



# AMATASUNAK PROIEKTU KOOPERATIBOETAN

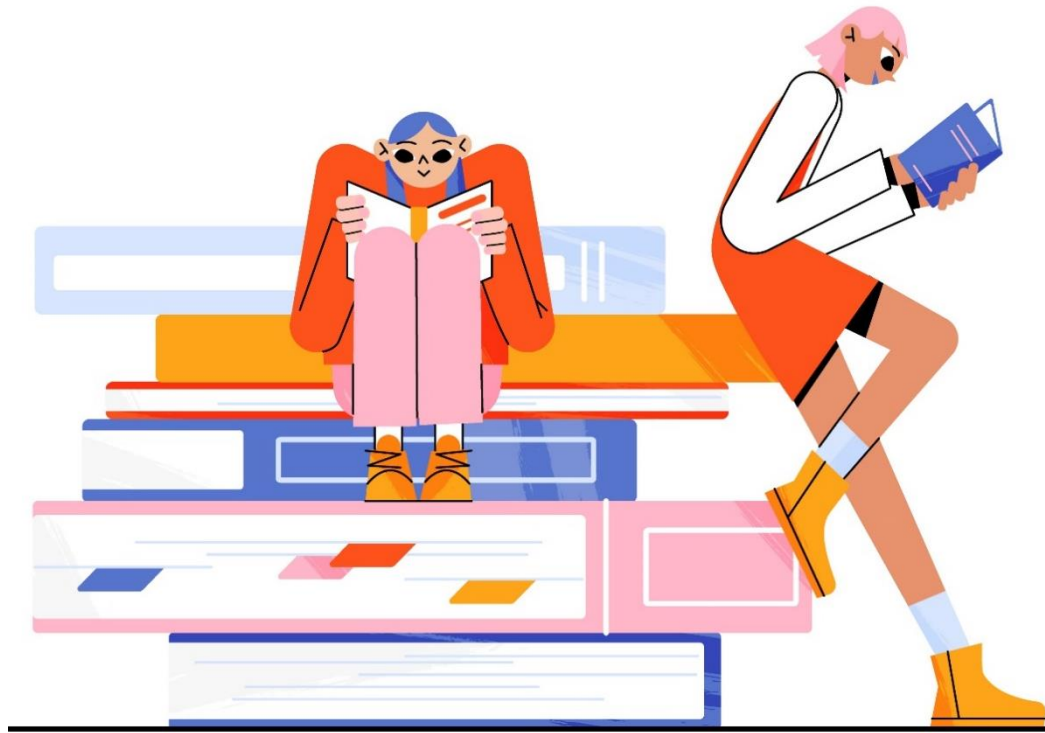


Gipuzkoako Foru Aldundiko Ekonomia Sustapeneko, Turismoko eta Landa Inguruneko Departamentuak sustatu eta finantzatutako proiektua:



# AURKIBIDEA

Zer da dokumentu hau? .....	4
Testuingurua .....	6
Taldea .....	9
Edukiak .....	12
4.1. ERAGINA ANTOLAKUNTZAN .....	14
4.2. LEHENTASUNEN ARTEKO TALKAK .....	18
4.3. TALDE HARREMANETAN TENTSIOAK .....	22
4.4. MALGUTASUNA ETA KONTZILIAZIOA .....	27
4.5. ERAGIN EKONOMIKOAK .....	32
Amaierako hitzak .....	36
INTERKOOPERAZIO FEMINISTA HELBURU .....	38



**Zer da dokumentu hau?**

Esku artean duzun dokumentu hau, **amatasunek ekintzailletza proiektu txikietan duten eraginari buruzko hausnarketa kolektiboaren emaitza da.** Burututako prozesua eta ikerketaren jasoketa hain zuzen ere. Prozesu hau Gipuzkoako Foru Aldundiko Ekonomia Sustapeneko, Turismoko eta Landa Inguruneko Departamentuak sustatu eta finantzatutako proiektua da.

Egitasmo hau, 2022an hasi zen, Farapiko eta Artaziakeko kideok partekatzen genuen hipotesi eta intuizio batzuetatik abiatuta. Orduz geroztik, azken 2 urteetan, elkarrizketa, partekatze, topaketa eta saio ugari burutu ditugu, eta guzti horien destilazioa da dokumentu hau, prozesuan izandako hausnarketa, ideia eta ondorioak bilduko dituen.

**Ikerketa honen helburua bizipenak partekatzetik talde hausnarketara igarotzea izan da.** Horrela, hausnarketa horretatik amatasunek, gaur egun, eta gure testuinguruan, sortzen dituzten tentsio, desoreka, aliantza eta iraultzetan zentratu gara.

**Bizipen, esperientzia eta ibilbide desberdin, anitz eta errealetatik abiatu gara** indagazio ariketa hau burutzeko.

Teoria eta praktika banaezinak direla ulertuta, gure praktiketarik teorizatze ariketa ere izan da. Esperientzietan oinarritutako ikaspenek ekarri gaituzte honaino, eta era berean, partekatze horretatik sortu dira neurri eta praktika berriak.

Ekintzailletza proiektu kolektibo bat martxan jartzeak, bere baitan badakar ere ekonomiaren inguruan posizio bat hartzea, nahiz eta gure jarduna, *a priori*, ekonomiarekin zerikusirik ez izan. Horrela, antropologia, soziologia, parte hartzea, arte hezkuntza, arkitektura, elikadura edo bestelako ezagutza esparruetatik etorrita ere, kooperatiba bat sortu ondoren, fakturazioa, bideragarritasuna, lan baldintzak, konbenioak eta abarreko gaien inguruan kontzientzia hartu eta erabakiak hartu behar izaten dira derrigorrez. Eta askotan *status quo*ak markatzen dituen pautak eta neurriak erreproduzitu ohi ditugu inertziaz, inkontzienteki bada ere.

Horrela, guzti honen inguruan termino eta baldintza hauetan hitz egiteak, **ekonomia eta lan harremanen gaineko begirada feminista txertatzeko ariketa** bat ere ekarri du.

Lan produktiboa eta erreproduktiboaren arteko talkan bizi garen jendarte honetan, alternatiba eraiki ditzaketan talde akordio eta erabaki kolektibo feministak irudikatu, sortu eta partekatu ditugu.

Beraz, ulertu eta **erabili material hau zure edo zuen egoera aztertze eta birpentsatzeko tresna eta motibazio gisa.** Segi dezagun ekonomia sozial eraldatzaile eta feminista eraikitzen.



## Testuingurua

## **Amatasunak proiektuentzako “krisi” momentuak izaten dira.**

Bai, oraindik ere, gure testuinguruan<sup>1</sup>, feminizatutako erakunde ekonomikoetan (ekintzailtza proiektu txikietan, kooperatibetan), amatasunek harremanak, sistema produktiboak eta lanaren logikak kolokan jartzen dituzte.

Bakoitzak ahal izan duen bezala erantzun ohi dio krisi jakin horri, neurri desberdinak hartuz, eta talde prozesu anitzak garatuz, baina orohar, oraindik ere, bizipenak negatiboak dira, bai amentzako baita proiektu horretan dauden gainerako kideentzako.

Bizipen eta hipotesi sinple bezain pisutsu honetatik abiatu da gure ikerketa.

## **Krisia sortzeak esan nahi du, funtzionamendu eta sistema oso batean arrakalak, talkak eta desegonkortzeak sortzen direla.**

Guzti horietaz hitz egin nahi izan dugu lan esparru anitzetan aritzen diren proiektu kolektibo desberdinekin.

Gai honi heltzearen arrazoiak esperientzia pertsonala izateaz haratago, testuinguru eta egoera soziopolitiko baten ondorio dira.

Ikuspegi feminista batetik “pertsonala politikoa da” lemari jarraiki, plano pertsonalean eta partikularrean geratzen den kontu bat beharrean, dimentsio politiko, soziologiko eta ekonomiko jakin batean enmarkatzen eta garatzen den fenomeno bat bezala aztertu nahi izan dugu.

---

<sup>1</sup> Ikerketa hau Gipuzkoako eragile multzo batekin burutu da.

Izan ere, gure kooperatibetan ere amatasunek eragindako krisi eta desegonkortze momentuak bizi izan ditugu, eta hauei buruz era kolektiboan hausnartzeko beharra dagoela uste dugu. Gai honi agudo heldu behar zaiola uste dugu baldin eta ekonomia soziala eta emakumeen ekintzailtzak aurrera egitea nahi badugu.

**Artaziak eta Farapi kooperatibetako kideen arteko elkarrizketa informal batean bururatu zitzaigun** amatasunek proiektu ekintzaile kooperatiboetan duten eragina aztertzea. Halaxe hitz egin ohi dugulako amatasuna eta lanaren inguruan: ‘pasilloetan’, atsedenetan... Horregatik, gaiari heltzea eta mahai gainean jartzea erabaki genuen.

Kontraste batzuk egin genituen, Emagin eta Parean elkarrekin (gero ere ikerketan parte hartu izan dutenak). Bi elkarrekin amatasunen eta ahaidetasun feministen gaia jorratu izan dute. (Ez)amatasunen Kongresu eta publikazio<sup>2</sup> baten bidez lehenengoak eta Atsolorra, Amatasunak feminismotik<sup>3</sup> ikerketaren bidez bigarrenak. Horiek ere kontutan hartuta abiatu genuen ikerketa.

Hala, ohartu gara, gizonez osatutako erakundeetan ez bezala, emakumez osatutako erakundeetan, zaintzek, eta bereziki amatasunek, inpaktu handia daukatela. Amatasunek, eta hauen kudeaketak, erakunde feminizatu eta gazteetan (nagusiki 30-45 urte arteko emakumez osatutako erakundeetan) eragin zuzena dute.

Hasiera batean gehiegi entzuten ez bazen ere, eta soilik erakunde barneko “arazo”, “gatazka” edo kudeatu beharreko zerbait bezala bizi zen arren, erakunde hauen arteko saretzearen ondorioz, konturatu gara inpaktu edo eragina orokorra eta antzerakoa zela ezaugarri hauek zituzten erakundeetan, eta ia denek egoera berdinen aurrean daudela edo egon izan direla.

<sup>2</sup> <https://amatasunakfeminismotik.emagin.eus/>

<sup>3</sup> <https://parean.eus/portfolio/atsolorra/>

Beraz, **proiektu honekin honako helburuak bilatu ditugu:**

- Gipuzkoa mailan ekonomia sozialean dauden proiektu feminizatueta amatasunen aurrean egindako **hausnarketak, praktika onak-txarrak eta ikaspenak ezagutzea eta identifikatzea.**
- Identifikatutako kooperatiba eta inizatiba ekonomikoak **elkarrizketan jarri** gure arteko esperientziak eta ikaspenak partekatzeko eta elkarrekin eraikitzeko.
- Esperientzia honetatik aterako diren gakoak, parte hartzaileontzako ikaste eta jabetze prozesua izateaz gain, sortuko diren **etorkizuneko proiektuentzako tresna bat izatea.**

Laburbilduz, ibilbide honetan, proiektuan parte hartu duten esperientzietatik ikastea izan da helburua da. Hau da, feminizatuta dauden ekonomia sozialeko kooperatibetan amatasunen bueltan ematen diren zailtasunak, krisi egoerak, ebazpenak, eztabaidak, hausnarketak eta erronkak ezagutzea eta ondoren, etorkizunerako proiektuentzako baliagarriak izan daitezkeen proposamenak partekatu. Aldi berean, **jendarte parekide eta justuago baterantz joateko, arlo honetan dauden arrakalak gainditzeko estrategiak eta aldarrikapenak identifikatu.**





## Taldea

Hasieratik, ahots, profil eta bizipen desberdinak jasoko zituen prozesu kolektibo gisa irudikatu genuen ikerketa.

Horrela, testuinguruko beste proiektu ekonomiko batzuekin harremanetan jarri ginen, eta parte hartzera gonbidatu genituen.

Guk osatutako eragile errenda luze bati, galdetegi bat bidali genien informazioa jasotzeko eta parte hartzeko gonbidapena luzatzeko.

Ondoren, prest agertu ziren guztiekin, hau da, **9 proiektuekin osatu genuen taldea**.

Eragile hauen artean eremu ekonomiko desberdinetako jardunak daude: parte hartzea, ikerketa feminista, eremu artistikoa, hezkuntza, arkitektura, zerbitzu juridikoak eta elikadura besteak beste.

Kasu gehienetan proiektu kolektiboak dira (kasu batean izan ezik).

Orokorrean, ordutegi malguak dituzten proiektuak dira, baina badago ordutegi komertziala duen proiektua ere.

Talde batzuk soilik emakumez osatuta daude eta beste batzuk aldiz mistoak dira.

Era berean, guraso diren eta ez diren kideak daude proiektu gehienetan, hiru kasuetan kide guztiak dira gurasoak.

Parte hartzaileen profilari dagokionez, prozesuan elkartu garen pertsonak, denak emakumeak<sup>4</sup> eta gehienak amak dira (ez zen baldintza izan guraso izatea, baina eragileek parte hartzea erabaki zutenean, lehen pertsonan bizitzen zutenekin adostu zuten).

Ezin izan dugu aztertu administratiboki eta sozialki arrazakeriaren eta atzeritartasun legearen zapalkuntza bizi duten pertsonen esperientzia eta proposamenak.

Denen gurasotasun proiektuak marko heterosexualean kokatuak zeuden.

Ez zegoen ama bakarrik. Baina bai banatutako pertsonak.

---

<sup>4</sup> Proiektuan parte hartzeko eskaera izan zen talde mixtoek parte hartu ahal izatea, baina saioetara emakumeak\* bertaratzera.

## Ondorengoak dira ikerketan parte hartu dugun taldeak:

<b>Artaziak</b> Artaziak hezkuntza artistikoa eta bitartekaritza kulturean aritzen den gizarte ekimeneko kooperatiba bat da. Praktika eta metodologia artistikoak, ezagutzen partekatzea, eta eraikuntza eta eraldaketarako tresna baliagarriak diren ikasketa-prozesuak bultzatzen ditugu.	<b>Farapi</b> Diziplina anitzetako ezagutza eta begiradetatik abiatuta parte-hartze prozesuak bidelaguntzen dituen kooperatiba da. Besteak beste, honako eremuetan egiten du lan Farapik: feminismoa, eraldaketarako partaidetza, ekonomia sozial eraldatzailea, antropologia... Taldean lan egiten duen proiektu kolektiboa da, pertsonak erdigunean jarriz eta elkarrekin eraikiz.	
<b>Aztiker</b> Ikergune Soziologikoa. Tokian tokiko errealitatea zein beharrei egokituriko ikerketa eta esku hartze prozesu eksklusiboak burutzen ditugu. Ikertu, entzun eta lankidetzan soluzioak eraiki.	<b>Emagin</b> Formazioa eta ikerketa feminista. Formazioa eta eskuhartze zehatzen bidez eragile parekideak sortzeko. Eraldaketa prozesuetan urratsak emateko beharrezkoak diren ekoizpen feministak sortzeko. Ikerketa eta metodologia feminista zein herritarra sustatzeko.	<b>Juntura</b> Arkitekturak gizartean eragiteko duen gaitasuna balioan jarri nahi dugu, norbanakoen bizimoduak hobetuz eta pertsonen arteko harremanak ehunduz. Arkitektura hainbat faktorek parte hartzen duten ekosistema gisa ulertuz, Hau da, testuingurua ulertuz, ezarritakoa kuestionatuz eta ikuspegi subersibo, inklusibo eta espontaneo batetik espazioa birpentsatuz.
<b>Hiritik At</b> Lurraldegintzan dihardugu, lurraldeko eskala ezberdinak antolatzeko teknika, prozedura eta baliabide ezberdinak erabiliz, eta toki horietako erabiltzaileak diseinu eta antolaketaren protagonista eginez lan egitea da gure oinarria. Eraldaketa oinarri, espazio fisikoa, ekonomiaren balio katearen eta artikulazio sozialaren dimentsio ezberdinak aztertu, garatu eta kudeatzen ditugu.	<b>IDO hitza argi</b> Irudiaren Pedagogia Bisual eta Terapeutikoan espezializatua nago eta horretan oinarritutako argazkiak ateratzen ditut. Sormenezko baliabide aberatsak eta askotarikoak erabiltzen ditut. Irudien bidez hurbiltasuna eta naturaltasuna transmititzen ditut, pertsonen ongizatean eta garapenean fokua jarriz.	<b>Irule</b> Zerbitzu juridiko eta psikosoziala, ikuspuntu feministatik aurrera eramaten duen abokatu bulegoa da. Kasu partikularren artatzea, prozesu judizialak barne, aholkularitza juridiko zerbitzua, formazio saioak eta ikerketa lanak egiten ditugu.
<b>Parean</b> Parean elkarte 2015ean sortu zen, generoa ardatz, egiazko komunitatea ehuntzeko bokazioz. Emakumeen, etorkinen eta adinekoen ongizate erreala proiektu berritzaileen bidez lortzea da gure asmoa.	<b>Tapuntu</b> TaPuntu Kooperatiba, sarean zure unibertsoa marrazten bidelagun! Komunikazioa, web garapena, diseinu grafikoa, ikus-entzunezkoak eta formazioa.	<b>Zituene</b> Pasta obradore kooperatiboa. Oreretan kokatutako obradore txikian zereal ezberdinekin egindako pasta artisau eta ekologikoa ekoizten dugu, gertuko eta garaiko lehengaiekin.



**Edukiak**

Atal honetan saioetan ateratako edukiak jasotzen dira. Elkarrekin izandako, eztabaida, solasaldi, partekatze eta hausnarketa guzti horien destilazio bat.

**Prozesua 3 saio presentzialetan garatu da nagusiki.** Presentzialtasuna lehenetsi dugu segurtasun eta konfiantza espazio bat sortu ahal izateko. Era berean, konfidentzialtasuna bermatzeko atal honetan bildutako eztabaidak eta hausnarketak anonimoki jaso dira.

**Denon ahotsak eta errealitateak ezagutze aldera, dinamika eta metodologia desberdinak aktibatu ditugu.** Arreta berezia jarri nahi izan dugu gorputzaren erabilera eta presentzian. Era berean, taldean ematen ziren solasaldiei ere denbora zabala eskaini nahi izan diegu, hain zuzen ere gai hauei buruz 'pasilloetan' bakarrik hitz egin ohi delako.

Lehen saioan jasotako tentsio, ezinegon eta kezka multzokatu eta bost eremu identifikatu genituen. Ondoren eremu horien inguruan sakondu, problematizatu eta teorizatu dugu.

**Honako eremuak dira:**

- 1. Eragina antolakuntzan**
- 2. Lehenetsunaren arteko talkak**
- 3. Talde harremanetan tentsioak**
- 4. Malgutasuna eta kontziliazioa**
- 5. Eragin ekonomikoak**

Lehenik eta behin eremu horri lotutako **zailtasunak, tentsioak eta kezka** jasotzen dira, eta ondoan, parte hartzaileek beraien kooperatibetan dagoeneko garatzen zituzten **estrategia eta neurriak**<sup>5</sup> jasotzen dira.

Jarraian, ikuspegi feministatik gatazka horiei aurre egiteko beharrezkoak diren gakoak jasotzen dira. Eta honi **lotutako gogoeta eta aldarrikapen sorta** biltzen dira.

Eta azkenik, beste proiektu ekonomiko batzuetan eman daitezkeen **galdera deserosoen atala** gehitu nahi izan dugu, norberak hausnarketa eta eztabaida pizteko.

---

<sup>5</sup> *Jakin badakigu dokumentu honetan estrategia batzuk dagoeneko Legedian jasota daudela. Hala eta guztiz ere, asmoa ez da soluzio gisa aurkeztea estrategia horiek, baizik eta aukerak irekitzea eta partekatzea.*

## 4.1. ERAGINA ANTOLAKUNTZAN

Parte hartu dugunok argi dugu: **amak izan aurretiko proiektua eta gerokoa ez da bera**. Zaila da amatasunek gure proiektuetan eraginik ez izatea, proiektu hori pertsonok osatzen dugulako (talde honen kasuan, gehien bat emakumeok). Amatasunek, bereziki proiektu txikietan, kooperatibaren antolakuntzan eragin handia utzi ditzakete eta, kasu ugaritan, betirako aldaketak ekarri.

GURE KOOPERATIBEN BARNE-ANTOLAKUNTZAN AMATASUNEK IZAN DUTEN ERAGINA:	GURE ESTRATEGIAK:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Amatasunek eragin handiagoa dute proiektu txikien antolakuntzan.</b> Talde handiagoetan, errazagoa da lan-taldea berrantolatzea eta lanak banatzea.</li> <li>• Kooperatiba batzuetan, amatasunek <b>behin-betiko aldaketak</b> eragin dituzte (adib., jardunaldi murrizketa orokorrak, ostiral arratsaldean bilerarik ez egitea...)</li> <li>• <b>Batzuetan, zaila da zaintza-ardurek eragindako egoerak aurreikustea eta horiei behar bezala erantzutea.</b></li> <li>• <b>Kontziliaziorako egokiagoak izan daitezkeen ordutegiak</b> edukitzea eta hori betetzeko “marra gorriak” jartzea garrantzitsua da (arratsaldeetan edota asteburuetan lan egitea ekiditea, esaterako).</li> <li>• <b>Edozein lankide ordezkatu ahal izatea</b> garrantzitsua da, inor ezinbestekoa izan ez dadin eta lan-taldeak aurrera jarrai dezan, inork baja edota murrizketa hartuta ere.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Egiten ditugun lanetan gutxienez bi lagun egotea:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ <b>Zertan datza:</b> Proiektuetan eta lan-taldeetan beti bi lagun egotea gutxienez, edonor ordezkatzeko errazagoa izan dadin.</li> <li>→ <b>Helburua:</b> Norbaitek lan egiteari utzi behar badio ala lanaldia murriztu behar badu, proiektuaren antolakuntzan ahalik eta eragin gutxien izatea.</li> </ul> </li> <li>✓ <b>Lanaren jasoketa eta sistematizazioa egitea:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ <b>Zertan datza:</b> Proiektuetan egiten ari garena eta bileretan hitz egin duguna jasotzea eta zerbitzari partekatu batean gordetzea.</li> <li>→ <b>Helburua:</b> Informazioa demokratizatzea eta norbaitek lan egiteari utzi behar badio ala lanaldia murriztu behar badu, informazioa edonoren esku egotea eta jarraipena egin ahal izatea.</li> </ul> </li> <li>✓ <b>Lan-taldearen izaera aldakorra dela aitortzea eta horren arabera antolakuntzan aldaketak egitea:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ <b>Zertan datza:</b> Proiektuan hainbat ama egoteagatik, antolakuntza eta lan-baldintzak guztiontzat egokitzea (adib.: lanaldi osoaren ordu kopurua murriztea taldekide guztiontzat, edota asteburutan lan egitea ekiditea).</li> <li>→ <b>Helburua:</b> Lan-taldean desorekak ekiditea eta zaintza ardurak dituzten taldekideentzako lan-eredu bizigarriagoa sortzea.</li> </ul> </li> </ul>

## Horren aurrean, zergatik da garrantzitsua ikuspegi feminista?

**Ekonomia feministak** agerian uzten du kapitalismoak merkatua lehenesten duela, ‘bizitza pribatuaren’ gainetik. Izozmendiaren tontorrean, merkatua eta lan produktiboa daude; ikusten eta aitortzen den hori, alegia. Izozmendiko behealdean, ur azpian, zaintza lanak eta lan erreproduktiboa daude, besteak beste; ikusezina eta aitortzarik ez duen hori. Gainera, **lan produktiboa eta lan erreproduktiboa eremu independenteak balira bezala aurkezten dizkigu kapitalismoak**, batak bestean eraginik izango ez balu bezala. Alabaina, sistema kapitalista saiatzeko da eremu horiek elkar ez eragitea. Izan ezazue argi: taldekideren bat (edo batzuk) ama bilakatzeak proiektuan eragina izango du, nahi ala ez.

Gure proiektuetan zaintzek duten eragina aztertzeke eta horren aurrean erreakzionatu ahal izateke, **interdependenteak garela aitortzea oinarritzkoa da**: denok izango gara zainduak edo norbait zaindu beharko dugu gure bizitzan zehar. Beraz, gure proiektuan horri

ahalik eta hoberen erantzuteke prest egon behar gara. ‘Ahalik eta hoberen’ diogunean, esan nahi dugu **dimentsio guztientzako (norbanakoa, taldea, proiektua eta ingurua)** onuragarriak izango diren erabakiak hartzen saiatu behar garela.

Halaber, lan-eredu patriarkalek -hots, lan-eredu tradizionalak- hierarkian oinarritzen dute haien egitura, eta horrek botere eta ardura metaketak sortzen ditu lan-taldean. Ikuspegi feminista txertatzen badugu eta **harreman eta lan-eredu horizontal eta kolektiboak** bultzatzen baditugu, edonoren hutsunea betetzea errazagoa izan daiteke eta gure proiektuaren antolakuntzan izango duen eragina leundu daiteke. **Ardurak eta informazioa denon artean banatuta izanez gero, eta kolektiboki lan eginez gero, ziurrenik gaitasun handiagoa izango dugu edonor ordezkatzeko edota antolaketa eredu alternatiboak irudikatzeke.**

## GURE GOGOETAK ETA ALDARRIKAPENAK →



- Saiatzen bagara ere, askotan zaila da kooperatibaren egiteko moduak amatasun- eta zaintza-beharretara egokitzea, **merkatuaren exigentzien** menpe gaudelako (epeak, ordutegiak, lan-kopurua...).
- Lanuzte baten aurrean lanari aurre egin ahal izateko, **interkooperazio sareak** sortzea baliagarria izan daitekeela uste dugu. Hala, proiektu batean lankide batek baimen bat hartuz gero, beste proiektu bati eska diezaioke laguntza lana aurrera ateratzeko, adibidez.
- Neurri kontzienteekin baino, **askotan inertziekin funtzionatzen dugu**. Horregatik, garrantzitsua da besteen esperientziak aztertzea eta horietatik abiatuta gogoetarako tartea hartzea, hurrengo kasuetan modu egokiagoan kudeatzeko egoera.
- **Legedia ondo ezagutzea** garrantzitsua da, gure eskubideak ezagutzeko eta legeak eskaintzen dituen mekanismoak baliatu ahal izateko (kooperatibentzat eta norbanakoentzat diru-laguntzak, baimen-egunak, bajak...).
- Hala ere, **Legediak jasotzen duena ez da nahikoa** amatasunei eta zaintza-beharrei erantzuteko. Kooperatiben **barne-araudien bitartez** Legediak bermatzen ez dituen bestelako **neurri eta baldintzak osatzen** saiatu behar gara. Tamalez, kontziente gara horrek gure proiektuengan eragina izan dezakeela (txirotzea, beste lankideengan gainkargak...) eta, beraz, ondo azertu behar ditugula txertatzen ditugun baldintza berriak.



## Amatasunek antolakuntzan duten eraginari buruzko **GALDERA DESEROSOAK**



Inork lanaldi-murrizketa ala aldi baterako lan-etengaldia eskatzen badu, **denok al gara 'ordezkagarriak' gure proiektu ekonomikoan?** Zein **baliabide** ditugu hori bermatzeko?

**Bat-bateko baja bat sortzen denean** (adib., zaintza-beharrengatik), ba al dugu horri erantzuteko mekanismoak?

## 4.2. LEHENTASUNEN ARTEKO TALKAK

**Ama izatean, zaintza-ardura berriak sortzen dira eta, beraz, proiektuarekiko lehentasunak alda daitezke.** Muga berriak ezartzen dira, batzuetan arautuak eta besteetan norberak jarritakoak, eta horrek eragina izango du ezinbestez kooperatibaren antolakuntzan eta lan-taldean.

LEHENTASUNAK ALDATZEA ETA HORREK DAKARTZAN GORABEHERAK:	GURE ESTRATEGIAK
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Aurrekariak</b> eragina dute amatasunen aurrean egoerak kudeatzeko garaian. Hau da, norbaitek era batean egin bazituen gauzak, “hurrengoaren pean” geratzen da hori jarraitzea ala haustea. Horregatik, interesgarria da egoera zehatz bakoitza aztertzea.</li> <li>• “Taldeen ez eragitearren”, ama diren langileek askotan gauzak <b>haien gain hartzen</b> dituzte eta “haien kabuz” kudeatzen dituzte.</li> <li>• Kooperatibetan gauza asko araututa ez ditugunez gero, <b>mugak norberak</b> (amek, kasu) jarri behar ditu, eta hori “oso zaila” izan daiteke.</li> <li>• Amatasunetik eratorritako zaintza-beharren ondorioz <b>desorekak</b> sor daitezke lan-taldean, eta guraso ez diren langileek lan-zama handiagoa hartzeko arriskua dago.</li> <li>• Amatasunari zer nolako <b>lehentasuna</b> ematen diozun, askotan, proiektuan zenbat “sinesten” duzunaren erakusle dela dirudi. Proiektuan gehiago ala gutxiago “ematen” duzula dirudi, alegia.</li> <li>• Sarritan, proiektuarekiko <b>motibazioa</b> eta <b>autoesplotazioa nahasten ditugu</b>, eta lan-baldintzez eta eskubideez haragoko ahaleginak egiten ditugu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Kohesiorako espazioak lan-ordutegiaren barruan sartzeari, momentu informalean bitartez:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ <b>Zertan datza:</b> Bazkal ordua edota aisialdiko ekintzak lanaldiaren barruan egitea (elkarrekin gosaltzea, irteerak, kirola...).</li> <li>→ <b>Helburua:</b> Zaintza ardurak dituzten lankideek ere kohesiorako eta elkarren arteko harremanak indartzeko espazioetan parte-hartzea.</li> </ul> </li> <li>✓ <b>Lan-ordutegietan mugak jartzea lan-talde osoarentzako:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ <b>Zertan datza:</b> Lan-taldeko kide guztientzako ordutegi bizigarriak bilatzea. Adibidez, arratsaldeetan edota asteburuetan lan egitea eskatzen duten lanak ez onartzea.</li> <li>→ <b>Helburua:</b> Taldekide guztien bizigarritasuna bermatzea eta bizi eta zaintzak lehenestea.</li> </ul> </li> <li>✓ <b>Ohiko ordutegitik at egiten den lanari jarraipena egitea:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ <b>Zertan datza:</b> Arratsaldeetan edota asteburuetan lan egin badu norbaitek, hori erregistratzea eta bakoitzak zenbat “ordutegiz kanpoko” ordu egin dituen zenbatzea.</li> <li>→ <b>Helburua:</b> Taldekideen arteko bizigarritasun-desorekak ekiditea.</li> </ul> </li> <li>✓ <b>Ordutegi malguak izatea:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ <b>Zertan datza:</b> Ordutegi zurrinak izan ordez, norberak bere ordutegia zaintza-beharren arabera moldatzea.</li> <li>→ <b>Helburua:</b> Proiektua zaintza lanekin bateragarri egitea.</li> </ul> </li> </ul>

	<p>✓ <b>Lan-orduak haurren arabera antolatzea:</b></p> <p>→ <b>Zertan datza:</b> Komertzioen kasuan, esaterako, irekiera orduak haurren ordutegiaren arabera antolatzea (hots, denda haurra eskolan utzi ondoren irekitzea, adibidez).</p> <p>→ <b>Helburua:</b> Proiektua zaintza lanekin bateragarri egitea.</p> <p>✓ <b>Espektatiben lanketa egitea urtero:</b></p> <p>→ <b>Zertan datza:</b> Ikasturtea hasieran lantalde osoaren bilera egitea, , kide bakoitzaren uneko eta etorkizun hurbileko espektatiba pertsonal eta profesionalak zeintzuk diren adierazteko eta lanak eta ardurak horren arabera banatzeko.</p> <p>→ <b>Helburua:</b> Ahal den neurrian, taldeko kideen asmoak aurreikustea eta horiek proiektuan izan ditzaketen inpaktuak murriztea eta irtenbideak topatzea.</p>
--	--

## Horren aurrean, zergatik da garrantzitsua ikuspegi feminista?

*‘Eragina antolakuntzan’* atalean hausnartu dugun moduan, ezin ditugu merkatua eta zaintza lanak eremu independente gisa tratatu. Hortik abiatuta, **‘langile txanpiñoiak’** ez garela eta lehentasunen arteko talkak egongo direla aitortzeak lehentasunen artean gertatzen diren talkei aurre egiten lagun dezake.

Kapitalismoaren ustez, langileok egunero prest egon behar gara merkatuaren eta lanaren beharrei erantzuteko, inolako zaintza-premiarik edota besteak zaintzeko erantzukizunik izan gabe. Lanean ez gaudenean, pertsona gisa ‘desagertuko’ bagina bezala eta beste ezer egingo ez bagenu bezala. Inolako zaintza-behar edota ardurarik gabe hozitzen omen gara, txanpiñoien antzera. Alabaina, errealitatea da bizitza eta lana etengabe gurutzatzen direla, eta batak bestean etengabeko eragina izango duela.

Hala, ahaleginak egin behar ditugu lantokia **espazio segurua** bilakatzeko eta **ditugun zaintza-beharrak azaltzeko**, elkar epaitu gabe. Ahal den neurrian, behar horiei erantzuten saiatu behar gara, kideon artean laguntzen eta mekanismo eta baldintza zehatzak sortzen. Hori ziurtatzeko, interesgarria da praktikak formalizatzea eta gure proiektuaren balioetan txertatzea.

Baldintza horiek sortzeko garaian, **unibertsaltasunaren eta aniztasunaren arteko oreka** bilatzea garrantzitsua da. Hots, guztiontzako eskubideak bermatu behar ditugu, baina norberak zaintza-ardurekiko dituen berezitasunak aitortuz eta horiei erantzutea ahalbidetuz. Izan ere, amatasunak ez dira homogeenak eta egoeraz egoera aztertzea komeni da.

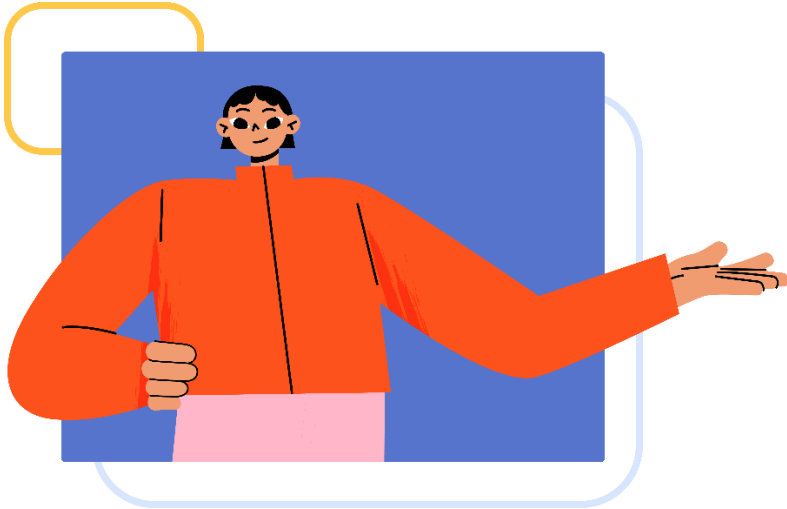
## GOGOETAK ETA ALDARRIKAPENAK →



- Lehenetasun horien arteko talkei erantzuteko, **ezohiko neurriak** behar ditugu.
- Kristautasunetik edaten duen “**erruduntasun**” sentsazioa oso barneratuta dugu.
- Azken urteotan, mugimendu feministatik **bizitzak erdigunean** jartzeaz hitz egiten dugu, baina non dago hori praktikan? Noren bizitzaz ari gara? Gure kooperatibetan betetzen al dugu hori? Instituzioek halakorik bermatzeko baliabideak ematen al dituzte?
- **Kanpo-espektatibek** ere eragina dute norberak bere amatasunaren eta lanaren inguruan erabakiak hartzeko garaian.

## Lehentasunen arteko talkari buruzko

### GALDERA DESEROSOAK



Adostuta ditugu zeintzuk  
diren proiekturako  
**gutxieneko inplikazioak?**

Kontuan ditugu kohesiorako  
**espazio informal minimoak?**

Horretarako, zer nolako  
**baliabideak** jar ditzakegu  
kooperatibetan?

### 4.3. TALDE HARREMANETAN TENTSIOAK

Amatasunen ondorioz, proiektuan eta lan-taldearen funtzionamenduan sortutako **aldaketek tentsioak sor ditzakete** lankideen artean. Muturreko kasuetan, proiektua bera baldintzatu dezakete. Horregatik, tentsio horiek aurreikusten saiatzea eta, gertatzekotan, horiek mahaigaineratzea ezinbestekoa da. Alabaina, **garrantzitsua da aipatzea amatasunak ez direla soilik tentsio-sortzaileak**, eta berrikusi beharreko beste alor batzuk ere baditugula.

SORTZEN DIREN TENTSIOAK	GURE ESTRATEGIAK
<p>Amatasun-beharregatik sortutako tentsioek, honako <b>bizipen orokorrak</b> sortzen dira lan-taldearen elkarbizitzaren inguruan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Amek, haurrarekin daudenean, kulpa sentitzen dute lanean ez daudelako; eta, lanean daudenean, kulpa sentitzen dute haurrarekin ez daudelako.</li> <li>• Batzuetan, ama ez direnengandik <b>ez dira ulertuak sentitzen</b>. Besteetan, amek erruduntasuna sentitzen dute haien beharrak mahaigaineratzeagatik, <b>lan-kargetan eta arduretan desorekak</b> sortu daitezkeelako.</li> <li>• Amak <b>zor moralean</b> sentitzen dira maiz taldearekin.</li> <li>• Horregatik guztiagatik, elkarren arteko <b>mesfidantza eta kontrolerako joerak</b> azaleratu daitezke.</li> </ul> <p>Bestalde, <b>amak lanaren inguruan sortzen diren espazio informaletatik desagertzen dira sarritan</b>, lana amaitzean zaintza ardurei ekin behar dietelako. Horrek zera eragin dezake, besteak beste:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Taldekideetatik urruntzea.</li> <li>• Proiektutik aldentzea.</li> <li>• Konplizitateak galtzea eta arrotz sentitzea.</li> <li>• Soilik lan egiteko egotea lan-taldean, eta kooperatiba nahi ez zenuen hori bilakatzea.</li> </ul> <p><b>“Espazio informalak galtzean ohartzen zara haien garrantziaz”</b>. Amak espazio informaletatik desagertzen direnean, bi aldeek galtzen dute: ama diren langileek eta ez direnek.</p>	<p>✓ <b>Tentsioak lantzeko fasilazio prozesua egitea:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ <b>Zertan datza:</b> Kanpoko begirada sartzea eta fasilazio prozesua egitea.</li> <li>→ <b>Helburua:</b> Bizi ditugun tentsioei kanpoko begirada ematea eta horiek bideratzeko laguntza jasotzea.</li> </ul> <p>✓ <b>Zaintza egun edo saioak:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ <b>Zertan datza:</b> Elkarren arteko harremanak zaintzeko espazioak dira. Batzuek bilera formatuan egiten dituzte, beste batzuek egun osoa edota asteburuak baliatzen dituzte. Kooperatiba batzuek kanpo-aholkularitzarekin egiten dute eta beste batzuek barne-mailan. Maiztasuna aldakorra da proiektu bakoitzean: bi astero, hilean behin, bi hilero...</li> <li>→ <b>Helburua:</b> Pertsonak, taldea eta proiektua zaintzea.</li> </ul> <p>✓ <b>Lan-taldean zaintza edota bizigarritasun talde bat egotea:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ <b>Zertan datza:</b> Proiektuaren baitan zaintzaren arduraduna izango den lan-talde egonkor bat egotea: taldekideei euren iritzi eta bizipenei buruzko banakako elkarrizketak egitea, interlokuziorako erreferente izatea (haurdun dagoenarentzat edota zaintza ardurak dituenarentzat), elkar-zaintzarako baliagarriak izan daitezkeen mekanismoak edota jarduerak bultzatzea...</li> <li>→ <b>Helburua:</b> Pertsonak, taldea eta proiektua zaintzea.</li> </ul> <p>✓ <b>Gatazkak kudeatzeko protokoloa izatea:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ <b>Zertan datza:</b> Elkarren artean adostutako protokoloa, lan-taldean sortzen diren gatazkak nola kudeatu azaltzen duena.</li> </ul>

SORTZEN DIREN TENTSIOAK	GURE ESTRATEGIAK
	<p>→ <b>Helburua:</b> Gatazkak nola kudeatu adostea eta horiei heltzeko konpromezua hartzea.</p> <p>✓ <b>Lan-taldean ahalik eta bazkide gehien izatea:</b></p> <p>→ <b>Zertan datza:</b> Kooperatiban ahalik eta bazkide gehien izatea, kooperatibaren ardurak partekatzeke eta horiek kudeatzea sortzen dituzten tentsioak leuntzeko.</p> <p>→ <b>Helburua:</b> Ardurak partekatzea eta tentsioak leuntzea.</p> <p>✓ <b>Kohesiorako espazioak lan-ordutegiaren barruan sartzea, momentu informalen bitartez:</b> <i>Ikus. 18. orrialdea.</i></p>

### Horren aurrean, zergatik da garrantzitsua ikuspegi feminista?

**Familia eredu tradizional patriarkala zalantzan jartzea, eta ahaidetasun feministen eta sare komunitarioen aldeko apustua egitea** da azken urteotan mugimendu feministaren aldarrikapenetako bat. Hortik abiatuta, interesgarria litzateke **gure proiektua taldekideen zaintza sarearen elementu bilakatzea**. Lantokia erabakigarria da zaintza lanak errazteko eta ahalbidetzeko. Horregatik, garrantzitsua da gure proiektuetatik aurrealdintzak jartzeko egiten dugun ahalegina ikusaraztea eta **zeharkako zaintza** lanen garrantzia mahaigaineratzea.

Hala, gure zaintza sarean bizilagunak, lagunak edota bestelako taldeak barneratzen hasi garen moduan, kooperatiba zaintza-ardurei aurre egiteko aliatu bihurtu daiteke. Helburua litzateke indibidualtasuna

haustea eta, ahal den neurrian, kolektibo gisa erantzutea taldekideek dituzten zaintza beharrei.

Desfamiliarizazioaren ikuspegiak zaintza sare eta sistema parekideagoak sortzen lagun dezake. Bide horretan, proiektu kolektibo batzuetan *ahaidegrama* edo *loturagrama* praktikatzan dute, **ahaidetasun feministen** norabidean aurrerapausoak emateko asmoz.

Laburbilduz, garrantzitsua da zaintza beharrei -kooperatibatik ere- kolektibotasunetik erantzutea eta **elkarren arteko zaintza sustatzea, mesfidantzarik gabe eta enpatiatik**, ulertuz denok izango ditugula zaintza intentsibo garaiak.

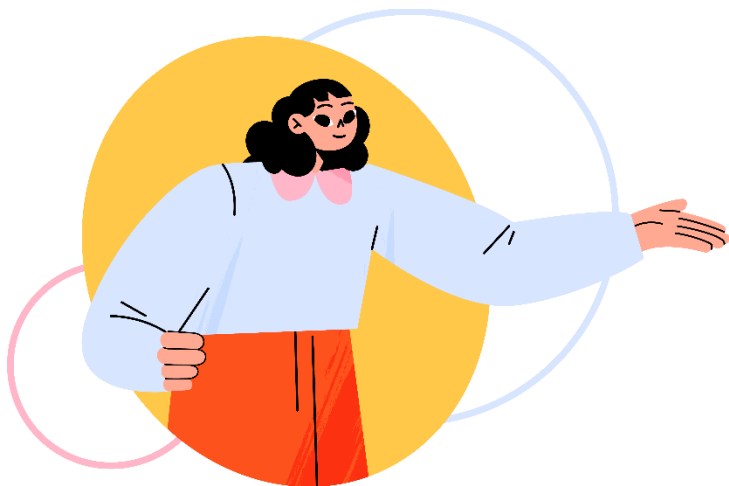
## GOGOETAK ETA ALDARRIKAPENAK →



- Prozesu honetan parte hartu dugunok **sistema patriarkal kapitalistatik eta kultura kristautik** edaten dugu. Beraz, nahi ala ez, **kulpak** eragina du egoera kudeatzeko garaian. Aldi berean, errudun sentiarazten ditu amak, haiengandik espero dena betetzeko presioa sentitzen dutelako.
- Guraso bakoitzaren paperak eragina du bikote heterosexualetan, **emakumeok zaintza ardura gehiago** hartzen ditugulako. Beraz, ia beti, amatasunek aitatasunek baino inpaktu gehiago dute proiektuetan, eta horrek tentsio handiagoak sortzen ditu lan-taldean.
- **Proiektuaren prekarietate edota zaurgarritasun mailak** eragin asko du ere sor daitezkeen tentsioetan, egoera ekonomiko kritikoetara iritsi gaitezkeelako.
- **Babes instituzional falta** sumatzen dugu amatasunen aurrean (diru-laguntzak, baliabideak). Emakumeok proiektuak abiatzeko laguntzak eskaintzen dituzte erakundeek, baina zer geratzen da ondoren?
- Amatasunak eta proiektu kooperatiboak beste era batean kudeatzeko **ereduak falta dira**, esperientziak partekatu ahal izateko eta elkarren artean ikasteko.
- Amatasun berriei era egokian **erantzuteko protokolo eta espazioak** sortu behar ditugu, aurreko eta besteen esperientzietatik abiatuta.



## Talde harremanetan sortzen diren tentsioei buruzko **GALDERA DESEROSOAK**



Tentsio horiek amatasunengatik sortu dira ala **lehenagotik zeuden?**

**Nola definitzen ditugu** zaintzak? Zer geratzen da kontzeptuaren barruan eta zer kanpoan?

Amatasunak ez diren **bestelako zaintza intentsibo**ei arreta jartzen al diegu?

**Autozaintza eta zaintza lanak** maila berean jarri behar ote ditugu?

**Interpelatu ditzakegu zaintza lanak hartzen ez dituzten aitak eta beraien enpresak?**

Taldeko kide batek ez baditu dagozkion zaintza ardurak hartzen, edo beste batek gehiegi hartzen baditu, **elkarri esaten diozue?**

“

Ama zarenean, lanaren inguruan sortzen diren **espazio informaletatik desagertzen zara**. Bakarrik lanerako zaude lan-taldean, **eta kooperatiba nahi ez zenuen horretan bilakatzen hasten da**.

”



## 4.4. MALGUTASUNA ETA KONTZILIAZIOA

Ama bilakatzen zarenean, **etengabe ari zara enpleguaren eta zaintzen artean nabigatzen, eta zaila da horiek banatzea**. Malgutasuna soluzio gisa aurkeztu ohi digute: guk geuk ordutegiak aukeratzea, eszedentziak hartzea, etxetik lan egitea... Batzuetan erabilgarria izan daitekeen arren, nahasmen handia ekar dezake, eta norberaren antolatzeke gaitasunaren eta egoera ekonomikoaren baldintzapean uzten da erabakia. Neurtu gabeko malgutasunak ere eragina izan dezake eguneroko lanean eta proiektuan.

MALGUTASUNAREN ARGITZALAK	GURE ESTRATEGIAK
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordu-tegi-malgutasunak eta telelanak “nahasmena” eragin dezakete:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ordu-tegi malguak ditugunean, <b>kooperatibako lana eta zaintza lanak modu nahasian egiten dira</b>. Horrek “kaosa” eragiten du eta bizigarritasuna txikitzen du: beti gaude lanean eta beti gaude zaintzen.</li> <li>○ Garrantzitsua da etxetik kanpo <b>lantoki bat izatea</b>. Bestela, soilik etxetik lan eginez gero, dena nahasi egiten da. Edozein momentutan lana eteten duzu zaintza-lanetarako eta etengabe arreta eskatzen dizute: Ama beti eskuragarri dagoenaren ideia dago, etxean dagoelako, nahiz eta lan egiten ari den.</li> <li>○ Bestalde, <b>etxetik lan egiteko aukerarik gabe</b>, noiz eta nola egin behar ditugu lan erreproduktiboak? Oreka topatzea zaila da.</li> </ul> </li> <li>• Amek “<b>malabarrak</b>” egin behar dituzte lan-orduak betetzeko, haurren orduen arabera, baina lanean eragin gabe. Sarritan, aiton-amonengan uzten dira zaintza-ardurak (amonengan, bereziki). Etengabe eskuragarri egotea eskatzen zaie, bat-bateko beharrei erantzun ahal izateko.</li> <li>• Lan-ordu-tegi malguekin aritzeak eta zaintzen arabera antolatzeak <b>kulpa</b> sentazioa eta <b>justifikatzearen beharra</b> eragin dezakete.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Zaintza-ardurengatik lanaldia murrizteko aukera bermatzea:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ <b>Zertan datza:</b> Zaintza-lanak egiteko lanaldian moldaketak bermatzea eta kolektiboki adostea.</li> <li>→ <b>Helburua:</b> Zaintza-lanak eta enplegua uztartzea.</li> </ul> </li> <li>✓ <b>Zaintza-lanetarako baimen egunak izatea:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ <b>Zertan datza:</b> Zaintza-lanetarako baimen-egun kopuru zehatz bat izatea urtean.</li> <li>→ <b>Helburua:</b> Proiektuak bere gain hartzea.</li> </ul> </li> <li>✓ <b>Lanaldi osoa Legediak dioena baino ordu gutxiago izatea:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ <b>Zertan datza:</b> Lanaldi osoan kotizatzea, baina lanaldi murriztuagoak egitea (35 ordu, 32 ordu, 5,5 ordu egunean...).</li> <li>→ <b>Helburua:</b> Bizitza eta lanaren arteko talka maila indibidualetik kudeatu ordez (hots, malgutasunaren bidez), maila kolektibotik egitea.</li> </ul> </li> <li>✓ <b>Eszedentziak hartzeko aukera izatea:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ <b>Zertan datza:</b> Lan baimen luzeak hartzea. Kooperatibaren arabera, eszedentziak laburragoak edo luzeagoak izan daitezke, eta ez dute derrigorrez zaintza-helburuengatik izan behar.</li> <li>→ <b>Helburua:</b> Zaintza lan intentsiboek dituzten beharrei erantzuteko mekanismoak eskaintzea, lanera itzultzeko aukera bermatuz.</li> </ul> </li> <li>✓ <b>Lantokia ixtea eta opor garai partekatua izatea:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ <b>Zertan datza:</b> Opor garai batzuk finkoak izatea eta inor lanean ez egotea.</li> </ul> </li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Malgutasun minimoa eta maximoa adostea</b> garrantzitsua iruditzen zaigu, askatasuna izateko eta, aldi berean, proiektuaren funtzionamendua bermatzeko.</li> <li>• <b>Permeableagoak</b> egin beharko genituzke lana eta etxea: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Lan-guneetan zaintza espazioak egon litezke: haurrak lanera eramateko, titia emateko...</li> </ul> </li> </ul>	<p>→ <b>Helburua:</b> Lankide guztiontzako erabateko atsedena bermatzea eta lanarekin adi egon behar ez izatea.</p> <p>✓ <b>Telelana egiteko aukera izatea:</b></p> <p>→ <b>Zertan datza:</b> Etxetik edota lantokia ez den beste edonondik lan egiteko aukera.</p> <p>→ <b>Helburua:</b> Zaintza-lanak eta enplegua uztartzea. Joan-etorrietako denbora ekiditea.</p> <p>✓ <b>Lantokira joateko gutxieneko egunak ezartzea:</b></p> <p>→ <b>Zertan datza:</b> Telelana egiteko aukera badago ere, gutxienez egun kopuru bat bulegoan egotea. Egun kopuru ezberdina du bakoitzak (bat, hiru...).</p> <p>→ <b>Helburua:</b> Talde kohesioa sustatzea.</p>
---	--

## Horren aurrean, zergatik da garrantzitsua ikuspegi feminista?

**Soldata-arrakala** gizon batek eta emakume\* batek lan beragatik ezberdin kobratzean datzala uste dute askok. Nahiz eta hori arrakalaren arrazoietakoa bat baden, izozmendiaren punta baino ez da. Zaintza ardurengatik lanaldia murriztea edota soldatarik gabeko lan-baimenak (eszedentziak, kasu) hartzea emakumeon\* soldatetan eragin zuzena dauka eta, beraz, soldata-arrakalaren kausetako bat ere da. Murrizketa eta baimen horiek hartzea ez dira kasualitatezko erabaki indibidualak; **arazo estruktural** batez ari gara.

Halaber, malgutasuna goraiatu izan badugu ere, maila indibidualean kudeatu beharreko tresna da gaur egun. Lan-ordutegia gure beharren arabera antolatzeko mekanismo gisa saltzen digute, baina edozein

talkaren aurrean ere geure kabuz kudeatu behar dugu, inolako talde-ikuspeirik gabe. Horregatik, enpleguaren eta zaintzen arteko antolakuntza eta oreka norberarengan utzi ordez, **mekanismo kolektiboak** bilatzea garrantzitsua da.

Kontziliazioaren ekuazioan, enplegua eta zaintza sartzeaz gain, **‘ama idealaren’ kontzeptua** ere sartzen da. ‘Super ama’ izan behar zara, langile ‘arrakastatsua’, kirola egin behar duzu, maitale ona izan behar zara, lagunekin elkartzeko denbora izan behar duzu... Eta hori guztia zure zaintza ardurak ‘behar bezala’ betez. Halako amatasun ereduak **indarkeria sinbolikoaren** adierazle dira eta ito egiten gaituzte. Aldi berean ‘toki guztietan’ eta ‘inon ez’ gaude.

## GOGOETAK ETA ALDARRIKAPENAK →



- **Malgutasuna da arazoak konpontzeko modurik errazena**, indibidualki kudeatzen dugulako norberak gure egoera, ahal dugun bezala. **Kapitalismoari eta patriarkatuari mesede** egiten die horrek.
- **Malgutasun baldintzak emakumeoi** eskaini ohi dizkigute eta guretzako diseinatzen dituzte, gizartean zaintza lanak emakumeei egotzita daudelako oraindik ere.
- **Guraso heterosexualen kasuan, zalantza sortzen zaigu**: Benetan ote dira ordutegiak horren zurrunik? Saiatzen al dira aitak haien ordutegiak moldatzen? Batzuetan, kooperatiben bidez kudeatzen dugu gizonak asumitzen ez dutena.
- **Arazotsuak ta korapilatsuak diren gaiak emakumeok mahaigaineratzen ditugu** askotan lanean (normalizatuta dago hori). Aitatasunek ez dute horrenbesteko gatazka sortzen lantokietan, ez dutelako horrenbeste “eskatzen”. Horrek generoaren arabera lanen banaketan eragiten du.
- **Komertzioan edota aurrez-aurreko arretan lan egiten duten proiektuek** ez dute malgutasunerako marjina handirik, **ordutegi baten menpe daudelako**. Ordutegi horiek moldatzea zaila izan ohi da, bezeroen eskuragarritasunaren arabera antolatzen dituztelako. Posible ote da bezeroak ‘heztea’ eta ordutegi horiek aldatzea?
- Erresistentzia handia dago gizartean **zaintza lanak presente egoteko** espazio ezberdinetan (lan-eremuetan, esaterako). Lanean zaudenean, ez dadila nabaritu haurrak dituzunik, eta hurrekin zaudenean, ez dadila nabaritu lana duzunik.
  - ✓ Honen aurrean, umearekin batera lan espazioetan aritu ahal izatea proposatzen dugu.



- **Hauek dira, besteak beste, enplegua eta zaintza lanak uztartzeko behar ditugun neurriak:**

- ✓ Asteko lanaldia 28 ordukoa edota lau egunekoa izatea legez.
- ✓ Amatasun baimen luzeagoak, urtebetekoak gutxienez.
- ✓ Erditu aurretik, haurdunaldiगतik baja hartzeko aukera (ez gaixotasun arruntगतik).
- ✓ Erditu aurreko baja %100 ordaintzea.
- ✓ Lan-hitzarmen guztietan zaintzarako aste ordainduak izatea: 10 aste guztira, haurrak 12 urte bete arte.
- ✓ Zaintza intentsiboगतik dauden diru-laguntzak hobetzea.
- ✓ Haurrak gaixo daudenean lan-baimenak hartzeko aukera izatea.

## Malgutasuna eta kontzilioari buruzko

### GALDERA DESEROSOAK



Malgutasuna ote da kontzilioarako **eredu bakarra**?

Zer egiten dugu lan-taldetik **kontzilio hori bermatzeko**?

Bikote heterosexualan **normalean emakumea da malgutasuna duena** lanean. Kasualitatea ala kausalitatea da emakumeok lan malguak izatea?

## 4.5. ERAGIN EKONOMIKOAK

Eszedentziak, baimenak murrizketak, ordezekoak kontratatzea, lan-kargak jaitea... Zaintza ardurei erantzuteko mekanismoek eragin ekonomiko handia izan dezakete proiektuan eta norbanakoan. Bizigarritasunaren eta bideragarritasun ekonomikoaren artean ari gara etengabe nabigatzen.

ERAGIN EKONOMIKOAK PROIEKTUAN ETA NORBANAKOAN	GURE ESTRATEGIAK
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lanuzteak edota murrizketak daudenean, lan-taldean eragina dute, <b>lan-ordu gutxiago eskaini ahal zaizkielako bezeroei</b>. Horrek proiektuaren errentagarritasunean eragina izan dezake.</li> <li>• Egoera ekonomiko zaurgarriagoetan dauden proiektuek erronka handiagoa dute amatasun eta zaintza beharrei erantzun ahal izateko.</li> <li>• Eszedentziak edota soldatarik gabeko baimenak <b>zure egoera ekonomikoaren arabera</b> gozatu ditzakezun neurriak dira. Nola egin diezaiokegu aurre arrakala horri, proiektuaren jasangarritasun ekonomikoa kolokan jarri gabe?</li> <li>• Haurdunaldi edota zaintza-baimen baten ondorioz <b>ordezko langile bat</b> kontratatuz gero, pertsona hori <b>ez prekarizatzea</b> eta lan-baldintza egokiak bermatzea ezinbestekoa da.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Aurreikuspen ekonomikorako tresnak izatea:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ <b>Zertan datza:</b> Lantaldean gertatzen diren aldaketek eragin dezaketen inpaktu ekonomikoa aurreikusteko tresna egokiak, eguneratuak eta partekatuak izatea (proiektuen plangintza, norbanakoen lan-kargen aurreikuspenak...).</li> <li>→ <b>Helburua:</b> Lantaldean eta egituran gerta daitezkeen aldaketek ahalik eta inpaktu ekonomiko negatibo gutxien izatea.</li> </ul> </li> <li>✓ <b>Erditu aurreko bajak %100era osatzea:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ <b>Zertan datza:</b> Haurdunaldian zehar gaixotasun arruntagatik hartzen diren bajak %100 ordaintzea.</li> <li>→ <b>Helburua:</b> Baja osatzeko ardura proiektuarengan ez erortzea eta bajak haurdun dagoen langilearen soldatan eraginik ez izatea.</li> </ul> </li> <li>✓ <b>Autonomo kuota osorik ordaintzea, lanaldi murriztuan egonda ere:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ <b>Zertan datza:</b> Autonomo kuota osorik ordaintzen du proiektuak, lanaldi murriztuan egonda ere.</li> <li>→ <b>Helburua:</b> Zaintza ardurek norbanakoen kotizazioan eraginik ez izatea.</li> </ul> </li> <li>✓ <b>Gizarte Segurantzako erregimen orokorrean kotizatzea:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ <b>Zertan datza:</b> Askotan kooperatibetako kideok autonomo erregimenean ari gara lanean. Gizarte Segurantzako erregimen orokorrean kotizatzearen alde egin dute batzuek.</li> <li>→ <b>Helburua:</b> Langileen prekarietate maila txikitzea eta lan-eskubide gehiago izatea.</li> </ul> </li> </ul>



## Horren aurrean, zergatik da garrantzitsua ikuspegi feminista?

Jakin badakigu sistema kapitalista baten baitan ari garela lanean, eta ezin dugu ukatu bideragarritasun eta jasagarritasun ekonomikoa gure proiektuetako ardatz bat dela. Hala eta guztiz ere, gure iparrorratza **‘Bizitzak erdigunean’** aldarrikapenaren norabidera begira ari da.

Gure salmenta-prezioaren kalkulua egiten dugunean, gure buruak sostengatzea eta bizitzea merezi duten bizitzak edukitzea da helburua,

eta ez kapitalaren metaketa. Diru metaketarik egonez gero, proiektuan eta taldean inbertitzearen aldeko apustua egiten dugu, ikuspegi ekonomizistatik gailenduz.

‘Arrakasta’ garapen ekonomiko bortitzean oinarritu ordez, norbanakoen eta taldearen ongizatean oinarritu nahi dugu, inguru sozial eta naturalarekin armonian.

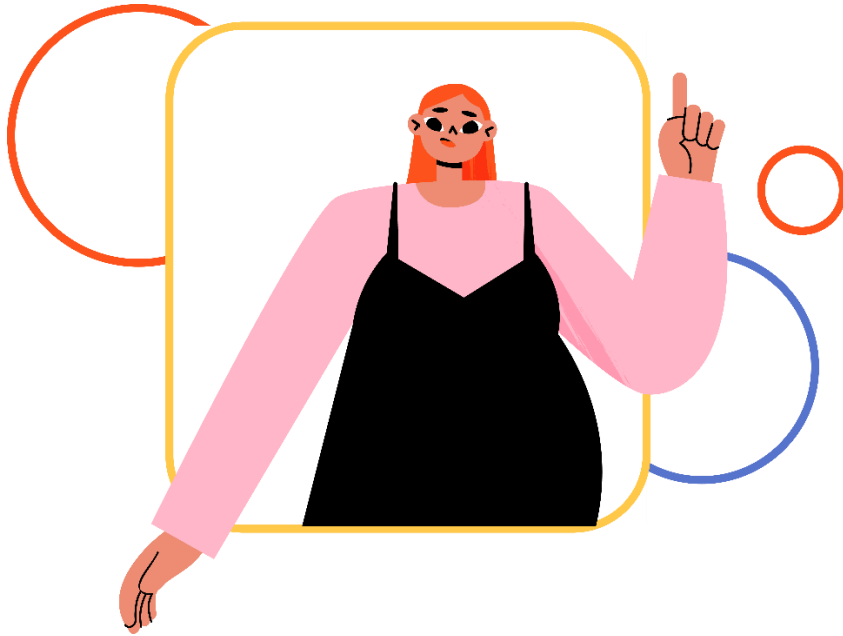
### GURE GOGOETAK ETA ALDARRIKAPENAK →



- Ama direnei eta zaintza ardura intentsiboak dituztenei ahalik eta babes ekonomiko gehien ematea gustatuko zitzaigukeen arren, **gure proiektuaren prekaritate mailak baldintzatu egiten du zenbaterainoko laguntza eman dezakegun**. Hain zuzen ere, bajak, baimenak eta murrizketak %100era osatzeak esan nahi du gastu igoera bat egongo dela kooperatiban, trukean inolako diru-sarrerarik jaso gabe.
- Gainera, **Legez haragoko erraztasun ekonomikoak eskaintzeak eragin dezake beti gure proiektuek asunitzea zaintza-arduretatik eratorritako beharrak**. Esaterako, guk murrizketa baten aurrean %100eko kotizazioa ordaintzen badugu, ohikoagoa izango da gure proiektuan dagoen gurasoak hartzea murrizketa, beste gurasoak ordez.
- Kooperatiba feminizatuetan haurdunaldiak askoz ohikoagoak direnez gero, ekonomikoki beste enpresa batzuek baino ardura gehiago asunitzen ditugu. Haurdunaldian zehar baja %100era arte osatzearen gastua, esaterako, ohikoagoa izango da gure enpresan gertatzea, eta beste gurasoaren enpresak (guraso heterosexualen kasuan) ez du halako ahalegin ekonomikorik egin beharko.
  - Horren aurrean, bajaren osaketa bi gurasoen enpresen artean erdibana ordaintzea proposatzen dugu, legez.

## Eragin ekonomikoei buruzko

### GALDERA DESEROSOAK



**Ordaindu gabeko** baimenak zaintza beharrei aurre egiteko soluzioa da? Zer gertatzen da norbaitek ezin baditu neurri horiek gozatu, bere egoera ekonomikoa dela-eta?

Bidezkoa ote da **norberaren egoera ekonomikoaren arabera** baimen luze ala laburragoak edukitzea?

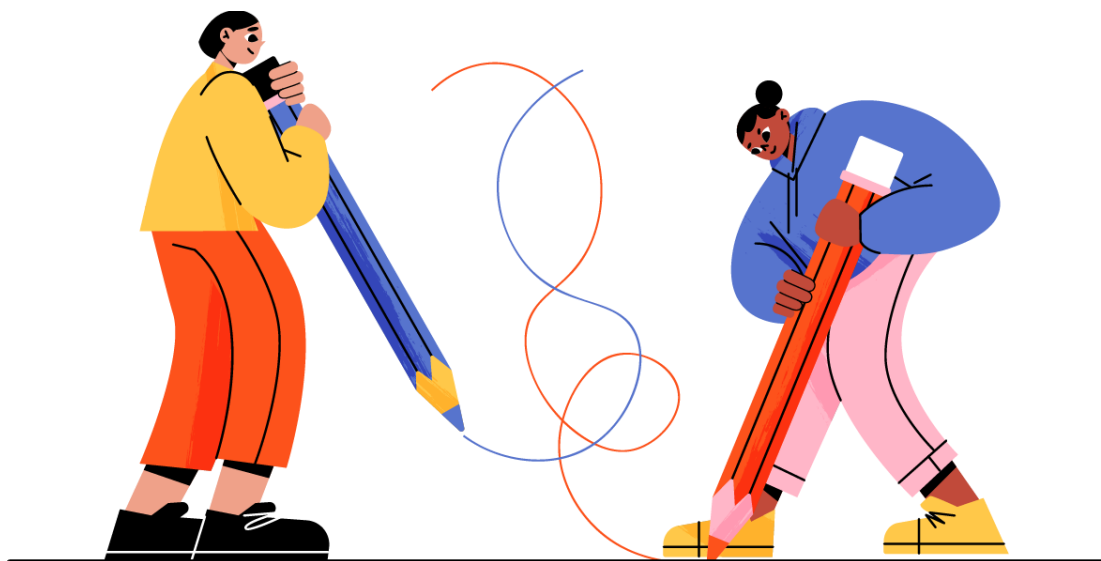
Nola **kolektibizatu** dezakegu zaintzetatik eratortzen den **ardura ekonomikoa**?

“

**Eszedentziak edota soldatarik gabeko baimenak** zure egoera ekonomikoaren arabera gozatu ditzakezun neurriak dira. Nola egin diezaiokegu aurre **arrakala** horri, proiektuaren jasagarritasun ekonomikoa kolokan jarri gabe?

”





## Amaierako hitzak

Urte hauetako lan prozesu honen ondoren atera ditugun ondorio batzuk partekatu nahi ditugu. Batez ere, ildo honetan ikertzen lagungarriak izan daitezkeelako.

Orokorrean, gaiari zuzenki eta zentralitate batekin heltzea oso garrantzitsua izan da. **Parte hartzailekok asko eskertu dugu elkarrekin hitz egin ahal izatea eta bizipenak partekatzeaz gain, hausnarketak eta teorizazio kolektiboa aktibatzea.**

Proiektu askotan tabua izaten jarraitzen du eta, oraindik ere, jendarte bezala ez dakigu nola aboratu gaia modu lasai eta normalizatu batean. Gehienetan tentsioak, beldurrak, espektatibak edo lotsak azaleratzen direlarik.

Teorian “denon gaia” dela esango genuke, guraso izan ala ez erabakitzeaz aparte, gure jendartearen parte delako gai hau. Baina orokorrean, errealitatea ez da horrelakoa, eta gurasotasuna edota zaintzei buruz ez hitz egiteak ardurak eta pisuak soilik pertsona batzuegan, emakumeongan\*, jartzea dakar.

Amatasunen inguruko prozesua izan bada ere, asko hitz egin dugu gurasotasunetik haratago doazen zaintzei buruz -zaintza intentsiboei buruz, alegia-. Horren aurrean, ahaidetasun feministen aldeko apustua egitea garrantzitsua dela uste dugu.

Hori dela eta, **ikuspegi feminista txertatzea funtsezkoa da zaintzen inguruan hitz egiteko.**

## INTERKOOPERAZIO FEMINISTA HELBURU

Tresna hau lehenbizikoz aurkeztu genuen LARRUTIK sareak antolatutako Interkooperazio Feminista Jardunaldietan (2024ko maiatzaren 24an, Hernanin). Topaketa horretan emandako inspiraziotik abiatuta, garrantzitsua iruditu zaigu argitalpen honetan interkooperazio feministaren aukeren inguruko aldarrikapena gehitzea.

**Interkooperazio feministak, gainontzeko proiektuak lehiakide gisa irudikatu ordez, elkar laguntzeko aukera gisa ikusten ditu, denontzako lan eta bizitza duinak lor ditzagun.** Beste era batean lan egiteko eta elkarrekin ekonomia feministaren oinarriak erdigunean jartzeko ahalegin kolektiboa da, hain zuzen ere. Zentzu horretan, amatasunek gure proiektu kooperatiboetan (eta alderantziz) sortzen dituzten eraginei erantzuteko, **funtsezkoa iruditzen zaigu interkooperazio feministaren paradigmarekin bat egitea.**

Argitalpen honetan zehar aipatu dugun **guztia zeharkatzen duen estrategia gisa ulertzen dugu interkooperazio feminista.** Izan ere, zaintza intentsiboen auziari heltzeko, gure proiektu kooperatiboetatik harago pentsatzea eta inguruan ditugun aliatuekin saretzea eta elkar laguntzea erabakigarria izan daiteke.

**Interkooperazio feministari esker, alternatiba erreal eta praktikoak bideratu daitezke;** hala nola, ezagutzak eta baliabideak mankomunatu ditzakegu, lan-taldeok elkar lagundu diezaiokegu lana aurrera ateratzeko, zaintza arduetatik eratorritako egoerei heltzeko gomendioak partekatu ditzakegu...

**Interkooperazio feministaren helburua ez da hobeto produzitzea, hobeto bizitzea baizik.** Zentzu horretan, amatasunak eta zaintza ardurak traba gisa ulertu beharrean, amatasunek gure proiektuetan eragingo dutela aitortzen dugu eta horri erantzuteko baliabideak bilatzen ditugu, proiektuen, taldekideen eta amen hobe beharrez.

Tresna hau sortzeko prozesua interkooperazio feminista ariketa gisa ere ulertzen dugu. Hainbat proiektu kooperatibo batu gara amatasunen inguruko baliabide eta esperientziak partekatzeko, elkarren artean laguntzeko asmoz.

Beste behin, ikusi dugu **elkar saretzen garenean eragiteko eta eraldatzeko gaitasuna biderkatu egiten dugula.** Eskerrik asko bihotzez parte hartu duzuen proiektu guztiei zuen eskuzabaltasunagatik eta, nola ez, mugimendu feministari, handik edaten eta ikasten dugulako egunero.