

Entrevista: Cooperativa Código Libre

FEMINISMO Y COOPERATIVISMO PARA QUE NUESTRAS VIDAS SEAN POSIBLES II

GABRIELA NACHT¹

Resumen

En este artículo presentamos y transcribimos una entrevista a dos integrantes de la cooperativa de trabajo Código Libre, con el objetivo de indagar los modos en que la organización resuelve en la práctica los planteos que desde lo conceptual realiza la economía feminista. Más puntualmente, cómo es que, desde su lógica económica, pone la vida y las necesidades de las personas en el centro, a la vez que tiene herramientas para resolver las desigualdades de género. Asimismo, dedicándose la cooperativa al desarrollo de software, se pretende destacar la importancia de la perspectiva feminista y cooperativista en un sector económico clave como es el tecnológico. Esta es la segunda entrega de una serie de tres entrevistas, habiendo ya publicado la primera en el número anterior de esta Revista.

Palabras Clave: economía feminista, cooperativas, reproducción, economía social.

Resumo

Entrevista: Cooperativa Código Libre. Feminismo e Cooperativismo para tornar nossas vidas viáveis II

No artigo apresentamos e transcrevemos uma entrevista a dois integrantes da Cooperativa de Trabalho Código Livre, cujo objetivo é indagar as formas em que, na prática, as organizações dão solução aos assuntos que, do ponto de vista con-

Revista Idelcoop, N° 242,
Entrevista: Cooperativa
Código Libre. Feminismo
y cooperativismo para
que nuestras vidas sean
posibles II

ISSN Electrónico
2451-5418

P. 57-83 / Sección:
Experiencias y Prácticas

¹ Coordinadora del Espacio de Géneros del Centro Cultural de la Cooperación "Floreal Gorini". Correo electrónico: gabrielanacht@gmail.com

ceitual, propõe a economia feminista. Em particular, como é que, a partir da sua lógica econômica, conseguem colocar numa posição central a vida e as necessidades das pessoas, resolvendo, no mesmo tempo, as desigualdades de gênero. Da mesma forma, com a cooperativa se dedicando ao desenvolvimento de software, pretende-se fazer destaque da importância da perspectiva feminista e cooperativa num setor econômico chave como o da tecnologia. Esta é a segunda parte de uma série de três entrevistas, tendo já publicada a primeira no número anterior da Revista.

Palavras-chave: economia feminista, cooperativas, reprodução, economia social.

Abstract

Interview: Código Libre Co-operative. Feminism and co-operativism to make our lives possible II

In this article we present and transcribe an interview to two members of the worker co-operative Código Libre, with the aim of exploring the ways in which the organization translates the conceptual approaches of feminist economics into practice. More specifically, how its economic logic puts people's lives and needs at the center, while at the same time having tools to address gender inequalities. Likewise, since the co-operative is dedicated to software development, the aim is to highlight the importance of the feminist and co-operativist perspective in a key economic sector such as the technological one. This is the second in a series of three interviews, the first having been published in the last issue of this magazine.

Keywords: feminist economy, co-operatives, reproduction, social economy.

En la primera entrega de esta serie de tres entrevistas sobre economía feminista y cooperativismo –de la cual esta es la segunda– comenzábamos destacando la importancia de la economía de la reproducción o del cuidado, que sostiene la vida de todas las personas y que está altamente feminizada. Subrayábamos la necesidad de visibilizarla y de considerarla más conscientemente en nuestra organización social, ya que de otra manera la economía toda se hace insostenible. Relatábamos, asimismo, cómo en las últimas cuatro décadas las mujeres se incorporaron masivamente al mundo del trabajo remunerado sin que haya habido una reorganización de la economía de cuidado, de manera que surgió para ellas la realidad de la “doble jornada de trabajo”: una en el mercado, a cambio de dinero y otra en el hogar de modo no remunerado. En algunos casos, se sumó una tercera, en el ámbito comunitario. Al mismo tiempo, las políticas neoliberales que se fueron implementando desde entonces redujeron los servicios sociales, de salud y educación o los quitaron directamente de la incumbencia del Estado y de las entidades públicas, con lo que se privatizó la responsabilidad de la reproducción de la vida, recargando así más a hogares y comunidades y, dentro de ellos, al tiempo de trabajo gratuito de las mujeres. Decíamos que esto se fue dando de modos similares en nuestro país y en el resto de la región latinoamericana.

Por otro lado, recordábamos que el cooperativismo moderno nació precisamente en el seno de los sectores populares para resolver necesidades vitales concretas y así, con una racionalidad distinta a la de las empresas lucrativas que tienen la ganancia como fin último. Las cooperativas, así, son entidades económicas que deben ser eficientes, y están de por sí orientadas a la vida. Además, por su forma de organización colectiva, y por su necesidad de integración con otras cooperativas, reconocen

Las políticas neoliberales que se fueron implementando desde entonces redujeron los servicios sociales, de salud y educación o los quitaron directamente de la incumbencia del Estado y de las entidades públicas, con lo que se privatizó la responsabilidad de la reproducción de la vida, recargando así más a hogares y comunidades y, dentro de ellos, al tiempo de trabajo gratuito de las mujeres.

la interdependencia en la que de hecho vivimos. Es por eso que en ellas pueden resonar mucho los planteos de la economía feminista.

Hecho el repaso, vamos a lo que aquí nos toca. Presentaremos en esta ocasión una entrevista a dos integrantes de la cooperativa de trabajo Código Libre: Cris Pacheco, del Área de Gestión y Administración, y Cecilia Muñoz Cancela, actual presidenta. La cooperativa –integrada por ocho asociades– se dedica al desarrollo de software y se conformó en el año 2017 en la Ciudad de Buenos Aires. Pero antes de continuar, vale detenernos un momento para analizar el sector de la tecnología en perspectiva feminista.

Es evidente que las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICs), la internet –entre otros desarrollos digitales– han mejorado la calidad de vida de las personas en muchos aspectos. Sin embargo, esas mejoras no se distribuyen en toda la sociedad por igual. Por eso se habla de la “brecha digital”, que se refiere a las desigualdades en el acceso, uso, manejo y control de nuevas tecnologías. Las mediciones realizadas a nivel local, regional y global indican que se trata de una brecha so-

La “brecha digital” se refiere a las desigualdades en el acceso, uso, manejo y control de nuevas tecnologías. Se trata de una brecha socioeconómica, es decir, a menor nivel de ingresos y/o de riqueza, menor es el acceso, uso, manejo y control de nuevas tecnologías. Al estar las mujeres sobrerrepresentadas en los sectores de menores ingresos, esta brecha es también de género.

cioeconómica. Es decir, que a menor nivel de ingresos y/o de riqueza, menor es el acceso, uso, manejo y control de nuevas tecnologías.

Ahora bien, al estar las mujeres sobrerrepresentadas en los sectores de menores ingresos, esta brecha es también de género. Y cuando analizamos algunos aspectos de las tecnologías actuales en perspectiva de género, algunas notas importantes salen a la luz. Pero vamos de a poco.

En primer lugar ¿qué quiere decir que las mujeres están sobrerrepresentadas en los sectores de menores ingresos? ¿Y por qué? La sobrecarga de trabajo de cuidado de la que hablábamos más arriba genera que las mujeres tengan una menor participación en el trabajo remunerado. Esto es, trabajan menos horas –o ninguna– a cambio de dinero, lo hacen de modos más flexibles –precarios–, y con trayectorias más inestables, entrando y saliendo del mercado de trabajo (por ejemplo, cuando algún miembro del grupo familiar tiene que posponer o abandonar el trabajo remunerado por un motivo de cuidado, suele hacerlo una de las mujeres).

Todo esto genera que, en promedio, los varones de la sociedad reciben más ingresos que las mujeres, generando lo que se llama la “brecha de ingresos”, que en nuestro país es –según datos del INDEC– (INDEC, 2023) del 26%. Eso significa que, en promedio, por cada 100 pesos que recibe un varón, cada mujer recibe 74 pesos. O, en otras palabras, circula más dinero entre varones que entre mujeres. De acuerdo a la misma fuente, las mujeres son el 63% de la población de menores ingresos. Mientras que, a la inversa, son apenas el 37% de la población con mayores ingresos. A esto también se lo conoce como “feminización de la pobreza”.

Los datos patrimoniales –relacionados con bienes y propiedades– apuntan en el mismo sentido. De acuerdo a un informe publicado por el Centro de Economía Política el año pasado, del total de las personas alcanzadas en nuestro país por el impuesto a los bienes personales, el 34,5% son mujeres, mientras que el 65,5% son varones. A la vez, considerando el valor de los bienes declarados, el 72% corresponde a los bienes de los varones, mientras que el otro 28% corresponde a los bienes declarados por las mujeres. En otras palabras, no solamente las mujeres alcanzadas por este impuesto son la mitad que los varones, sino que sus bienes tienen un valor proporcionalmente más bajo. Análoga conclusión arroja ese informe cuando considera el impuesto a las ganancias, en sus cuatro categorías: del total de los ingresos alcanzados por ese impuesto el 76,2% corresponden a ingresos de varones, mientras que 23,8% corresponden a ingresos de mujeres (CEPA, 2023).

En conclusión, en nuestro país puede verse claramente que las desigualdades socioeconómicas, son al mismo tiempo desigualdades de género. No están separadas una de la otra. Y de acuerdo a un estudio publicado por la CEPAL en 2022 (Paz, 2022), la pobreza está igualmente feminizada para toda la región

latinoamericana y del Caribe. En síntesis, si la brecha digital es fundamentalmente una brecha socioeconómica, es claro que las mujeres se ven especialmente afectadas. Pero vayamos ahora al análisis de tecnología y género más específicamente.

La CEPAL informa en un documento publicado en 2022 (Vaca Trigo; Valenzuela, 2022) que cuatro de cada diez mujeres en nuestra región no accede a internet. Allí mismo sostiene que de la población de menores ingresos sólo el 37% tiene conectividad (cuando ese porcentaje es de 75% entre la población más rica) y acceder a internet cuesta más del 14% de los ingresos del hogar. El dato que más nos interesa aquí es que en este grupo hay un 39% de mujeres sin ingresos propios. Las dificultades de conectividad se agravan entre las mujeres indígenas, afrodescendientes y rurales.

Por su parte, ONU Mujeres afirma que en todo el mundo apenas el 22% de las personas que

se dedican a trabajar en inteligencia artificial son mujeres (ONU Mujeres, 2020). Para nuestro país, según la encuesta de sueldos 2023 de openqube,² de los trabajadores en tecnología los varones cis representan un 77,9% de la planta total. Es decir que la participación de mujeres y diversidades es realmente muy poca.

Hay aquí varios problemas. En primer lugar, las mujeres están quedando relegadas en un sector económico de alto crecimiento presente y gran potencial de empleo futuro. En segundo lugar, la tecnología no es neutral, y la escasez de mujeres entre quienes diseñan la tecnología refuerza los sesgos androcéntricos de la misma, en los programas y algoritmos que genera, en las prioridades de investigación y asignación de recursos para diferentes problemáticas. De hecho, la tecnología y la ciencia en general se dedican a resolver cuestiones y necesidades de toda la humanidad. Los sesgos de género en tecnología pueden entonces reproducir desigualdades a la vez que invisibilizar una cantidad de materias. Debemos considerar además que el acceso y control de las tecnologías de la información y la comunicación, y la conectividad hoy son un medio para el acceso a otros derechos fundamentales como el trabajo, la educación y la salud. Finalmente, no es menor el hecho de que acceder a estas tecnologías hoy conlleva un importante capital social (Gutiérrez; Larrosa, 2020). Entonces en medio de la revolución digital que estamos viviendo las desigualdades que estamos señalando profundizan las injusticias de género.

Ahora es importante preguntarse: ¿por qué hay tan pocas mujeres trabajando en áreas tecnológicas? Sin tener una respuesta definitiva, podemos apuntar a varias razones. Por un lado, como ya se ha dicho, hay de por sí una menor participación de las mujeres en el

Las mujeres están quedando relegadas en un sector económico de alto crecimiento presente y gran potencial de empleo futuro. La tecnología no es neutral, y la escasez de mujeres entre quienes diseñan la tecnología refuerza los sesgos androcéntricos de la misma, en los programas y algoritmos que genera, en las prioridades de investigación y asignación de recursos para diferentes problemáticas.

² Recuperado de: <https://sueldos.openqube.io/encuesta-sueldos-2023.01/> el 26 de febrero 2023 19:00 hs.

Así como el rol del cuidado está altamente feminizado, el sector de la tecnología está muy masculinizado.

mercado de trabajo, debido a la sobrecarga de trabajos de cuidado no remunerado, en el ámbito del hogar y las comunidades. En el mercado de trabajo argentino las mujeres tienen una participación del 52,3%, mientras que los varones tienen una de alrededor del 70,7% (INDEC 2023 b). Es decir que, entre todas las mujeres en edad activa, sólo un poco más de la mitad trabaja a cambio de dinero y, en general, lo hace de modos precarios y “flexibles” por tener que conciliar su vida laboral con su vida familiar, como si se tratase de un problema individual de cada una y no del problema real que es: cómo nos estamos organizando socialmente respecto de los cuidados y de la sostenibilidad cotidiana de la vida.

Pero también, y de modo totalmente relacionado existe el problema de los estereotipos y roles de género. Así como el rol del cuidado está altamente feminizado, el sector de la tecnología está muy masculinizado. Y esto puede observarse en la educación superior, y aún en las infancias.

El problema se observa ya en la poca cantidad de mujeres en carreras “CTIM”, esto es, carreras vinculadas con la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.³ De acuerdo a la investigación llevada adelante por la organización Chicas En Tecnología y publicada en 2022 en el informe “Una carrera desigual. La brecha de género en el sistema universitario de Argentina” (CET, 2022) el 59% de les estudiantes universitarias en Argentina son mujeres. Pero sólo el 12% de ellas estudia carreras CTIM, mientras que el 31% de los varones lo hace. Otra medi-

ción indica que uno de cada tres estudiantes CTIM es mujer. Sin embargo, en las carreras de posgrado CTIM, sí puede observarse una tendencia a la paridad de género. De todas formas, como los estudiantes de este nivel representan sólo un 5% del padrón total del alumnado, la balanza no llega a equilibrarse. Con respecto a los estudios universitarios de programación el mismo informe de Chicas En Tecnología señala que las mujeres universitarias que estudian programación representan el 1,1% de la matrícula femenina, mientras que para los varones ese número es del 8%.

Por su parte el Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC) alerta sobre los estereotipos con los que son criados niños, niñas y niñas y señala que, de acuerdo a datos tomados en la Ciudad de Buenos Aires, a medida que les infantes avanzan en edad la confianza de las niñas sobre su desempeño en las matemáticas va decreciendo.⁴ Entre los 6 y los 8 años el 33% de las niñas, y el 30% de los niños se perciben a sí mismos como hábiles para la matemática. Para los 9/10 años, la autoconfianza se reduce para ambos géneros, pero mucho más para ellas: el 20% de los chicos se siente bueno en matemáticas, mientras que, entre las chicas, sólo el 11%. Y un dato más: ya a los 6 años, el 90% de las niñas relacionan la ingeniería con asuntos masculinos.

En otro orden de cosas un asunto muy relevante en este proceso de creciente digitalización de nuestras vidas y de nuestras relaciones sociales es la violencia de género en medios digitales. La violencia en este plano consiste en reproducción de estereotipos sexistas y discursos discriminatorios, amenazas, acoso sexual, invasión de la intimidad, difusión no consen-

⁴ Recuperado de: <https://www.cippec.org/grafico/a-los-9-anos-las-ninas-ya-creen-que-son-peores-en-matematica-que-los-ninos/>

En otro orden de cosas un asunto muy relevante en este proceso de creciente digitalización de nuestras vidas y de nuestras relaciones sociales es la violencia de género en medios digitales. La violencia en este plano consiste en reproducción de estereotipos sexistas y discursos discriminatorios, amenazas, acoso sexual, invasión de la intimidad, difusión no consentida de imágenes personales, entre otros.

tida de imágenes personales, entre otros. La violencia digital o “ciberviolencia” de género se ve exacerbada cuando se trata de atacar a mujeres de la política, comunicadoras sociales, defensoras de los derechos humanos, periodistas, y otras referentes del espacio público.

También es importante hablar de la violencia de género en espacios laborales del ámbito de la tecnología. De acuerdo a una encuesta llevada adelante por la organización Mujeres en Tecnología y publicada en 2023 en el informe “Género y Cultura Organizacional en Tecnología” (MET, 2023), 6 de cada 10 mujeres y diversidades pasó por situaciones de sexismo, discriminación o acoso sexual en el espacio de trabajo. El 35% sufrió acoso sexual durante el último año. Además, casi la mitad de las diversidades de género encuestadas vivieron algún tipo de hostilidad al expresar su identidad; y cerca del 25% de las personas no heterosexuales experimentaron discriminación al expresar su orientación sexual. En un sentido afirmativo, el 59% de las personas encuestadas señaló que en la empresa en que trabaja se implementan o implementaron acciones

con perspectiva de género y diversidad y el 46% sostiene que dichas políticas consiguieron resultados positivos. Entre esas acciones se mencionaron actividades de concientización, medidas para personas gestantes más profundas que las que marcan las leyes laborales, políticas para favorecer la corresponsabilidad en los cuidados, creación de áreas o comités de género y diversidad, elaboración de protocolos de actuación ante situaciones de violencia de género, o cupos de género para roles laborales en tecnología.

Otro aspecto de la brecha digital tiene que ver con los contenidos que circulan en la web. Wikipedia es un claro ejemplo. Según informa la Fundación Wikimedia, de las biografías que existen en wikipedia en español, sólo el 23,2% son de mujeres, y apenas el 0,2 son de personas trans y de otros géneros.⁵ Además, sucede que por cada 9 editores varones, hay una editora mujer, en una enciclopedia que –en su versión en español– cuenta con más de un millón y medio de artículos.⁶ Muchísimo más podría decirse sobre patriarcado e internet, pero el tema es extenso y profundo, y excede las posibilidades de este artículo. Se ha estudiado, analizado en profundidad desde los movimientos feministas, que también vienen realizando recomendaciones para una web más justa.⁷

Finalmente, vale considerar el mundo de los videojuegos, que es uno de los usos más extendidos de la tecnología para las niñeces y las adolescencias en nuestro país. Siguiendo un estudio que realizan Gala y Samaniego (2021), el 70% de les niñes entre 6 y 9 años videojuegan, y más del 56% de quienes tienen

⁵ <https://wikimedia.org.ar/2023/09/07/wikipedia-en-clave-de-generos/>

⁶ <https://www.redaccion.com.ar/editaton-de-wikipedia-la-violencia-de-genero-tambien-se-combate-en-entornos-digitales/>

⁷ Recomendamos leer los Principios Feministas de Internet: <https://feministinternet.org/principles>

entre 12 y 17 años también lo hacen. Una de las cuestiones es que los videojuegos están usualmente generizados, es decir, se catalogan como “para niños” o “para niñas”, siendo activos factores culturales de binarización. Así, las formas en que varones y mujeres son representadas en los videojuegos también reproducen formas binarias y patriarcales de los géneros, y miradas androcéntricas del mundo. Es especialmente notoria la representación hipersexualizada de las mujeres.

El plantel de trabajadores dedicados a esta industria sigue los patrones de la producción de software en general. Las mismas Gala y Samaniego (2021), basándose en un informe publicado en 2020 por el Observatorio Industria Argentina Videojuegos, de la Asociación de Desarrolladores de Videojuegos Argentinos y la Universidad de Rafaela arrojan números reveladores. De 55 empresas encuestadas, el 21% de los trabajadores es mujer. y el 18% de las empresas está integrada sólo por trabaja-

Los videojuegos están usualmente generizados, es decir, se catalogan como “para niños” o “para niñas”, siendo activos factores culturales de binarización. Así, las formas en que varones y mujeres son representadas en los videojuegos también reproducen formas binarias y patriarcales de los géneros, y miradas androcéntricas del mundo. Es especialmente notoria la representación hipersexualizada de las mujeres.

dores varones. El 3% de las mismas está integrada sólo por mujeres. Además: el 59% de las trabajadoras de estas empresas se ocupa en tareas no técnicas. Pero no está todo perdido. Y los movimientos feministas están siempre activos. En el año 2019, las mujeres y diversidades en nuestro país lanzaron la sección nacional de “Women in Games” (“Mujeres en Juegos”), una organización mundial que aboga por una industria de los videojuegos libre de violencias y discriminaciones por género.

De hecho, los movimientos feministas vienen llamando la atención sobre toda esta cuestión y pujando para que en distintas instancias institucionales se tomen medidas al respecto. Así, el año pasado la Declaración por el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas -acordada por todos los Estados miembro más una cantidad de organizaciones de la sociedad civil- fue dedicada a la cuestión de la tecnología y la nueva era digital (ONU 2023). En sus más de 30 páginas subraya, entre muchas otras cosas, que las mujeres deben estar en los espacios de toma de decisiones que hacen a los nuevos avances tecnológicos, pues de lo contrario se pueden perpetuar y profundizar los patrones de desigualdad y discriminación que existen en la actualidad. Asimismo, señala que es importante atender a que no haya sesgos de género ni racistas en los algoritmos y en el entrenamiento de la inteligencia artificial.

Por su parte, la Alianza Cooperativa Internacional, también tomó la oportunidad en 2023 de su Declaración por el 8 de marzo para abordar la cuestión de la tecnología en perspectiva de género. Allí informa cómo las cooperativas están realizando acciones para favorecer la justicia de género en este contexto de creciente digitalización, en términos de educación y de acceso a puestos laborales y a herramientas tecnológicas.

Los algoritmos regulan hoy día el trabajo, reproducen estereotipos de género, y empeoran las condiciones laborales a través de plataformas de autoempleo.

Por otro lado, entre muchas iniciativas valiosas que pueden mencionarse, vale destacar la Escuela de Economía Feminista organizada por la sede argentina de la red DAWN (Mujeres por un Desarrollo Alternativo para una Nueva Era). La primera edición de esa Escuela se realizó en nuestro país en 2018, y se llevó adelante en la cooperativa de trabajo Hotel Bauen. Desde entonces tuvo cuatro instancias más. En el año 2023 se realizó bajo el título “Desafiando al algoritmo: perspectivas feministas desde el Sur Global en la era digital”. Tres jornadas de exposiciones locales, regionales e internacionales, debates, más una serie de materiales de estudio formaron parte de esta riquísima experiencia.⁸ Allí se discutió cómo el surgimiento de la era digital coincide con la época del crecimiento exponencial de la desigualdad social. Se trató acerca de cómo los algoritmos regulan hoy día el trabajo, reproducen estereotipos de género, y empeoran las condiciones laborales a través de plataformas de autoempleo. De igual modo se discutió acerca de la masiva evasión de impuestos de las grandes ciberempresas, y su relación con el desfinanciamiento de los Estados que se ven luego imposibilitados de proveer servicios de cuidados, educación y salud, incrementando así el tiempo de trabajo gratuito de las mujeres.

La misma red DAWN, junto con *It for Change* –una organización que se dedica a que las tec-

nologías digitales contribuyan a la justicia social y a los derechos humanos– elaboraron un documento titulado “Hacia una mirada feminista de la justicia digital: Mapeo temático de consideraciones críticas” (DAWN – It fir Change, 2023), a partir de un diálogo entre decenas de investigadoras y militantes de distintos países del Sur Global. Allí observan cómo el espacio público en internet está realmente privatizado y cómo toda la infraestructura de la red está controlada monopólicamente. Señalan que los datos y demás bienes comunes se extraen privadamente, así como la conectividad es considerada un objeto de mercado. En esa lógica, los cuerpos y todas las relaciones sociales están mercantilizadas, y las violencias se reproducen fácilmente. En cuanto a las cuestiones de género específicamente, sólo por señalar un ejemplo, el documento advierte que los algoritmos de las plataformas laborales recompensan a quienes están dispuestos a trabajar muchas horas en continuado, discriminando de hecho a quienes acotan sus horas de trabajo o fraccionan su jornada para ocuparse de sus tareas de cuidado no remuneradas. En su mayoría, mujeres.

Con todo lo expuesto hasta aquí, puede comprenderse muy bien la importancia de la presencia del sector cooperativo, con su potencial democrático e igualitario en el sector de la tecnología en general, y del software en particular. Y más si trabaja con perspectiva feminista. Sin adelantarnos al contenido de la entrevista, es destacable ya que la cooperativa de software Código Libre está presidida por una mujer. Además, hace mucho que implementan medidas que reconocen los tiempos de cuidado de sus integrantes como tiempo de trabajo, sea cuando necesitan ir a un turno médico, para cuidar a una persona dependiente, o para preparar su comida diaria. También hacen diferencias en los retiros cuando les asociades tienen personas a cargo. De igual modo, debemos subrayar el Proyecto Semillero, como una

⁸ Se puede acceder a más información sobre todas las ediciones de la Escuela y a parte del material en: <https://www.economiafeministadawn.org/>

Puede comprenderse la importancia de la presencia del sector cooperativo, con su potencial democrático e igualitario en el sector de la tecnología en general, y del software en particular. Y más si trabaja con perspectiva feminista. La cooperativa de software Código Libre está presidida por una mujer. Además, viene implementando medidas que reconocen los tiempos de cuidado de sus integrantes como tiempo de trabajo, sea cuando necesitan ir a un turno médico, para cuidar de personas dependientes o para preparar la comida diaria.

iniciativa que utiliza las mismas herramientas de conocimiento tecnológico de la cooperativa –en asociación con otras– para promover la participación laboral de mujeres y LGBTIQ+ en el mundo de la programación. Asimismo, se ve en este sector cooperativo la profunda integración económica de las entidades y el buen andar económico de las mismas, al tiempo que –todavía– la falta de regulación para las cooperativas de trabajo en nuestro país, las deja en un lugar endeble en cuanto a seguridad social. Mucho más se puede resaltar, pero para eso, vayamos mejor a la entrevista.

¿Cómo eligieron el nombre?

Cecilia Muñoz Cancela (CMC): Nosotres nacimos muy pegados a proyectos de desarrollo de software libre, vinculados a proyectos de extensión universitaria e incubación universitaria sobre tecnologías libres. De ahí debe

haber sucedido, espontáneamente. Hoy seguimos trabajando y militando el software libre.

¿Cuál es el alcance territorial que tiene la actividad de la cooperativa?

Cris Pacheco (CP): Hoy federal y, a veces, internacional. Hemos trabajado con clientes de Canadá, por ejemplo. Y hoy une de nuestros clientes está acá en Buenos Aires, otro en Córdoba... Aunque por la virtualidad terminan siendo empresas que tienen base en una ciudad, pero sus trabajadores están en todo el país.

¿Cómo es el proceso de producción y de comercialización de la cooperativa?

CMC: A diferencia de otros sectores, en software la demanda es bastante grande. Entonces no salimos a publicitar nuestros servicios, sino que, en general, gestionamos una oferta bastante vinculada a la Federación de Cooperativas a la que pertenecemos, FACT[TIC] (Federación Argentina de Cooperativas de Trabajo de Tecnología, Innovación y Conocimiento). En ese sentido, circulan bastantes ofertas, llegan diferentes posibilidades y, en líneas generales, nos movemos dentro de ese ámbito sin tener que hacer una búsqueda muy agresiva de trabajo. Además, no vendemos productos, sino servicios. Y, en general, les clientes que tenemos los mantenemos en el tiempo. No es que entregamos algo y nos vamos, sino que trabajamos de forma continua haciendo mantenimiento o fortaleciendo los equipos de trabajo.

Por otro lado, le ponemos mucha energía a trabajar en proyectos que nos parecen especialmente interesantes, desde el desafío técnico o, sobre todo, desde el desafío social y político. Por ejemplo, en términos de soberanía tecnológica, y/o de desarrollos con impacto social. Varias personas de la Coope, aparte, estamos formadas en eso, entonces nos interesa especialmente.

¿Qué es lo que hacen ustedes?

CMC: Software. A veces es mantener cosas y actualizarlas, a veces es para desarrollos y, después, está el tipo de proyecto. A veces es para proyectos del tipo comercial, más tradicional, una empresa de viajes, una empresa vin culada al agro o cualquier otra cuestión. A veces es para el Estado, por ejemplo, nosotros trabajamos hace poco en un proyecto grande que hicimos varias cooperativas para el INTA. Y a veces, desarrollamos proyectos que son, digamos, un poquito más nacidos y criados en casa o en el sector. Por ejemplo, el proyecto de Semillero que ahora estamos comenzando. [Se desarrolla más abajo en la entrevista]

¿Cómo ponen los precios?

CP: Cuando nosotros nos conformamos, lo hicimos alrededor de un proyecto que duró un par de años. Cuando ese proyecto se terminó y tuvimos que salir a buscar clientes nos enfrentamos al cómo hacer para formular precios, teniendo en cuenta que para entrar en la negociación éramos una coope joven y pequeña. Yo creo que ahí nos ayudó mucho el contacto que tenemos con la Federación. El “¿qué precios cobran ustedes, compas?” Los valores hora pueden variar según el proyecto, o según el *expertise*. No es lo mismo una persona que recién arranca que alguien que ya tiene diez años desarrollando, que le decimos *senior*. No es lo mismo el tamaño o el tiempo que lleve el proyecto. Pero, en general, lo que sí hacemos, para empezar a hablar después de entender todas estas características que va a tener el cliente o el proyecto, es tener un valor hora común. Hoy sabemos, más o menos, cuánto se está cobrando en el mercado.

CMC: Claro, y los valores están bastante estandarizados y también, en realidad, bastante dolarizados en el sector porque el software, en general, es un producto de exportación y es un

“Lo que hacemos todo el tiempo nosotros y también muchas coopes de nuestra Federación –que tiene que ver con el espíritu de cómo laburamos– es que para los proyectos que queremos impulsar especialmente, hacemos un esfuerzo grande en relación al precio. Porque, justamente, al estar el precio dolarizado es muy difícil llevar adelante proyectos de impacto social si uno lo piensa sólo desde un aspecto comercial. Entonces, la mayoría de las coopes que tenemos proyectos educativos o sociales, hacemos una suerte de cuenta interna para garantizar la sostenibilidad de la cooperativa, con el acento puesto en nuestros retiros, en los derechos laborales y en el equipamiento básico.”

commodity. Hay cierto margen de la inteligencia comercial, pero, en líneas generales, hay unos estándares bastante transparentes. Lo que sí, lo que hacemos todo el tiempo nosotros y también muchas coopes de nuestra Federación –que tiene que ver con el espíritu de cómo laburamos– es que para los proyectos que queremos impulsar especialmente, hacemos un esfuerzo grande en relación al precio. Porque, justamente, al estar el precio dolarizado es muy difícil llevar adelante proyectos de impacto social si uno lo piensa sólo desde un aspecto comercial. Entonces, la mayoría de las coopes que tenemos proyectos educativos o sociales, hacemos una suerte de cuenta interna para garantizar la sostenibilidad de la cooperativa, con el acento puesto en nuestros retiros, en los derechos laborales y en el equi-

pamiento básico. Por ejemplo, trabajar para el Estado que siempre paga con bastante tiempo de demora y en pesos. Si fuera por una racionalidad netamente económica terminaríamos no trabajando nunca en esa clase de proyectos. Pero hay proyectos que nos interesan particularmente, o tienen que ver con desarrollo de tecnologías libres. Lo venimos haciendo desde que nos formamos, y a veces ni nos damos cuenta, está en nuestra naturaleza y en nuestro trabajo cotidiano. Pero, en realidad, en términos comerciales, es un esfuerzo.

¿Podrían por favor profundizar un poco más cómo trabajan la integración económica con otras cooperativas?

CMC: Para el desarrollo de software se necesitan múltiples perfiles. En general, la gran mayoría de los clientes que tenemos, sean proyectos de impacto social o no, son proyectos inter-cooperativos. Y ahí hay diferentes niveles de colaboración técnica. Nosotres no podríamos haber crecido, por ejemplo, en cantidad de asociades, si no hubiera sido por la calidad de la colaboración técnica inter-cooperativa. Nuevas personas se sumaron a nuestra cooperativa, y rápidamente han podido trabajar en el equipo intercooperativo donde había capacidades de gestión de esos perfiles, que nosotros adentro de la cooperativa no teníamos, o sea, no los podríamos haber gestionado.

La integración nos brindó un montón de cuestiones de acompañamiento, y ahora, también, nosotres ya estamos, a veces, acompañando a cooperativas nuevas que se van sumando. Nos preguntan a nosotres. Y al compartir las prácticas que tenés también te vas enriqueciendo. Siempre nos gustaría, a quienes venimos de las ciencias sociales y otras cosas, tener tiempo de escribir y de pensar, sistematizar mucho más y ordenar. Porque, a veces, es mucho de “se junta Cris con alguien y le cuenta”, y no hay “el manual” de eso. Sería hermoso contar con repo-

“La gran mayoría de los clientes que tenemos, sean proyectos de impacto social o no, son proyectos inter-cooperativos. Y ahí hay diferentes niveles de colaboración técnica. Nosotres no podríamos haber crecido, por ejemplo, en cantidad de asociades, si no hubiera sido por la calidad de la colaboración técnica inter-cooperativa.”

sitorio de material y tener más capacidades en ese sentido. Hay algunas cosas que venimos haciendo, el año pasado y ahora seguimos, en un proyecto de plataformas cooperativas que se llama Coopcycle, una plataforma de reparo. Es un proyecto que empezó en Francia y FACTTIC trabajó fuerte para adaptarlo a Latinoamérica, y a Argentina en particular. Ahí te das cuenta de la potencia que tiene hacer ese laburo y el rol que tenés desde tu sector, en qué podés aportar.

CP: Y un proyecto de ese estilo que apunta a ese impacto social, a esa lucha cultural –porque no es solamente un software– no podría haberlo hecho ninguna de las cooperativas sola, aunque sea de las más grandes. Porque no todas las cooperativas de desarrollo de tecnología tienen los perfiles que pueden abordar toda esa dimensión de lo social. Código Libre estuvo participando en ese proyecto. Hay cosas que tienen que ver no sólo con el territorio específico o con que se pueda bajar la aplicación, sino con la usabilidad, con la cultura, con cómo transformás lo que querés transformar, con qué actores sociales, en qué realidad están acá las coopes de reparto, que no son las mismas que están en Francia. Entonces, hay un montón de cosas que necesitan saberes específicos que no son necesariamente los de desarrollo de software.

CMC: En ese proyecto también trabajaron dos compañeras del Centro Cultural de la Cooperación, Denise Kasparian, y Julieta Grasas, y hay un equipo claro de cooperativas y también está involucrado el Instituto Germani. Es bueno que podamos hacer sinergia entre las prácticas de investigación, investigación aplicada, y otras de la academia, porque hay cosas que no terminan de quedar registradas o hay conocimientos que no terminan de ponerse al servicio. A veces participo de un Congreso y veo que las discusiones están yendo por cierto lado. Mientras que otras estamos ocho horas por día laburando en una cooperativa, en la diaria resolviendo cosas y sin el tiempo y la energía para sistematizarlas. Está buenísima la experiencia singular pero, también, como sector, para ser más potentes, sería bueno si pudiéramos allanar el camino y no tropezar tantas veces con la misma piedra.

Hay muchas veces que hacemos sinergia y hay otras donde seguimos necesitando buscarle la vuelta. Me parece que uno de los desafíos tiene que ver con lo que decía Cris de que no alcanza con desarrollar una tecnología propia. Hay toda una parte de la batalla cultural y también la dimensión comercial de esas plata-

“Hay iniciativas muy copadas de alternativas en términos de soberanía tecnológica, de construir tecnología propia. Porque cualquier tecnología si las compramos en el exterior es una salida de divisas, y estás comprando software cuando podés dar trabajo acá y además desarrollar tecnologías que sean más seguras, porque los datos no están viajando a cualquier lado.”

formas que es importante. Entonces, después lo que pasa es que existen esas herramientas piolas de software pero no se usan. Ahí creo que tenemos un gran desafío en articularnos con otros sectores y con otros actores.

Hay iniciativas muy copadas de alternativas en términos de soberanía tecnológica, de construir tecnología propia. Porque cualquier tecnología si las compramos en el exterior es una salida de divisas, y estás comprando software cuando podés dar trabajo acá y además desarrollar tecnologías que sean más seguras, porque los datos no están viajando a cualquier lado.

Pero no alcanza con que exista el software, también hay que ver cómo eso entra en una dinámica de transformación. Otra vez, la fantasía de que el software va a transformar todo. Y no. Lamentablemente no.

¿Cómo resuelven la distribución de tareas, trabajos y tiempos dentro y fuera de la cooperativa?

CP: Tuvimos un camino ahí. Pasamos de una etapa en la que identificábamos tareas y teníamos la ilusión de que todes podíamos resolver todo, desde poner la jarra con los vasos en la mesa hasta gestionar cuando no te llega la factura de luz, hasta otra en que podíamos tener las tareas más divididas. Hoy somos una coope chica pero tenemos una parte administrativa, una comercial, y tenemos les compas que ocupan su mayoría de tiempo en desarrollo de software. Muchas veces lo que nos pasa por ser una coope chica es que varias de las áreas recaen en una misma persona. Justamente se trata de estas habilidades un poco más “blandas”, que tienen que ver con otros *skills*, con otro nivel de gestión, otra cantidad de habilidades, que no todo el mundo tiene. Y que, en general, ahí se ve mucho la diferencia entre géneros. Y hay tareas súper transversales que, en realidad, no son ni de administración, ni son

del área personal, ni son de desarrollo, sino que tienen que ver con mantener la transversalidad y la horizontalidad de la cooperativa.

Por ejemplo, en las reuniones mensuales. Tenemos una reunión que es de todo el día que solamente se la dedicamos a la coope. Y ahí, por ejemplo, hablamos de qué queremos hacer este año en la cooperativa y, de repente, hay que hacer una lluvia de ideas e identificar qué tareas son necesarias en cada sector para lograr eso, y ahí hay una gestión de organización para que todos podamos participar de eso. Esa tarea de gestión que es hacer, por ejemplo, una planilla donde todos podamos volcar, y ver que todos pasemos por ahí, la podría hacer cualquier persona. Esas tareas son un poco más transversales y más generales que las puntuales de lo administrativo o de desarrollo. Esa tarea no es real que sea delegable. Porque hay personas que no están acostumbradas a gestionar, a tener todas las cosas en la cabeza, sabiendo que hay un tiempo. Porque también es eso: gestionar los tiempos. Estamos organizando cumpleaños ¿no? Bueno, hagamos un poco todos y, en realidad, quienes después levantamos la mano somos siempre los mismos.

CMC: Claro. Entonces nosotros hoy tenemos separado el trabajo por áreas. Y a las áreas las tratamos de relacionar con paquetes de horas. Armamos esa estructura y eso nos permite visualizar una estructura de crecimiento donde vamos a poder ir sumando asociadas a esas áreas. Al principio, cuando éramos poquitos o estábamos menos organizados, éramos seis, en el estadio anterior, el trabajo estaba más pegado a lo que hacía cada una con nombre y apellido. Entonces se mezclaba mucho la persona con la tarea. Ahora con las áreas, empezamos a poder racionalizar un poco y a darle más entidad a los paquetes de tareas. Después, en lo que decía Cris de las tareas más transversales, nos organi-

zamos de la siguiente manera: tenemos una asamblea, que llamamos asamblea aunque no lo sea, una reunión semanal de una hora, hora y media como mucho, donde ponemos en común temas que tienen que ver con las decisiones cotidianas de gestión de recursos, de ideas, de propuestas, de cuestiones que hacen, sobretodo, a la distribución económica y, sobretodo, vinculada a los objetivos que nos vamos dando, también en clave de derechos laborales. Y, después, decisiones que haya que tomar sobre los clientes. Entonces todos participamos desde nuestro lugar en la toma de decisión de cuestiones que son sustanciales: clientes, grandes proyectos, oficina, no oficina, seguros laborales, y cuestiones así. Ahora incorporamos una reunión más, semanal, también de una hora, donde trabajamos en planificaciones de cuestiones que nos competen. Por ejemplo, la organización de nuestro cumpleaños, si queremos hacer algo: RUM, reunión de usos múltiples. Lo que hacemos en el RUM es poner en común, que eso es algo que sentimos que necesitábamos en esto de racionalizar las tareas y no invisibilizar las tareas reproductivas, que es algo que sistemáticamente sucede cuando las cosas andan bien. Parece que “se hacen solas”, eso es un mal de las organizaciones, en general. Entonces, después de mucho malestar lo identificamos. El RUM lo que permite es hacer una puesta en común para todo el mundo de en qué andamos esa semana. Sean proyectos con clientes, tareas vinculadas a la administración, a lo comercial, a las relaciones institucionales o lo que sea. Tenemos un espacio que es, más o menos, de media hora, donde ponemos en común y queda escrito. Así sabemos las tareas que tuvo cada una en esta semana y en qué anda. Y esa transversalidad decidimos sostenerla porque mantiene el espíritu de cierto involucramiento que nos parece necesario en la identidad de la cooperativa, más allá de que cada vez nos vamos sectorizando más en función las especializaciones.

Empezamos, como creo casi todas las organizaciones, con una cosa media jipona de “todos hacemos todo”, y después no había leche en la heladera porque la íbamos a comprar todes y ningune. Entonces, empezamos a sectorizar más pero dijimos: hay ciertas cosas que nos competen a todos y si creemos que tenemos una democracia donde cada asociade es un voto, necesitamos la información necesaria, básica, para eso. Entonces tenemos: Asamblea semanal, RUM, más reunión mensual presencial. Establecimos este estándar presencial, físicamente, cuerpito y alma, una vez al mes. De hecho, tiene un costo grande porque dejamos de trabajar para todos los clientes, lo cual quiere decir que no cobramos ese día. Y nos damos la jornada de siete/ocho horas para discutir planificación estratégica, decisiones más significativas, estrategias de crecimiento. Esos son nuestros dispositivos de planificación.

¿Y el Consejo?

CP: Claro, después está el Consejo de Administración, que nos juntamos una vez por semana. Hay un ida y vuelta constante. En el Consejo tratamos cuestiones legales y administrativas y las llevamos a la Asamblea. De la Asamblea salen mandatos de tareas y ahí las tareas las distribuimos y, en general, lo centraliza el Consejo. Después, hay personas que colaboran en tareas puntuales. No queremos que el Consejo sea una isla que termine siendo una Gerencia porque así finalmente el resto no se enteraría de nada.

Hay que ver qué nos pasa si seguimos creciendo, pero tratamos de mantener, aunque sea, esa tensión entre que cada una pueda hacer la mayor cantidad de horas por día lo que está formado para hacer y lo que tiene ganas de hacer, pero, también cierto involucramiento en la toma de decisiones. Porque queremos aumentarnos los retiros, pero para eso son necesarias ciertas condiciones...

Si en la Asamblea dijimos “está este documento de dos carillas que hay que leer”, bueno, entonces todo el mundo tiene una hora en la semana paga para poder leerlo. Está contemplado o todos cargamos las horas en unas planillas donde vamos viendo, más o menos, a qué le estamos dedicando más tiempo y, también, para saber a les clientes qué les estamos brindando.

Y sabemos que tenemos tres jornadas diferentes: una de cuatro, una de seis y una de ocho horas por día. Nuestro ideal por mes es tener esas jornadas o de cuatro, o de seis o de ocho. Puede que estemos haciendo más, justamente, por esta crisis de crecimiento, algunas personas no todas.

CMC: Y lo que pasa, por ejemplo, cuando estamos trabajando en proyectos es que en general, nunca a clientes externos o para proyectos vendemos más de seis horas de una persona en una jornada de ocho. Entonces, la persona, normalmente, le vende seis horas a un cliente y después le queda una hora de almuerzo y una hora a estas cuestiones transversales. Está todo muy racionalizado. Para las tareas productivas es fácil porque vos le vendes al proyecto o al cliente horas. Pero cuando aparece la cuestión de las tareas reproductivas ahí se vuelve más difícil. Lo reproductivo se invisibiliza entonces nos vamos dando estrategias.

La estructura de vender horas tiene su lado A y su lado B. A veces pasa que cuando tenés responsabilidad legal o económica en una organización, si son las once de la noche y está explotando algo, te estás ocupando. No es que “ahh, terminó mi jornada laboral”. Y hay una cuestión de la carga mental de lo que implica ser responsable de ciertas cosas. Entonces, las lógicas de horas, para mí, funcionan muy bien con la lógica de las empresas de software, de las empresas de capital.

“¿Qué nos pasa a las cooperativas? Pensaba yo que de verdad somos dueños de nuestras empresas. No nos comemos la curva, de verdad somos dueños. Pero, sin embargo, nos detenemos a pensar esta racionalización y los límites en relación a esto, a qué pasa con ciertas tareas reproductivas y estas tensiones ¿no? A nosotras, por ejemplo, nos pasó mucho en un momento anterior de crisis de crecimiento, que de golpe estábamos laburando 12 o 14 horas, y laburando el fin de semana. Y era como 'OK... Esto era para vivir mejor, ¿verdad que sí?'.”

Pero también esto de “ser dueño/dueña” va como una estrategia del capital. Y, de hecho, con las plataformas de reparto pasa ¿no? Vos ves la gente que labura para esas plataformas y el nivel de involucramiento que tienen con esas empresas que son nadie y están en ninguna parte y logran igualmente cierta identificación, inclusive cuando son la cosa más ubicua del universo. ¿Qué nos pasa a las cooperativas? Pensaba yo, que de verdad somos dueños de nuestras empresas. No nos comemos la curva, de verdad somos dueños. Pero, sin embargo, nos detenemos a pensar esta racionalización y los límites en relación a esto, a qué pasa con ciertas tareas reproductivas y estas tensiones ¿no? A nosotras, por ejemplo, nos pasó mucho en un momento anterior de crisis de crecimiento, que de golpe estábamos laburando 12 o 14 horas, y laburando el fin de semana. Y era como “OK... Esto era para vivir mejor, ¿verdad que sí?”

¿Y cómo llevan hoy entonces las cuestiones de la vida reproductiva?

CP: Hay una tensión. Tenemos derecho a la recreación, tenemos una vida por fuera de la cooperativa, tenemos estudio, tenemos responsabilidades de cuidado. Queremos ir a laburar las ocho horas porque es saludable trabajar ocho horas, o aún menos.

La coope nos reconoce horas de cuidado. Si una compañera tiene el hijo enfermo y tiene que ir a ocuparse, pasa las horas de cuidado, no las tiene que recuperar, la cooperativa se las paga. Después, está el lado B que, en realidad, las tareas de esa compañera las hace sólo ella, y si no las hace hoy las tiene que hacer mañana con las de mañana también. Eso no sé si en algún momento lo resolveremos, pero tenemos la tranquilidad, por un lado. Yo comparo con mis experiencias laborales anteriores, y tengo la tranquilidad que, si mi hijo se enferma, yo mando un mensaje y nadie va a tener ningún problema. De hecho me van a decir “ocupate de lo que te tenés que ocupar”. ¿Dónde está el acento? Hacer ese match: lo tengo que llevar al médico, lo llevo al médico, no tengo que bancarme caras de nadie.

Entonces, estamos en ese camino constante de reconocimiento de derechos y, también, de dejar de reproducir las lógicas en las cuales nos criamos, en las cuales estamos inmersos. Esto de invisibilizar las tareas reproductivas no es algo que inventamos nosotres. Todas las herramientas que podemos identificar y que creemos que la cooperativa nos puede dar y nos debe, también es porque creemos en eso de que el espacio de trabajo tiene que ser un espacio seguro para que vos puedas llevar tu vida personal y laboral sin ningún tipo de conflicto. O sea, no tenés por qué elegir entre materner y laburar ¿no? Porque es una locura, es macabro, si vos lo pensás. Pero sin embargo

“La coope nos reconoce horas de cuidado. Si una compañera tiene el hijo enfermo y tiene que ir a ocuparse, pasa las horas de cuidado, no las tiene que recuperar, la cooperativa se las paga. Después, está el lado B que, en realidad, las tareas de esa compañera las hace sólo ella, y si no las hace hoy las tiene que hacer mañana con las de mañana también.”

estamos súper acostumbrades a eso, venimos de ahí. De hecho, hay cosas que hoy tenemos que las identificamos después de años o después de mucho tiempo de decir “¿Por qué me siento mal con esto si no debería estar mal?” Y, después, es donde empezamos a elaborar herramientas desde la cooperativa.

¿Y cómo fue el proceso para llegar a ese reconocimiento?

CMC: Primero fue empezar a visibilizar. Era impresionante cómo las invisibilizábamos. Tods, eh. Y las empezamos a visibilizar, un poco, entre nosotras, un poco en terapia [risas]. Fue una dinámica muy virtuosa entre lo personal y lo grupal. También fue parte de las crisis de crecimiento y empezar a sentir ciertas incomodidades. Y nos ayudó mucho participar de otros espacios, ir al Encuentro de Mujeres, y otros lugares donde estas cuestiones se tematizaban. También empezar a estudiar. Compramos muchos libros en las marchas. Y también compartiendo con compañeras de otros espacios. Vino por muchos lados. Y a partir de ahí empezamos a pensar instrumentos, como el reconocimiento de las tareas de cuidado en la planilla. Ahora, pasa como te decíamos, las tareas de hecho, aunque se pospongan por

que la persona está cuidando, depende sobre quien recaigan, se acumulan. Entonces, a veces, persiste cierta tensión.

Después, el reconocimiento de la gestión menstrual, que son unos pesos. Antes nosotros cobrábamos un valor hora que era exactamente igual para todes, independientemente de cualquier rol, función, expertise, situación personal. Después evaluamos que para poder cobrar todes igual, en realidad, necesitábamos dejar de invisibilizar desigualdades de situaciones vitales. En eso nos ayudó mucho tomar cosas que ya venían haciendo otras cooperativas. Instalar algo cuando otras coopes ya lo fueron haciendo, también te da una base.

Eso nos ayudó un montón, se pudo discutir y hubo muy buena predisposición de visibilizar las responsabilidades de cuidado. Entonces ahora tenemos un reconocimiento en porcentaje cuando tenemos personas a cargo. Muy pocas cosas hacen diferencia en los ingresos que tenemos, una es eso. Otro porcentaje muy pequeño, casi simbólico, va en relación con participar en Consejo, porque Consejo también entra dentro de los paquetes de horas, pero implica un montón de responsabilidades y no es un cargo que tienda a haber gran rotación. No es que la gente se desespera por ser Consejera. Entonces quisimos hacer un mínimo reconocimiento de eso. Y después, nos vamos sumando vacaciones por antigüedad de forma anual. Además, tenemos días de estudio, 30 en el año, que cada uno se los puede tomar como considere, charlando y acordando.

Y también nos compramos el equipamiento. Tratamos de reconocernos lo más posible todos estos gastos, y todo lo necesario para el home office. O el ir a la oficina. Por ejemplo, no damos una hora más las personas que se trasladan desde muy lejos. O sea, una persona que viene hasta la oficina en dos horas y pico casi tres de viaje, puede trabajar una hora menos porque

de ese tiempo de viaje, una hora queda en la cuenta de la coope, otra va por ella. También nos pagamos el almuerzo cuando venimos a la oficina. Es para estimular la presencialidad. Si tenés que venir, no tenés que estar el día anterior haciéndote la vianda. También hay un reconocimiento de tarea de cuidado ahí.

¿Cuánto de todo esto tienen sistematizado?

CMC: Ahora, hay tensiones también con algunos de estos criterios, como las hay con los cuidados. De repente la compañera que está con tareas de gestión y administración tiene el reconocimiento de su hora de viaje después en la realidad, en la práctica no puede laburar una hora menos porque no llega con la cantidad de tareas que tiene que hacer. Igualmente es una situación que entendemos momentánea, porque estamos pensando en sumar una persona para administración. Pero sí hay un momento en que tenemos una tensión entre una cantidad de derechos y la posibilidad efectiva de hacer uso de esos derechos por las dinámicas de trabajo en términos de responsabilidades concretas.

Pero no quita que estos mecanismos que ustedes van descubriendo como coope, los van descubriendo, y van explorando en todo caso la problemática que emerge con ellos.

CP: Y todo lo que implementamos hoy no estuvo ajeno a que había gente en la coope que no entendía de qué estábamos hablando: "si cobramos todos los mismo". En un momento éramos dos mujeres cis y cuatro varones cis. Hubo que arrancar a discutir desde algún lado qué es lo que nos estaba pasando, negociando esa culpa que una siente, "me siento culpable por pedir algo que creo que me lo merezco pero no sé si tanto". Con lo que armamos estamos allanando el camino a las personas que van a venir después, inclusive, a nuestros mismos compañeres, también, en-

“Y todo lo que implementamos hoy no estuvo ajeno a que había gente en la coope que no entendía de qué estábamos hablando: 'si cobramos todos los mismo'. En un momento éramos dos mujeres cis y cuatro varones cis. Hubo que arrancar a discutir desde algún lado qué es lo que nos estaba pasando, negociando esa culpa que una siente, 'me siento culpable por pedir algo que creo que me lo merezco pero no sé si tanto'. Con lo que armamos estamos allanando el camino a las personas que van a venir después, inclusive, a nuestros mismos compañeres, también, entendiendo que no están exentes de mañana tener a alguien bajo su cuidado, sea adulte o niño.”

tendiendo que no están exentes de mañana tener a alguien bajo su cuidado, sea adulte o niño. Las discusiones fueron interesantes. En el sentido de que estábamos en la transición de nosotras mismas identificar algo que nos hacía mal, que no nos dejaba avanzar –sea techo de cristal, piso pegajoso, los nombres que le queramos poner—. Y al mismo tiempo, conversando con nuestros compañeres que, por decirlo de alguna manera, en mandatos patriarcales, son en su mayoría amables, es decir que una puede plantear un tema y no vas a recibir determinados tipos de violencia que en otro espacio sí. Yo creo que las conversaciones son amenas en la coope, o más amenas que en otros espacios.

“Un Semillero de asociades con perspectiva de género; sería una plataforma donde difundamos y motivemos para que podamos ofertar nuestras búsquedas de asociades y, también, que las personas se puedan ofrecer como asociades sin reproducir, o intentando neutralizar lo más posible, la mayoría de las cuestiones que van generando sesgos de género.”

CMC: Sí, por empezar son posibles. Hay otros espacios donde no hay ni para empezar a charlar.

CP: Y también llega un momento que quizás, por nuestras personalidades, por nuestras historias de vida, por nuestras trayectorias, no pedís mucho permiso, tampoco. “Esto es así, esto es lo que está pasando y yo soy tu compañera y yo soy parte de esta cooperativa tanto como vos”. Conversar desde ahí y no desde un “¿Les parece que estaría bueno conversar?”

¿Y cómo surge el proyecto del Semillero que mencionaban anteriormente?

CMC: En FACTTIC, nuestra Federación, trabajamos en Espacio en Deconstrucción que es un espacio de género dentro de la Federación. Ahí, por ejemplo, a partir de detectar una problemática que tiene que ver con que el sector, que es que está muy masculinizado de varones cis, nos preguntamos ¿qué podemos hacer para modificar? Y parte del asunto tenía que ver con que, muchas veces, los procesos de incorporación de asociades, reproducían lógicas y sesgos de género ya desde la mismísima base de cuántos currículums te podían llegar, de qué identidades de género y de ahí para adelante. Obviamente,

pasan muchas cosas antes que tienen que ver con cuántas mujeres u otras identidades de género estudian tecnologías. En general, los sectores de tecnología, ya de por sí, expulsan. Entrás a una juguetería y ves todo lo de ingenio celeste y escobitas y cocinitas, rosa. Entonces hay una cuestión muy sistemática que genera exclusiones en el sector de determinadas identidades. Nosotres no somos la causa pero tampoco somos la excepción, entonces, de ahí salió una idea que ahora presentamos que tiene que ver con crear un Semillero de asociades con perspectiva de género; sería una plataforma donde difundamos y motivemos para que podamos ofertar nuestras búsquedas de asociades y, también, que las personas se puedan ofrecer como asociades sin reproducir, o intentando neutralizar lo más posible, la mayoría de las cuestiones que van generando sesgos de género. La plataforma es: www.semillero.coop.ar

De hecho, el semillero tiene el doble objetivo de ser en sí mismo un proyecto de desarrollo de software, o sea, como trabajo concreto, y a la vez de ser un proyecto escuela en el sentido de que haya determinados perfiles. Eso lo hacemos cada vez que podemos: utilizar el proyecto para formación, armando un combo de personas experimentadas con personas menos experimentadas y, de alguna manera, el proyecto es un estímulo. Eso tiene la contraparte de que estás formando a alguien que, si no, tendrías que formar por fuera o con otros recursos o con recursos internos de la cooperativa.

El proyecto de Semillero lo presentamos al INAES, y estamos viendo si de ahí obtenemos algún financiamiento. Ya tiene el aval del espacio de Género del INAES y el aval de Legales. Esperamos que salga.

Y el Semillero nos convoca muchísimo como proyecto porque nosotres a partir de todo esto

teníamos la oportunidad de seguir creciendo en equipo y ya queríamos hacerlo con perspectiva de género. Incorporarlo en los procesos de búsqueda de asociadas. Era algo que nos motivaba y convocaba, sentíamos que estábamos moviendo algo. Y las personas que se fueron sumando y que empezamos a vincular a la cooperativa, algunas se quedaron y otras no.

Pero ya incorporamos eso y nos revitalizó muchísimo. Le dio diversidad a la cooperativa, asociadas con historias de vida muy distintas. Y apostamos a eso. Apostamos a crecer en diversidad para tratar de hacer circular las energías, las dinámicas, los puntos de vista y los proyectos.

Y también tendemos a ir a espacios que exceden nuestra cooperativa. El Espacio en Deconstrucción que es de la Federación y es de donde surge el proyecto del Semillero. Ahí hay un montón de laburo y esfuerzo. Funciona a partir de una reunión semanal. Un proyecto, un espacio inter-cooperativo donde empezar a poner en común, donde aparezcan otras miradas, donde sentir que estamos trabajando por una transformación que entendemos en boomerang. Que, quizás, intercambiamos con otras coopes cómo armar criterios de reconocimiento de tareas de cuidado. Trabajamos así en los proyectos, replicamos bastante esa lógica. Ahora estamos pensando, por primera vez, que FACTTIC vaya al Encuentro de Mujeres ya como FACTTIC, seamos la cantidad que seamos, pero ya estamos tratando de pensar más orgánicamente.

¿Cómo habían ido al Encuentro hasta ahora?

CMC: Fuimos como cooperativa por nuestra cuenta. En verdad la cooperativa bancó gran parte del viaje. Nosotros nos solemos pagar viajes vinculados a las tareas de la cooperativa. Les compañeres que programan van a eventos de programación o a eventos de la Federación

que son en diferentes lugares. También viajes por diversos cursos o talleres.

CP: Yo creo que ese viaje fue como una gran victoria, también. Tampoco pedimos mucho permiso. Fue la primera vez. Y, el hecho de que una coope de desarrollo de software pague a sus asociadas el viaje a un Encuentro Plurinacional de Mujeres y Diversidades es destacable porque también entendemos las cuestiones de género como algo transversal, necesario y como parte de nuestra cooperativa. Nosotres no damos capacitaciones en cuestiones de género, pero todo lo que hacemos está impregnado de eso. Porque entendemos que, si no es desde ahí, no queremos nada.

CMC: Y en la búsqueda de nuevas asociadas también nos vinculamos con la organización Contratá Trans con su programa, y las personas que sumamos, en parte, vinieron por ahí. Empezamos a articular con la Ministra de Géneros, por el Cupo Laboral Trans con la base de datos y ahí la articulación estuvo buenísima y avanzamos con una capacitación, más allá de las que hicimos internas, por Contratá Trans. En eso vimos que los instrumentos tecnológicos que había para esa clase de cuestiones no eran adecuados. Por diferentes razones no terminábamos pudiendo aprovechar esa

“Y, el hecho de que una coope de desarrollo de software pague a sus asociadas el viaje a un Encuentro Plurinacional de Mujeres y Diversidades es destacable porque también entendemos las cuestiones de género como algo transversal, necesario y como parte de nuestra cooperativa.”

base de datos, y a partir de ese problema nació el proyecto del Semillero. Igualmente ahora estamos trabajando con la bolsa de trabajo del Mocha Celis y nos está yendo mejor. De todas formas, hay un problema común que tenemos las cooperativas, que es que cuando salimos a explicarle a la gente, sobre todo a gente formada en el mundo de la tecnología -que es súper competitivo y muy demandado- qué es una cooperativa, muchas veces no saben lo que es, y muchos tienen prejuicios.

CP: "Las del gobierno", "las que te banca el gobierno".

CMC: De ahí pensamos en una plataforma con una estrategia de comunicación que difunda algunas cuestiones sobre el cooperativismo, de manera que cuando la persona llega a la entrevista ya haya visto al menos un video breve al respecto. Porque muchas veces se pierde mucha energía, con gente que dice "Ay, me encanta el proyecto de ustedes pero yo trabajo de verdad y a la tarde les doy una manito". Hay una idea de no entendernos como empresas. Con la plataforma queremos difundir el cooperativismo tecnológico y la posibilidad que

“Hay un problema común que tenemos las cooperativas, que es que cuando salimos a explicarle a la gente, sobre todo a gente formada en el mundo de la tecnología -que es súper competitivo y muy demandado- qué es una cooperativa, muchas veces no saben lo que es, y muchos tienen prejuicios. 'Las del gobierno', 'las que te banca el gobierno'.”

tiene de dar trabajo, y a la vez no reproducir sesgos de género. Estereotipando, un varón cis hace un curso de dos meses y se presenta como emperador en desarrollo de software. Y en la entrevista te dice "¿Y vos qué tenés para ofrecerme?". Porque, aparte, está esta cosa de que las empresas de software demandan mucho, y te miman, entonces se reproduce toda una lógica de niños mimados. Porque, claro, "Soy muy demandado, consigo trabajo donde quiero o puedo laburar para el exterior".

CP: "Y además soy un varón cis, ya tenés que darme cosas".

CMC: Y con mujeres u otras identidades es al revés, se acercan pidiendo disculpas y diciendo que no saben, aun cuando tienen un título de maestría quizás.

CP: Recuerdo un currículum de esos que tenía un premio.

CMC: Con eso aprendimos mucho. Vimos que eran cosas que si no atendíamos, reproducíamos.

El síndrome del impostor que es un concepto que mucho no me gusta pero se entiende a lo que apunta. Ves lo que dice una compañera y te ves reflejada ahí. Y esas cosas nos van generando un feedback positivo. Y entonces decís: si ya la vi, ya la entendí y yo estoy pasando por esto: ¿por qué no hacer algo?

¿Y cómo se armó el espacio En Deconstrucción de FACTTIC?

CMC: FACTTIC tiene diez años, Código Libre forma parte de la Federación hace cinco. Anteriormente según supimos por compañeres, las necesidades de organización habrían surgido también como en otros lados a partir de situaciones de violencia que plantean el problema, y por las cuales se evidencia como necesaria

la organización. Y hubo charlas que se dieron en los plenarios y talleres para visibilizar cuestiones de género. Se venía laburando históricamente en FACTTIC, un espacio, según me fueron contando, que se llamaba Espacio de Género. Cuando nosotres nos sumamos existía un espacio que se llamaba EFI (Espacio Feminista Intercooperativo) que se llamaba así justamente porque tenían el espíritu de transversalizar lo más posible y no ser compañeras intentando... Porque, también, se reproduce esa situación que es medio tramposa: las mujeres ocupándose de “temas de mujeres”. Como sea, es importante mencionar que cuando nos sumamos ya había compañeras que se estaban ocupando del tema, poniendo el cuerpo y planteando las discusiones y eso es muy valioso, porque lo que hicimos no empieza de cero, sino que antes vinieron otras a romper el hielo y a sentar algunas bases sobre las que después pudimos seguir construyendo.

¿Tenía que ver con que esté integrado sólo por mujeres el espacio?

CMC: En realidad buscaban ser mujeres por la necesidad de contar con un espacio propio para esa voz, silenciada e invisibilizada en los espacios mixtos, pero al mismo tiempo se debatía la necesidad de que las acciones y las intervenciones permearan en todos los espacios, de modo transversal.

CP: Caía en la misma trampa, en realidad. Justo las mujeres eran las que después tenían que recuperar esa hora en su coope. No había trabajo posible en ese sentido si no había un trabajo, también, interno y donde tu coope te apoye. Porque, sino, en realidad, sos vos la misma que está ahí, haciendo, y después tenés que llevar y discutir con los otros, se da todo ese doble juego todo el tiempo.

CMC: Eso es una tensión. Y, ahora, el EFI dejó de funcionar activamente en esa línea, o fun-

“El ED es un espacio donde hay diversidad de identidades de género, no solamente mujeres cis. Y empezó a impulsar estas cuestiones. Una es la del Semillero y otra, que es más política, tiene que ver con que FACTTIC está reformando su estatuto y estamos incorporando cupo y algunas cuestiones. Porque, por ejemplo, todo el Consejo de Administración, salvo una heroica compañera, son varones cis.”

cionó bien porque, en algún punto, se armó este otro Espacio en Deconstrucción (ED), como que son el mismo y están vinculados,

El ED es un espacio donde hay diversidad de identidades de género, no solamente mujeres cis. Y empezó a impulsar estas cuestiones. Una es la del Semillero y otra, que es más política, tiene que ver con que FACTTIC está reformando su estatuto y estamos incorporando cupo y algunas cuestiones. Porque, por ejemplo, todo el Consejo de Administración, salvo una heroica compañera, son varones cis. Más o menos igual que se da en el 80% en las cooperativas. Y hay cooperativas que no tienen ninguna compañera.

Entonces la propuesta es un cupo del 30% mínimo en cargos directivos del Consejo y un compromiso de trabajo activo para mejorar la situación, reducir los sesgos de género, y que el Consejo tome la tarea de explicar, todos los años, qué estamos haciendo para modificar esa situación.

CP: Hacer y rendir cuentas. Lo dice explícitamente.

“Yo creo que lo que siempre nos ocupa es lo que está en la intersección de género y clase. Me parece que aparece todo el tiempo, muy fuerte. Y se ve en parte en las responsabilidades que tenemos. No es lo mismo que vos tengas una responsabilidad o muchas responsabilidades siendo mujer cis, siendo madre. Ni hablar si tu maternidad se da en un contexto de hogar monomarental y donde el padre no paterna. Y ahí va eso de que lo personal es político.”

CMC: Dos, tres plenarios para atrás se hizo una evaluación de en qué andábamos y una de las compañeras del EFI, justamente, planteó: seguimos siendo mayoría varones cis. Ya desde ahí el tema quedó instalado. Y ahí nació esta cuestión del Semillero como proyecto de software y de militancia y pensando en que solución muchísimas cosas.

Para mí el gran desafío es igualmente que estas ideas tan maravillosas y divinas no se transformen en una URL a la que no entra nadie. Sino darle vida a esas cuestiones. Hay muchos proyectos en la vuelta que van teniendo esas dinámicas y muchas que funcionan muy bien, también. Hay un tema de invisibilización de esos casos de éxito, que también los hay. Tenemos que poder articular con otras organizaciones, también, para poder encarar esos desafíos que tienen un tamaño que va más allá de lo tecnológico.

CP: Creo que el proyecto Semillero fue lo primero que empezamos a hacer del Espacio en Deconstrucción. Y desde ahí fue puente para

discusiones tanto de realidades de otras coopes que estamos participando, como para ver qué hacíamos cada 8M.

CMC: Yo no sé si los cinco años nos tomamos. Hoy nos pasa que hay coopes que están en situaciones, quizás, como nosotras estábamos unos años atrás respecto a algunas cosas y se da cierta sinergia.

CP: También tiene que ver con el caudal de laburo que teníamos antes, que era menor. Si vos estabas o no estabas el 8M, por ahí no había tanta diferencia. Pero cuando empezó a haber más laburo dijimos: “8M no te contesto un mensaje”. Y ahora es así, el 8M no se contesta un mensaje.

CMC: Por todo hay decisiones tecnológicas que tienen una cara fuerte. Por ejemplo, cuando se habla de algoritmos machistas, hay todo un cruce en eso que a nosotres nos apasiona, nos interesa mucho. Hasta ahora venimos viéndolo pasar. Tenemos la expectativa de que el Semillero sea una buena excusa para meter equipos técnicos y cabeza y juntar nuestros amores en esto que estudiamos. Entonces, creo que ahí desde las tecnologías y en los desafíos del siglo 21 hay cositas que tenemos para hacer, específicas de nuestro sector.

¿Recuerdan alguna otra decisión que hayan tomado o algún otro mecanismo que hayan implementado o algún otro debate que hayan tenido aunque no lo hayan traducido en acción, en relación al manejo de los tiempos, tanto de trabajo dentro de la coope como de articulación de tiempos de trabajo con tiempos de vida en general?

CP: Yo creo que lo que siempre nos ocupa es lo que está en la intersección de género y clase. Me parece que aparece todo el tiempo, muy fuerte. Y se ve en parte en las responsabilidades que tenemos. No es lo mismo que vos tengas

una responsabilidad o muchas responsabilidades siendo mujer cis, siendo madre. Ni hablar si tu maternidad se da en un contexto de hogar monomarental y donde el padre no paterna. Y ahí va eso de que lo personal es político. Somos una cooperativa inmersa en una sociedad que tiene todas estas cuestiones. Me parece que la militancia es tratar de visibilizar todo eso, tomar políticas concretas y, después, y hacerlas efectivas en estas tensiones que contábamos hace un rato. Creo que una de las razones por las cuales no llegamos a escribir, es que vamos más rápido de lo que podemos tipear, porque estamos constantemente en transformación.

CMC: Y hay otra cosa que también nos lleva mucha energía y recursos en la coope que tratamos de atender cada vez más que es el Plan de Carrera. Estamos siempre coqueteando con cambiarle el nombre porque no nos gusta la carga semántica de ese término. Hasta ahora no se nos ocurrió uno divertido como el RUM. El concepto de carrera no nos gusta. Pero lo que queremos es poner sobre la mesa los trayectos formativos y las expectativas y en qué cosas tenemos ganas de trabajar. Y ahí tenemos mucho laburo pendiente y cosas que estamos haciendo de compañeres que se están reconvirtiendo y la cooperativa banca y acompaña lo que implica, tanto desde el punto de vista económico como organizativo, ese reacomodamiento. Dentro del mundo del software hay muchas áreas de especialización y tenemos compañeres que se quieren especializar en algo y, por ejemplo, hoy están laburando en otras cosas, entonces está pendiente y en la agenda ver cómo vamos avanzando hacia que les compañeres puedan trabajar cada vez más de algo que tenga que ver, directamente, con su interés.

Después, hay otras cuestiones vinculadas a derechos o seguridad social que nos tienen bastante ocupados. La jubilación es un tema que otras coopes ya lo tienen resuelto con algunas

estrategias. Nosotres, por ahora, no. Y siempre nuestra expectativa es, partiendo desde los derechos laborales que existen en la relación de dependencia, tratar de tener los mismos o mejores. Esa es la apuesta. Estrategias que vayan en ese sentido, obviamente, entran en tensión con la capacidad de dinero en el corto plazo.

¿Ustedes qué régimen tienen?

CMC: Monotributo común asociado a cooperativa. El tema es que no importa la categoría de monotributo que seas, te jubilas con la mínima. Entonces, estamos laburando en eso. Hay instrumentos tipo seguros privados que podemos pagar, mutuales o algún ahorro que hagamos de alguna otra forma. Quizás algún bien o algo que después pueda ser repartible. Lo tenemos que terminar de armar, estamos tratando de pensar cosas.

También nos pagamos complementos para tener una obra social/ prepaga. Les que tenemos obra social por alguna cuestión familiar o laboral paralela, no. Pero así todos tenemos cierto estándar de prestaciones.

También estamos evaluando incorporar a los comunes algunos otros gastos vinculados a la educación. Como las organizaciones que tienen el cajón de útiles a principios de año.

CP: En todo caso se trata de colectivizar situaciones que aparentan ser personales pero que no lo son. Y al mismo tiempo son diversas.

CMC: Y hay cuestiones no vinculadas directamente a la cuestión de género pero sí con el home office. Se garantiza equipamiento con computadora, silla. Y acomodar la gestión de la cooperativa para esa diversidad de situaciones que implica un montón de cosas. Si se suma una asociada y trabaja 100% virtual. Esa persona es parte de la coope, va a tener un voto como todos. Entonces, primero, es

una decisión delicada cómo gestionar que se pueda sumar gente, que todes podamos decidir que esa persona se sume. Pero, a su vez, ¿qué dispositivos armamos para conocer a esa persona? O si se suma a trabajar en la oficina, ¿cómo gestionamos que se conozcan les asociades que no quieren moverse de su casa con les nueves? Y ¿cómo sostener una política donde cierto encuentro presencial sucede para no decir que alguien pasa a ser socie de la cooperativa cuando nunca en la vida te cruzaste con esa persona más allá de que te veas en una pantallita? Entonces hay tensiones que gestionar que tienen que ver con los estilos y las lógicas de trabajo que no necesariamente están atravesados por una cuestión de género sino que están atravesadas por otras cuestiones de los estilos personales, cuestiones familiares.

Todo esto implica un montón de gestiones. Y se nos van un montón de recursos porque eso implica, por ejemplo, a veces, que una compañere venga un día a conocer al asociade nueve y entonces ese día no trabajó para tal cliente y así tiene un impacto económico directo.

CP: O específicamente las dos computadoras que compramos para les compañeres que hacen todo el tiempo home office para que tengan, justamente, el recurso necesario para no dejar de laborar con el cliente, porque tenés que venir a laborar presencial: la dinámica es compartir el espacio con la persona nueva y a la vez trabajar. Y eso nos implicó la compra de equipamiento específico que se usa dos veces al mes.

CMC: Y cuando decidimos si se compra o no se compra calculamos lo que se gana y lo que se pierde, en un balance social. No es una racionalización solamente económica. Es preguntarnos ¿cómo queremos crecer? Son cosas que hacen a la misma democracia de la cooperativa.

También hay que decidir cuando sumamos gente 100% virtual. Alguien que vive en Rosario ¿le asociamos a la cooperativa? ¿o nos parece que seguirmos viendo cada x tiempo es saludable en términos de que la organización se consolide como grupo humano? Esas gestiones llevan tiempo, recursos y hacen a lo que somos. Y creo que, a veces, también, quedan muy invisibilizadas, inclusive para nosotras.

El hacer que el grupo funcione.

CMC: Alguien tiene que negociar en esa tensión. Lo hacemos constantemente con muchas cosas, todo el tiempo. Y alguien lo tiene que hacer y, en general, somos las mismas personas. Porque nos sale, y porque no podemos ignorarlo. Hacer y no hacer, las dos cosas traen consecuencias. Creo que es una de las mayores frases que usamos cuando se traba una discusión: "Implementar esto es un problema porque... Bueno, pero no implementarlo, también, es un problema. Elijamos qué problema vamos a agarrar."

Y en el crecimiento esas decisiones son artesanales. Las vamos tomando, vamos probando. También la pandemia cambió todo.

CMC: Por estudio tenemos un día por semana. Nadie se lo toma, de hecho, parte del asunto fue el año pasado que armamos una dinámica que funcionó raro, no es que fue un éxito total pero tampoco fue inocua: armamos una dinámica de parejitas por sorteo para irnos compartiendo como íbamos con el tema del estudio para ver si eso era un estímulo porque nos pasaba mucho que todes dejábamos lo que estábamos estudiando. Un poco funcionó.

CP: Sobre los días de estudio, cuentan tanto para la educación formal como para la no formal, valoramos las dos cosas.

CMC: Con cuidados hoy no hay tope. Podría haber alguien que se sume y que haga un uso, si se quiere, abusivo, o que no es lo que imaginamos, y al no estar explicitado podría llegar a ser un problema. Hoy, la verdad, es que nos tomamos menos licencias y menos horas de las que realmente podríamos tomarnos. Sin ir más lejos, yo tengo a mi hijo enfermo, podría estar tomándome el día y no me lo estoy tomando.

¿Todas las cosas que charlamos están en el reglamento interno?

CMC: No, tenemos un acuerdo de trabajo, un documento inicial. Estamos de a poco en proceso de formalizarlo como reglamento interno, aún si todavía no lo presentamos al INAES, pero que tenga ese peso para nosotros, con todo sistematizado. Todas las cosas que conversamos están en actas de Asambleas.

Y con los días de estudio pasó algo interesante. Al principio no nos lo tomábamos nunca. Se sumó gente nueva, les contamos que existían esos días, y ellos sí se los empezaron a tomar. Eso incentivó a que les demás dijéramos “qué bueno eso, puede pasar”. Ahora, ellos se los toman, pero nadie pide certificado de

entrega del trabajo, ni constancia de examen. Bueno, por ahí, estaría bueno que haya cierto procedimiento más ordenado. Tratar de ser más prolifes.

No sólo por control, si no por tener la información sobre qué está haciendo le compañere, en qué se está formando. Si hay un compañere que se toma todas las semanas un día, comercialmente, por ejemplo, no sería un tema del compañere, si está bien o mal, lo que está estudiando o lo que no, pero implicaría que económicamente nos pueda estar afectando en la sostenibilidad. Cualquiera de nuestros clientes que se caiga momentáneamente nos pone en jaque. Estamos relativamente al día en las cuentas, no tenemos un acumulado de capital, por ende, son todas situaciones que funcionan, pero si no tenemos cuidado el riesgo es ese. No es que la cooperativa no me quiere apoyar a mí en mi doctorado. Hoy somos socios fundadores y tenemos claro que no queremos poner en jaque la sustentabilidad de la cooperativa, por una cuestión de apropiación. Pero no todo el mundo tiene porqué pensar así. Entonces, pensar los dispositivos contemplando esas cuestiones es un desafío que tenemos ahora.

BIBLIOGRAFÍA

CEPA AAVV (2023). “El 8M en perspectiva económica: de las brechas de género como desafío estructural, a las herramientas presupuestarias como forma de avanzar (2019-2022)”.

CET (2022). *Una carrera desigual: la brecha de género en el sistema universitario de Argentina*. CET y NCR Foundation: Buenos Aires.

DAWN-It for Change (2023) “Hacia una mirada feminista de la justicia digital: Mapeo temático de consideraciones críticas”. Disponible en: <https://www.dawnfeminist.org/library/hacia-una-mirada-feminista-de-la-justicia-digital-mapeo-tematico-deconsideraciones-criticas>

Gala, Romina y Samaniego, Flavia (2021). “Videojuegos y género: aportes para pensar la industria en Argentina”. EN *Cuaderno 130 | Centro de Estudios en Diseño y Comunicación* (2021/2022). PP. 79-95.

Gutiérrez, E.; & Larrosa, J. M. C. (2022). “Redes digitales, capital social y pobreza. Un análisis para la ciudad de Bahía Blanca”. AWARI; 3, 1-11.

INDEC (2023) a. Trabajo e ingresos Vol. 7, n° 10. Evolución de la distribución del ingreso (EPH) Tercer trimestre de 2023. Últimos datos disponibles a la hora de entrar este texto en edición.

INDEC (2023) b. Trabajo e ingresos, Vol. 7, n° 9. Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Tercer trimestre de 2023.

MET. Mujeres en Tecnología (2023). "Género y Cultura Organizacional en Tecnología". Recuperado de: <https://mujeresentecnologia.org/imet/> 27 de febrero 16:50.

ONU Mujeres (2020). Las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas en América Latina y el Caribe. Montevideo, Naciones Unidas.

ONU (2023). Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, 67° período de sesiones, 6 a 17 de marzo de 2023, Consejo Económico y Social, Naciones Unidas. "La innovación y el cambio tecnológico, y la educación en la era digital para lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas" Mujeres por un Desarrollo Alternativo para una Nueva Era.

PAZ, J. (2022) "Feminización de la pobreza en América Latina", en *Notas de Población N° 114*. Enero-junio de 2022. Pp. 11-36. CEPAL, Naciones Unidas. Disponible en: <https://hdl.handle.net/11362/71>

VACA TRIGO, I. y VALENZUELA M. (2022) *Digitalización de las Mujeres en América Latina y el Caribe: Acción urgente para una recuperación transformadora y con igualdad*. CEPAL y Ford Foundation, Naciones Unidas, Santiago de Chile.
