

**Kooperatibetan
barne araudi feminista
osatzeko gida**





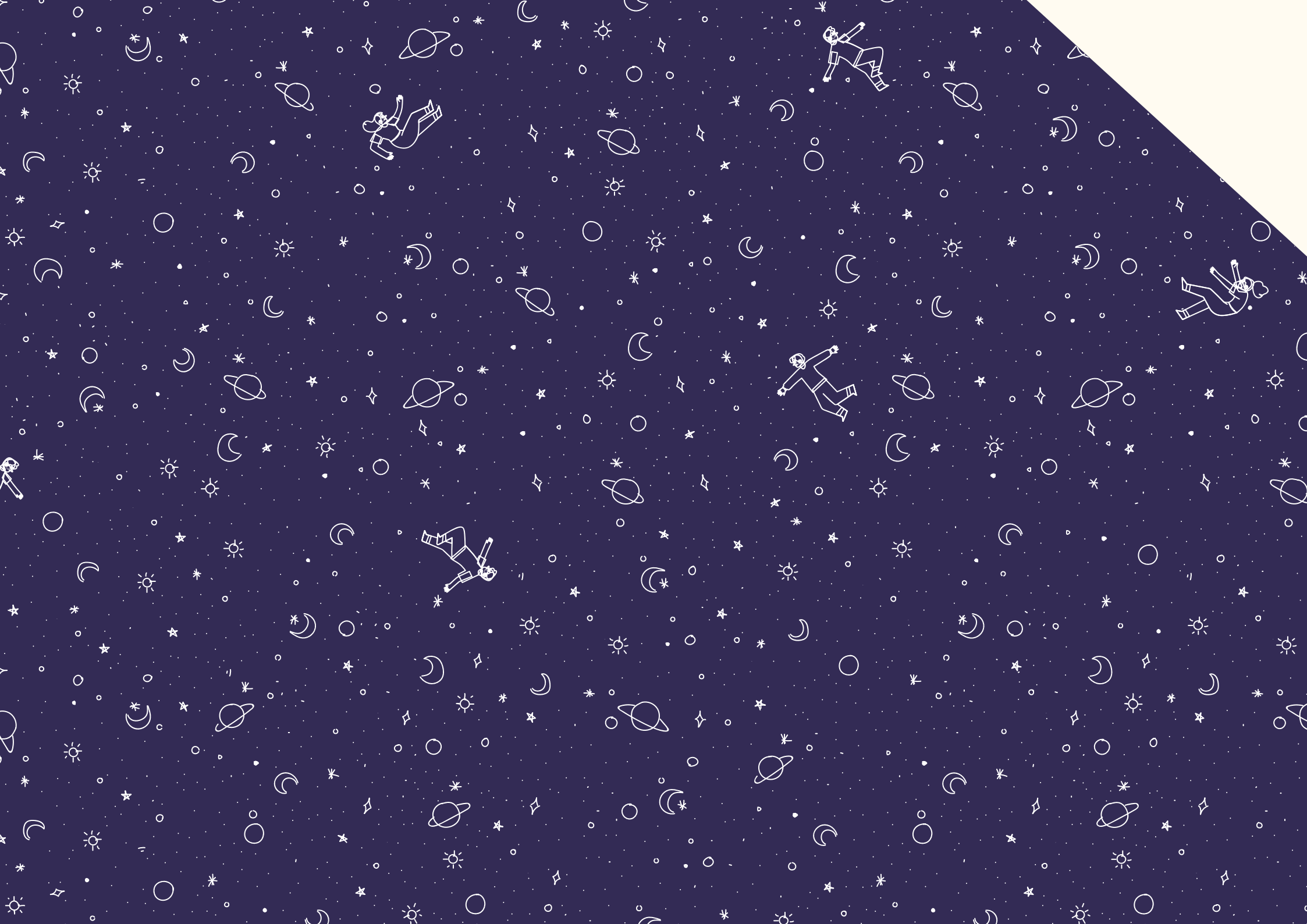
Gipuzkoako Foru Aldundiko Ekonomia Sustapeneko, Turismoko eta Landa Inguruneko Departamentuak sustatu eta finantzatutako proiektua:





Aurkibidea

1. ABIAPUNTUA	5	3. KAPITULUA: LAN BALDINTZAK	27
Nondik edaten dugu	7	3.1 Baimenak	28
Marko amankomun bat: Kooperatibismo Feminista	8	3.2 Eszedentziak	29
Zer duzu gida honetan eta nola aplikatu	10	3.3 Oporrak eta jai egunak	30
2. BARNE ARAUDIAREN ATALAK	15	3.4 Lanaldia, ordutegia eta deskantsuak	31
1. KAPITULUA: XEDAPEN OROKORRAK	16	3.5 Soldata ordainsariak (aurrerakinak)	32
1.1 Barne Araudien garapena eta aldaketa	17	3.6 Hobekuntza sozialak	33
1.2 Motibazioak, hitzaurrea eta printzipioak	18	3.7 Formazioa	34
1.3 Aplikazio eremua	19	4. KAPITULUA: LANAREN ANTOLAKETA ETA HARREMANAK	35
2. KAPITULUA: BAZKIDEAK	20	4.1 Lanak eta ardurak	36
2.1 Bazkideen onarpena eta irteera	21	4.2 Zaintza espazioak eta harremanak	37
2.2 Gobernantza; Organo sozialak	22	5. KAPITULUA: DISZIPLINA ARAUBIDEA	38
2.3 Gizarte segurantza erregimena	23	5.1 Arauak, adostasunak eta oinarrizko printzipioak ...	39
2.4 Ekarpen ekonomikoak	24	6. KAPITULUA: GAI OSAGARRIAK	40
2.5 Lanbide sailkapena	25	6.1 Diskriminazioa eta jazarpena	41
2.6 Lan osasuna	26	7. KAPITULUA: LURRALDEA, SAREAK ETA INTERKOOPERAZIOA ...	42



1. Abiapuntua



2021ean hasi ginen [Farapin](#) kooperatibismo feministaren gaia arakatzeko. Momentu horretan somatzen genuen, gure proiektuan eta gure ingurukoetan mamitzen hasia zela ekonomiaren ikuspegi feminista. Hau da, **sentitzen genuen Gipuzkoan kooperatibismo feminista olatu bat** zegoela, baina itsaso zabalean olatu guzti horiek ezin topatu zebiltzala. Pulsio horri kasu eginez, 2022an ekin genion gaia lantzeari. Inguruko beste proiektu kooperatibo feministekin batera Larrutik Interkooperazio Feminista gunea sortzeaz gain, *Kooperatibismo Feminista Gipuzkoan: Egitura eta Antolakuntza Emergenteak Ekonomia Feministarantz* ikerketa gauzatu genuen.

Ikerketa horren harira [topaketa](#)¹ batzuk antolatu genituen eta bertan **kooperatibismo feministaren olatu honek zituen erronkak denen artean identifikatu genituen. Identifikazio lan horretan, besteak beste, Barne Araudi Feministak egiteko beharra jarri zen mahai gainean. Behar horri erantzun asmoz osatu dugu eskuartean duzuen gida hau.**

Kooperatibismo Feminista Gipuzkoan: Egitura eta Antolakuntza Emergenteak Ekonomia Feministarantz ikerketan lau bloke nagusitan ezaugarritu genuen Kooperatibismo Feminista: Ulertzea, Izatea, Egitea eta Eragitea. **Izateaz** hitz egiten genuen; “Nor Garen”, “Zer Garen” galdetzen genion gure buruari, hau da, zein izate daukate proiektu feministek. Galdera honi jarraituz, ondorengo gogoeta jaso zen ikerketan:

¹ <https://www.naiz.eus/eu/info/noticia/20221023/euskal-herriko-kooperatibismoari-arrakalak-egin-eta-feminismotik-birpentsatzea-xede>

“

Ekonomia eta mundua Ekonomia Feministaren begiradatik ulertzen baldin baditugu, begirada horrek “izate” koherentea eskatzen du. Beraz, besteak beste, ekonomia demokratizatzeaz, ikusezina ikusgarria egiteaz, baliabideen birbanaketaz eta gobernantza partekatzeaz ari bagara, kooperatibismoaz ari al gara? Formula kooperatiboak permeableagoak dira ekonomia feministatik datozen proposamenak artikulatzeko?

Gogoeta honetan jasotzen dena kontuan izanik, kontsentsu zabala topatu genuen taldean aipatzerakoan Kooperatibismoak aukera oso egokiak eskaintzen zituela ekonomia feministaren planteamenduak lurreratzeko. Kooperatibismoak "bere" dituen hainbat ikuspegi eta tresnek erraztu egiten dutela ekonomia feministaren ikuspegiak eta praktikak artikulatzea. Aukera hauek errealak izan arren, adostu genuen garrantzitsua zela izate hau **tresna konkretuz elikatzea**. Nolabait, kooperatibismoak eskaintzen dizkigun tresnetan balore eta ikuspegi feministak formalizatzeko erronka genuela aurretik. Kooperatibismoak bere dituen tresna horien artean aurkitzen da Barne Araudia (kooperatibaren eguneroko bizimodua arautzen duena), eta Barne Araudi honetan ikuspegi feminista txertatzea da gida honen laguntzaz egin asmo dena.

Barne Araudi Feministarako Gida, inguruko proiektu kooperatibo feminista askoren eskuzabaltasunari esker osatu da. Kooperatiba hauen esperientzia eta praktika errealetan oinarrituta osatu da. Beraz, eskertza berezi bat eman nahi diegu proiektu honetan bidelagun izan ditugun kooperatiba guztiei. Kooperatiba hauen praktikak eta hausnarketak modu ezberdinetan ezagutu ditugu, kasu batzuetan aurreko ikerketan erantzun zuten galdetegiaren bitartez, beste batzuk beraien barne araudiak aztertzeke eskaini dizkigutelako eta besteak elkarrizketatu ditugulako. Ondoren, proiektu guzti hauei aitortza egite aldera dokumentu honetan modu batean edo bestean lagundu duten kooperatibak edo eragileak zerrendatu nahi ditugu: Argia, Ara!Gorputz, Artaziak, Artxara, Biziki, BDSkoop, Bira Produkzioak, Eihera, Emun, Harago, Hiritik At, Irule, Isladak, Izarkom, Juntura, Kalaka, Koop57, Parean,

Skura, Sorginlore, Talaios, Ta Puntu, Totem, Zituene, 373 Abokatuak.

Nondik edaten dugu?

[Almena Colectiva Feminista](#)ri eskerrak eman behar dizkiogu, 2021an Kataluñako kooperatibentzako sortutako [Eina per elaborar reglaments de règim intern amb perspectiva feminista](#), oinarri eta inspirazio iturri izateko aukera eman digutelako. Dokumentu honen berri La Ciutat Invisible-ko Elba Mansillaren bitartez izan genuen eta lan zoragarri hau ezin genuenez alde batera utzi, gurea egin eta Gipuzkoako Olatuaren errealitatera egokitzeko lana egin dugu.

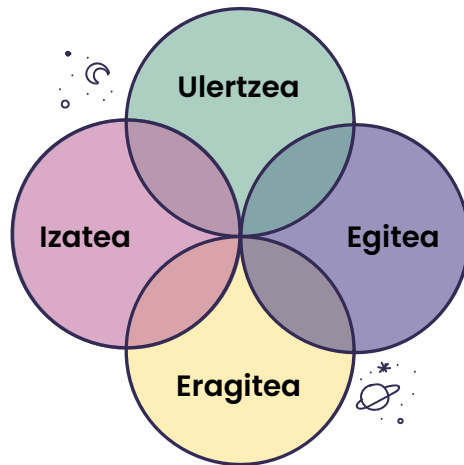


Marko amankomun bat: Kooperatibismo Feminista

Barne Araudi Feminista Gida ezin da modu isolatuan ulertu, hau da, Olatu batetik edaten duen tresna bat da, Kooperatibismo Feministaren Olatutik.

Kooperatibismo Feministak bere egiten ditu Ekonomia Feministaren printzipioak eta borroka esparruak, zentzu honetan, kapitala eta bizitzaren arteko talkan, bizitzak erdigunean jarriko dituen ekonomia baten aldeko apustua egiten du, eta horrek ezinbestean dakar sistema kapitalita-patriarkala suntsitzea (Farapi, 2023).

Honen baitan, aurrez aipatu den moduan, kooperatibismo feminista lau esparruetan ezaugarritzen da, eta lau esparru hauen arabera ulertu behar da Barne Araudi Feminista, baita bere sorrera ere.



Izatea:

Ekonomia eta mundua Ekonomia Feministaren begiradatik ulertzen baldin baditugu, begirada horrek "izate" koherentea eskatzen du. Beraz, besteak beste, ekonomia demokratizatzeaz, ikusezina ikusgarria egiteaz, baliabideen birbanaketaz eta gobernantza partekatzeaz ari bagara, kooperatibismoaz ari al gara? Formula kooperatiboak permeableagoak dira ekonomia feministatik datozen proposamenak artikulatzeko?

Ulertzea:

Ekonomia feministan oinarritzen gara, teoritik praktikara jauzia egiten ari gara baina zer esan nahi du horrek?. Nondik ari gara kooperatibismo eta kooperatiba feministak sortzen, zein da gure filosofia eta ikuspegia, ikustezina ikusgarria bihurtzen dugu, eraldaketa ekonomikoaz ari gara, pribilegioak kuestionatzen ditugu... nondik, ze erreferenteetatik elikatzen ari gara gure ekonomia ulertzeko modua.



Egitea:

Gure proiektu ekonomikoak, gure kooperatibak, bizigarriak izateko apustua nabarmena da. Kooperatibak sortzeko arrazoi eta motibazioen artean hamaika dira bizigarritasunari loturiko elementuak. Ikuspegi feminista eta eraldatzaitetik lan egiten dugunean ZER egiten dugun bezain garrantzitsua izaten da NOLA egiten dugun. Gainera NOLA horiek, kapitalismoak eta patriarkatuak ezarritako "egiteko-moduak" desengonkortzera etorri behar dute.

Eragitea:

Kooperatibismo feministatik eta gure kooperatibetatik eragiteko dugun gaitasunaz arigara. Baigure aktibitatearekin lotuta, zeinekin saretzen garen eta zertarako, mugimendu feministarekin artikulatu eta dauden erronkak ikuspegi ekonomikotik landu... Eragiteko gaitasun hori lotuta dago ekonomia ulertzeko eta garatzeko moduarekin. Beste ekonomia eredu batetara transitatzea dugu helburu.





Zer duzu gida honetan eta nola aplikatu

Zer da Barne Erregimenerako Araudia:

Barne Araudia ez da derrigorrezkoa kooperatibetan, baina bai gomendagarria. Barne Erregimenerako Araudia:



Barne Erregimeneko Araudia kooperatibaren barneko tresna bat da, eta bertan, bazkideen partaidetza aktiboarekin eta kontsentsuarekin, bazkideen eta kooperatibaren arteko harremanak eta funtzionamendua definitzen eta ezartzen ditu, esparru sozialean, lan esparruan eta antolamendu-esparruan. Estatutu sozialek, berriz, kooperatibaren sozietate-alderdiak arautzen dituzte (helburuak, eremuak eta ezaugarriak...).

Definizioan ikus litekeen moduan, Barne Araudia ez da formaltasun hutsa. Tresna honetan Kooperatibaren lehenetsunak islatzen dira, baita bazkideen beharrak eta kooperatibaren harremanak eta egitekoak gidatuko dituen ardatzak ere. Azken batean, kooperatibaren kultura egitura koherentean jasoko duen dokumentu bat da.

Bestetik, ez da ahaztu behar, Barne Araudiak, Estatutuak ez bezela, dokumentu biziak direla eta aldikako aldaketak jasotzeko aukera ematen dutela. Kooperatibismoaren printzipioekin bat eginez, demokrazia eta gardentasun ariketa bat egiteko aukera ematen dutela.

Barne Araudiak kooperatibaren autorregulaziorako tresna dira, beraz, garrantzitsua da ikuspegi feminista txertatzea. Gida honen bitartez, Barne Araudiei esanahi berri bat ematea proposatzen dugu. Ez ditugu tresna arautzaile zurruntzat eta estandartzat hartzen, kooperatibek apustu egiten duten lan-eredua eraldatzen laguntzen duten instrumentutzat baizik. Beraz, Barne Araudien mugak tenkatzea eta zabaltzea proposatzen dugu nolabait jaso gabe ditugun praktika feminista guztiak barnebiltzeko.

Bestetik, aipatu behar da, Barne Araudi Feminista honen baitan ikuspegi feminista-intersektionala jasotzea ere bagenuela helburu. Helburu hau izan arren, Gipuzkoako errealitatea oso mugatua da zentzu horretan, hau da, oso kooperatiba feminista gutxik dituzte praktika eta esperientzia konkretuak intersektionalitatea lantzeko. Beraz, muinean nahi hori izan arren, praktikan ezin izan dugu jaso intersektionalitatearen gai, eta ondorioz, hausnarketak ere motz gelditu dira.

Nola osatu Barne Araudi Feminista bat: Prozesuaren garrantzia

Kooperatiba baten baitan Barne Araudi bat osatzea ezinbestean izan behar da kooperatiba hori osatzen duten kideek elkarrekin egiten duten lan-prozesua.

Ariketa hau egiteak, kooperatibaren barruan eztabaida eta hausnarketak egiteko aukera ematen du, etorkizunari beste modu batean irudikatu ahal izateko.

Beraz, gogoeta, eztabaida eta eraikuntza kolektiboko prozesua da Barne Araudi Feminista bat egitearena. Kideek, elkarrekin egiten duten ariketa bat da, kooperatibaren baitan lantzen diren ikuspegi eta praktika feministak formalizatzeko aukera ematen duena, baita "egin-gabekoak" identifikatzeko balio duena ere.

Prozesu kolektiboa ganoraz egiteko, komenigarria da lanketari dagokion denbora eskaintzea eta kalitatezko parte-hartzea bermatzeko mekanismoak ezartzea.

Zentzu honetan, lan prozesuaren emaitza bera (Barne Araudia) bezain garrantzitsua da emaitza hau eskuratzeko egiten den bidea. Ikuspegi feminista batetatik, prozesuak oso zaindua izan behar du, horizontaltasun, parte-hartze demokratikoan eta elkarrenganako aitortzan oinarritua.

Nola osatu Barne Araudi Feminista bat: Atal nagusiak

Ohiko egituratik abiatuta, **Barne Araudian 7 atal / kapitulu lantzea proposatzen dugu:**

- 1. Xedapen orokorrak**
- 2. Bazkideak**
- 3. Lan baldintzak**
- 4. Lanaren antolaketa eta harremanak**
- 5. Disziplina araubidea**

6. Gai osagarriak

7. Lurraldea, sareak eta interkooperazioa.

7. kapitulu hau ez da ohikoa izaten Barne Araudietan, Farapitik batu dugun kapitulua da.

Kapitulu bakoitza lantzeko, Almena Cooperativa Feministaren planteamendua jarraituz, taldearen gogoeta bideratzen laguntzeko, hiru lanketa bloke proposatzen ditugu: Lehenengoan ikuspegi feminista eta intersektional batetatik, lantzen ari garen kapituluari dagokionez, garrantzitsuak diren elementuak jasotzen dira. Bigarren zutabearen, orientaziozko gako-galdera batzuk jasotzen dira. Amaitzeko, hirugarrenean, gaiari-estrategiari lotutako adibide zehatzak zerrendatzen dira. Adibide zehatz hauek jaso dira kooperatiba ezberdinetatik jadanik egiten dena ikustarazteko eta Barne Araudia osatzerakoan inspirazio iturri izan daitezten.

Espero dugu, gida honetan jasotzen ditugun jarraibideak erabilgarriak izatea bai sortu berri diren kooperatibentzat (lehen aldiz Barne Araudia egiten ari direnentzat) eta baita egonkortuta daudenentzat ere (Barne Araudia erreparatu edo berregiteko). Gida hau eraldaketa feministarako tresna lagungarria izatea gustatuko litzaiguke.

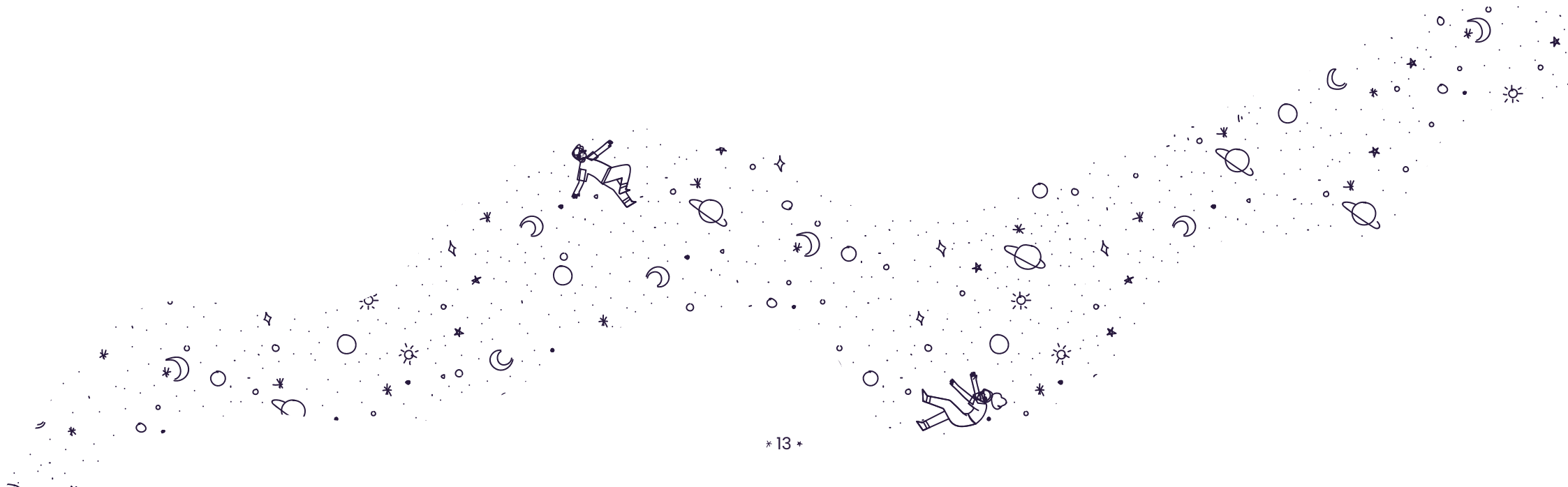
Kapituluz-kapituluko lanketa abiatu aurretik, hurrengo orrian, kapitulu bakoitzean lantzen diren edukien zerrenda topatuko duzue. Eduki bakoitza, Kooperatibismo Feminista ezaugarritzeko landu genituen 4 blokeekin gurutzatu dugu.



Barne araudi feminista: Kooperatibismo feministaren markoaren esparruen arabera

	IZATEA	ULERTZEA	EGITEA	ERAGITEA
1 kapitulua: Xedapen orokorrak	X	X		
1.1. Barne Araudien garapena eta aldaketak	X	X		
1.2. Motibazioak, hitzaurrea eta printzipioak	X	X		
1.3. Aplikazio eremua	X	X		
2 kapitulua: Bazkideak	X	X	X	
2.1. Bazkideen onarpena eta irteera	X	X	X	
2.2. Gobernantza; Organo sozialak	X	X	X	
2.3. Gizarte segurantza erregimena	X	X	X	
2.4. Ekarpen ekonomikoak	X	X	X	
2.5. Lanbide sailkapena	X	X	X	
2.6. Lan osasuna			X	
3 Kapitulua: Lan baldintzak	X	X	X	
3.1. Baimenak	X	X	X	
3.2. Eszedentziak	X	X	X	
3.3. Oporrak eta jai egunak	X	X	X	
3.4. Lanaldia, ordutegia eta deskantsuak	X	X	X	
3.5. Soldata ordainsariak (aurrerakinak)	X	X	X	
3.6. Hobekuntza sozialak	X	X	X	
3.7. Formazioa	X	X	X	

	IZATEA	ULERTZEA	EGITEA	ERAGITEA
4. Kapitulua: lanaren antolaketa eta harremanak	X		X	
4.1 Lanak eta ardurak	X		X	
4.2 Zaintza espazioak eta harremanak	X		X	
5. Kapitulua: Disziplina araubidea	X		X	
5.1 Arauak, adostasunak eta oinarrizko printzipioak	X		X	
6 Kapitulua: gai osagarriak	X		X	
6.1 Diskriminazioa eta jazarpena	X		X	
7 Kapitulua: Lurraldea, sareak eta interkooperazioa	X			X





2. Barne Araudiaren atalak





Igo kapitulua:
**Xedapen
orokorrak**



1.1 Barne Araudien garapena eta aldaketak

Elementu garrantzitsuak ikuspegi feministatik	Orientazioko gako-galderak	Estrategia zehatzen adibideak
<p>Prestaketa-prozesua zaindu behar da, jende guztiak ekitatez parte hartu ahal izateko.</p> <p>Gainera, gai sentikorrek ukitzen direnez garrantzitsua da horiek lantzeko denbora hartzea.</p> <p>Barne Araudia dokumentu bizia da, eta aldatzen joan behar du kooperatiban ematen diren aldaketak barneratzeko.</p> <p>Lan erreproduktiboen barruan dago tresna hau kontuan hartzen dela bermatzea. Baita egoera berriei erantzun diezaien eta aldian-aldian aldatzen dela ziurtatzea.</p> <p>Ildo horretan, garrantzitsua da lan hau ekitatiboki gauzatzea, erakunde mistoen kasuan, batez ere emakumeen ardurara izan ez dadin.</p>	<p>→ Mundu guztiak parte hartzen du elaborazio-prozesuan? Zereginak banatzen dira edo batez ere emakumeak dira arduratzen direnak?</p> <p>→ Erakundeetan, norik sustatzen du BA² egitea edo aldatzea, genero-ikuspegian edo/eta interseksionalitatean jakintza du?</p> <p>→ Ba al dago oztoporik ekitatean parte hartzeko?</p> <p>→ Logistika guztien parte-hartzea sustatzen du (ordutegiak, joan-etorriak, espazioen irisgarritasuna, etab.)?</p> <p>→ Denek dute informazio bera eskuratzeko aukera edo badago sozializatzen ez den informaziorik?</p> <p>→ Badira eztabaidarako edo/eta erabakiak hartzeko erabiltzen diren espazio informalak, zeinetatik kide batzuk kanpo geratzen diren?</p> <p>→ Mundu guztiak berea esan dezakeela uste duen espazio segururik sustatzen al da lanketa? Edo, aitzitik, jarrera matxistak edota arrazistak daude (ez entzutea, beste pertsona ez aitortzea, etetea, mespretxatzea...)?</p> <p>→ Ezartzen al dugu metodologiaren bat BA aldian-aldian aldatu ahal izateko, erakundeko aldaketei erantzuteko? Sakonki eztabaidatzeko guneak aurreikusten dira?</p>	<p>Erakunde feminista batzuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☞ Erakundeetan egiten dituzten aldaketak Barne Araudian txertatzen dituzte unean unean. ☞ Horretarako, erakunde batzuetan persona batek horren ardurara hartzen du, beste batzuetan aldiz barruko lantalde batek du horren ardurara. ☞ Kasu batzuetan Barne Araudiko gaiekin lotura duten gaiak lantzeko berariazko espazioak sortzen dituzte eta lantalde osoak hartzen du horretarako denbora. ☞ Zenbait erakunde aurrez zehaztuta dagoen epe-tartean errebisatzen dute BA (eta aldaketarik balego Batzar Orokorrean babesten dira). Maiztasunari esker bermatzen da bazkide berriek ariketa demokratiko honetan parte-hartzeko aukera izatea.

² BA: Hemendik aurrera Barne Araudia izendatzeko.



1.2 Motibazioak, hitzaurrea eta printzipioak

Elementu garrantzitsuak ikuspegi feministatik	Orientazioko gako-galderak	Estrategia zehatzen adibideak
<p>Interesgarria da autoerregulazioko dokumentu honi beste esanahia bat ematea. BA ez baita soilik formaltasuna, BAn kooperatibaren ikuspegia eta jarrera politikoa ere islatzen dira.</p> <p>Horregatik, atal bat sartzea proposatzen da (motibazioak, hitzaurrea, printzipioak eta abar izan daitezke), kooperatibak sustatutako lan-ereduan printzipio kooperatiboak eta feminista interseksionalak nola zehazten diren jasoko duena.</p>	<ul style="list-style-type: none"> → BAn badago berariazko atal bat kooperatibaren printzipio feministak jasotzen dituena? Begirada interseksionala ere sartzen da? → Adierazten al da lan-eremuaren eta eremu pertsonal, familiar eta komunitarioaren arteko harremana eta interdependentzia? Eta kooperatibaren erantzunkidetasuna denbora eta lan horiek uztartzeko aukerari buruz? → Agerian geratzen al da kooperatibarentzako zentralak direla erakundea osatzen duten pertsonen zaintza, proiektuaren zaintza eta ingurugiroaren zaintza? → Bistaratzen al dira kooperatibaren iraunkortasunerako funtsezkoak diren erreproduktzio-lanak (egiturari lotutakoak, ez proiektu zehatzei)? → Argi uzten da ekitatea oinarri hartuta antolatu behar dugula, eta ez uniformizatzen duen berdintasunetik? Argi uzten al da guztiak berdintzatzeak desberdintasuna sortzen duela, bizi ditugun pribilegioak eta zapalkuntzak ez bait gaituzte berdintzatze zeharkatzen? 	<p>Erakunde feminista batzuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> « Hitzaurre garatuak idazten dituzte beraien printzipio feministak ikustarazteko eta jasoak gelditzeko. « Hitzaurre sendo bat jaso ezker erakundearen borondatea islatzen da eta hau irakurtzen duen edozeinentzako, adibidez, bazkide berri batentzako, inportantea izan daiteke.



1.3 Aplikazio eremua

Elementu garrantzitsuak ikuspegi feministatik	Orientazioko gako-galderak	Estrategia zehatzen adibideak
<p>11/2019 Legeak ezartzen du Barne Araudia lan elkartuko kooperatibetako bazkide komunei aplikatzen zaiela, bai eta beste kooperatiba mota batzuetako lan-bazkideei ere. Hala ere, erabaki daiteke BAREN zati batzuk bazkide ez diren langileei ere aplikatzea. Langileekiko harremana arautzen duen araudia Langileen Estatutua (LE) eta sektoreko hitzarmen kolektiboa badira ere, baldintzak hobetu daitezke praktika kooperatiboaren bidez, eta BAN finkatuta utziz.</p> <p>Praktiketako pertsonen, boluntarioen (gizarte-ekimeneko kooperatiben kasuan) edo laguntzaile autonomoen kasuan, zailagoa da BA aplikatzea, baina interesgarria izan daiteke figura horiek BAN aipatzea, kooperatibaren jarduerari egindako ekarpena ikusarazteko.</p> <p>Aplikazio-eremua zabaltzeak kooperatibaren kide izatearen sentimendua handitu dezake. Gainera, guztien lan-baldintzak ekitatiboagoak izan daitezten sustatzea ere ekar lezake.</p> <p>Garrantzitsua da mundu guztiak eskura izatea BAREN dokumentua, eta denbora izatea hura ezagutzeko eta bere egiteko.</p>	<p>→ Egin al da Barne Araudiaren aplikazio-eremuari buruzko hausnarketa, alor batzuetan langileei aplikatzeko?</p> <p>→ Bazkide guztiak ezagutzen dute Barne Araudia? Erraztu egiten da bazkideen harrera-prozesuan zehar? Eta langileei ere aplikatzen bazaie, ezagutzen dute?</p>	<p>Erakunde feminista batzuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> « Xedapenak bazkide langileei aplikatzeaz gain langileei ere aplikatzea erabakitzen dute. « Langileei eragiten dieten alderdi guztiak lan kontratuan atxikitzen dira langile berriek hauen berri gardentasunez izan dezaten.

Langileekiko harremana arautzen duten **estatutu eta hitzarmenez harago, baldintzak hobetu** daitezke praktika kooperatiboaren bidez, eta Barne Araudian finkatuta utziz.



The background is a white space filled with a pattern of small black dots. Scattered throughout are various line-art icons: astronauts in space suits floating in different orientations, several planets with rings (resembling Saturn), crescent moons, and various star shapes (some with rays, some as simple dots or four-pointed stars).

2. kapitulua:
Bazkideak



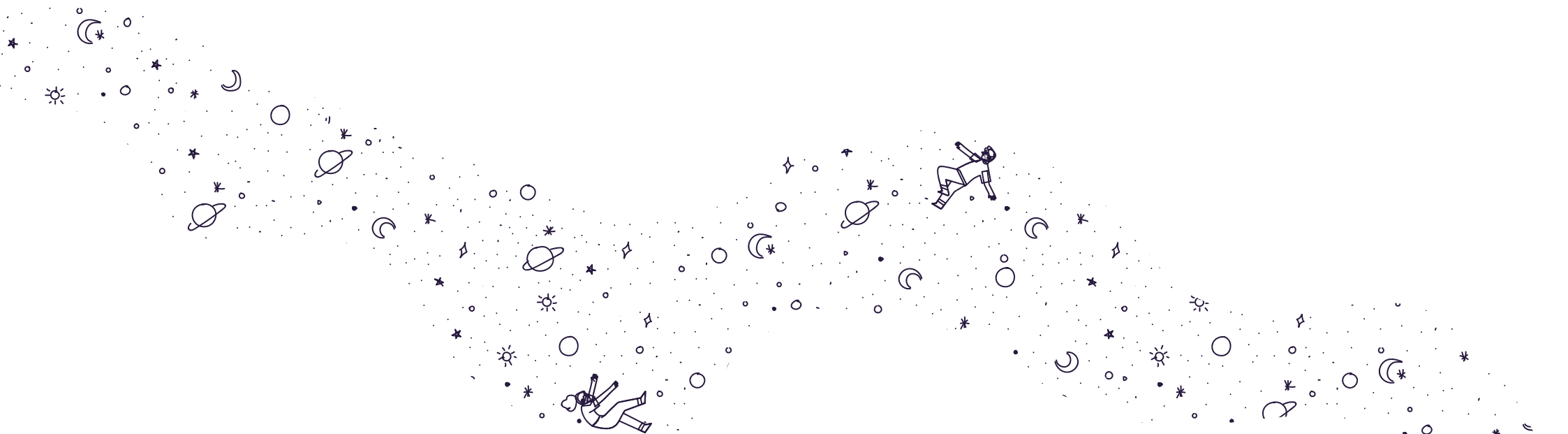
2.1 Bazkideen onarpena eta irteera

Elementu garrantzitsuak ikuspegi feministatik	Orientazioko gako-galderak	Estrategia zehatzen adibideak
<p>Estatutuetan bazkide izateko bete behar diren baldintzak zehaztu arren (19, 22 11/2019 Legea), oinarritzko baldintza horietatik abiatuta (eta horiekin bat etorritik), BAN etorkizuneko bazkideek bete beharreko alderdiak zabaldu eta sakondu daitezke.</p> <p>Garrantzitsua da kooperatiban sartzen diren bazkideak kooperatibak sustatzen dituen printzipio eta balioekin bat etortzea, ikuspegi feminista interseksionala barne.</p> <p>Aldi berean, garrantzitsua da bazkide berriei buruz ditugun espektatibak aztertzea eta ikustea ea espektatiba hauek bazterkeria-dinamikak erreproduzitzen dituzten.</p> <p>Prozesuak eta pertsonak zaintzeagatik, harrera bat ezarri behar da, pertsonak kooperatibaren printzipioekin bat egin eta kokatzeko aukera izan dezan. Halaber, garrantzitsua da irteera-prozesuak ere zaintzea (batez ere borondatezko baja-prozesuez ari gara hemen). Irteera hauek gardenak izaten lagunduko duten jarraibideak ezartzea komeni da, loturak ez haustea eta fase baten amaiera ospatzeko espazioak aurkitzea.</p>	<p>→ Zer espero da bazkide batengandik? Zer ezaugarri edo balio izan beharko lituzke?</p> <p>→ Bazkide “ideal” batengan pentsatzen denean (langileak sartzeko ere balio duen hausnarketa bat da), oso profil homogeneoa al dator burura adinari, ikasketei, jatorriari, gizarte-mailari, etniari eta abarri dagokienez? Ba al dago beste leku eta kultura batzuetako pertsonak kanpoan uzten dituen irizpide etnozentrikorik?</p> <p>→ Barruan begiratzen dugunean, zer profil dute kooperatibako bazkideek? Anitza edo homogeneoa da?</p> <p>→ Zerbait egiten al dugu modu proaktiboan mugitzen garen zirkulua oso homogeneoa bada, hau zabaltzeko eta langile edota bazkide berriak beste inguru batzuetan bilatzeko?</p> <p>→ Ba al dago jarraibiderik bazkide berriei laguntzeko? Eta irteera-prozesuan laguntzeko?</p>	<p>Erakunde feminista batzuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☞ Bazkideak onartzeko orduan lehentasuna ematen diete emakumezkoei edo ez bitarrei. Mugimendu feministarekin hartu-eman eduki izana baloratzen dute. ☞ Langile berriak (etorkizunean bazkide izan daitezkenak) kontratatzerakoan zaurgarritasun egoeran egon daitezken kolektiboak (generoa, adina, jatorria, aniztasun funtzionala,...) lehenesten dira. ☞ Bazkide berrientzat bidelaguntza eskaintzen dute bazkideetza prozesuak irauten duen bitartean. Bidelaguntza honen ardurua beste bi bazkidek hartzen dute, bata alderdi produktiboei egiten dio jarraipena, besteak erreproduktiboei. Bidelaguntza hauek rotatiboak izaten dira.



2.2 Gobernantza; Organo sozialak

Elementu garrantzitsuak ikuspegi feministatik	Orientazioko gako-galderak	Estrategia zehatzen adibideak
<p>Kooperatiben legeak argi uzten du nolako organoak egon behar diren kooperatiba batean. Hala ere, beti hau ikuspegi kritiko feministatik begiratzea eta horren arabera automatikoki egingo genituen gauzak kuestionatzea egokia da.</p> <p>Nolabait, inertziek "denek" egiten dutena egitera bultzatzen gaituzte, baina beti dago gauzak egiteko beste modu bat, nahiz eta lege ertsiek gauzak asko mugatu.</p>	<p>→ Zuen organo sozialetako ordezkaritza aztertu duzue? Eta ordekaritza hau erabakitze mekanismoak?</p> <p>→ Zuen organo sozialetan ordezkatura daude emakumeak edo beste genero identitateak? Eta arrazializatutako pertsonak?</p> <p>→ Nola hartzen da hitza zuen organo sozialetan? Eta erabakiak nola hartzen dituzue?</p>	<p>Erakunde feminista batzuk:</p> <ul style="list-style-type: none">☞ Bere organo sozialek emakumezkoek bakarrik osatzen dituzte, eta rotatiboki aldatzen doaz.☞ Ordezkaritza orekatua izaten saiatzen dira.☞ Erabaki guneetan parte hartze horizontala bermatzeko mekanismo eta metodologia propioak dituzte.





2.3 Gizarte segurantzaren erregimena

Elementu garrantzitsuak ikuspegi feministatik	Orientazioko gako-galderak	Estrategia zehatzen adibideak
<p>Lan elkartuko kooperatibek beren estatutu sozialetan erabaki behar dute Gizarte Segurantzaren babes-sistemaren kokapen-mota, hau da, Gizarte Segurantzaren Araubide Orokorrean (GSAO) edo Langile Autonomoen Araubide Berezian (LAAB). Bost urte igaro ondoren, kokapen hori aldatzeko aukera dago, estatutuak aldatuta.</p> <p>Estatutuetakoa gaia bada ere, Barne Araudian aipa daiteke, eta aukera paregabea izan daiteke gaia eztabaidatzeko, batez ere kooperatiba sortu ondoren sartu diren bazkideekin.</p> <p>Kooperatibarentzat erregimen orokorraren aukera garestiena eta eusteko zailena, hori dela eta, kooperatiba txikien gehiengoak lehen urratsetan langile autonomoen araubidearen alde egiten du.</p> <p>Gizarte zegurantzaren babes sistema kokapen mota aukeratzea hautu ideologikoa izan liteke eta posizio ezberdinak daude gaiaren inguruan. Zeinbaitentzat erregimen orokorrak eskubide sozialak egokiago bermatzen ditu (kotizazio altuagoak adibidez). Beste kasu batzuetan, autonomoen erregimenaren alde egiten da, honek autogestiorako aukera gehiago ematen dituelako.</p> <p>Hala ere, kontutan hartu behako litzateke, atzerritartasun araudipean dauden pertsonentzat erresidentzia- eta lan-baimenak eskuratzeko eta berritzeko ezinbestekoa dela erregimen orokorreko lan kontratu bat izatea. Adibidez, araudiak gutxieneko kotizazio-epreak aurreikusten ditu berritzeko eta irregulartasunean ez erortzeko. Kontuan hartu behar da, halaber, erresidentzia-baimenak eta aldi baterako lan-baimenak ezartzen duten araubide berean kotizatu behar dela, hura mantentzeko eta berritzeko.</p>	<p>→ Gizarte Segurantzaren erregimenaren tipologiari buruz erabakitzeke orduan, kontuan hartu al da erabaki horrek nola eragingo liokeen kontziliatzeko, bizitzari eusteko eta gure buruak zaintzeko aukerari?</p> <p>→ Lan autonomoaren erregimena aukeratu bada, ba al dago emakumerik, arrazoi honegatik, bazkide izateko aukera planteatu ez duena edo, prestazioen estaldura txikia dela eta, bazkide izaten jarraitu ezin izan duena?</p> <p>→ Era berean, autonomoen erregimena hautatu izana oztopo bilakatu da Europar Batasunetik kanpoko emakumeak bazkideetzeko?</p> <p>→ Egin de hautuak egungo eta etorkizuneko bazkideen (eta langileen) lan baldintzetan duen eragina aztertu dugu? Prest gaude eragin hauek ezagutu eta aztertzeko?</p>	<p>Erakunde feminista batzuk:</p> <p>« Erregimen orokorrean daude, nahiz eta garestiago izan, eskubideetan babestuagoak daudela uste dutelako.</p> <p>« Kooperatiba martxan jartzean autonomoetako erregimena hautatu arren, hasteko merkeagoa delako, denbora batera erabaki hau berrikusteko konpromezua hartzen dute, baloratu ahal izateko, erregimen horretan jarraitzea komeni zaien edo egokiago den aldatzea.</p> <p>« Autonomoen erregimenaren alde egiten dute beraiek erabaki ahal izateko non eta nola kudeatu haien dirua. Ideologikoki autogestiorako aukera gehiago duen erregimena dela uste dute.</p>



2.4 Ekarpn ekonomikoak

Elementu garrantzitsuak ikuspegi feministatik	Orientazioko gako-galderak	Estrategia zehatzen adibideak
<p>Kapital soziala nahitaezko eta borondatezko kapitalaren zatiek osatzen dute. Bazkide izateko Nahitaezko Kapitala berdina da guztientzat. Zenbatekoa estatutuetan ezartzen da, eta batzar orokorraren erabakiaren bidez eguneratu daiteke.</p> <p>11/2019 Legeak zenbatekoaren gutxienez % 25 ordaintzeko betebeharra ezartzen du bazkideza formalizatzeko, eta gainerako zenbatekoa estatutuetan edo batzar orokorrean ezarritako modu eta epeen arabera eman daiteke. Horrek tarte bat uzten du bazkideen eta kooperatibaren beharriari erantzuteko geratzen den zenbatekoa ordaintzeko modalitatea erabakitzeko. BAREN bidez arautzen ez den gai bat bada ere, haren lanketa aukera bat izan daiteke horri buruz hausnartzeko.</p> <p>Kontuan izan behar da nahitaezko ekarpen handi bat baztertzaileria izan daitekeela, eta kooperatibak kapital sozial sendo bat izan behar duela.</p> <p>Nahitaezko ekarpenez gain, kapital soziala borondatezko ekarpen ekonomikoek ere osa dezakete, estatutuek hala ezartzen badute. Borondatezko ekarpenik egonez gero, garrantzitsua da ekarpen horiek aitortzea eta, horrela, ekarpen horiek egin dituenaren ahalegina aitortzea.</p>	<p>→ Badago kontzientzia eta eztabaidatu al da gutxieneko nahitaezko ekarpenak zenbateraino utzi ditzakeen kooperatibako bazkideztatik kanpo pertsona batzuk?</p> <p>→ Kontuan hartzen al dira bazkide berrien beharrak kapital-ekarpena ordaintzeko baldintzak ezartzerakoan? Errazten al da malgutasuna eta behar espezifikoetara egokitzea?</p> <p>→ Baloratu da nahitaezko gutxieneko ekarpena diruetan izan beharrean ondarea erabiltzea bazkide izateko?</p>	<p>Erakunde feminista batzuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☞ Derrigorrezko ekarpenaren kopurua jeistea erabaki dute gai hau arazo bat izan ez dadin bazkide izateko. ☞ Jaso eta praktikara eraman dute derrigorrezko ekarpena zatika ordaintzea, bazkide berriari bere egoerara egokitutako planteamendua eginez. ☞ Ondarearen bitartez bazkideztatik planteatzen ari dira, baina estatutuetan hau jasota ez izateak mugak ekarriko dizkie eta oraindik ez dute pausua eman.



2.5 Lanbide sailkapena

Elementu garrantzitsuak ikuspegi feministatik	Orientazioko gako-galderak	Estrategia zehatzen adibideak
<p>Aukeratutako antolaketa-ereduaren arabera zentzu handiagoa edo txikiagoa izango du lanbide-sailkapen bat ezartzeak (organigramaren horizontaltasuna eta soldatak parekatzea edo, aldiz, soldata-aldeak dituzten karguak espezializatzea). Ezartzea erabakitzen bada, garrantzitsua da erabiltzen diren irizpideak kontuan hartzea, baztertzailerak izan ez daitezen edo desberdintasunak sor ez ditzaten.</p> <p>Bereziki garrantzitsua da lan erreproduktiboei (administraziokoak, espazioak zaintzekoak, etab.) eman dakiekeen balorazio desberdinari erreparatzea, lan produktiboekin konpartuz (proiektuei lotutakoak).</p> <p>Erakunde handietan, arreta jarri behar da zeharkako diskriminazioan; izan ere, talde profesional oso feminizatuak normalean prekarioenak izan ohi dira. Halaber, beharrezkoa da identifikatzea ea lanbide-sailkapenak pertsona migratuen edota arrazializatuen presentzia oztokatzen duen edo indartzen duen.</p> <p>Adibidez, lanbide-sailkapenak ezar ditzakeen titulazio akademiko homologatuaren betekizunak baztertu egin ditzake titulu homologatuak ez dituzten Europar Batasunekoak ez diren pertsonak</p>	<p>→ Genero-ikuspegitik hausnartu al da ezarrita dugun sailkapenari buruz? Ikusten al da zeharkako diskriminaziorik, lanbide-talde oso feminizatuak (adibidez, administraziokoak) edo migratutako edota arrazializatutako pertsona asko egotea eragiten duenik?</p> <p>→ Erakundeko lan erreproduktiboak jaso eta ikusarazten dira, eta organigraman duten lekua hausnartu eta zalantzan jartzen da?</p> <p>→ Kontuan hartzen al dira bazkideen gaitasunak eginkizunak banatzerakoan (titulazio ofizialaz haratago)?</p> <p>→ Ordaindu gabeko lan solidariotik eskuratutako esperientziak eta trebetasunak baloratzen dira, edo ordaindutako lanaren bidez garatutakoak bakarrik?</p> <p>→ Titulu akademikoak edukitzean oinarritzen den lanbide-sailkapenak Europar Batasunetik kanpoko pertsonak bazter ditzake, ezin izan baitituzte tituluak homologatu?</p>	<p>Erakunde feminista batzuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☞ Ez dituzte lan batzuk beste batzuk baino gehiago baloratzen eta lan postuak funtzioen eta lanen arabera definitu dituzte, eta bazkide bakoitzaren gaitasunen edo momentuko gogoen arabera betetzen dira. ☞ Lan postu batzuen ardura maila handiagoa denean, adibidez kudeatzaile postua antolakuntza hori dagoen kasuetan, ardura hori ekonomikoki gehiago baloratzea erabaki da. ☞ Erakunde batzuetan berariaz esplizitatzen dira lan erreproduktiboak eta hauen aitortza egiten dute taldekide guztiek. ☞ Esperientzia eta ezagutza militanteari edo inguruko ezagun bat izateari garrantzia berezia ematen zaie, ez hainbeste titulazioei.



2.6 Lan osasuna


Elementu garrantzitsuak ikuspegi feministatik	Orientazioko gako-galderak	Estrategia zehatzen adibideak
<p>11/2019 Legeak ezartzen duen bezala, lan-arriskuen prebentzioari ezin zaio erregulazio berezirik eman. Hala ere, hobekuntzak jaso daitezke laneko arriskuen prebentzioaren arloan, indarrean dagoen araudia zorrotz betetzetik harago doazenak. Lana egiteak pertsonen osasun integralean duen eragina identifikatzen lagunduko duten neurriak, eragin hori prebenitzeko edota arintzeko moduak bilatuz.</p> <p>Bereziki garrantzitsua da feminizatutako sektoreekin lotura handiagoa duten arisku ergonomikoak eta psikosozialak detektatzea, askotan ez baitira antzematen edo lantzen. Kontuan hartu behar da, halaber, migratzaile-jatorriko pertsonen presentzia handiagoa duten zereginak askotan esparru prekarizatuenetan ematen direla eta lan arrisku gehigarriak izan ditzaketela.</p>	<p>→ Langileen ongizatea erdigunean jartzen al dugu, osasuna sustatzeko neurri zehatzak aurreikusiz, legeak ezarritakoez harago?</p> <p>→ Ba al dago mekanismorik (eta ezartzen dira) jarduera profesionalak osasunean duen eragina ebaluatzeko? (estresa, antsietatea, kontrakturak, miopia, insomnia...)</p> <p>→ Badago genero, adin, jatorri, etnia edota klase sozialari lotutako joerarik bazkideen lanpostuetan arrikuak banatzeko moduan?</p>	<p>Erakunde feminista batzuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☛ Bajak osagarritzen dira, soldataren %100 kobratzeko. ☛ Abortoak errekonozitzen dira eta baimenak hartzeko aukera ematen da. ☛ Lan osasunaren legeak derrigortzen duenaz gain, azterketa medikuak osagarritzen dira, hala nola, errebisio ginekologikoak edo analitikak genero ikuspegitik eginez. ☛ Autonomo erregimeneko gurasotasun bajak baxuak diren kasuetan hauek osagarritzen dira soldataren %100 arte.

The background is a white space filled with a pattern of small black dots. Scattered throughout are various line-art icons: astronauts in space suits floating in different orientations, crescent moons, suns with rays, and planets with rings. The text is centered in the middle of the page.

3. kapituluu:
Lan
baldintzak

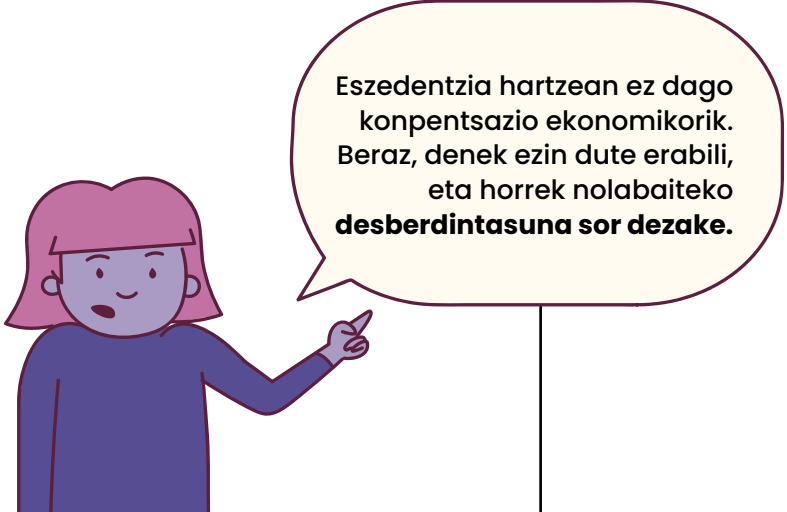


3.1 Baimenak

Elementu garrantzitsuak ikuspegi feministatik	Orientazioko gako-galderak	Estrategia zehatzen adibideak
<p>Esan bezala, bazkideenganako betebeharrak juridikorik ez badago ere, uste dugu ikuspegi feminista txertatzeak araudiak ezarritako lan-baldintzak hobetzea eskatzen duela (sektoreko hitzarmena edo Langileen Estatutua). Hori ez bada apustua, kooperatibak, azkenean, lan-prekarizazioarako guneak dira, lan-merkatuan alternatiba iraunkorragoak izan beharrean. Errekuperatu ezin diren baimen ordainduak (ezkontzak, familiaren gaixotasuna edo heriotza, lekualdatzea, jaiotze aurreko azterketak, bularreko haurra zaintzeko orduak, etab.) eta errekeragarriak funtsezkoak dira denborak bateratzeko, eta garrantzitsua da kooperatiben apustu sendoa izatea baimen hauekiko.</p> <p>Interesgarria da, halaber, ekitateari dagokionez, eta ez uniformetasunari dagokionez, bazkideak zeharkatzen dituzten ardatzen arabera (generoa, adina, jatorria, gizarte-maila, gaitasunak) kontziliazioarako premia-maila ezberdinak identifikatzea. Era berean, garrantzitsua da baimenak beharretara eta beste pertsona batzuekiko zaintza-arduretatik haratago hedatzea (esate baterako, ikasketak, autozaintza, etab.).</p> <p>Neurri bakoitzak kostu bat du eta oreka bat egon beharko da, erakundearen iraunkortasuna ere kontuan hartuko duena.</p>	<p>→ Aurreikusten al da hobekuntzarik erreferentziazko araudiari dagokionez (sektoreko hitzarmena edo Langileen Estatutua), batez ere adingabe eta mendekotasuna bere gain duten pertsonen kontziliazioa eta zaintza sustatzen duten xedapenei dagokienez?</p> <p>→ Kontuan hartzen al da atzerritar jatorriko pertsonen bateratze-premia handiagoa dutela Euskal Herrian laguntza-sarerik ez dutenean?</p> <p>→ Lan erreproduktiboan erantzunkidetasuna sustatzen da, gizonek zaintza-baimenak har ditzaten sustatuz?</p> <div data-bbox="884 949 1344 1284" style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p>Interesgarria da bazkideak zeharkatzen dituzten ardatzen arabera (generoa, adina, jatorria, gizarte-maila, gaitasunak) kontziliazioarako premia-maila ezberdinak identifikatzea.</p> </div> 	<p>Erakunde feminista batzuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☛ Libreki erabiltzeko baimena Medikura edo inguruko zaintzarako behar denean mugagabea izaten da. Beti ere, pertsonen erantzukizunean oinarrituta eta gainontzeko kideekin komunikazio jarraituan. ☛ Erakunde batzuetan kideek erabakitzen dute (odolezko edo legezko harremanetatik haratago) zein den haien gertuko harreman sarea eta zein pertsonen kideekin dituzten zaintza ardurak. ☛ Ezkontza baimenari izena aldatu diote, ondorioz kooperatibako edozein pertsonak har dezake ezkondu edo ez. ☛ Kooperatibako bazkide guztien artean zaintza sarea osatuta dute. Modu horretan, zaintza beharren aurrean sostengatuak egoten dira.



3.2 Eszedentziak

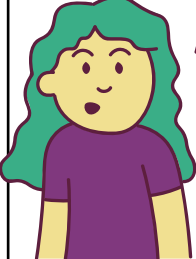
Elementu garrantzitsuak ikuspegi feministatik	Orientazioko gako-galderak	Estrategia zehatzen adibideak
<p>Barne araudiek goragoko arau batek arautzen ez dituen borondatezko eszedentziak arautu ditzakete (art. 46 LE), epeak eta gauzatzeko modua ezarrita. Eszedentzia hartzeko aukerak handitzea aukera bat izan daiteke bazkideentzat, norberaren bizitzako beste arlo batzuk lantzeko, kooperatibarekiko loturari eutsiz. Hori esanda, konpentsazio ekonomikorik ez dagoenez, denek erabili ezin duten tresna da, eta nolabaiteko desberdintasuna ere sor dezake.</p>  <p>Eszedentzia hartzean ez dago konpentsazio ekonomikorik. Beraz, denek ezin dute erabili, eta horrek nolabaiteko desberdintasuna sor dezake.</p>	<p>→ Errazten al da borondatezko eszedentziak hartzeko aukera kooperatiban, zaintzagatiko eszedentziak lehenetsi arren?</p> <p>→ Eszedentziez txandaka gozatzea sustatzen al da, guztiek aukera hori izan dezaten?</p>	<p>Erakunde feminista batzuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☛ Lanetik “hurruntzeko” eszedentziak antolatzen eta arautzen dira, kide guztiek deskantsu hauetaz disfrutatu ahal izateko eta kooperatibari ez eragiteko. ☛ Eszedentzia aukera ezberdinak planteatzen dira (laburragoak, luzeagoak) eta protokolizatuta daude. Gainera, protokolizatuta egon arren, malgutasuna eskaintzen da bazkide zein langileen beharretara egokitzeko. ☛ Eszedentzian dagoen bazkide zein langileak eszedentzian dagoen bitartean kooperatibarekin izan nahi duen hartu-emanan adosteko aukera ematen da (jarraipena egin, lan-taldeko saioetan parte-hartu, etab.) ☛ Erakundeak eszedentzian dagoen bazkide zein langilearen egoeran eragin dezakeen edozein alderdiren inguruko informazioa gardentasunez emateko ardura hartzen du (lan karga jetsiera, estrategia aldaketa, etab.) eszedentzian dagoen kideak dagozkion erabakiak hartzeko informazio guztia eskura izan dezan. ☛ Bazkide ez langileek bazkide langileen eszedentzietan kooperatibari laguntzeko prestutasuna dute, lanean gelditzen diren bazkide langileak laguntza behar eskero.

3.3 Oporrak eta jai egunak

Elementu garrantzitsuak ikuspegi feministatik	Orientazioko gako-galderak	Estrategia zehatzen adibideak
<p>Oporrak eskubide ukaezina dira, eta kooperatibak beharrezko baldintzak jarri behar ditu bazkideek bete-betea eta ekitatean goza ditzaten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Kooperatibak bermatzen al du oporrez benetan gozatzea, adibidez, beharrezko atseden-denbora eta mekanismoak sustatuz pertsonak benetan deskonektatu ahal izateko? → Ba al dago familia-egoerarik (urrutiko familia-sarea, familia-kargak) oporrak hartzeko orduan eragina duenik eta desberdintasunak sor ditzakeenik? → Kontuan hartzen al da urrutiko familiak dituzten pertsonen egoera oporren aurreikuspenean (batez ere kooperatiba oporreatatik ixten denean edo hilabete batean edo bitan pilatzen dituenen)? 	<p>Erakunde feminista batzuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☞ Konbenioak adierazten dituen baino opor egun gehiago ezartzen dituzte. ☞ Haurren zaintzarekin bat egiteko egutegiak adosten dira, hala nola, gabonetako oporrak luzatzen dira eskolako egutegiarekin bat egiteko. ☞ Oporren inguruko barne antolaketan kooperatibako kide guztien beharizanak kontuan hartzeko ahalegin berezia egiten da.



3.4 Lanaldia, ordutegia eta deskantsuak

Elementu garrantzitsuak ikuspegi feministatik	Orientazioko gako-galderak	Estrategia zehatzen adibideak
<p>Lanaldiaren errespetua (barne hartu behar dituen atsedendiekin), haren egokitzapena eta ordutegi malgutasunaz gozatzeko aukera bizitzaren iraunkortasunerako funtsezko elementuak dira, denbora desberdinak (lanekoa, pertsonala, familiakoa eta komunitarioa) uztartu ahal izateko.</p> <p>Kontuan izan behar da, halaber, lanaldi osoa izatea Europar Batasunetik kanpoko bazkideen lan-baimena eskuratzea eta berritzea errazten duen elementua izan daitekeela.</p> <div data-bbox="331 869 683 1204" style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p>Ordutegi malgua izateak ez du esan nahi denbora guztian kooperatibarentzako eskuragarri egon behar zarenik.</p> </div> 	<ul style="list-style-type: none"> → Ba al dago mekanismorik aparteko orduak zenbatzeko, konpentsatzeko eta mugatzeko? → Ordutegi malgutasuna baliatzeko orduan desberdintasunen bat dago (lanpostuaren, zereginen tipologiaren eta abarren arabera). Horri buruzko hausnarketarik egin da eta konpentsazio-neurriak hartu dira? → Argi al dago ordutegi malgua izateak ez duela esan nahi denbora guztian kooperatibarentzako eskuragarri egon behar zarenik? Ba al dago hausnarketarik eta estrategiarik autoesplotazioaren gurpil zoroan ez erortzeko? → Kontuan hartu al dira behar pertsonalak edo kultura edo genero-aniztasunak lanaldiak eta lan-ordutegiak ezartzerakoan edo pentsatzerakoan? 	<p>Erakunde feminista batzuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☞ Konbenioak arautzen duen lanaldia gutxitzea, kasu batzuetan 32 orduetaraino. ☞ Erakundearen oinarrian aparteko orduak ez sartzeko ahalik eta mekanismo gehien ezartzen dira (lan kargen aurrikuspenak, banaketak, etab.) Aparteko orduen jarraipen zehatza egiten da eta hauek konpentsatzeko neurriak hartzen dira. ☞ Deskantsua lanaldiaren eta soldataren baitan ezartzen dute. Deskantsuaren momentua lantaldearen kohesiorako erabiltzen delako, adibidez elkarrekin bazkaltzeko. ☞ Lantaldearen gehiengoak lanaldia murriztu behar izan dutenean zaintza ardurengatik, soldata ez dute murriztu eta egoera horretan ez zeuden kideei ere lanaldia murriztu zaie, azken hauek kooperatibaz "tira" behar dutenaren sentsazioa izan ez dezaten. ☞ Ordutegi malguak eta lan egiteko leku anitzak bakoitzaren beharretara egokitzeko, hala nola, telelanerako aukera, ordutegia bakoitza moldatzea margen batzuen barruan, etabar.



3.5 Soldata ordainsariak (aurrerakinak)

Elementu garrantzitsuak ikuspegi feministatik	Orientazioko gako-galderak	Estrategia zehatzen adibideak
<p>Beharrezkoa da kooperatibek prekarizazio-dinamikak ez errepikatzea eta soldata duinak eta bidezkoak bermatzea.</p> <p>Soldata-politika lanbide-sailkapena ezartzeko moduari lotutako gaia da, eta erakundearen barruko botere-harremanetan eragiten du. Adibidez, funtsezko gai bat da “produktibotzat” (proiektuei lotutakoak) eta “erreproduktibotzat” (egitura, besteak beste administrazio-zereginak) hartzen diren zereginak berdin bereiztea. Era berean, hausnartu behar da ea lan-merkatuan dauden dinamika desorekatuak errepikatzen ari diren, lanbide eta sektore batzuk gehiago baloratzen eta ordaintzen (askotan maskulinizatuenak).</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Soldata duinak bermatzen dira? → Zein ordainsari-ereduren aldeko apustua egiten da (lanbide-sailkapenean lotua)? Soldata berdinak guztientzat edo desberdinak? → Ba al dago desberdintasunik ordaintetan zeregin “produktiboak” eta “erreproduktiboak” egiten dituzten bazkideen artean? → Sektore asko hartzen dituzten erakunde handien kasuan, desberdintasunik al dago ordainsarietan arlo batean (nagusiki maskulinizatua) edo bestean (nagusiki feminizatua) diharduten bazkideen artean? 	<p>Erakunde feminista batzuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☞ Ez dute soldata arrakalarik, berdin dio zein den ardura, antzintasuna edo egiten duten lan mota. ☞ Lan mota guztiak berdin baloratzen badituzte ere, lan batzuk ardura eta kezka maila handiago dutela aitortzen dute. Ondorioz, arduren arabera soldata ezberdintasuna ezartzen da. Ardurak errotatibak izaten saiatzen dira. ☞ Soldata aurrerapenak eskatzea ahalbidetzen da. Onarpena kooperatibaren momentuko eta etorkizuneko egoera ekonomikoa aztertuta ematen da. ☞ Beraien soldata bizitzeko behar dutenaren arabera kalkulatu dute, eta horren arabera urteko fakturazioa adosten dute. Helburua ez da dirua metatzea baizik eta bizitzeko behar den hori lortzea.

3.6 Hobekuntza sozialak

Elementu garrantzitsuak ikuspegi feministatik	Orientazioko gako-galderak	Estrategia zehatzen adibideak
<p>Langileen gizarte-babesa hobetzen duten neurriak dira, kotizazio-sistemaren bidez. Ikuspegi feministatik, bereziki garrantzitsua da pertsonen ongizatean lagunduko duten neurriak aurreikustea, bai eta zainketen iraunkortasuna sustatzea ere.</p>	<p>→ Aurreikusten al da hobekuntza sozialik? Zainketak eta autozaintza sustatzen dituzte?</p>	<p>Erakunde feminista batzuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☞ Bajaren %100 ordaintzen da lehenbiziko egunetik, bajaran zauden bitartean bizi kalitaterik ez galtzeko. ☞ Gurasoa izatean, lehenbiziko urteak lan murrizketak lan orduetara mugatzen dira, hau da, soldata eta kotizazioa lanaldi osokoa da. ☞ Kooperatiba osatze indibidual eta kolektiborako ulertzen eta erabiltzen dute. Horren arabera, gustuko eta motibatzen dieten lanak egiten dituzte. Bestetik, erakundea langile edota bazkideen ongizatea hobetzeko erabili izan ohi dute.



3.7 Formazioa

Elementu garrantzitsuak ikuspegi feministatik	Orientazioko gako-galderak	Estrategia zehatzen adibideak
<p>Garrantzitsua da bazkideek prestakuntza jaso ahal izatea, behar pertsonal, profesional eta kooperatibaren beharren arabera. Pertsona eta kooperatiba aberasten du formakuntzak proiektuarekiko ilusioa mantentzen laguntze du.</p> <p>Garrantzitsua da genero ikuspegian eta ikuspegi intersektionalean trebatu ahal izatea. Antolakuntzan ekitate handiagoa lortzen laguntzen duten prestakuntzak ere eman behar dira: euskara/gaztelaniazko ikastaroak, tituluak homologatzen laguntzen duten ikastaroak, etab.</p> <p>Beharrezkoa da pertsonak prestakuntzak egin ahal izatea, horretarako estaldura ekonomikoa edota kontziliazio erraztasunak sustatuz.</p>	<p>→ Bazkideentzat prestakuntza-orduak ezartzen al dira? Benetan gozatzeko eta lan-kargengatik edo ordutegi-arazoengatik bigarren mailan ez geratzeko baldintzak errazten dira?</p> <p>→ Hautematen al da desberdintasunik bazkideen artean prestakuntzak egitean? Ba al dago horiek arintzeko estrategiarik?</p> <p>→ Genero-ikuspegiko eta ikuspegi intersektionaleko prestakuntzarik sustatzen al da?</p> <p>→ Antolakundearen barruan ekitatea hobetzen laguntzen duten prestakuntzak ematen al dira, zenbait desberdintasun sor ditzaketen gaiak landuz (hizkuntza, tituluen homologazioa, etab.)?</p>	<p>Erakunde feminista batzuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☞ Kooperatibaren garapenerako ibilbide formatiboa adosten da bazkide bakoitzarekin eta lan orduetan egiten da. ☞ Garapen pertsonalerako bazkide eta langile bakoitzak formakuntzan inbertitzeko ordu kredito bat du lan orduetan sartzen dena. ☞ Erakundeak bere gain hartzen ditu formakuntzari lotutako gastuak. ☞ Ikuspegi eta kontzientzia feministan aurrerapausuak emateko formakuntzak dituzte. ☞ Formakuntzak aukeratu edo disenatzerakoan, ezagutza teknikoak eskaintzen dituzten formakuntzak bezain garrantzitsuak kontsideratzen dira ezagutza pertsonalak sustatzen dituztenak.

The background is a white space filled with various black line-art icons representing celestial bodies and astronauts. There are several astronauts in space suits floating in different orientations. Scattered throughout are various planets, including Saturn with its rings, and crescent moons. The space is also filled with numerous small stars and sun-like symbols with rays. The overall theme is space exploration and astronomy.

4. kapitulua:
**Lanaren
antolaketa eta
harremanak**




4.1 Lanak eta ardurak

Elementu garrantzitsuak ikuspegi feministatik	Orientazioko gako-galderak	Estrategia zehatzen adibideak
<p>Ikuspegi feministatik ez dago lana antolatzeko eredu "zuzen" bakarra: eredu bakoitza balioestea da gakoa, jasangarria ote den galdetuz; egiten duguna eta kooperatiba osatzen dugun pertsonak zaintzea sustatzen du, sistema eztabaidatua eta adostua bada. Aukera asko daude, eta askotan feminismoek horizontaltasunaren aldeko apustua egiten badute ere, Gidan ikusi da denboraren poderioz kooperatiba feminista askok "bertikalizazio" prozesu bat igaro dutela, koordinazio eta gerentzia profilak aurreikustearen alde eginez.</p> <p>Eredu bertikalak ez du zertan "okerragoa" izan. Hori bai, rol horiek aitortuak izan behar dute eta izendapen eta txandakatzeko mekanismoak argiak izateaz gain, denek ezagutu behar dituzte.</p> <p>Aukeratzen den edozein ereduak koherentea izan behar du erakunde bakoitzak planteatzen duen lanbide sailkapenarekin eta soldata politikarekin.</p> <p>Garrantzitsua da, halaber, begirada zabala jartzea kooperatiba baten biziraupenari laguntzen dioten lanei, egiturari lotutako lan erreproduktiboak ikusezin bihurtu gabe.</p>	<p>→ Lana antolatzeko moduari buruzko hausnarketa bateratua egin al da? Hausnartzen al da ea lanaren antolaketa jasangarria den pertsonentzat eta proiektuarentzat? Ahaleginak egiten ditugu jasangarriagoa izan dadin?</p> <p>→ Askotan ikusezin bihurtutako lan erreproduktiboak identifikatzen dira?</p> <p>→ Hausnarketa bateratua egiten al da lan erreproduktiboan jakitun diren eta zeregin horiek lehenesten dituzten pertsonen buruz? Hausnartzen al da zeregin horiek nork egin ohi dituen?</p> <p>→ Hausnarketa horietatik abiatuta, lan erreproduktiboak ikusarazten eta berrantolatzen dira eta txandaka egiten dira?</p>	<p>Erakunde feminista batzuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☞ Ordu produktiboak (proiektuetara lotutako orduak) eta ordu erreproduktiboak (egiturara lotutakoak) zenbatzeko sistema ezartzen dute, besteak beste, azken lan hauek bisibilizatzeko. ☞ Erakundearen baitan eta kanpora begira ere erakundearen barreneko zaintza lanen beharra eta errekonozimendua egiten dute. ☞ Ardurak banatzen dituzte eta errotatiboak izateko sistemak ezartzen dituzte. ☞ Bazkideez gain langileak ere barne antolakuntzan txertatuta daude, proiektuarekin bat egiteko eta etorkizunean bazkidetzen direnean pausu honek bertigoa ez emateko. ☞ Emakumeen gain, emakumeak izateagatik, erretasunez erortzen diren lanak identifikatu eta modu kontzientean banatzen dituzte kide guztien artean. ☞ Proiektuetan gutxienez bi lagunetako taldeak osatzen dituzte. Proiektuaren sostengarritasuna bermatzeko eta lanean ari denaren karga arintzeko.



4.2 Zaintza espazioak eta harremanak

Elementu garrantzitsuak ikuspegi feministatik	Orientazioko gako-galderak	Estrategia zehatzen adibideak
<p>Esan bezala, zaintzak zentroan jartzeak zeharkako apustua izan behar du, erakundeen alderdi askorekin zerikusia duena, hala nola lan-baldintzekin eta lana antolatzeke moduekin.</p> <p>Zeharkako begirada horrez gain, funtsezkoa da kooperatiban zaintzak modu jarraituan lantzeko espazioak eta tresnak aurreikustea, gatazkak prebenitzeko eta lan-harreman osasungarriak eraikitzeke. Pertsonen, taldeen eta proiektuen zaintzak landu nahi badira, baliabideak eman bideratu behar dira honetara.</p> <p>Lana eta zaintza ardurak uztartzeko aukera eskaintzen badu ere telelanak, gogora ekarri nahi dugu badituela ere emakumeentzat arriskuak (telelan aukera izateagatik zaintza lanen ardura gehiago hartzekoa). Behin hau argituta, pertsona bakoitzari egokitutako formula mistoak (presentziala / telelana) adostu daitezkeela uste dugu.</p>	<p>→ Pertsonak eta proiektuak zaintzea kooperatibaren helburu bat dela kontuan hartuta lan egiten al da? Aitortzen al da gainerako helburuak lortu ahal izateke ezinbestekoa dela zaintza?</p> <p>→ Erakundearen barruan zaintzak sustatzeko berriazko baliabideak al daude?</p>	<p>Erakunde feminista batzuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☞ Erakundearen barruan zaintzak sustatu eta bermatzeko figura espezifikoak sortzen dituzte. Hauek, banakako eta taldeko espazioak sustatzen dituzte pertsonen eta taldeen beharrek, nahiak eta ondoezak kudeatzeko (adibidez, lan-gainkargei, harreman-dinamikei eta abarri lotutakoak). ☞ Elkarrekin egoteko uneak planifikatzen dira lanetik kanpo. ☞ Erakundearen gobernantza egituraren zaintza lantaldea osatzen da eta modu holistikoan ulertzen da zaintzaren ardura (pertsonak, espazio eta proiektua). ☞ Komunikazio eta harreman feministak sustatzen dituzte. Nolabait botere harremanen kargo egiten dira eta kideen beharrek eta desirak kontutan hartzen dituzte. ☞ Elkar-zaintzaren ikuspegia lantzeko, erakundetik kanpoko pertsona batek dinamizatzen dituen espazioak sortzen dituzte. Urteko aurrekontuan inbertsio hau jasotzen da.

The background is a light cream color with a pattern of small black dots representing stars. Scattered throughout are various line-art icons: astronauts in space suits floating in different orientations, crescent moons, suns with rays, and planets with rings. The text is centered in the middle of the page.

5. kapituluu:
**Disziplina
araubidea**



5.1 Arauak, adostasunak eta oinarrizko printzipioak

Elementu garrantzitsuak ikuspegi feministatik	Orientazioko gako-galderak	Estrategia zehatzen adibideak
<p>Estatutuek kooperatibaren diziplina-araubidea ezarri behar dute, hutsegiteen, zehapenen, epeen eta abarren tipifikazioa barne (11/2019 Legearen 29. artikulua). BAK estatutuetan esaten dena baino ezin dute jaso, eta hutsegite arinak tipifikatu.</p> <p>Ikuspegi feminista interseksionaletik, interesgarria da arau horien esanahi aldatzea, ez zigorraren ikuspegitik, baizik eta bazkide guztiek jarraitu behar dituzten oinarrizko arauak, akordioak eta printzipioak elkarrekin ezartzeko eta akordioak ez betetzea nola kudeatu erabakitzeke modu gisa.</p> <p>Funtsezkoa da jarrera sexistak, LGTBifobikoak, arrazistak eta beste edozein ezaugarri diskriminatzaile, kooperatibak esplizituki arbuiautak izatea eta hauek ematen badira, nola kudeatuko diren erabakitzea.</p>	<p>→ Modu partekatuan eraikitako oinarrizko arauak ditugu?</p> <p>→ Egokiak ez diren hutsegite edo jokabideen artean, jarrera sexistak daude? LGTBifobikoak? Arrazistak?</p>	<p>Erakunde feminista batzuk:</p> <p>« Jarrera matxistak, arrazistak eta LGTBI+foboak huts egite larriak bezala jasotzen dituzte eta kanporaketa suposatuta dezakete.</p>

The background is a white space filled with a pattern of small black dots. Scattered throughout are various line-art icons: astronauts in space suits floating in different orientations, crescent moons, suns with rays, and planets with rings. The text is centered in the middle of the page.

6. kapitulua:
**Gai
osagarriak**



6.1 Diskriminazioa eta jazarpena

Elementu garrantzitsuak ikuspegi feministatik	Orientazioko gako-galderak	Estrategia zehatzen adibideak
<p>Araudiak ezartzen duen bezala, edozein enpresak genero-diskriminazioei eta sexu-jazarpenari eta generoagatiko jazarpenari aurre egiteko neurriak hartu behar ditu. 50 langile baino gehiago baditu, neurri horiek sistematizatzeko berdintasun-plan bat izatera behartuta dago.</p> <p>Neurri horiek ikusarazteko eta horiei garrantzia emateko, interesgarria da BAan sartu ahal izatea.</p> <p>Halaber, garrantzitsua da begirada interseksionala aplikatzea eta langileek eskubideak dituztela kontuan hartzea (LE 4. artikulua) Horrela, sexuagatik ez ezik, adinagatik, arraza edo etnia jatorriagatik, egoera sozialagatik, erlijioagatik, sinesmen eta ideia politikoengatik, sexu-joeragatik, sindikatu bateko afiliazioagatik, hizkuntzagatik eta dibertsitate funtzionalagatik ere diskriminatuak ez izatea bermatu behar dela.</p> <p>Gainera, indarrean dagoen arau-esparruak laneko arau-hauste oso larritzat jotzen du arraza edo etnia, erlijio edo sinesmen, desgaitasun, adin eta sexu-joeragatiko jazarpena.</p>	<p>→ Arauak behartzen ez gaituen arren (50 langile baino gutxiago izateagatik), baditugu genero berdintasunerako neurriak edo planak, kooperatibaren diagnostiko batetik abiatuta eginak?</p> <p>→ Protokolizatuta al dauzkagu sexu-jazarpeneko eta genero-jazarpeneko egoerak prebenitzeko eta jorrazteko jarraibideak?</p> <p>→ Erabaki al da neurri horiek modu organikoan sartzea BAan, pisua eta garrantzia emateko?</p> <p>→ Aurreikusten al da arrazakeriagatiko diskriminazio eta jazarpen egoerak prebenitzeko eta horiei heltzeko neurriak? LGBTIfobiagatik? Erlijioagatik?</p> <p>→ Ba al dakigu beste erakunde batzuekin lankidetzan aritzen garen edo zerbitzuak eskaintzen (edo eskaintzen) dizkiguten erakundeen praktiken berri?</p> <p>→ Geure buruari galdetzen diogu ea zeharka laguntzen dugun diskriminazioak ugaltzen?</p>	<p>Erakunde feminista batzuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> α Berdintasun Planak landu dituzte eta Plan horiei jarraipena emateko taldeak osatu dituzte. α Indarkeria protokoloak ezarri dituzte. α Erakunde batzuk, bezero eta hornitzaileen politika ezberdinak ezagutzeko mekanismoak dituzte.

The background is a white field filled with a pattern of small black dots representing stars. Scattered throughout are various line-art icons: crescent moons, suns with rays, planets with rings (like Saturn), and astronauts in space suits floating in different orientations. The overall style is clean and illustrative.

7. kapitulua:
**Lurraldea,
sareak eta
interkooperazioa**

Elementu garrantzitsuak ikuspegi feministatik	Orientazioko gako-galderak	Estrategia zehatzen adibideak
<p>Lurraldearekiko konpromezua gure kooperatibetatik haratago doa. Nolabait, gure egunerokotasunaren, egiten dugun lanaren eta besteekin harremantzeko dugun moduaren bitartez lurraldean kontzienteki eragin dezakegu.</p> <p>Gure egitekoak eta egote sinpleak inpaktu bat du, lurraldean, ekonomian, jendartean eta hau feminista izatea ezinbestekoa da.</p> <p>Jendartea eraldatzeko ardura daukagu kooperatibok. Feminismoa eta Ekonomia feminista ikustarazi eta hedatzea gure helburuen artean egon behar da.</p> <p>Bestalde, jendarteko eraldaketa feminista gauzatzeko ezinbestekoa izango da intekooperazio feminista sustatzea eta indartzea.</p>	<p>→ Pentsatu duzu norekin saretzen zaren? Eta saretzen zaren horiek ikuspegi feminista barnebiltzen duten?</p> <p>→ Pentsatu duzu nola ezagutu inguruko beste kooperatibak eta nola sortu aliantza posibleak zuen artean? Interkooperazio feministarako espazioak sortzeko ahaleginak egiten dituzue?</p> <p>→ Mugimendu feministaren erronkak ezagutzen dituzu, aitortzen dituzu eta zure zereginetatik horietan eragiten laguntzen duzu?</p> <p>→ Sektore maskulinizatueta emakume kooperatibistak sortzeko eragiten duzu?</p>	<p>Erakunde feminista batzuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☞ Interkooperazio feminista espazioetan biltzen dira, bere egoerak partekatzeko eta inguruan ikuspegi feministatik eragiteko. ☞ Lan militantea eragile feministei eskaintzen diete. ☞ Lan komunitarioetarako orduak jasotzen dituzte beraien lanaldiaren baitan. ☞ Kooperatiba batzuk, sektore maskulinizatueta emakumeak ikustarazteko ahaleginak egiten dituzte. Emakumeen ereduak ematen dituzte. ☞ Erakunde batzuk, kokatuak dauden lurraldeekiko konpromiso argia erakusten dute eta lurralde horietan Ekonomia Sozial Eraldatzailea eta feminismoa sustatzeko lan egiten dute.

The background is a dark blue space filled with white line-art icons. These include various stars (some with rays, some simple dots), crescent moons, planets with rings (like Saturn), and astronauts in space suits floating in different orientations. The icons are scattered across the entire frame, creating a dense, cosmic pattern.

 **FARAPI** KOOP.