

De l'experiència al relat comú

Eina per elaborar reglaments de règim intern amb perspectiva feminista





Autoria: Amanda Alexanian Meacci. Amb la participació de: Júlia Vega Soria, Maria Serrano García de La Chica i Isabel Muntané Rodríguez.

Aquest document no hagués estat possible sense l'assessorament expert d'Elba Mansilla i Ana Muñoz de La Ciutat Invisible, i d'Özgür Güneş Öztürk i Pelin Doğan de CollectivaT. Han estat fonamentals per a aprofundir i complexitzar la mirada, moltes gràcies!

També ens hem nodrit amb les aportacions de les persones participants en el seminari "Com incorporem la perspectiva feminista als nostres reglaments interns?" (octubre 2020) i en especial manera de les ponents: Núria Mateu Almacellas de Fil a l'Agulla, Andrea Alvarado Vives de lacta Cooperativa d'Advocades, Khady Drame d'Abarka catering, i Matheus Mello, Melisa M. Ramírez i Lucía Dapena de La Selva, ecosistema creatiu. Moltes gràcies per tantes mirades i tan enriquidores.

Publicació realitzada amb el projecte "De l'experiència al relat comú: Guia per incorporar la perspectiva feminista en cooperatives i altres empreses de l'ESS. 2a part" finançat per la Generalitat de Catalunya, la Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya i l'Ajuntament de Barcelona.

Almena Cooperativa Feminista, SCCL

www.almenafeminista.org

@almenafeminista

Barcelona, 2021

Aquest document complementa i és la continuació de
Guia per incorporar la perspectiva feminista
a les cooperatives, construïda a partir
d'experiències compartides



Índex

1. Introducció: de l'experiència al relat comú	4
2. Com construir un reglament de règim intern feminista	7
Bloc temàtic 1: disposicions generals	11
1.1 Procés d'elaboració i modificació dels RRI	11
1.2 Motivacions/preàmbul/principis	12
1.3 Àmbit d'aplicació	13
Bloc temàtic 2: de les persones sòcies	14
2.1 Admissió i sortida de les persones sòcies	14
2.2 Règim de Seguretat Social	15
2.3 Aportacions econòmiques	16
2.4 Classificació professional	17
2.5 Salut laboral	18
Bloc temàtic 3: de les condicions laborals	19
3.1 Permisos	19
3.2 Excedències	20
3.3 Jornada i horari	21
3.4 Vacances	22
3.5 Retribucions salarials (bestretes)	23
3.6 Millores socials	24
3.7 Formació	25
Bloc temàtic 4: de l'organització del treball	26
4.1 Tasques i responsabilitats	26
4.2 Espais de cures i relació.	27
Bloc temàtic 5: del règim disciplinari	28
5.1 Normes/acords/principis de base	28
Bloc temàtic 6: Qüestions complementàries	29
6.1 Discriminacions i assetjaments	29
3. Bibliografia	30



1. Introducció: de l'experiència al relat comú

El projecte “De l'experiència al relat comú: guia per incorporar la perspectiva feminista a organitzacions de l'Economia Social i Solidària (ESS)” va començar l'octubre del 2018. Finançat per la Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya, la Generalitat de Catalunya i l'Ajuntament de Barcelona té com a **objectiu principal contribuir a desenvolupar eines concretes per transversalitzar la perspectiva feminista a les organitzacions de l'ESS, difondre-les i fomentar-ne la replicabilitat.**

Aquest projecte sorgeix de la necessitat d'aprofundir la mirada feminista en la gestió interna de les organitzacions i fer xarxa amb altres cooperatives per avançar en la incorporació de la perspectiva feminista a partir d'experiències concretes d'assaig i error. Posar l'adjectiu “feminista” al nostre nom –Almena Cooperativa Feminista– és fruit d'un posicionament polític clar, però **dels feminismes hem après que la teoria queda buida sense pràctica.** És per això que **és fonamental aterrar aquesta declaració pública al nostre dia a dia**, a la nostra organització quotidiana, les nostres relacions i aliances, i les nostres actuacions.

La primera part del projecte va començar a partir de la nostra experiència i centrant-nos en una **recerca interna a Almena**, amb la finalitat de detectar reptes, oportunitats i pautes pràctiques d'incorporació de la perspectiva feminista a la cooperativa. Després **hem obert la mirada cap a altres cooperatives de treball que estan incorporant la perspectiva feminista a la seva organització**, amb la finalitat de conèixer-ne l'experiència i construir un relat conjunt¹. Com a resultat d'aquest recorregut es va publicar al desembre del 2019 la guia “De l'experiència al relat comú. Guia per incorporar la perspectiva feminista a les cooperatives, construïda a partir d'experiències compartides”. La Guia va recollir la feina feta fins al moment, les estratègies d'èxit i els reptes pendents.

Després de la publicació de la Guia, hem continuat treballant i hem posat el focus en un dels reptes identificats: **la construcció de Reglaments de Règim Intern (RRI) amb perspectiva femi-**

nista. Hem volgut donar resposta a una necessitat que era pròpia d'Almena però que, pensàvem, era també compartida amb moltes altres cooperatives. Sens dubte, **l'elaboració d'un RRI és una oportunitat per reflexionar i debatre sobre com ens organitzem i com ens volem organitzar.** Es tracta de construir una eina d'autoregulació consensuada i útil per al funcionament de la cooperativa.

Per a aquesta segona etapa del projecte, hem utilitzat la mateixa metodologia que en la primera: un treball intern que es desenvolupa en diàleg i cooperació amb altres organitzacions. Així, durant el 2020 hem dut a terme un procés paral·lel d'elaboració del RRI d'Almena i de promoció d'espais d'intercanvi amb altres cooperatives feministes expertes sobre aquest tema.²

Com a resultat de tot el procés hem sistematitzat el conjunt d'experiències, debats i estratègies que s'han compartit. Les hem organitzades perquè puguin servir com a **orientacions per totes aquelles organitzacions que volen tenir en compte una perspectiva feminista a l'hora d'elaborar un RRI.**

¹Les cooperatives amb les quals hem comptat són: **Fil a l'Agulla, Pandora Mirabilia, Coeducació, L'Esberla, Quotidiana, La Clara Comunicació, lacta Cooperativa d'Advocades, Spora Sinergies, La Ciutat Invisible, Candela Acció Comunitària i Feminista i Tamaia Viure Sense Violència** (aquesta última lamentablement va aturar la seva activitat al 2020). Durant aquesta primera fase també vam intercanviar opinions i estratègies amb organitzacions de segon nivell. La **Comissió d'Economies Feministes** de la Xarxa d'Economia Solidària (XES) ens va brindar un assessorament inicial, i posteriorment hem participat en la incipient comissió feminista de la Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya (ara **Eix feminisme**). A més, ens hem reunit amb la Lafede.cat, impulsora del projecte “**Sembrant cures per cultivar canvis**”.

²Concretament, durant tota aquesta fase del projecte hem comptat amb l'acompanyament d'expertes que ens han assessorat en diversos temes: en la perspectiva feminista en el cooperativisme i en els aspectes més jurídics dels RRI (Elba Mansilla i Ana Muñoz de La Ciutat Invisible), i en la perspectiva interseccional en la gestió de cooperatives, sobretot centrada en la mirada de migracions i antiracista (Özgür Güneş Öztürk i Pelin Doğan de CollectivaT). A més a més, a l'octubre del 2020 vam organitzar el seminari virtual “**Com incorporem la perspectiva feminista als nostres reglaments interns?**”, en què cooperatives i organitzacions de l'ESS van compartir experiències d'elaboració de RRI i d'incorporació de la perspectiva interseccional en la gestió interna. El seminari va comptar amb la participació d'unes 40 persones de diverses organitzacions.

L'elaboració d'un RRI és una oportunitat per reflexionar i debatre sobre com ens organitzem i com ens volem organitzar.

Aquest document complementa i és la continuació de la “Guia per incorporar la perspectiva feminista a les cooperatives, construïda a partir d'experiències compartides”: moltes de les estratègies i debats recollits a la Guia connecten directament amb les pràctiques i dinàmiques que regula un RRI. La lectura del document permet, doncs, explorar diversos aspectes de la incorporació de la perspectiva feminista a les organitzacions que ja s'havien recollit a la Guia, amb un focus específic en les qüestions que es poden abordar a través d'un RRI amb perspectiva feminista.

Abans d'acabar la introducció pensem que és important fer una puntualització. Des del començament del projecte hem volgut incloure una **perspectiva interseccional** a l'anàlisi, sobretot centrant-nos en les implicacions d'incorporar la perspectiva feminista en organitzacions en què conflueixen persones migrades i/o racialitzades. És per això que a la segona fase del projecte vam comptar amb assessores de la cooperativa Col·lectivaT expertes en la temàtica. No obstant, estem segures que hi ha molts aspectes que falten o que no s'aprofundeixen suficientment. És un repte pendent, que és **imprescindible treballar cada vegada més perquè la declaració de principis es tradueixi en mesures concretes**.

Finalment, la nostra esperança és que aquest document i les orientacions que conté pugui estimular debats, dubtes, idees, per seguir avançant en la incorporació de la mirada feminista interseccional, amb la consciència que la incorporació d'aquesta perspectiva és un procés que no té un punt final. **Les pautes que aquí presentem no estan tancades. Són una base sobre la qual poder construir molt més.** Per això, esperem poder anar nodrint-les amb les aportacions de qui les llegirà i amb el coneixement que anirem desenvolupant com a Almena Cooperativa Feminista a mesura que avancem en l'aventura d'apostar per una cooperativa transformadora.³

³Al llarg del document es farà servir el femení en lloc del masculí genèric, encara que no necessàriament es faci referència exclusivament a dones, com a estratègia per lluitar contra l'androcentrisme del llenguatge.





2. Com construir un reglament de règim intern feminista

Tal com recull la Llei 12/2015, del 9 de juliol, de cooperatives (Llei 12/2015), els reglaments de règim intern (RRI) estableixen les normes de funcionament intern d'una cooperativa (art.2) i regulen tota la matèria vinculada directament amb els drets i les obligacions derivats de la prestació de treball de les sòcies treballadores (art. 132.2). Mentre els estatuts socials regulen els aspectes societaris de la cooperativa (objectes, àmbits i activitats; drets i deures de les sòcies; règim econòmic, etc.) els RRI es centren en els **aspectes organitzatius i de prestació de treball** i poden desenvolupar aspectes societaris només anunciats en els estatuts.



Apunt jurídic

Segons l'article 132.2 de la Llei 12/2015:

“Es poden regular, com a matèria de règim de treball, l'organització del treball, les jornades, el descans setmanal, les festes laborals, les vacances, els permisos, la classificació professional, els criteris retributius –especialment les bestretes laborals–, la mobilitat funcional i geogràfica, les excedències o qualsevol altra causa de suspensió o extinció de la relació de treball cooperatiu i, en general, tota altra matèria vinculada directament amb els drets i les obligacions derivats de la prestació de treball pels socis treballadors.”⁴

Encara que no sigui obligatori, **és especialment recomanable que les cooperatives de treball associat o aquelles on també existeixi la figura de la persona sòcia treballadora elaborin un RRI**; i les qüestions recollides en aquest document s'adrecen especialment a aquesta tipologia. Ara bé, creiem que les reflexions que plantejem també són **aplicables a altres tipologies de cooperatives i a un ampli conjunt d'organitzacions de l'ESS**; potser no tant pel que fa a les parts relatives a la reglamentació de la relació laboral, però sí els aspectes que tenen més a veure amb el funcionament intern.

Quant a l'àmbit d'aplicació, les disposicions d'un RRI s'apliquen a les sòcies comuns en les cooperatives de treball associat i a les sòcies de treball d'altres tipus de cooperatives. També es poden aplicar a les sòcies temporals (les sòcies a prova, figura introduïda per la Llei 12/2015).⁵

A més a més de l'aplicació a les sòcies, tal com veureu en les orientacions recollides a continuació, les cooperatives poden

optar per aplicar algunes o totes les disposicions del RRI a les treballadores que no són sòcies, sempre i quan compleixi amb les condicions mínimes recollides a la normativa laboral i li sigui notificat.



Apunt jurídic

Quant a la tipologia de sòcies, l'article 23 de la Llei 12/2015 diu que:

“Els estatuts socials de la cooperativa poden establir que aquesta tingui, a banda dels socis comuns, socis de treball, socis col·laboradors i socis temporals.”

La persones **sòcies comuns** són aquelles vinculades amb la societat cooperativa mitjançant un vincle social de durada indeterminada i que duen a terme l'activitat cooperativitzada (art. 24 Llei 12/2015).

Les **sòcies de treball** (figura existent en qualsevol cooperativa que no sigui de treball associat) són aquelles persones que participen en la gestió i govern de la cooperativa i que aporten el seu treball a la cooperativa. Les **sòcies col·laboradores** són les que, sense dur a terme l'activitat cooperativitzada principal, col·laboren en la consecució de l'objecte social de la cooperativa (art. 26 Llei 12/2015).

Les **sòcies temporals** són aquelles que tenen un vincle social de durada determinada amb la cooperativa i que no pot accedir als 5 anys (art. 27 Llei 12/2015).

Dotar-se d'un RRI no és una mera formalitat. És un document que **reflecteix les prioritats i necessitats de les sòcies, la forma en què s'organitza la cooperativa, els principis que la regeixen**. És un document que ajuda a plasmar la cultura organitzativa i aterrar-la en una estructura amb coherència. El procés d'elaboració del document i les seves modificacions periòdiques representen un **exercici de gestió democràtica i transparència**, uns dels principis del cooperativisme.

⁴Aquí i en altres citacions del document utilitzem el masculí amb valor genèric perquè reproduïm literalment la disposició continguda a la normativa.

⁵Respecte a la figura de sòcia temporal, val la pena mencionar que aquesta figura sense una vinculació de caràcter indefinit amb la cooperativa, creiem que promou un alt grau de precarització i desprotecció.

Els RRI són una eina d'autoregulació de la cooperativa i és **important que incorporin de forma transversal una perspectiva feminista**. En la “**Guia per incorporar la perspectiva feminista a les cooperatives, construïda a partir d'experiències compartides el marc del projecte**” hem vist com les cooperatives feministes posen en marxa estratègies transformadores, concretant en la pràctica quotidiana principis com la sostenibilitat, l'equitat, les cures, l'horitzontalitat, la participació... Pensem que és interessant i necessari que aquestes estratègies es puguin plasmar als RRI, i així es fixin en **pautes i mandats clars i construïts col·lectivament per les sòcies**.

Entre les cooperatives feministes que han participat en el projecte hi ha graus de formalització molt diferents: hi ha organitzacions amb documents d'autoregulació molt treballats, que recullen bona part de les mesures adoptades, n'hi ha que aposten més per solucions ad hoc, segons les necessitats de cada persona, i no veuen la necessitat de (o no prioritzen) plasmar-ho a un document.⁶ N'hi ha d'altres que reconeixen que és una qüestió de falta de temps. Parar-se a pensar i elaborar un RRI que plasmi les estratègies i preocupacions reals pot ser complicat, i algunes entitats opten per elaborar un RRI com a pura formalitat.

Nosaltres proposem un **exercici d'“apropiació” i “ressignificació” dels RRI**. No els entenem com a instruments reguladors rígids i estàndards, sinó com a instruments que contribueixen a la transformació del model de treball pel qual aposten les cooperatives.

Proposem **estirar-ne els límits i ampliar-los** per tal que incorporin tots aquells aspectes feministes que ja posem en pràctica però que no tenim per escrit. També creiem que la seva elaboració és una ocasió per mirar cap al futur, per pensar i debatre nous aspectes i mesures futures possibles. Els concebem com una eina que ens permet plasmar la **lògica profunda de la cooperativa**, un instrument útil pel dia a dia de la cooperativa. Concebem la seva elaboració com a una oportunitat per aprofundir en l'anàlisi i superació dels privilegis i les relacions de poder, posar sobre la taula aspectes sovint silenciats, encara que tot això pot “remoure” i crear conflictes.

Quan parlem d'incorporar el feminisme als RRI, ho fem des d'una mirada **radicalment transformadora**, que inclou també una **perspectiva interseccional**, sobretot centrant-nos en les dinàmiques d'exclusió que es donen cap a les persones migrades i/o racialitzades. Sabem que ni el cooperativisme – ni els feminismes – estan exempts de racisme i xenofòbia, i això ho hem de tenir en compte a l'hora de construir un RRI. En aquest sentit, ha anat sorgint durant el projecte la **importància de posar èmfasi en el concepte d'equitat**, que ens permet identificar com les mesures plantejades poden reproduir desigualtats si pressuposen que la situació de partida és igual per tothom. Qüestionar la universalitat de la norma ens ha semblat imprescindible.

El procés de treball sobre la perspectiva feminista interseccional als RRI va començar identificant un “índex” model d'un RRI, sobre la base del de la guia de la Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya “**Procés per a l'elaboració del reglament de règim intern**”. A partir d'aquest model vam construir un índex propi que reflectís els temes que no estaven inclosos (les cures, les discriminacions i assetjaments) i que canviés el nom de qüestions amb les quals no ens sentim del tot còmodes.



Apunt jurídic

S'ha de tenir en compte que hi ha temes que per llei NO poden ser regulats per un RRI. Segons l'article 132.4 de la Llei 12/2015: “No són derogables ni es poden limitar per autoregulació, ja que es tracta de matèries d'ordre públic, llevat que hi hagi una autorització legal expressa, les disposicions següents:

- a) Les relatives a treballs nocturns, insalubres, penosos, nocius o perillosos.
- b) Les normes reguladores del règim de seguretat social.
- c) Les normes sobre prevenció de riscos laborals.
- d) Les causes legals de suspensió i excedència.”

⁶No obstant, també es reconeix el perill d'aquestes solucions específiques i individuals en absència d'un marc general acordat, que poden acabar reproduint desigualtats, tant des de la perspectiva de gènere com interseccional.

Les taules que trobeu a continuació estan dividides en sis blocs temàtics, en línia amb els continguts de base que ha de tenir un RRI. Cada bloc temàtic es divideix en els principals temes que apareixen a l'articulat d'un RRI.

Bloc temàtic 1: disposicions generals

- 1.1 Procés d'elaboració i modificació dels RRI
- 1.2 Motivacions / preàmbul / principis
- 1.3 Àmbit d'aplicació

Bloc 2: de les persones sòcies

- 2.1 Admissió i sortida de les persones sòcies
- 2.2 Règim de Seguretat Social
- 2.3 Aportacions econòmiques
- 2.4 Classificació professional
- 2.5 Salut laboral

Bloc 3: de les condicions laborals

- 3.1 Permisos
- 3.2 Excedències
- 3.3 Jornada i horari
- 3.4 Vacances
- 3.5 Retribucions salarials (bestretes)
- 3.6 Millores socials
- 3.7 Formació

Bloc 4: de l'organització del treball

- 4.1 Tasques i responsabilitats
- 4.2 Espais de cures i relació

Bloc 5: del règim disciplinari

- 5.1 Normes / acords / principis de base

Bloc 6: Qüestions complementàries

- 6.1 Discriminacions i assetjaments

Per a cada tema s'identifiquen **elements rellevants a tenir en compte** per incorporar la perspectiva feminista interseccional als RRI, identificats gràcies a l'anàlisi d'experiències d'altres cooperatives i al treball intern a Almena. A més a més, per facilitar la comprensió i l'aplicació d'aquests elements es proposen **algunes preguntes clau**. Finalment, es mencionen **exemples d'estratègies concretes** adoptades per organitzacions feministes que poden ser incloses com a mesures als RRI. Són exemples concrets que han de servir per visualitzar tot l'espectre de possibles disposicions feministes existents i per inspirar a l'hora de construir el propi RRI feminista.

Les orientacions que segueixen esperem que puguin servir tant a organitzacions de recent constitució, que es troben davant la tasca d'elaborar un RRI, com a organitzacions ja consolidades que decideixin adaptar i actualitzar algunes parts d'un RRI que ja tenen. Us convidem a utilitzar el que us serveixi, a fer pròpies les orientacions que proposem perquè les pugueu incorporar als vostres RRI de la forma en què millor us encaixi, us sigui útil i us permeti construir i consolidar pràctiques transformadores.



BLOC TEMÀTIC 1

Disposicions generals

1.1 Procés d'elaboració i modificació dels RRI

Elements rellevants des d'una perspectiva feminista interseccional	Preguntes clau d'orientació	Exemples d'estratègies concretes
S'ha de tenir cura del procés d'elaboració, perquè es pugui fer amb temps i perquè tothom hi pugui participar en equitat de condicions. El RRI és un document viu que s'ha d'anar modificant perquè reculli els canvis que es donen a la cooperativa. A més a més, toca temes sensibles que és important tractar amb temps. És part de la tasca reproductiva vetllar perquè es tingui en compte aquesta eina i es modifiqui periòdicament perquè respongui als nous escenaris. En aquest sentit, és important distribuir equitativament aquesta tasca reproductiva, perquè no recaigui, en les organitzacions mixtes, principalment en les dones.	• Tothom participa en el procés d'elaboració? Es distribueixen les tasques o són principalment les dones que se'n ocupen? • Qui a l'organització promou l'elaboració o modificació del RRI té coneixement en perspectiva de gènere i interseccionalitat? • Hi ha algun obstacle a la participació en equitat? • La logística promou la participació de tothom (horaris, desplaçaments, accessibilitat dels espais, etc.)? • Totes tenen accés a la mateixa informació o hi ha informació que no se socialitza? • Existeixen espais informals de debat i/o de presa de decisions que exclouen a algunes persones? • Es promouen espais segurs en què tothom sent que pot dir la seva? O, per contra, hi ha actituds masclistes i/o racistes (no escoltar, no reconèixer l'altra persona, interrompre, menysprear...)? • Establim alguna metodologia perquè el RRI es pugui modificar periòdicament per respondre als canvis a l'organització? Es preveuen espais per debatre en profunditat?	Hi ha organitzacions feministes que: • Tenen sempre el "xip" del reglament al cap, de forma que quan als espais de participació sorgeixen temes vinculats als RRI, es detecten i recullen adequadament. • Alliberen el temps d'alguna persona perquè s'ocupi del RRI, sistematitzi els temes que es vagin detectant i promogui espais de reflexió. • Creen espais de debat específics per parlar de temes vinculats al RRI. • Revisen periòdicament el RRI (i aproven les modificacions en assemblea general) perquè les sòcies de nova incorporació participin en aquest exercici de democràcia interna.

Apunt jurídic

Segons l'art.132.1 de la Llei 12/2015 el RRI és "aprovat per la majoria de dos terços de vots de les persones assistents a l'assemblea general."

BLOC TEMÀTIC 1

Disposicions generals

1.2 Motivacions / preàmbul / principis

Elements rellevants des d'una perspectiva feminista interseccional	Preguntes clau d'orientació	Exemples d'estratègies concretes
És interessant ressignificar aquest document d'autoregulació com a document que no és només una formalitat sinó que expressa un posicionament polític i la visió sobre la cooperativa. Per això, es proposa incloure un apartat (que pot ser de motivacions, preàmbul, principis, etc.) que reculli com es concreten els principis cooperatius i feministes interseccionals en el model de treball promogut per la cooperativa.	• Es dota el RRI d'un apartat que exposi els principis feministes en l'organització de la cooperativa? S'inclou una mirada interseccional? • S'expressa la relació i la interdependència entre l'àmbit laboral i l'àmbit personal, familiar i comunitari? I la corresponsabilitat de la cooperativa sobre la possibilitat de compaginar aquests temps i treballs? • S'evidencia la centralitat per la cooperativa de les cures i el benestar de les persones que configuren l'organització, la cura dels projectes i de l'entorn? • Es visibilitzen les tasques "reproductives" (vinculades a l'estructura, no a projectes concrets) fonamentals per la sostenibilitat de la cooperativa? • S'explicita la necessitat d'organitzar-nos a partir de l'equitat i no d'una igualtat que uniformitza? Es deixa clar que tractar a tothom per igual genera desigualtat ja que els privilegis i opressions que ens travessen no són els mateixos?	Hi ha organitzacions feministes que: • Elaboren un preàmbul potent que visibilitza els principis de l'economia feminista i expressa la voluntat de traslladar-los a l'organització quotidiana de la cooperativa. • Introdueixen cada capítol del RRI explicitant el propi posicionament en relació a les temàtiques tractades i els principis que regeixen el capítol.



BLOC TEMÀTIC 1

Disposicions generals

1.3 Àmbit d'aplicació

Elements rellevants des d'una perspectiva feminista interseccional	Preguntes clau d'orientació	Exemples d'estratègies concretes
La Llei 12/2015 estableix que el RRI s'aplica les sòcies comuns en les cooperatives de treball associat i a les sòcies de treball d'altres tipus de cooperatives. No obstant això, es pot decidir que parts del RRI també s'apliquin a les treballadores que no són sòcies. Encara que la normativa que regeix la relació amb les treballadores és l'Estatut de treballadors i treballadores (ET) i el conveni col·lectiu del sector, es poden millorar les condicions a través de la pràctica cooperativa i deixar-les fixades en el RRI. En el cas de les persones en pràctiques, voluntàries (en el cas de cooperatives d'iniciativa social) o col·laboradores autònomes, l'aplicació del RRI és més complicada, però pot ser interessant mencionar aquestes figures al RRI per visibilitzar-ne l'aportació a l'activitat de la cooperativa. Ampliar l'àmbit d'aplicació pot contribuir a un sentiment de pertinença cap a la cooperativa i a promoure una major equitat en les condicions laborals. És important que tothom tingui accés al document de RRI i tingui el temps per conèixer-lo i fer-se'l seu.	• S'ha fet la reflexió sobre l'àmbit d'aplicació del RRI, per si es veu adient que també s'apliqui a les treballadores en algunes parts? • Totes les sòcies coneixen el RRI? Es facilita durant el procés d'acollida de les sòcies? I si s'aplica també a les treballadores, el coneixen?	Hi ha organitzacions feministes que: • Decideixen aplicar gran part de les disposicions tant a les sòcies treballadores com a les treballadores. Totes les parts que afecten a les treballadores s'anneixen al contracte de treball perquè siguin conegudes per cada nova incorporació.



BLOC TEMÀTIC 2

De les persones sòcies

2.1 Admissió i sortida de les persones sòcies

Elements rellevants des d'una perspectiva feminista interseccional	Preguntes clau d'orientació	Exemples d'estratègies concretes
Encara que són els estatuts que defineixen els requisits necessari per l'adquisició de la condició de persona sòcia (art. 29 Llei 12/2015), a partir d'aquests requisits bàsic (i en coherència amb ells) al RRI es poden ampliar els aspectes que les futures persones sòcies han de complir. És important que les persones sòcies que entren a la cooperativa encaixin amb els principis i valors que la cooperativa promou, incloent la perspectiva feminista interseccional. Al mateix temps és rellevant reflexionar sobre les expectatives que es tenen sobre les noves sòcies i com aquestes expectatives poden reproduir dinàmiques d'exclusió. Per tenir cura dels processos i de les persones s'ha d'establir una acollida que permeti a la persona situar-se i alinear-se amb els principis de la cooperativa. També és important tenir cura dels processos de sortida (sobretot ens referim aquí als processos de baixa voluntària), establint pautes que ajudin a ser transparents, no trencar el vincle i trobar un espai per celebrar el final d'una fase.	• Què s'espera d'una persona sòcia? Quines característiques o valors hauria d'encarnar? • Quan es pensa en una persona sòcia "ideal" (també és una reflexió que serveix en el cas de la incorporació de treballadores), ve al cap un perfil molt homogeni quant a edat, estudis, origen, classe social, ètnia, etc.? Potser hi ha criteris etnocèntrics que d'entrada exclouen a persones d'altres indrets i cultures? • Quan ens mirem a dins, quin perfil tenen les persones sòcies de la cooperativa? És divers o homogeni? • Fem alguna cosa de manera proactiva per ampliar el cercle sovint molt homogeni en què ens movem i on normalment anem a buscar noves treballadores i/o sòcies? • Hi ha alguna pauta per acompanyar les noves sòcies? I per acompanyar-les en el procés de sortida?	Hi ha organitzacions feministes que: • Tenen un document de base definitori: serveix per aclarir els trets essencials de l'organització, i així assegurar-se que tothom que entri els comparteixi. • Fan elaborar a cada nova sòcia que entra a la cooperativa un document d'expectatives de futur en què explicar els objectius vitals i com l'organització pot contribuir a assolir aquests objectius. Es revisa anualment a l'assemblea general per veure si s'estan assolint les expectatives plantejades inicialment. • Preveuen com a requisit d'accés a la cooperativa tenir formació en cooperativisme (que inclou també la perspectiva feminista), i perquè això no sigui un impediment, donen l'opció de finançar-la per a les noves sòcies. • Valoren els estudis de les persones no comunitàries més enllà de l'homologació formal dels títols. Posen en valor l'experiència laboral feta al país d'origen, sense prejudicis, i destinen temps i recursos de la cooperativa a acompanyar el procés d'homologació dels títols. • Preveuen un espai específic d'acollida quan una nova sòcia entra a la cooperativa, i així posen en valor aquest moment. • Estableixen que una sòcia més antiga acompanya la nova sòcia en el període inicial. • Tenen un protocol de sortida en cas de baixa de les sòcies.

Apunt jurídic

Segons l'art.29.2 de la Llei 12/2015 "la sol·licitud d'admissió com a soci s'ha de formular per escrit al consell rector, que l'ha de resoldre en el termini de tres mesos. Tant l'admissió com la denegació s'han de comunicar per escrit a la persona interessada i se n'ha de donar compte a l'assemblea general. Si transcorre el termini de tres mesos sense que se n'hagi notificat la resolució a la persona interessada, la sol·licitud s'entén estimada."

BLOC TEMÀTIC 2

De les persones sòcies

2.2 Règim de Seguretat Social

Elements rellevants des d'una perspectiva feminista interseccional	Preguntes clau d'orientació	Exemples d'estratègies concretes
Les cooperatives de treball associat han de decidir en els seus estatuts socials el tipus d'enquadrament del sistema de protecció de la Seguretat Social, és a dir al Règim General de la Seguretat Social (RGSS) o al Règim Especial de Treballadors Autònoms (RETA). Passats cinc anys, hi ha la possibilitat de modificar aquest enquadrament a través de la modificació dels estatuts. Tot i que és un tema estatutari, s'hi pot fer referència al RRI, i pot ser una bona oportunitat per debatre la qüestió, sobretot amb les sòcies que han entrat a la cooperativa després de la seva fundació. Tot i que l'opció de règim general és la més cara i difícil de sostenir per la cooperativa, és també la més garantista de drets socials. En el règim general la base de cotització acostuma a ser més alta i adaptada a la realitat de la bestreta, i aquesta millora és rellevant des d'una perspectiva feminista. Tanmateix, per aquelles persones afectades per la normativa d'estrangeria, també és important tenir en compte els requisits tant per l'accés com per a la renovació dels diferents permisos de residència i treball establerts. Per exemple, la normativa contempla terminis de cotització mínims requerits per tal de poder renovar i no caure en la irregularitat sobrevinguda. També s'ha de tenir en compte la necessitat de cotitzar en el mateix règim que estableix el permís de residència i treball temporal pel manteniment i renovació del mateix.	- Al moment de decidir sobre la tipologia de règim de la Seguretat Social s'ha tingut en compte com aquesta decisió afectaria la possibilitat de conciliar, sostenir la vida, cuidar-se? - Si s'ha optat pel règim de treball autònom, hi ha dones que no s'han plantejat com a opció fer-se sòcies o no han pogut mantenir-se com a sòcies a causa de la poca cobertura de prestacions que dona? - O persones no comunitàries per les quals el règim de treball autònom de la cooperativa ha sigut un impediment per entrar com a sòcies? - Som conscients de les condicions i requisits de la regularització/renovació del permís de treball de les actuals o futures sòcies (o treballadores)? Ho tenim en compte? Estem disposades a saber-ho?	Hi ha organitzacions feministes que: Encara que engeguen la cooperativa afiliant les sòcies al règim especial de treball autònom es comprometen a revisar aquesta decisió als 5 anys de vida de la cooperativa. Així doncs, posen en marxa un procés d'avaluació de les possibles desigualtats generades amb aquest règim, dels obstacles per determinades persones, i també poden planificar els costos d'un possible canvi de règim.



Apunt jurídic

Segons l'article 8.1 i 8.2 del Reial decret 84/1996, del Reglament General sobre inscripció d'empreses i afiliació, altes, baixes i variacions de dades de treballadors en la Seguretat Social:

- Els socis treballadors de les cooperatives de treball associat, prèvia opció de la cooperativa, seran donats d'alta, com assimilats a treballadors per compte d'altri o com a treballadors autònoms de la Seguretat Social, en el Règim General o Especial que, per raó de l'activitat d'aquelles, correspongui. L'opció prèvia de la cooperativa de treball associat haurà d'aconseguir a tots els socis treballadors de la mateixa i exercitar-se en els seus estatuts.
- Una vegada produïda l'opció a què es refereix l'apartat anterior, únicament podrà modificar-se pel procediment i amb els requisits següents:
 - La nova opció haurà de realitzar-se mitjançant la corresponent modificació dels estatuts de la cooperativa.
 - La nova opció haurà d'afectar així mateix a tots els socis treballadors de la cooperativa.
 - Caldrà que hagi transcorregut un termini de cinc anys des de la data en què es va exercitar l'opció anterior."

BLOC TEMÀTIC 2

De les persones sòcies

2.3 Aportacions econòmiques

Elements rellevants des d'una perspectiva feminista interseccional	Preguntes clau d'orientació	Exemples d'estratègies concretes
El capital social es compon per la part de capital obligatori i voluntari. El capital obligatori per adquirir la condició de sòcia és igual per tothom. La seva quantia s'estableix als estatuts i es pot actualitzar a través de l'acord de l'assemblea general. La Llei 12/2015 fixa l'obligació de desemborsar almenys el 25% de l'import per formalitzar la subscripció, i la resta de l'import es pot lliurar segons la manera i els terminis establerts pels estatuts o per l'assemblea general. Això deixa un marge per decidir la modalitat de desemborsament de la quantia restant que respongui a les necessitats de les sòcies i de la cooperativa. Encara que és una qüestió que no és regula a través del RRI, la seva elaboració pot ser una oportunitat per reflexionar-hi. És important ser conscients que una aportació obligatòria alta pot ser exclouent, tot sent conscients també de la necessitat per la cooperativa de tenir un capital social sòlid. A banda de les aportacions obligatòries, el capital social també pot estar constituït per aportacions econòmiques voluntàries, si així ho estableixen els estatuts. En el cas que hi hagi aportacions voluntàries, és important reconèixer-les i així reconèixer l'esforç de qui les ha aportat.	• Hi ha la consciència i s'ha debatut sobre la possibilitat que la quantia de l'aportació obligatòria mínima exclougui a algunes persones de la possibilitat de fer-se sòcies? • Es tenen en compte les necessitats de les noves sòcies a l'establir les condicions de desemborsament de l'aportació de capital? Es facilita la flexibilitat i adaptació a les necessitats específiques?	Hi ha organitzacions feministes que: • Han baixat la quantia obligatòria després de poc temps de vida de la cooperativa, en adonar-se que la quantia establerta era un element dissuasiu, i de facto exclouia a unes dones més joves de les fundadores de la possibilitat de ser sòcies. • Han establert un sistema de lliurament mensual de la quota restant del capital obligatori (després del desemborsament inicial del 25%) a través de la retenció a la bestreta, i d'aquesta manera es fa més sostenible l'aportació de capital social a desemborsar.



Apunt jurídic

Segons l'art.71 de la Llei 12/2015

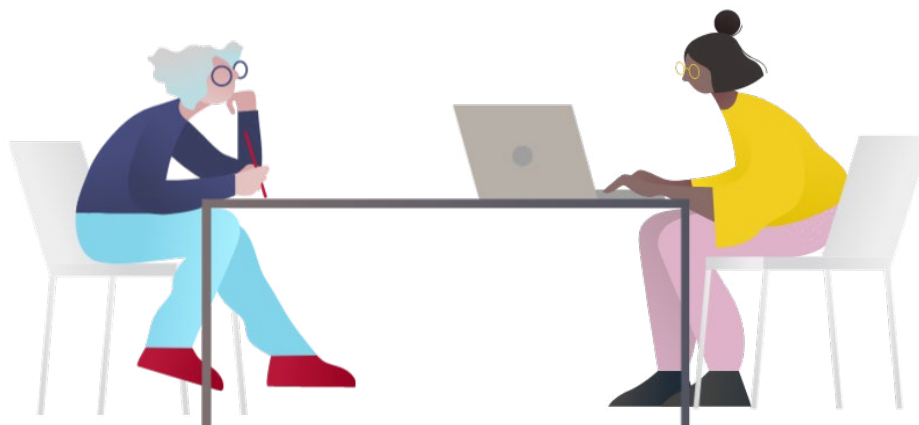
1. Els estatuts socials han de fixar l'aportació obligatòria mínima per a adquirir la condició de soci de la cooperativa (...)Tota aportació al capital social que excedeixi l'aportació obligatòria per a ésser soci es considera aportació voluntària.
2. En el moment de formalitzar la subscripció, els socis han de desemborsar almenys un 25% de llur aportació obligatòria mínima i la resta, de la manera i en el termini establerts pels estatuts o per l'assemblea general. En tot cas, el capital social mínim inicial ha d'ésser totalment desemborsat.
3. L'assemblea general, per majoria de les dues terceres parts de vots socials dels assistents, pot acordar l'exigència de noves aportacions obligatòries i fixar-ne la quantia, el termini i les condicions. Els socis que anteriorment hi hagin fet aportacions voluntàries poden aplicar-les a atendre les aportacions obligatòries exigides."

BLOC TEMÀTIC 2

De les persones sòcies

2.4 Classificació professional

Elements rellevants des d'una perspectiva feminista interseccional	Preguntes clau d'orientació	Exemples d'estratègies concretes
Depenent del model organitzatiu escollit (horitzontalitat de l'organigrama i equiparació de sous o, en canvi, especialització de càrrecs amb diferències salarials), tindrà més o menys sentit establir una classificació professional. Si es decideix establir-la és important tenir en compte els criteris que es fan servir, perquè no siguin excloents o reproduïxin desigualtats. Especialment important és fixar-se en la valoració desigual que es pot donar a les tasques reproductives (d'administració, de cura dels espais, etc.) per sota de les productives (vinculades als projectes). En organitzacions grans, s'ha de posar l'atenció en la discriminació indirecta que pot pressuposar tenir grups professionals molt feminitzats, que habitualment són els més precaris. També és necessari identificar si la classificació professional també reproduïx i reforça la presència de persones migrades i/o racialitzades a llocs de feina menys valorats i més precaris. Per exemple, els requisits de titulació acadèmica homologada que pot establir la classificació professional poden ser excloent per les persones no comunitàries que no tinguin els títols homologats.	• S'ha reflexionat des d'una perspectiva de gènere sobre la classificació que tenim establerta? Es detecta alguna discriminació indirecta que fa que hi hagi grups professionals molt feminitzats (per exemple d'administració) o amb una alta presència de persones migrades i/o racialitzades? • Es recullen i visibilitzen les tasques reproductives a l'organització, i es reflexiona i qüestiona el lloc que ocupen a l'organigrama? • Es tenen en compte les competències de les sòcies a l'hora de distribuir les funcions (més enllà de la titulació oficial)? • Es valoren les experiències i habilitats adquirides a partir del treball no remunerat i solidari, o només les desenvolupades mitjançant el treball remunerat? • La classificació professional que es basa en la possessió de títols acadèmics pot excloure a les persones no comunitàries que no han pogut homologar els títols?	Hi ha organitzacions feministes que: • Han definit els llocs de treball per funcions i tasques i es cobreixen segons les competències de cada sòcia (no tenint com a requisit imprescindible la titulació i els anys d'experiència). No valoren uns llocs de treballs més que uns altres.



BLOC TEMÀTIC 2

De les persones sòcies

2.5 Salut laboral

Elements rellevants des d'una perspectiva feminista interseccional	Preguntes clau d'orientació	Exemples d'estratègies concretes
Tal com estableix la Llei 12/2015, la prevenció de riscos laborals no pot ser objecte de cap regulació especial (art. 132..4 Llei 12/2015). Es poden, però, recollir mil·lores en matèria de prevenció de riscos laborals que van més enllà de l'estricta compliment de la normativa vigent. Unes mesures que ajudin a identificar l'impacte que l'execució de la feina té en la salut integral de les persones, i a buscar formes per prevenir i/o reparar aquest impacte. És especialment important detectar els riscos ergonòmics i psicosocials que estan més vinculats als sectors feminitzats i que sovint no es detecten ni s'aborden. També tenir en compte si hi ha sectors/ tasques amb una major presència de persones d'origen migrant, que sovint s'ocupen en àmbits (o desenvolupen tasques) més precàries i que en conseqüència poden implicar més riscos laborals.	• Posem al centre el benestar de les treballadores, preveient mesures concretes de promoció de la salut més enllà de les establertes per llei? • Es tenen mecanismes (i s'implementen) per avaluar l'impacte sobre la salut de l'activitat professional? (estrès, ansietat, contractures, miopia, insomni...) • Hi ha biaixos de gènere, i/o d'edat, origen, ètnia, classe social en la forma desigual en què es reparteixen els riscos en els diversos llocs de feina de les sòcies?	Hi ha organitzacions feministes que: • Estableixen una intercooperació per poder facilitar serveis de fisioteràpia a les sòcies i treballadores de la cooperativa. • Estableixen fons de salut (fons de reserva voluntària) que cobreixen despeses mèdiques i tractaments que no queden coberts per la Seguretat Social i que estan vinculats a la salut laboral: ulleres, fisioteràpia...



BLOC TEMÀTIC 3

De les condicions laborals

3.1 Permisos

Elements rellevants des d'una perspectiva interseccional	Preguntes clau d'orientació	Exemples d'estratègies concretes
Encara que, com s'ha apuntat, no hi ha una obligació jurídica cap a les sòcies, pensem que incorporar la perspectiva feminista passa per millorar les condicions laborals establertes per la normativa (conveni sectorial o ET). Si aquesta no és l'aposta, les cooperatives acaben sent espais de precarització laboral en lloc de ser una alternativa més sostenible al mercat laboral. Els permisos retribuïts no recuperables (matrimonis, malaltia o defunció familiar, trasllat, exàmens prenatal, hores per cura de lactant, etc.) i els recuperables són centrals per promoure la conciliació dels temps, i és important que siguin una aposta forta de les cooperatives. També és interessant, en clau d'equitat i no d'uniformitat, identificar els diferents graus de necessitat de conciliació segons els diversos eixos que travessen a les sòcies (gènere, edat, origen, classe social, capacitats). Així mateix és important fer extensius els permisos a necessitats i àmbits més enllà de les responsabilitats de cures sobre terceres persones (com per exemple estudis, autocura, etc.). Tot això sent conscients que cada mesura té un cost i que s'haurà de trobar un equilibri que també tingui en compte la sostenibilitat de l'organització.	- Es preveuen millores respecte a la normativa de referència (conveni sectorial i ET), sobretot en relació a les disposicions que promouen la conciliació i les cures de menors i persones dependents? - Es té en compte la major necessitat de conciliació de les persones d'origen estranger quan no tenen una xarxa de suport a Catalunya? - Es promou la corresponsabilitat en el treball reproductiu, promovent el gaudi per part dels homes dels permisos de cura?	Hi ha organitzacions feministes que: - Preveuen dies de permisos retribuïts en cas de malaltia o defuncions de "persona important", més enllà dels vincles de parentiu. - Amplien els dies de permís retribuït per qui té famílies llunyanes, adaptant-se a les necessitats de la persona. També tenen en compte les diferents càrregues familiars i la possibilitat o no de comptar amb xarxes familiars. - Estableixen un permís de solteria, amb el mateix nombre de dies del de matrimoni / parella de fet. - Inclouen dies de permís retribuïts per reagrupació familiar. - No limiten els dies de permís de lliure disposició (recuperables) sinó que apellen a la responsabilitat de cada persona i la constant comunicació amb les companyes.



Apunt jurídic

Al tractar el tema de les condicions laborals, és important tenir en compte que des d'un punt de vista jurídic, no hi ha una obligació legal d'aplicar a les sòcies la normativa laboral del sector (conveni) o, en el cas de que no hi hagués un conveni, l'Estatut de treballadors i treballadores (ET). Tanmateix hi ha algunes disposicions que tenen a veure amb les condicions laborals i que no són derogables i no es poden limitar per autorregulació (una d'elles, "les causes legals de suspensió i excedència" segons l'article 132.4 de la Llei 12/2015).

Això significa que hi ha alguns articles de l'ET que les cooperatives han d'agafar com a normativa mínima que només poden aplicar o millorar, mai limitar. Aquests articles són:

- les causes de suspensió del contracte previstes als articles 45, 47 i 48 de l'ET;
- les excedències disciplinades a l'article 46 de l'ET.

Des d'una perspectiva feminista és important tenir en compte que NO és derogable la normativa relativa a la suspensió de contracte per "naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment" (art.45 i 48 ET), que s'ha modificat recentment (Reial decret llei 6/2019, de 1 de març) i que preveu actualment 16 setmanes tant per la mare biològica com per l'altre progenitor.

BLOC TEMÀTIC 3

De les condicions laborals

3.2 Excedències

Elements rellevants des d'una perspectiva interseccional	Preguntes clau d'orientació	Exemples d'estratègies concretes
Els RRI poden regular les excedències voluntàries que no són regulades per norma superior (art. 46 ET) establint-ne els terminis i la modalitat d'execució. Ampliar les possibilitats de gaudir d'una excedència pot representar una oportunitat per les sòcies per cultivar altres esferes de la pròpia vida mantenint el vincle amb la cooperativa. Dit això, la falta de compensació econòmica fa que sigui un instrument que no tothom pot utilitzar, i que també pot crear certa desigualtat.	• Es facilita la possibilitat de gaudir d'excedències voluntàries a la cooperativa, tot i prioritzar les excedències per cura? • Es promou un gaudi rotatiu de les excedències de forma tal que tothom que pugui tingui accés a aquesta possibilitat?	Hi ha organitzacions feministes que: • Protocol·litzen les excedències perquè hi hagi un repartiment equitatiu i perquè no afecti a l'activitat de la cooperativa.



BLOC TEMÀTIC 3

De les condicions laborals

3.3 Jornada i horari

Elements rellevants des d'una perspectiva interseccional	Preguntes clau d'orientació	Exemples d'estratègies concretes
El respecte de la jornada laboral (amb els descansos que ha d'incloure), la seva adaptació i la possibilitat de gaudir de flexibilitat horària són elements essencials per la sostenibilitat de la vida, que passa per poder compaginar els diferents temps (laboral, personal, familiar, i comunitari). També s'ha de tenir en compte que tenir una jornada completa pot ser un element que facilita l'adquisició i renovació del permís de treball de les sòcies i treballadores no comunitàries.	• Hi ha algun mecanisme per comptabilitzar, compensar i limitar les hores extremes? • Hi ha alguna desigualtat en el gaudi de la flexibilitat horària (segons el lloc de feina, tipologia de tasques, etc.). Hi ha hagut una reflexió al respecte i s'han adoptat mesures compensatòries? • Es té clar que la flexibilitat horària no ha de suposar una disponibilitat de temps total cap a la cooperativa? Hi ha reflexions i estratègies per no caure en el cercle viciós de l'autoexplotació? • S'han tingut en compte les necessitats personals o les diversitats culturals o de gènere a l'hora d'establir o pensar les jornades de treball i els horaris de feina?	Hi ha organitzacions feministes que: • Redueixen de la jornada completa que marca el conveni del sector d'activitat, a vegades a 37 hores o fins i tot a 35 hores. • Calculen les hores extremes i donen la possibilitat de recuperar-les en període de vacances escolars per qui té infants o adolescents a càrrec. • Limiten al mínim les activitats a la tarda (i especialment els divendres) i eviten activitats de cap de setmana. • Estableixen una franja horària comuna en què tothom treballi (per exemple de 10h a 14h) i deixen la llibertat per organitzar la resta d'hores. • Estableixen el període de descans que ha d'incloure una jornada de treball (al matí i la pausa per dinar) i posen èmfasi en què es respectin, també com a moments de desconnexió i relació entre persones. • Redueixen la jornada per cura de persones a càrrec sense la proporcional reducció de sou o, en alternativa, mantenen la jornada completa i estableixen un plus al sou. • Preveuen la possibilitat de reducció de jornada voluntària, per raons personals no vinculades a la cura. Donen la possibilitat a les persones de més de 55 anys de demanar aquesta reducció de jornada voluntària amb caràcter indefinit. • Incorporen les jornades reduïdes com una forma habitual de treball, i cada any les persones proposen quines reduccions necessiten i es valora en base a la situació de l'organització. • S'esforcen a afrontar l'impacte d'una jornada completa quan s'identifiqui que no tenir-la pot afectar la renovació del permís de treball de les sòcies/treballadores no comunitàries.

BLOC TEMÀTIC 3

De les condicions laborals

3.4 Vacances

Elements rellevants des d'una perspectiva interseccional	Preguntes clau d'orientació	Exemples d'estratègies concretes
Les vacances són un dret irrenunciable, i és necessari que la cooperativa posi les condicions necessàries perquè les sòcies les puguin gaudir plenament i en equitat.	- La cooperativa garanteix el gaudi real de les vacances, promovent –per exemple– el temps de descans necessari i mecanismes perquè les persones puguin desconnectar efectivament? - Hi ha situacions familiars (xarxa familiar llunyana, càrregues familiars) que influeixen en el gaudi de les vacances i poden crear desigualtats? - Es té en compte la situació de les persones amb famílies llunyanes en la previsió de les vacances (sobretot en aquells casos on la cooperativa tanca per vacances o les concentra en un o dos mesos)?	Hi ha organitzacions feministes que: - Estableixen uns dies més de vacances per les sòcies respecte a les previstes per la normativa (conveni o ET), com a forma de “compensació” de la càrrega de feina i el compromís assumit, que pot ser més sostenible per la cooperativa que un augment de sou. - Permeten a les persones amb xarxes familiars llunyanes escollir abans que les altres les vacances i no comptabilitzen dins del còmput dels dies de vacances els dies de desplaçament. - Tenen en compte les vacances escolars quan s'estableixen els períodes en què es pot fer vacances. Al mateix temps, també promouen la possibilitat de fer vacances fora dels períodes de pausa escolar, per flexibilitzar i adaptar-se a les diverses necessitats. - Tenen protocol·litzades mesures que permeten una desconexió total de l'activitat de la cooperativa durant el període de vacances.



BLOC TEMÀTIC 3

De les condicions laborals

3.5 Retribucions salarials (bestretes)

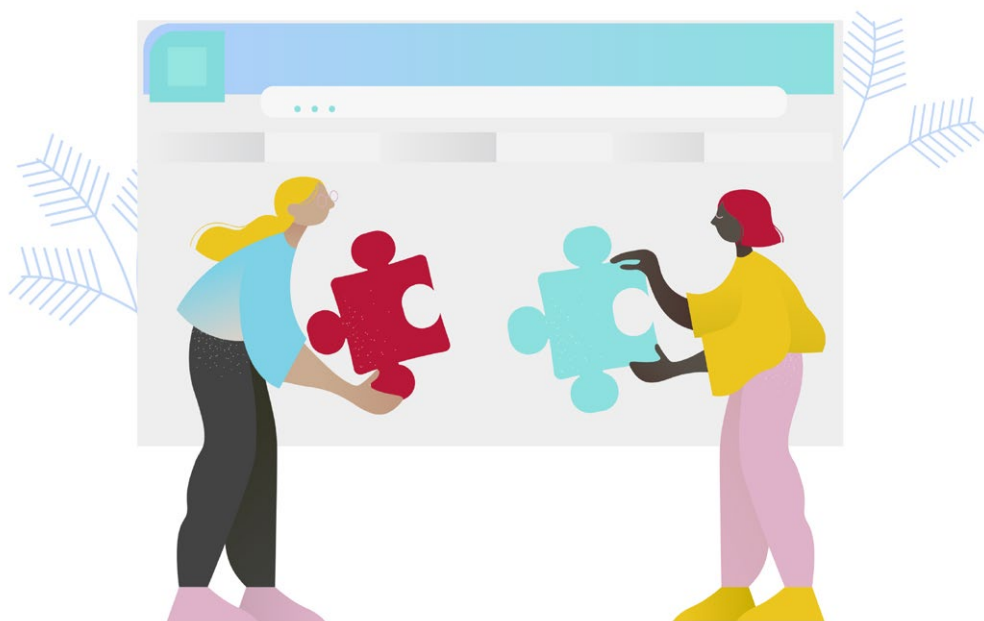
Elements rellevants des d'una perspectiva interseccional	Preguntes clau d'orientació	Exemples d'estratègies concretes
És necessari que les cooperatives no reproduïxin dinàmiques de precarització i que garanteixin sous dignes i equitatius. La política salarial és una qüestió lligada a la forma en què s'estableix la classificació professional, i incideix en les relacions de poder dins de l'organització. Per exemple, un tema fonamental és que es valorin per igual les tasques considerades "productives" (vinculades als projectes) i les "reproductives" (d'estructura, com pot ser entre altres les tasques administratives). També és necessari reflexionar sobre si s'estan reproduint les dinàmiques desiguals existents al mercat laboral que fan que alguns oficis i sectors es valorin i es remunerin més (sovint els més masculinitzats).	• Es garanteixen sous dignes? • Per quin model retributiu s'aposta (vinculat a la classificació professional)? Salaris iguals per tothom o diferenciats? • Hi ha desigualtats en la remuneració entre les sòcies que exerceixen tasques "productives" i "reproductives"? • En el cas d'organitzacions grans que abasten múltiples sectors, hi ha desigualtats en la remuneració entre sòcies que es dediquen a un àrea (principalment masculinitzada) o una altra (principalment feminitzada)?	Hi ha organitzacions feministes que: • Milloren el sou establert pel conveni del sector d'activitat per a les sòcies, encara que per llei no és una obligació. • Plantegen una igualtat salarial, independentment del càrrec, antiguitat o lloc de feina. • Equiparen els salaris entre les sòcies que es dediquen a les feines "productives" i "reproductives". • Preveuen sous diferents depenent de les despeses de cada sòcia: es calcula tenint en compte l'habitatge, les càrregues familiars (aquí o al país d'origen), la renda, el temps, el cost que pot tenir pagar un bitllet d'avió cada any per visitar la pròpia família... • En el càlcul del salari segons les despeses de cadascuna es tenen en compte les possibles responsabilitats familiars que les persones d'origen estranger tenen al país d'origen.

BLOC TEMÀTIC 3

De les condicions laborals

3.6 Millores socials

Elements rellevants des d'una perspectiva interseccional	Preguntes clau d'orientació	Exemples d'estratègies concretes
Són aquelles mesures que milloren la protecció social de les treballadores a través del sistema de cotització. Des d'una perspectiva feminista és especialment rellevant preveure mesures que contribueixin al benestar de les persones i a promoure la sostenibilitat de les cures .	Es preveuen millores socials? Promouen les cures i l'autocura?	Hi ha organitzacions feministes que: - Abonen el 100% de de la retribució des del primer dia d'inici de la baixa per incapacitat temporal. Després de sis mesos de baixa revisen aquesta complementarietat. - Concedeixen més de 16 setmanes de maternitat, finançades per l'organització. - Faciliten tots els tràmits necessari per poder traslladar la jubilació al país d'origen.



BLOC TEMÀTIC 3

De les condicions laborals

3.7 Formació

Elements rellevants des d'una perspectiva interseccional	Preguntes clau d'orientació	Exemples d'estratègies concretes
És important que les persones sòcies puguin formar-se, segon les necessitats personals, professionals i de la cooperativa. És un element que enriqueix la persona i la cooperativa i contribueix a no perdre la il·lusió pel projecte. És important que es puguin formar en perspectiva de gènere i en perspectiva interseccional. També és necessari facilitar aquelles formacions que contribueixen a una major equitat a l'organització: cursos de català/castellà, cursos que ajudin a homologar títols, etc.). És necessari posar les persones en condició de poder realitzar les formacions promovent una cobertura econòmica i/o facilitats de conciliació.	• S'estableixen hores de formació anuals per les sòcies? Es faciliten les condicions perquè es puguin gaudir realment i no quedin en un segon pla per càrrega de feina o per problemes d'horaris? • Es detecten desigualtats entre les sòcies en la realització de formacions? Hi ha estratègies per pal·liar-les? • Es promouen formacions en perspectiva de gènere i interseccional? • Es faciliten formacions que ajudin a millorar l'equitat dins de l'organització, reforçant aquelles qüestions que poden crear certes desigualtats (idioma, homologació de títols, etc.)?	Hi ha organitzacions feministes que: • Fan servir el Fons d'Educació i Promoció Cooperativa (FEPC) per cobrir les despeses vinculades a les formacions (matrícules, desplaçaments). • Recuperen al 50% les hores de formació que es realitzen fora de l'horari laboral.

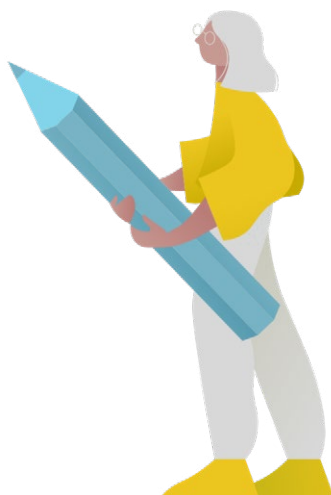


BLOC TEMÀTIC 4

De l'organització del treball

4.1 Tasques i responsabilitats

Elements rellevants des d'una perspectiva interseccional	Preguntes clau d'orientació	Exemples d'estratègies concretes
Des d'una perspectiva feminista no hi ha un model d'organització del treball que sigui el "correcte": la clau està en valorar cada model preguntant-nos si és sostenible, si promou la cura del que fem i de les persones que formem part de la cooperativa, si és un sistema debatut i acordat. Les possibilitats són moltes i, tot i que sovint des dels feminismes s'aposta per l'horitzontalitat, s'ha vist a la Guia que amb el pas del temps moltes cooperatives feministes han passat per un procés de "verticalització", apostant per preveure perfils de coordinació i gerència. Això de per sé no és menys democràtic, si són rols reconeguts i els mecanismes de nomenament i rotació són clars i coneguts per tothom. Qualsevol model que es triï ha de ser coherent amb la classificació professional que cada organització planteja i la seva política salarial. També és rellevant posar una mirada àmplia a les tasques que contribueixen a la supervivència d'una cooperativa, no invisibilitzant les reproductives, vinculades a l'estructura.	• S'ha fet una reflexió conjunta sobre la forma en què s'organitza el treball? Es reflexiona sobre si l'organització del treball és sostenible per les persones i el projecte? Posem esforços per fer-la més sostenible? • S'identifica el conjunt de tasques reproductives sovint invisibilitzades? • Es fa una reflexió conjunta sobre quines persones són conscients de les tasques reproductives i les prioritzen? Es reflexiona sobre qui recauen habitualment aquestes tasques? • A partir d'aquestes reflexions, es visibilitzen i reorganitzen, i es realitzen de manera rotativa les tasques reproductives?	Hi ha organitzacions feministes que: • Estableixen un sistema de comptabilització de les hores, en què es distingeixen les hores productives (vinculades als projectes) de les reproductives (vinculades a l'estructura), i així es visibilitzen aquestes últimes. • Fan rotació de les tasques reproductives (telèfon, correus, gestions, etc.) per visibilitzar-les i perquè tothom se'n responsabilitzi, més enllà de la persona administrativa. • Estableixen un càrrec de gestió i coordinació que sigui rotatori per totes les sòcies, tenint en compte que es donen estils de lideratge diferents. Es preveu també la formació per les persones que entren al càrrec de coordinació. • Preveuen sempre un mínim de dues persones per projecte i així en garanteixen la sostenibilitat en cas d'absència d'una persona



BLOC TEMÀTIC 4

De l'organització del treball

4.2 Espais de cures i relació

Elements rellevants des d'una perspectiva interseccional	Preguntes clau d'orientació	Exemples d'estratègies concretes
Posar les cures al centre, tal com hem dit, ha de ser una aposta transversal, que té a veure amb múltiples aspectes de les organitzacions, com ara les condicions laborals i les formes d'organitzar el treball. A més d'aquesta mirada transversal, és també central preveure espais i eines específiques per treballar les cures a la cooperativa de forma continuada, i així prevenir conflictes i construir relacions laborals saludables. Si es volen treballar les cures de les persones, els equips i els projectes, s'hi ha de destinar recursos. Quant a les cures en l'organització de la feina, a la Guia es mencionava el teletreball com a una forma d'adaptar-se a les situacions i necessitats de les persones, però que també podia ser una arma de doble fil si es traduïa en una disponibilitat il·limitada per treballar. Actualment estem en una situació de pandèmia i això fa difícil fer una reflexió de llarg termini sobre el teletreball, també tenint en compte les conseqüències que tindrà la nova normativa sobre la matèria (Reial decret llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància). Dit això pensem que una fórmula mixta (presencial i a distància) i adaptada a cada persona pot respondre a les necessitats de les persones i ajudar a compaginar els diversos temps de vida, si es respecta el dret a la desconnexió i es prevenen possibles riscos laborals associats.	• Es treballa tenint en compte que la cura de les persones i els projectes és un objectiu de la cooperativa, imprescindible perquè la resta d'objectius es puguin assolir? • Es destinen recursos específics de promoció de les cures dins de l'organització?	Hi ha organitzacions feministes que: • Creen figures específiques de promoció de les cures dins de l'organització, que promouen espais individuals i grupals per gestionar necessitats, desitjos i malestars (per exemple vinculats a sobrecàrregues de feina, dinàmiques relacionals, etc.). • Inclouen una ronda emocional al principi de les reunions d'equip, com espai que serveix per detectar possibles malestars, sobrecàrregues de feina, necessitats sobrevingudes de conciliació, etc. • Preveuen espais informals de trobada periòdica que serveixin per relacionar-se, i espais de celebració quan es tanca algun projecte o s'aconsegueix algun objectiu important. • Estableixen espais de cura periòdics dinamitzats per una persona o organització externa. • Destinen una cura específica als processos migratoris de les persones que formen part de l'organització, sabent que poden ser processos complexos i durs.



BLOC TEMÀTIC 5

Del règim disciplinari

5.1 Normes/acords/principis de base

Elements rellevants des d'una perspectiva interseccional	Preguntes clau d'orientació	Exemples d'estratègies concretes
Els estatuts són els que han d'establir el règim disciplinari de la cooperativa, que inclou la tipificació de faltes, sancions, terminis, etc. (art. 16 de la Llei 12/2015). Els RRI únicament poden recollir el que diuen els estatuts i tipificar les faltes lleus. Des d'una perspectiva feminista interseccional és interessant ressignificar aquestes normes, no en una òptica de sanció, sinó com una forma d'establir juntes normes, acords i principis de base que totes les sòcies han de seguir, i decidir com gestionar possibles incompliments dels acords. És fonamental que les actituds sexistes, LGTBIfòbiques, racistes i de qualsevol altra indole discriminatòria, siguin explícitament rebutjades per la cooperativa i sigui un element bàsic inderogable.	• Ens dotem d'unes normes bàsiques construïdes de forma compartida? • Entre les possibles faltes o conductes no apropiades s'inclouen les actituds sexistes? LGTBIfòbiques? Racistes?	Hi ha organitzacions feministes que: • Opten per dotar-se d'un document de compromisos mutus en què s'estableixen quins són els principis d'actuació, quines conductes es contradiuen amb aquests principis i quin és el procediment quan es dona una d'aquestes conductes. • Opten per dotar-se d'un codi ètic sobre les relacions dins de la cooperativa, amb l'entorn i amb el projecte, en lloc de treballar des d'una òptica de faltes i sancions. Hi inclouen una condemna clara a totes les actituds sexistes, racistes i LGTBIfòbiques. Aposten per construir aquest codi ètic de forma participativa i incloure'l al RRI.



BLOC TEMÀTIC 6

Qüestions complementàries

6.1 Discriminacions i assetjaments

Elements rellevants des d'una perspectiva interseccional	Preguntes clau d'orientació	Exemples d'estratègies concretes
Tal com estableix la normativa, qualsevol empresa ha d'adoptar les mesures necessàries per prevenir i abordar discriminacions de gènere i assetjaments sexuals i per raó de gènere. Si compta amb més de 50 persones treballadores, està obligada a dotar-se d'un pla d'igualtat on sistematitzar aquestes mesures. Per visibilitzar i donar importància a aquestes mesures, és interessant poder-les incloure dins del RRI. També és important aplicar una mirada interseccional i tenir en compte que les persones treballadores tenen drets (art. 4 de l'ET) a no ser discriminades, a més de per raó de sexe, tampoc per edat, origen racial o ètnic, condició social, religió, conviccions i idees polítiques, orientació sexual, afiliació a un sindicat, llengua i diversitat funcional. A més a més, el marc normatiu vigent considera infracció laboral molt greu l'assetjament per raó de l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i, orientació sexual.	• Encara que no sigui una obligació normativa (per tenir menys de 50 persones treballadores) ens dotem de mesures o plans d'igualtat de gènere realitzats a partir d'una diagnosi de la cooperativa? • Tenim protocolitzades les pautes de prevenció i abordatge de les situacions d'assetjament sexual i per raó de gènere? • S'acorda incloure aquestes mesures de forma orgànica al RRI per tal de donar-los pes i rellevància? • Es preveuen mesures de prevenció i abordatge de situacions de discriminació i assetjament per racisme? Per LGTBIfòbia? Per religió? • Som conscients de les pràctiques d'altres entitats amb les quals col·laborem o a les quals oferim (o ens ofereixen) serveis? Ens preguntem si contribuïm de manera indirecta a la reproducció de discriminacions?	Hi ha organitzacions feministes que: • Inclouen mesures contra l'assetjament sexual i per raó de gènere al RRI discutides i acceptades en assemblea general. Estableixen un sistema de seguiment i avaluació constant de l'aplicació d'aquestes mesures. • Es doten d'un protocol específic contra l'assetjament i les agressions LGTBIfòbiques. • Preveuen un acompanyament extern que promogui la sensibilització i el reconeixement de pràctiques no igualitàries dins de l'organització, incloent també les discriminacions i assetjaments en base a l'origen, l'orientació sexual i identitat de gènere, l'ètnia o la religió.

Apunt jurídic

Segons l'article 48.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, sobre Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball, es preveu que: "Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar tràmit a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte del mateix".





3. Bibliografía

Normativa citada

Catalunya

Llei 12/2015, del 9 de juliol, de cooperatives.

Estat Espanyol

Reial decret 84/1996, de 26 de gener, pel qual s'aprova el Reglament General sobre inscripció d'empreses i afiliació, altes, baixes i variacions de dades de treballadors en la Seguretat Social.

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació

Reial decret llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància.

Bibliografia

Consell de la Joventut de Barcelona. (2016). *Re-generem-nos. Guia d'autodiagnosi de gènere per a entitats*. Barcelona

European Institute for Gender Equality. (2016). *Institutional transformation. Gender mainstreaming toolkit*. Luxemburg

Ezquerria, Sandra; Mansilla, Elba (2018). *Economia de les cures i política municipal: cap a una democratització de la cura a la ciutat de Barcelona*. Col·lecció Estudis Temps i Cures de Ajuntament de Barcelona.

Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya. (2015). *Procés per a l'elaboració del reglament de règim intern*. Barcelona.

Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya. (2020). *Els plans i mesures d'igualtat de gènere a les cooperatives de treball*. Barcelona

Gaya Quiñonero, Mar. (2017). *Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions. Guia pràctica per diagnosticar-la*. Direcció General d'Igualtat. Departament de Treball, Afers Socials i Empreses. Generalitat de Catalunya.

International Labour Office. (2012). *A manual for gender audit facilitators. The ilo participatory gender audit methodology*. Geneva

Lafede.cat; L'Esberla i Observatori IQ (2018). *Perspectiva feminista i ètica de la cura. Guia d'autodiagnosi per a organitzacions*. Lafede.cat. Barcelona

Mansilla, Elba; Grenzner, Joana G.; Alberich, Sílvia. (2014). *Femení plural. Les dones a l'economia cooperativa*. Diputació de Barcelona.

Mugarik Gabe. (2019). *Viajando por lo invisible. Cambio organizacional para la transformación feminista*. País Basc

Mugarik Gabe. (2020). *Convenio Colectivo de la empresa Mugarik Gabe ONG de Cooperación al Desarrollo*. Butlletí oficial de Bizkaia

Navarro, Natalia; Welsh, Patrick. (2007). *Desigualdades de género en las organizaciones: procesos de cambio organizacional pro equidad*. San Salvador: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Öztürk, Özgür Günes. (2020). *Reflexions per teixir una economia social i solidària culturalment diversa. Pràctiques i reptes*. Cercle Migracions i Economia Cooperativa. Coòpolis, Ateneu Cooperatiu de Barcelona

UGT. (2019). *Guía de permisos de corresponsabilidad en los cuidados familiares: derechos para hacer compatible la vida laboral, familiar y personal*. Madrid.

DE L'EXPERIÈNCIA AL RELAT COMÚ

Guia per incorporar la perspectiva feminista a les cooperatives, construïda a partir d'experiències compartides



Aquest document complementa i és la continuació de
Guia per incorporar la perspectiva feminista
a les cooperatives, construïda a partir
d'experiències compartides



Amb el suport de:



Generalitat
de Catalunya



Ajuntament de
Barcelona



Cooperatives
de Treball

Disseny i maquetació

ARDIT