

DENERA IRITSI EZINAREN AURREAN,

# Lan-politika feminista



# Denera iritsi ezinaren aurrean, lan-politika feminista:

## 10 printzipio eta 20 akordio guztion bizitza erdigunean jarriko duen lan-politika zehazteko

Denera iritsi ezinaren aurrean lan-politika feminista aldarrikatzeko prozesuaren emaitza da dokumentu hau. Talde eragilea osatzen dugun erakundeek landutako genero-ekitatearen aldeko planen esparruan garatu da prozesua. Erakunde hauek gara talde eragileko partaideak: [SETEM Hego Haizea](#), [Mugarik Gabe](#), [REAS Euskadi](#) eta [Euskadiko GGKE-en Koordinakundea](#); gainera, [Colectiva XXK](#) izan dugu laguntzaile. Prozesua zein dokumentua diseinatu, koordinatu, bideratu eta lantzeaz honako hauek arduratu dira: Silvia Piris Lekuona (Colectiva XXK), María Viadero Acha eta Susana Piera Moreno (Mugarik Gabe), Mainer Arnaiz Igartua (SETEM Hego Haizea), Zalao Pérez Hernandorena (REAS Euskadi) eta Silvia de Gregorio Etxebarria (Euskadiko GGKE-en Koordinakundea). Silvia Piris Lekuona,

prozesua metodologiaren aldetik laguntzeaz gain, dokumentuaren lanketa koordinatu eta emaitza editatu du.

Dokumentu hau osatzen duten zenbait elementuren inguruan eztabaidatzeko lan-saio kolektiboetan REAS Euskadi - Euskadiko Ekonomia Alternatiboaren eta Solidarioaren Sareko erakunde hauek hartu dute parte: [Totem MT](#), [Goienetxe](#), [Equipare](#), [Kidenda](#), [Bidegintza](#), [Colaborabora](#), [Wikitoki](#), [Catala Fondo de Mujeres](#), [Momentu](#), [Al borde films](#) eta [Aradia Cooperativa](#). Era berean, erakunde batzuk gonbidatu ditugu beren esperientzia parteka dezaten, eta hala, saioaren batean gurekin batera aritu dira [Fara-pi](#), [La ciutat invisible](#), [Red Nust](#) eta [Software del Sol](#).

Eskerrik asko guztioi!

### Antolatzaileak:



REAS  
EUSKADI



mugarik  
gabe



EUSKADIKO GGKEen  
KOORDINAKUNDEA  
COORDINADORA  
de ONGD EUSKADI

### Laguntza metodologikoa eta dinamizazioa:



2024ko urtarrila

**Ilustrazioak:** Ania Sáenz de Buruaga

**Diseinua eta maketazioa:** Binari Comunicación

**Itzulpena:** Traducciones Belaxe



### Aitortu-EzKomertziala-LanEratorririkGabe 4.0 Nazioartekoa (CC BY-NC-ND 4.0)

Dokumentu honek Creative Commons-en lizentzia hori du. Beraz, material hau partekatu, kopiatu eta birbana daiteke edozein bitarteko edo formatutan, betiere egilea adierazten bada. Material hau ezin da merkataritza-xedeetarako erabili; birnahastu, eraldatu edo materialetik abiatuta besterik sortzen bada, ezingo da aldatutako materiala zabaldu, eta ezingo da legezko terminorik edo neurri teknologikorik aplikatu, lizentzian baimentzen dena egitea legez mugatzen duenik.

**Lizentzia osoa:** <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.eu>

## **AURKIBIDEA**

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| Sarrera.....                | 4 |
| 1. Atala. Printzipioak..... | 5 |
| 2. Atala. Akordioak.....    | 8 |



Eraldatzea xede duten Ekonomia Sozial eta Solidarioaren (ESSaren) arloko erakundeak garenez, bizitzeko egokiak diren erakundeak eraikitzen jarraitzeko asmoari heldu diogu berriro, apustu feminista eta antikapitalista eginda. Erakunde pozgarriak nahi ditugu. Askotariko alderdiei hel diezaiekegu hasi dugun trantsizio honetan. 1. fasean landu genuen eta eraikitze bidean den esparrua ([hemen eskuragarri](#)) abiapuntutzat hartuta, ikuspegi feminista izango duen lan-politika eraikitzeko ideia edukiz betetzea da prozesu kolektibo honen asmoa. Enplegu bizigarriagoak lortzeko bidean aurrera egiteko funtsezkoak iruditzen zaizkigun gakoengatik inguruan geure buruari galdetzen (eta gako horiek kolektiboki zehazten) jarraitu nahi izan dugu.

Dokumentu honek eta atzean duen prozesuak 1. fasean landutakotik haratago joan nahi dute. Proposamena jasoko duen dekalogo moduko bat sortzea izan da asmoa. Zergatik eta zertarako prozesu hau?

- Jakin badakigulako horrelako eztabaidak abstraktuak izaten direla batzuetan, eta proposamenetan sakontzen eta horiei edukia ematen jarraitu nahi dugulako.
- Hitzak falta zaizkigulako guk nahi duguna izendatzeko, gutxi gorabehera irmoak diren gure apustuak idatziz jasotzeko.
- Eztabaida batzuk ixteko aukera ematen digulako (hartutako erabakiak berrikusten jarraitu beharko dugula jakin arren).
- REAS Euskadiko erakundeen artean partekatua eta komuna izango den esparrua eraikitzeko bidean aurrera egiten jarraitu nahi dugulako.
- Batzen gaituena —denontzako gutxieneko bat— zehazteko ahalegintzat hartzen dugulako esparru hori. Ondoren, erakunde bakoitzak bere erara garatuko du gutxieneko hori (batzuentzat nahikoa izango da zenbait akordio lortzea, eta beste batzuek haratago joan nahiko dute).
- Jakin badakigulako hemen ez dugula guztia jaso, eztabaida asko dagoela egiteko. Alabaina, uste dugu jaso dugunak hein handi batean islatzen duela egin nahi dugun eta egin dezakegun hori.
- Eta identifikatu ditugun printzipioak eta akordioak «adierazle» bihurtzeko, bidea nola egiten ari garen ikusteko. Egindakoa berrikusteko uneak sortzea ahalbidetu diezagukete, modu parte-hartzailean eraikitzen jarraitzeko.

Alderdi soziala eta ekonomikoa duten erakundeak izanik, lan-politika beste irizpide batzuen arabera aztertzeko aukera ugari ditugu. Prekariatatea aurrez aurre dugu, eta jasangarritasun ekonomikoak kezkatzen gaitu, baina horrek ezin ditu geldiarazi beharrezkotzat jotzen ditugun hausnarketak eta eraldaketak. Ekintza batzuek zuzenean kostu ekonomikoak izan dezakete, eta beste batzuek ez. Alderdi zehatz eta mikroan zein alderdirik zabalenean egin daitekeen lana nabarmendu dugu. Gauzak beste modu batzuetan egitea, bizigarriak izatea, ESSaren izaeraren ikur izan dadin nahi dugu.

Proposamen horren atzean dagoen asmoa da. Galdera eta korapilo asko genituen hasieran. Batzuk hor ditugu oraindik ere. Baina arriskatzen saiatu gara, eta ziurtasun batzuk ere atera ditugu aurrera, horrelako prozesuek etengabeko berrikusketa eskatzen dutela badakigun arren —eta hori ez da aitzakia—. Litekeena da gaur egun egokitzen eta zentzuzkotzat jotzen dugun pausoa etorkizunean aldatu behar izatea. Baina hori joko-arauak aldatzeko ahalegin honen barruan sartzen da.

Proposamenak bi atal nagusitan antolatzen ditugu. Lehenengoan, **printzipioak** (10) jaso ditugu, bizigarriagoak eta feministagoak izango diren erakundeak eta lan-politikak lortzeko bidean aurrera egitea ahalbidetuko digutenak. Printzipio horiek ibilbide-erantz hartu nahi ditugu; gure jarduerak, gure erabakiak, horien arabera ote diren ikusiko dugu. Bide-erakusle izango dira; hau da, egiten duguna egiten dugula, horrek printzipioak betetzera edo horietatik urruntzera ote garamatzen baloratzeko gida.

Bigarren atalean, berriz, gure apustuak hartzen dituen hainbat eremurekin lotutako **akordioak** (20) aurkeztuko ditugu.

# 1. Atala. Printzipioak



## 1. Erantzunkidetasuna gure erakundeen erdigunean jartzea

Horretarako, «bizitzari eustea» esaten diogun eremuan gertatzen den guztia aintzatetsi, baloratu eta banatu behar dugu.

Beraz, erakundeek ahalbidetu egin behar dute haiek osatzen dituzten pertsonak beren bizitzako alderdi guztiak modu orekatuan garatu eta atxikitzea: enplegua, zaintza, partaidetza soziala, ongizatea...

Gure erakundeak eraldatu nahi dugun errealitatearen parte direla ulertu behar dugu, kolektiboki hartu behar dugun arduraren parte direla. Alderdi hori beti kontuan izan behar dugu egiten dugun horretan, definitzen gaituen horretan.

Epe laburreko kontuez bakarrik kezkatzen diren logika indibidualistetatik aurrera egin behar dugu, eta begirada kolektiboagoetara igaro. Hala, erakundeek ikuspegi kolektibo horretan barneratu behar dute, premiak berehala ebaztetik haratago doan eraldaketa-proposamenaren parte baitira.

## 2. Enpleguari esanahi berria ematea

Printzipio horren arabera, alde batetik, bertan behera utzi behar dugu ordaindutako lana, bai eta horren baldintzak, ulertzeko modu uniforme eta bakarra ere.

Lan guztiak aintzat hartu eta banatzeko logikei heldu behar diegu, batez ere tradizioz ikusezinak diren eta feminizatuta dauden lanei dagokienez, baita gure erakundeetan ere.

Abagune berriak behar ditugu gure enplegu-baldintzetan eta lan-eskubideen esparruan (denborak, baldintza materialak, guneak...).

## 3. Aberastasuna eta boterea birbanatzea

Gure erakundeetan ikuspegi feminista txertatzeko, sarritan deserosoak diren alderdiak jorratu behar ditugu; dirua eta boterea, adibidez.

Baldintza materialei heldu behar diegu, bizitzen aniztasunari eustea ahalbidetuko duten enplegu duinak zehazteko bidean aurrera egiteko, guztion artean.

Gure erakundeetan ildo horretan dauden desberdinkeriei heldu behar diegu, gogoetok zabaldu, eta ikusi nola egin dezakegun aurrera baliabideak benetan birbanatzeko bidean.

Halaber, botereak birpentsatu behar ditugu, eta aurrera egin boterea erabili eta banatzeko modu berriak erdiesteko ahaleginean, zapalkuntzaren egitura-ardatzak kontuan hartuta.

## 4. Erakundea osatzen duten pertsonen hazkundea eta ahalduntzea sustatzea

Erakundeak kide garen pertsona guztion artean eraikitzen ditugula kontuan hartuta lan egitea proposatzen du printzipio horrek.

Antolakunde-bizitzaren maila eta une guztietan kalitatezko eta ahaldundutako partaidetza ahalbidetuko duten erakundeak izatera bideratzen gaitu. Era berean, erakundeek arreta berezia jarri beharko dute gaitasunak indartzeko prozesuak eta guneak sortzeko.

## 5. Gune seguruak sortzea, indarkeriarik gabekoak

Erasoek eta indarkeriazko portaerek (laneko jazarpenak, indarkeria matxistak, LGTBfobiak eta abarrek) lekurik izango ez duten erakundeak eraikitzea da kontua.

Horretarako, egoera jakin horiek antzeman, kudeatu eta erreparatzeko beharrezkoak diren tresnak izango dituzten erakundeak eraiki behar ditugu.

## 6. Bizitzaren berezitasuna kontuan hartuko duen esparru komuna edukitzea, unibertsala erakunde osoarentzat

Printzipio horrek unibertsaltasunaren eta aniztasunaren arteko oreka bilatzera bideratzen gaitu, zaila bada ere.

Erakunde bakoitzaren egoeratik abiatuta, eskubideen eta erantzukizunen eremu komun eta partekatua zehaztu behar dugu, homogeneizazioa saihestuko duena eta askotariko beharretara eta interesetara egokituko dena, ikuspegi feminista intersektionala oinarritzat hartuta.

Horretarako, argi izan behar dugu lan-politika tresna bat dela, etengabe eraldatzen ari den bizitzaren alderdiak arautzen dituena. Horregatik, hain zuzen ere, ezin da tresna estatikoa eta itxia izan; porotsua behar du, etengabe berrikusi eta eraiki beharrekoa.

## 7. Dagoena erabiltzea eta berria eraikitzea

Jada eskura ditugun tresnak modu kritikoa berrikustea proposatzen digu printzipio horrek; lan-eskubideen eraikuntza eta antolatzeke moduak, adibidez. Hortik abiatuta, horien erabilgarritasuna aztertu beharko da, bizitzeko egokiak diren erakundeak lortzeko baliagarriak ote diren ikusi, edo goitik behera eraldatu behar ditugun erabaki.

Gure ustez, bizitzeko egokiak diren erakundeak sortzeak ezin du urteetako borrokaren ondoren lortutako lan-eskubideen aurka egin; era berean, ezin dira ezetsi langileen antolaketa-modu guztiak, borroka sindikala, kasu. Hori guztia oinarritzat hartuta bide berriak bilatzea proposatzen du printzipio horrek, kontuan hartuta, gainera, gure erakundeetan lanaren arloa eta militantzia uztartu egiten direla sarritan.

## 8. Epe ertainaren eta luzearen ikuspegia txertatzea

Prozesuez hitz egitea batzuetan nekagarria bada ere, epe luzerako begiradak kontuan hartzea proposatzen du printzipioak. Izan ere, erakunde gisa aurrean izaten ditugun larrialdiek eta berehalako beharrek askotan ez digute uzten argazkia osorik ikusten.

Urteetako prozesuen aurrean gaudela kontuan hartzea iradokitzen du printzipio horrek, neurriak ez baitira guztiak batera hartzen; batzuetan asmatu egiten dugu, beste batzuetan ez dago adostasunik; saio eta hutsegiteak, arriskuak, aukerak... izaten dira; erakundeetan pertsonak sartu eta irteten dira... Probatzeko ausardia behar da. Guztia da garrantzitsua eta kontuan hartu beharrekoa bizitzeko egokiak diren erakundeak eraikitzen jarraitzeko.

Narratiba hori ehuntzen joan behar dugu, ez emateko beti erronka berberei aurre egiten eta zerotik hasten ari garen irudipena.

## 9. Lankidetzako, aliantzako eta elkar-lankidetzako dinamikak indartzea

Badakigu gure erakundeek ekintzek eragina dutela hurbileko eta mundu-mailako testuinguru fisikoan, kulturean, egiturazkoan eta sistemikoan, eta hori erantzukizuna da, baina aukera ere bai.

Baliabide mugatuak eskuratzeko lehiak oinarritzen den eta hori sustatzen duen ereduaren aurrean, eta baita gure erakundeek artean ere, printzipio horrek lankidetzaren aldeko apustu sendoa egitea proposatzen du, jasangarritasun ekonomikoa bermatu nahi duten proiektuak garelako ahaztu gabe. Diskurtsoetik haratago, beste batzuekiko harremanak, aliantzak eta lan kolektiboa sortzearen alde egitea da kontua, gu indartzeko eta gure proiektu komunean sakontzeko.

## 10. Gure nortasun feminista, interseksionala eta antikapitalista indartzea

Egoera oso konplexuen aurrean, baita prekaritate eta ziurgabetasun handiko uneetan ere, gure erakundeetan gauzak beste era batera burutzeko egindako eta gaur egun egiten ari den lanak balio erantsia dakarrela gogoratzea proposatzen digu printzipio horrek. Ildo hori indartzen, kontuan hartzen eta gure nortasunean eta printzipioetan txertatzen jarraitu beharra dugu.

Beraz, beste modu batzuetan pentsatu, esan eta egiteko ahalmen hori indartzen jarraitu behar dugu; pertsona eta erakunde gisa eragiten diguten pribilegioen eta zapalkuntzen inguruan hausnartu; errespetuzko, erantzunkidetasuneko eta konfiantzazko harremanak sustatzearen alde egiten jarraitu, eta gure kontakizuna sendotu. Neurri horiekin, gure erakundeak bizitzeko leku pozgarriak izan daitezela lortu behar dugu.

## 2. Atala. Akordioak



Bigarren atal honetan, ikuspegia zentratuko dugula esan genezake. Aurreko atalean printzipio orientagarri batzuk aurkeztu ditugu, eta bigarren honetan eginkizunak bideratzeko zenbait akordio azalduko ditugu. Bi atalak, printzipioak eta akordioak, bata bestearen ondoren irakurtzekoak dira. Elkarri erabat lotuta dauden bi alderdi dira. Akordioek printzipio horietako batzuk zehazten dituzte, lurrera ekartzen dituzte, nolabait esateko.

### Zergatik ari gara akordioez? Nola ulertu behar ditugu?

- «Akordio» hitza atsegin dugu, edukia aurreratu eta zehaztu egiten baitu. Era kolektiboan landu eta eztabaidatzeko aukera izan dugun zerbaiti buruz hitz egiten du. Prozesuan parte hartu dugun erakundeok partekatzen dugun zerbaiti buruz. Lan-politika feministagoa egiteko asmoari edukia nondik gehitu behar diogun esan beharko bagenu, akordioak erantzun oso egokia lirateke, gure ustez.
- Akordioak konprometitu egiten gaitu, elkar konektatzen gaitu, nolabait ere. Baina orientazio gisa ikusi nahi ditugu; garrantzitsua da hori. Erakunde bakoitzari bidea egiten lagunduko diote, edozein unetan. Ez da ebaluazio bat. Motibazio izan daitezen hitzartu ditugu akordioak, bertan jaso ditugun apustuak gero eta gehiago lantzeko inspirazio-iturri izan daitezen.
- Ez da proposamen itxia eta estankoa. Bizirik dagoen zerbait dela uste dugu. Gai batzuk kanpoan geratu dira, ziur aski, beste batzuk lehenetsi behar izan ditugulako edo, agian, ez zaizkigulako bururatu ere egin. Eztabaida batzuk zabalik daude, eta horiei eutsi egin behar diegu. Baina zehaztuta dagoena oso garrantzitsua dela iruditzen zaigu.
- Azkenik, akordioak erakunde bakoitzaren egoerara egokitu behar dira. Esparru bat eskaintzen digute, baina, horrelako prozesuetan beti esaten dugunez, ez dira errezeta itxiak eta ez dira baliagarriak denontzat. Akordioak geure egoerara, geure jarduketa-eremura, geure erakunde-motara eta egiten dugun lanera egokitzeko ariketa egin behar dugu.

Akordioak zehazteko orduan, kontuan hartu dugu lan-politikak gutxienez gai hauen inguruan pentsatzera bultzatzen gaituela: denbora; baldintza ekonomikoak; lanen antolaketa; gaitasunak eta partaidetza indartzea; guneak, eta laneko/harremanetako giroa eta nortasuna. **Eremu** horiek ez dira konpartimentu estankoa; elkarri lotuta daude erabat. Ikuspegi feminista eta antikapitalistatik lan-politika eraldatzeko funtsezkoak iruditzen zaizkigun gaiak agerian jartzeko eta antolatzeke balio dute. Baliagarriak izan zaizkigu, halaber, idatziz jaso ditugun 20 akordioak antolatzeke.



## Denbora:



Eremu horretan, kontuan hartu da erakundeek nola laguntzen edo esku hartzen duten bizi-denborak (zaintzarako, atsedeen hartzeko, gozatzeko, militantziazarako eta abarrerako denborak) erregulatzen. Laneko orduak bistaratzeko eta antolatzeko moduari ere erreparatzen dio. Erakundeen *kanpoaldera eta barrualdera* begiratzen du.

## Baldintza ekonomikoak:



Batzuetan konplexua den gai batez ari gara, diruari buruz, hain zuzen. Eremu horretan aztergai ditugu soldatak, baliabide ekonomikoen banaketa eta gure erakundeen jasangarritasun ekonomikoa, lan-politikaren funtsezko elementuak baitira.

## Lanen antolaketa:



Erakunde bateko arduren eta zereginen antolaketari helduko diogu hemen. Nola ikusarazten, ezagutzen eta banatzen ditugun. Gure antolatzeko moduak eta horretarako sortzen ditugun egiturak eta prozedurak aztertuko ditugu.

## Gaitasunak eta partaidetza indartzea:



Kontrataturako pertsonak gure erakundeetan gertatzen diren gauzetan eta antolakundeetan bertan parte-hartze aktiboa izan dezaten ezartzen ditugun prozesuak eta guneak sartzen dira eremu horretan. Erabakiak hartzeari, informazioari eta ezagutzaren kudeaketari erreparatuko diegu, besteak beste. Era berean, garrantzitsua da nola antzematen ditugun gure erakundeak osatzen dituzten pertsonen askotariko gaitasunak, eta gaitasun horiek indartzeko zer tresnak ditugun.

## Guneak:



Eremu horrek lan-jardunerako guneei erreparatzen die, baita gune horien zaintzari, sustatzen duten laneko eta erakundeetan egoteko ereduak eta abarri ere. Eremu bereziki garrantzitsua da pertsonen eta erakundeen osasunari eta ongizateari begiratuta.

## Nortasuna eta laneko zein harremanetako giroa:



Azken eremu horretan kontuan hartuko ditugu nolako harremanak ditugun, nola kudeatzen ditugun emozioak eta gatazkak, eta zer jarraibide ezartzen ditugun funtzionamendua ekitatiboa, jasangarria eta bizigarria izan dadin. Gainera, pertsonen ongizatea eta faktore psikosoziala gure laneko politikan txertatzeko modua ere izango ditugu aztergai. Azkenik, garrantzitsua izango da ikustea nola ari garen nortasuna sortzen jardunbide horien bitartez.



DENBORARI dagokionez, erabaki dugu garrantzitsua dela...

## 1. GURE ERAKUNDEETAKO ORDU PRODUKTIBOAK ETA ERREPRODUKTIBOAK AGERIAN JARTZEA

Ekonomia feministak erakutsi digunez, garrantzitsua da lan guztiak identifikatu eta aintzat hartzea. Era berean, bizitzei eusteko arlo erreproduktiboak duen garrantzia ere ikusarazi digu.

Akordioan jasota dagoenez, gure erakundeen euskarri dira bai lan produktiboa (gure jarduera ekonomikoarekin, gure proiektuekin edo produktuekin lotuago dagoena), bai lan erreproduktiboa ere (funtzionatu ahal izateko eta gure eremuak eta harremanak zaintzeko egiten dugun guztia, barrura begirako zereginak). Erakunde bakoitzak eduki propioa ematen die kategoria horiei. Bakoitzak bere irizpideen arabera zehazten du zer den produktiboa eta zer erreproduktiboa, eta horiei nola deitu, betiere baldintza hauek betez: garrantzitsua da lan guztiak izendatzea eta agerian jartzea, zeregin horien banaketa bidezkoa eta ekitatiboa egin behar da, eta funtsezkoa da horrelako lanen eta beste batzuen arteko oreka —sarritan hauskorra— bilatzen saiatzea.

## 2. APARTEKO ORDUEI UKO EGITEA, PRINTZIPIOZ

Batetik, lana banatu egin behar dela uste dugu, eta bestetik, lanaldiak errespetatzen saiatu behar dugula. Gainera, lanpostuan zenbat eta ordu gehiago eman, orduan eta denbora gutxiago izango dugu bizitzako beste alderdi batzuetarako.

Hori dela eta, akordio honek aparteko orduei uko egitea proposatzen du. Hau da, salbuespena izan daitezen, eta ez ohiko kontua. Une jakin batzuetan aparteko lanorduak egiten badira, ahalik eta gutxien izan daitezela, eta konpentsatu eta ekitatiboki banatu daitezela. Lan-karga dela-eta aparteko orduak sarritan egin behar badira, funtsezkoa da pertsonak kudeatzeko tresnak, lanaren jarraipena egitekoak, plangintzakoak eta abar kontuan hartzea, azken helburua aparteko ordurik ez izatea baita.

## 3. LANALDIA MURRIZTEN JARRAITZEA

Aurreko akordioan adierazitakoari jarraikiz, enpleguak gure bizitzako ordu asko hartzen dituela uste dugu, gure lana atsegin badugu ere. Bizitza osoagoak izateko arazo nagusietako bat eguna zortzi orduko hiru multzotan banatzea dela deritzogu (8/8/8).

Gutxienez, 35 lanorduko astea berreskuratzearen alde egingo dugu, hortik aurrera lanorduak murriztuz joateko, prekarietate ekonomikoa areagotu gabe. Bizitzarako denbora gehiago izatearen aldeko apustu garbia da. Baldintza hori kontuan hartuta, erakunde bakoitzak erabaki ahal izango du neurria nola gauzatuko duen. Lau laneguneko astea ezar daiteke, edo eguneko lanorduak gutxitu, edo erakundeen, lantaldeen eta pertsonen beharretara egokitutako bestelako formulak erabili.

## 4. ORDUTEGI-MALGUTASUNAREN ALDEKO APUSTUA EGITEA, MUGA BATZUEKIN

Ordutegi-malgutasunak aukera eman diezaguke hobeto kontziliatzeko, enpleguak gure bioerritmoetara egokitzeko, ezinbestean laneko ordutegi estandarrean egin beharrekoak egiteko eta abar. Horregatik, ordutegi itxien zurruntasuna alde batera uztea positiboa dela uste dugu, baina beharrezkotzat jotzen dugu malgutasun horri muga batzuk jartzea.

Hala, egunean atsedeen-ordu batzuk bermatu behar direla deritzogu, eta lanaldi oso luzeak saihestu behar direla, ahal den neurrian, gure osasunean eta gure lanean zuzeneko eragina dutelakoan. Gure iritziaren arabera, ordutegiak ez dira modu indibidualean bakarrik erabakitzeko kontua. Erakundeek ordutegi orokor bat dute, kontuan hartu beharrekoa (erakunde batzuek eguneko gehieneko lanordu-kopu-

rua ezarrita dute, zortzi ordu eta erdikoa, adibidez). Ildo horretan, norberaren ordutegiek besteenetan eragina dutenez, lanean elkarrekin egoteko une batzuk bermatu behar dira, eta batzuen ordutegiek ez dezatela eraginik izan besteen atsedeen-orduetan.

## 5. NORBERAK ETA BESTEEK DESKONEKTATZEKO DUGUN ESKUBIDEA ERRESPETATZEA

Gure sektorean ohikoa da jendeak prestasun handia izan behar duela pentsatzea. Sarritan, gure bizitzako hainbat alderdik bat egiten dute proiektuetan: lanpostuak, militantziak, harreman pertsonalek... Gure komunikaziorako tresnek, edo hobeto esanda, horien erabilerak are gehiago zailtzen du alderdi horien arteko mugak zehaztea.

Erakundeek deskonektatzeko eskubidea bermatu behar dutela dio akordio honek. Lerrotik kanpo egoteko aukera emango duten tresnak eta akordio kolektiboak ezarri behar dituzte, eta horrek ez du esan nahi pertsonak konpromiso txikiagoa izango dutenik edo lana ongi egingo ez dutenik.



*BALDINTZA EKONOMIKOEL dagokienez, erabaki dugu garrantzitsua dela...*

## 6. ESS-AREN ARLOAN SOLDATA DUINA ZER DEN ZEHAZTEA

Diruaz hitz egitea feminista da, are gehiago nabarmen feminizatuta dagoen gizarte-testuinguruan. Lan-politika feministaren aldeko apustua egiteko, baldintza materialen gaiari heldu behar diogu, nahitaez. Proposatzen diren akordioetako asko gauzatzeko, ezinbesteko oinarria izango da gure lanaren aintzatespen ekonomiko duina. Soldata duinak bermatu gabe ezingo ditugu neurri asko hartu, edo abiapuntu eskasa izango dute. Eta ESSaren arloan gaur gaurkoz ez dago zehaztuta soldata duina zer den, egiteko daukagun lana da.

Eztabaida horri ekiteko eta soldatei goitik zein behetik mugak jartzeko beharra jaso nahi dugu akordio honetan. Hala, akordio hau hurrengoarekin lotu ahal izango dugu. Ariketa hori egiteko interesgarria izan daiteke sektore-hitzarmenak erreferentziatzat hartzea, edo beste erakunde batzuei erreparatzea. Kooperatibetan, adibidez, 1/3etik beherako eskala ezartzen dute, edo erabaki daiteke gehieneko soldata ez dadila irits gutxieneko soldataren hirukoitza izatera.

## 7. ABERASTASUNA ZUZENTASUNEZ BANATZEKO BIDEAN AURRERA EGITEA

Gure erakunde gehienetan aldeak daude soldaten artean. Alde horien oinarrian aintzatespen-neurriak egoten dira, plusak, esaterako —antzinatasun-plusa, zenbait jarduera egiteagatik ematen direnak...—, eta horiek joera androzentriko nabarmena izaten dute. Gizonen eta emakumeen arteko soldaten aldea mota horretako neurrien bidez gauzatzen da.

Akordio honekin, gure erakundeetan soldata-eskalak berrikusteko eta aberastasunaren banaketa ekitatiboa sustatzeko konpromisoa hartu dugu. Proposamen zehatz batzuk badaude; besteak beste, berdintasunezko soldatak (soldata berdina guztiontzat) eta soldata ekitatiboak (soldata-oinarri bera guztiontzat eta horri soldata-plusa ezartzea, ez lehen aipaturiko irizpide tradizionalen arabera, pertsonen bizi-baldintza materialei lotutako beste irizpide batzuen definizio kolektiboaren arabera baizik; hau da, ekonomiari, osasunari, etxebizitzari eta abarri dagokienez prekaritate handiagoko egoeran bizi diren pertsonak hartuko lirarteke kontuan).

Gure erakundeetan eztabaida horiei heltzeko konpromisoa aipatzen du akordioak, bai eta soldaten garrantasuna modu indibidualean zein kolektiboan aztertu beharra ere.



## 8. MODU KOLEKTIBOAGOAN LAN EGITEKO MODUETARA JOTZEA

Lana ulertzeko logikarik tradizionalenetan, indibidualtasuna lehenesten da. Pertsona bakoitza da bere arrakastaren arduraduna. Gainera, lana ondo banatzeko eta denbora aprobetxatzeko oinarria horixe dela uste da.

Akordio honetan, lan egiteko modu kolektiboen alde egin nahi dugu. Gauzak hobeto egiteko, ardurak ez indibidualizatzeko, gure erakundeetan etengabeko ikaskuntza sustatzeko eta gure prozesuen jasagarritasuna areagotzea bermatzeko bidea direla deritzogu. Badakigu lana antolatzeke horrelako moduak lehenesteak beste denbora batzuk eta funtzionatzeko beste logika batzuk eskatzen dituela. Baina ez dugu uste eraginkortasunaren kalterako denik. Erakunde bakoitzaren esku dago erabakitzea lan egiteko modu kolektibo horiek zer-nolako lanak sustatu nahi dituen, zenbateraino eta nola. ESSaren arloan «guztionez egiten dugu dena» klaxa gainditzen duten adibide ugari ditugu: zereginak eta ardurak txandakatzea, modu kolektiboan sortzeko eta plangintza egiteko gune estrategikoak, kide anitzeko areak edo proiektuak eta abar.

## 9. ZEREGINEN GAINKARGA KONPONTZEA

Gure erakundeetan, zereginen gainkargak egonezinak dakartzala uste da sarritan. Zer motatako lanak egiten ditugun, nork egiten dituen eta horretan zenbat denbora ematen duten begiratzen badugu, gainkarga horrek genero-joera nabarmena duela ikusiko dugu. Gainkargaren gaiari heltzeko, lehenik eta behin, zer gertatzen ari den argitu behar dugu, eta kontuan hartu. Egoera horretan oinarrituta, lana berregituratzen eta plangintzak egokitzen saiatu beharko dugu.

Akordio honetan jaso dugunez, zereginen gainkarga ez dugu jo behar konponbiderik gabeko gertakiriztat, sektore honetan egiten dugun lan-motaren berezko ezaugarritzat. Erakundeek gero eta tresna gehiago dituzte lana neurtzeko, banatzeko, zereginak antolatzeke, lanorduak kontrolatzeko... Prozesu honetan partekatu diren Excel taula askotariko eta ugaritan ikusi dugu hori. Tresnak behar ditugu zereginak izendatzeko, neurtzeko, kontuan hartzeko eta banatzeko. Tresna horiei guztiei begirada integral eta bateratua ematearen alde egingo dugu, haien arteko elkarrizketa sustatzeko. Gure eguneroko jardunean erabili eta txertatzeko. Plangintza egiteko, jarraipena hobetzeko eta gure erakundeetan ongizatea areagotzeko aukera emango digute.

## 10. LAN GUZTIEEN BALIOA AINTZAT HARTZEA, HIERARKIA INPLIZITUETAN EDO ESPLIZITUETAN ESKU HARTUTA

Lan batzuk beste batzuk baino hobeto baloratuta daude, bai ekonomikoki, bai sinbolikoki. Balorazio desberdin horretan, nabariak dira genero-joerak, hala nola bereizketa bertikala (emakume gehiago erabakitzeke ahalmen txikiagoa duten lanpostuetan) eta horizontala (emakume gehiago gutxien baloratzen diren eginkizunetan, adibidez garbiketa-lanetan edo jendaurreko arretan).

Akordio honekin, lan guztiei balioa emateke borondatea dugula erakutsi nahi dugu. Horretarako, gure erakundeetan desberdinkeria inplizitu eta esplizitu horiek non ikusten ditugun zehaztu behar dugu, horiei buruz hitz egin, eta neurriak ezarri balorazio-berdintasunean aurrera egiteke, bai maila sinbolikoan, bai ekonomikoan.



## 11. ASKOTARIKO MOMENTUAK INTEGRATZEA PERTSONEN BIZI-ZIKLOAN

Lan-politikak eskaini nahi izan duen esparru komuna eredu androzentriko eta hegemonikoan inspiratuta egon da sarritan. «Guztiontzat berdina» izatearen ideia horrek langileen beharrak eta interesak homogeneizatu ditu.

Akordio honetan proposatzen dugunez, prest egon behar dugu pertsonen bizitzako askotariko uneak lan-politikaren definizioan txertatzeko. Kontuan izan behar dugu aldagai batzuek eragina izan dezaketela erakundearen egoteko gure moduan, behar dugun horretan eta nahi dugun horretan. Adinean gora bagoaz, gaixorik egon bagara, bizitzan bestelako une garrantzitsuren bat bizitzen ari bagara... erakundearen hainbat modutan parte hartzeko neurriak hartu behar ditugula uste dugu. Belaunaldien arteko konpromisoa sortzeko lan egin behar dugu, adibidez. Konpromiso horrek bizitzako une bakoitzera egokitutako lanaldiak edo kontziliazio-neurriak ekarriko lituzke, besteak beste. Desio eta itxaropen partikularrei buruz ere hitz egin dezakegu plangintza estrategikoak lantzen ari garenean, plangintzetan txertatzeko eta jarraipena egiteko.

## 12. JARDUERA GAITASUNEN INDARTZE HORREN PARTE GISA ULERTZEA

Askotan, erakundeek zailtasunak izaten dituzte lana forma hierarkikoetatik eta produktibistetatik kanpora ebaluatzeko. Badakigu beharrezkoa dela egiten dugunaren kalitatea eta egiteko era modu kritikoan aztertzea, baina hori asmo konplexua da, deserosoa sarritan.

Akordio honetan, erronka horri heldu nahi diogu. Jarduera irizpide fiskalizatzaileen arabera ulertu beharrean, gure jardunean eta erakundeetan hobeto egoteko modutzat hartzea proposatzen dugu, kolektiboaren denaren gaineko erantzunkidetasuna onartzeko era delakoan. Hala, jarduera konfiantzatik eta errespetutik lantzea proposatzen dugu, eta hausnarketa kritikoa eta eraldaketa indibiduala zein kolektiboaren sustatu ditzala. Horren adibide izan daitezke 360º-ko ebaluazioa, jardueraren analisi ez-patriarkala eta abar.

## 13. GURE ERAKUNDE KOOPERATIBOAK ETA ASKOTARIKOAK KOORDINATZEKO ETA HORIEN LIDERRA IZATEKO BESTE MODU BATZUEN ALDE EGITEA

Akordioetan eta horiek bideratzen dituzten printzipioetan eraldaketa sakonak aurreikusten ditugu. Aldaketa horiek gauzatzeko, kudeatzaileen eta erabakitzearen ahalmena duten pertsonen pentsaera eta egiteko moduak eraldatu behar direla uste dugu.

Beraz, arlo kolektiboan oinarritutako egiteko moduen aldeko apustua egiten dugu — koordinazio-lan kolektiboak, koordinazio-lanpostuak txandakatzea eta abar—, bai eta kide bakarrek ez diren lidergoen aldekoa ere, balio feministak eta ez-produktibistak barneratuko dituzten horien aldekoa, betiere. Emakume gehiagok egon behar dute horrelako lanpostuetan, baina, horrez gain, lanpostu horiek beste printzipio batzuen arabera pentsatu eta gauzatu behar dira, ESSarekin bat etorriko den beste lan-politika bat eraikitzearen apustu honetan oinarrituta.

## 14. ERAKUNDE BAKOITZERA EGOKITUKO DIREN PARTAIDETZA-EREDU IREKIAGOAK ETA HORIZONTALAK ZEHAZTEA

ESSaren arloko erakundeentzat partaidetza lehentasunezko elementua da, baina ez da erraza hori praktikan jartzea. Parte-hartzearen desberdinkeria dago (agerikoa emakumeen kasuan), eta partaidetzako modurik tradizionalenak agortuta daude, nolabait. Dena biltzar bidez adosteko ereduak eta erabakitzeko ahalmen osoa duten zuzendaritza-eremuen ereduak hobetu egin beharko ditugula dirudi.

Guztion partaidetza izango duten erakundeak eraikitzea proposatzen du akordio honek. Erakunde horietan erantzunkidetasunez hartuko ditugu erabakiak, eta erantzunkidetasunez arduratuko gara erakun-

dearen bizitzaz. Eta horrek guztiak bat etorri behar du eraginkorra izateko eta denborak modu egokian kudeatzeko eskaera gero eta handiagoarekin. Ildo horretan, erakunde guztiek ez dute berdin funtzionatzen. Bakoitzaren aukera edozein dela, partaidetza handitzea eta boterea banatzea da xedea, eta, horretarako, askotariko moduak daude: biltzar bidezko oinarria duten eredu hibridoak, zuzendaritza-eremu lagunkoiak, koordinazio kolektiboko talde horizontalak eta abar. Eredu horizontalagoetara jo behar dugu, botereen kudeaketan gardenak diren eta beren burua engainatuko ez duten eredueta, jarduera-esparru desiragarria eta gauzagarria zein den argi eta garbi zehaztuko duten eredueta.

## **15. ENTZUTEKO GAITASUNA AINTZAT HARTZEA, PARTAIDE IZATEAREN SENTIMENDUA, KONFIANTZA ETA PRESTASUNA AREAGOTZEKO**

Aurreko akordioarekin zuzeneko lotura duen erronka bat da lan-politika nork pentsatzen duen identifikatzea, nork duen eskaerak eta interesak bideratzeko ahalmena, nork jar ditzakeen proposamenak agendan. Genero intersektionalaren ikuspegitik begiratuta, joerak argiak dira. Gure erakundeek gai horien inguruko galderak egin behar dituzte, proposatutako neurriak hartzearen aldeko erakunde-kultura sortzeko.

Prozesu horizontalak sortzea proposatzen du akordio honek. Prozesu horietan guztion artean erabakiko dira lanpostuen baldintzak, eta horiek praktikan jartzeko mekanismoak kolektiboki ezarriko dira, denok partaide sentitzeko, erantzunkidetasunez jarduteko eta konfiantza-giroa sortzeko. Galderak eta esperimentazioa garrantzitsuak dira beldurra uxatzeko, aurretik ezarritakoa alde batera uzteko eta gauza berriak probatzeko.



*GUNE FISIKOARI ETA BIRTUALARI dagokienez, erabaki dugu garrantzitsua dela...*

## **16. LANERAKO GUNE EGOKIA BERMATZEA ETA TELELANA ZIURTATZEA**

Laneko gunea funtsezkoa da, eta erakundeek bertako baldintza material egokiak bermatu behar dituzte, irisgarriak izan behar dute denentzat, arreta berezia jarrita dibertsitate funtzionalaren ardatzari. Bestalde, ezin dugu ahaztu telelanak indar handia hartu duela azken urteotan. Laneko gune bakarraren ideia baztertzeko ekarri du, eta langileek ondo baloratzen dute, orokorrean (joan-etorrietako denbora murrizten du, beste pertsona batzuk zaintzea ahalbidetzen du eta abar).

Akordio honetan, apustu bikoitza egin dugu. Batetik, partekatutako laneko gunea bermatzen jarraitzearen alde. Eta bestetik, telelana egin nahi dutenei aukera hori bermatzearen alde. Nolanahi ere, ez dugu uste telelana kontziliaziorako neurririk egokiena denik, langileen bizitzan eragin nabarmena baitu, batez ere emakumeen kasuan (gaur egun oraindik ere zaintzaile nagusiak direlako), eta antolaketa-logiketan. Muga batzuk jarri nahi dizkiogu, indibidualizatu egiten gaituelako, erakundetik eta gainerako kideengandik banantzen gaituelako, zailago egiten duelako gure artean antolatzea... Baina atzera-bueltarik ez duen bidea dela uste dugu. Erakunde bakoitzak bermatu eta gauzatu behar du neurri hori, bere lan-eremuaren eta egoeraren arabera.

## **17. GUNEEN ZAINZAREN GAINEKO ERANTZUNKIDETASUNA**

Aurreko akordioan adierazi dugunez, laneko gunea garrantzitsua da. Gune atsegina mantentzeko ezinbestekoak diren zereginak ikusezinak izan dira beti, eta desberdinkeriaz banatu dira (kafea prestatzea, landareak ureztatzea, toallak garbitzea...). Zaintza-lan guztiak bezala, horiek ere emakumeek egiten dituzte, hein handi batean.

Akordio honetan, alderdi horren garrantzia nabarmentzea proposatzen dugu. Horrenbeste aipatzen dugun zaintza-lana gauzatzeko aukera ematen digu, zailtasunak eta berezitasunak dituen arren. Genero-harremanak eta zereginen desberdinkeriazko balorazioak zalantzan jartzeko aukera ere eman diezaguke. Beraz, garrantzia eman behar zaio erakundeetan, jarduketa horiek ikusarazi, baloratu eta banatu egin behar dira, eta horietatik ikasi behar dugu, eraldatzeko ahalmen handia dutela uste baitugu.



### 18. PERTSONA GUZTIEN ONGIZATEAREN ZENTRALITASUNA AITORTZEA

Langileen ongizatea bigarren mailako gaia izan da gure jatorrizko lan-kulturan. Garrantzitsuena ekoizpenean parte hartzeko moduan egotea zen, langileen osasunak ezin baitzuen hori mugatu. Horretan zetzan langilearen osasunaren garrantzia. Hortik kanpora gertatzen zenak ez zuen axola. Zorionez, hori eraldatzen ari garela uste dugu.

Gure erakundeetan, pertsonen ongizatea zentzu zabalean kontuan hartu behar dela jasotzen du akordio honek. Ahalegin handia egin da; esaterako, emozioak gure egunerokoan txertatzeko. Interesgarria iruditzen zaigu alderdi emozionalaren helburu politikoa berreskuratzea eta dagokion lekua ematea. Hala ere, garrantzitsua da ikuspegi psikosoziala kontuan hartzea ongizatea ulertzeko. Interesgarritzat jotzen dugu enpleguak pertsonengan dituen eraginak identifikatzen jarraitzea, bai eta zenbait tresnaren bidez eragin horiek beren gain hartuko dituzten erakundeak izaten jarraitzea ere. Erakundeek, hein batean, onartu egin behar dituzte enpleguak langileen askotariko bizitzetan eta gorputzetan dituen eraginak.

### 19. DESADOSTASUNEN, PRIBILEGIOEN, GATAZKEN ETA ABARREN KUDEAKETA HOBETZEA

Giza harreman guztiek berezko dituzte gatazkak, baita lan-eremuko harremanek ere. Kontu zatarra izaten dira askotan, zaila zaigu horietaz hitz egitea eta ez dakigu horien aurrean nola jokatu.

Akordio honetan gai horiei heltzearen aldeko apustua egin nahi dugu. Desadostasunak, gatazkak eta antzekoak modu osasungarrian landuko dituzten eta horretarako prozedurak eta tresnak eskura izango dituzten erakundeak eraiki nahi ditugu. Erakundeok denbora eta baliabideak bideratu behar dituzte gure jasangarritasunerako eta aurreko akordioan aipatu dugun ongizatea bermatzeko garrantzitsua den alderdi horretara. Horren alde egin nahi dugu, erakundeak zaintzeko neurria delako.

### 20. OSPATZEA, AINTZAT HARTZEA ETA GOZATZEA

ESSaren barruan bestelako narratibak eraikitzen jarraitu behar dugula ikusita hitzartu dugu azken akordio hau. Lan honi guztiari edukia eta esparrua ematen jarraitzeko. Batzuetan, etsipenak eta nekeak hartzen gaitu, badirudi beti gaudela zerotik hasten.

Akordio honekin, aintzat hartu nahi dugu egindako guztia. Jakinarazi nahi dugu, jendaurrean azaldu, hori ere ingurunearekin konprometitzeko modua baita. Lan-politika feministak eraikiz ESSaren arloko erakundeen artean identitate partekatua sortuko delakoan gaude. Eta, jakina, ibilitako bidea ospatu eta gozatzeko guneak sortzen jarraitzearen alde egiten dugu.

# Eskerrik asko guztioi.

Bidean jarraitzeko ideiak eta proposamenak ditugu. (Laster) topo egiten jarraitzea espero dugu. Izan ere, bakarrik ezin dugu, ezta nahi ere... beti da dena askoz hobea eta zentzu handiagoa du ondo lagunduta bizi badugu.