntes perquè les cooperatives valorin si apliquen la interseccionalitat

5.1 Objectiu

Aquesta llista serveix per pensar i parlar sobre si la cooperativa aplica la interseccionalitat que s'ha explicat.

És a dir, si organitza les activitats, tasques, responsabilitats i el dia a dia amb igualtat i tractant tothom amb respecte.

No dona solucions, però ajuda a començar o continuar treballant perquè no hi hagi desigualtats.

5.2 Instruccions per fer els qüestionaris

Qui respon?

Persones que coneixen bé
la cooperativa i com funciona.

Sol, sola o en equip?

Millor respondre com a mínim dues persones
per poder parlar i reflexionar juntes.

Com estan organitzades les preguntes?

**Hi ha 35 preguntes dels 4 blocs
que s'han explicat abans:**

1. Contractar la gent
2. Combinar la feina i la vida personal
3. Participar a la cooperativa
4. Comunicació

Opcions de resposta

- **Sí:** l'acció que s'explica es fa amb igualtat.
- **No:** hi ha desigualtats.
- **Depèn:** a vegades hi ha desigualtats i a vegades no.

Conceptes difícils

Si alguna paraula no s'entén,
es pot mirar el glossari al principi de la guia.

No és un examen

No cal donar els resultats a ningú.
És només per pensar.

Respon el que puguis

Si no pots contestar tot, no passa res.
L'important és pensar sobre el tema.

Com analitzar els resultats

Compteu quants Sí, No i Depèn hi ha.
Penseu per què i què es pot millorar.

Si no depèn de tu

Algunes coses no depenen de qui respon.
Igualment, si creus que es poden millorar,
comunica-ho a les persones responsables.

5.3 Llista d'autoavaluació

Preguntes sobre la contractació de persones

	Sí	No	Depèn
Personal (o equip) de la cooperativa			
A l'equip hi ha persones diferents: de gènere, edat, origen i capacitats diverses?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'equip fa formació sobre feminisme i interseccionalitat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Els estatuts permeten que persones en situació de vulnerabilitat o de col·lectius minoritaris siguin sòcies?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tothom pot pagar els preus per ser soci o sòcia?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les ofertes de feina ajuden perquè demanin feina persones que normalment tenen dificultats per trobar feina?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les ofertes arriben a persones de col·lectius minoritaris?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Preguntes sobre la contractació de persones

Sí No Depèn

Personal (o equip) de la cooperativa

Per seleccionar la persona que es contractarà es dona prioritat a persones de col·lectius minoritaris?

Les persones que fan la selecció saben evitar discriminacions?

Proveïdors i proveïdores

Es dona prioritat a persones o empreses vulnerables per contractar?

Es paga just i a temps?

Col·laboracions

Hi ha col·laboracions amb persones o col·lectius minoritzats?

Normalment es col·labora amb col·lectius minoritaris?

La relació amb els i les col·laboradores és amb respecte i igualtat?

Preguntes sobre la combinació de la feina i la vida personal

Sí

No

Depèn

Horaris

Els horaris de feina permeten adaptar-se
a les necessitats de les diferents formes
de famílies que hi ha?

Baixes

Quan una persona agafa la baixa, es tenen
en compte les seves necessitats?

Quan hi ha baixes, es reparteix la feina
per evitar que la resta de l'equip tingui
massa feina?

Vacances

Les vacances tenen en compte
necessitats especials, com les de
persones immigrades o famílies
que viuen lluny?

Preguntes sobre la combinació de la feina i la vida personal

Sí

No

Depèn

Famílies

Es reconeixen tots els models
de família actuals?

Cures

Es valora la feina de cures i tasques
de la llar que fa la cooperativa?

Es té en compte la salut mental i emocional
de qui fa aquestes tasques de cura?

Llocs on es pot participar

Als espais de participació, com les
reunions o assemblees, es tenen en
compte possibles dificultats de llengua o
cultura de persones immigrades, o altres?

Es canvien els càrrecs i funcions durant
les reunions perquè no sempre els tingui
la mateixa persona?

Preguntes sobre la participació de tothom a les cooperatives

Sí

No

Depèn

Ús de la paraula

Tothom pot parlar amb igualtat de
condicions als espais de participació?

Accessibilitat

Els espais són accessibles per a tothom,
tant de manera física, com cognitiva i
sensorial?

Els espais digitals com les pàgines
web són accessibles?

Decisions

Totes les sòcies i treballadores poden
opinar i decidir en les decisions que
els i les afecten?

Preguntes sobre la comunicació

Sí

No

Depèn

Llenguatge

El llenguatge és inclusiu, respectuós
i no fa discriminacions?

Imatges

Les imatges mostren la diversitat de
manera respectuosa i sense estereotips?

Les imatges es revisen per evitar
estereotips de gènere, origen, classe,
edat, capacitats o orientació sexual?

Les imatges mostren la diversitat de la
cooperativa o del territori?

Les imatges transmeten dignitat i
autonomia, i eviten el paternalisme?
El paternalisme és quan es protegeix molt
una persona. Quan una persona actua
com si fos el teu pare o mare.

Preguntes sobre la comunicació

Sí

No

Depèn

Comunicació interna

Els canals interns són accessibles
per a persones amb diversitat de llengua
i de comprensió?

Màrqueting i publicitat

El màrqueting i la publicitat utilitzen
llenguatge i imatges inclusives?

Continguts

Els continguts són inclusius i igualitaris?

Quan es parla de col·lectius minoritzats,
s'escolta i es té en compte la seva opinió?

5.4 Resum de resultats del qüestionari

Omple aquesta graella posant quantes vegades has contestat “Sí”, “No” i “Depèn”.

A l'apartat de Quantitat de preguntes surt el número total de preguntes de cada tema.

Per exemple, sobre contractació s'han fet 13 preguntes.

Tema	Quantitat de preguntes	Quantitat de respostes		
		Sí	No	Depèn
Contractar gent	13	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Combinació feina i vida personal	7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Participació	6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comunicació	9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Total	35	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nota:

Si deixes preguntes sense contestar, canvia el número total.

5.5. Indicacions per entendre els resultats

En total hi ha 35 preguntes a l'enquesta.

Si has contestat “Sí” a 14 preguntes o menys:

- Encara queda molta feina per fer.
- A la cooperativa hi ha desigualtats i afecten la manera com funciona l'empresa.
- No us desanimeu: podeu formar-vos, buscar informació, demanar suport i començar a fer canvis.

Si has contestat “Sí” entre 14 i 25 preguntes:

- Ho esteu fent bé, però encara es pot millorar.
- Algunes coses són més difícils de canviar, però no impossibles.
- Cal que us continueu formant.

Si has contestat “Sí” a més de 25 preguntes:

- Felicitats! Heu fet molta feina i segurament heu hagut de canviar idees i maneres de fer.
- Seguiu treballant i, si podeu, ajudeu altres cooperatives que tot just comencen.



diversitas

 **almena**
cooperativa feminista

 **COOPERATIVA
LA TREGUA**

l'orca
COMUNICACIÓ

 **teb** • 100% capaces

Aquest projecte està finançat per L'Empenta, ajuts al foment de la intercooperació* com a entitat que dona suport al projecte i/o acció.

 **Cooperatives
de Treball**