



HIRITIK AT

Karlos Renedo

www.hiritik-at.eus



@Hiritik_AT

«Somos autónomas organizándonos y no seguimos convenios. 32 horas a la semana es nuestra jornada, 6.4 horas al día. A partir de las 18:00 y los fines de semana la hora se computa más, a 1.2 la hora. Es una forma simbólica de coger conciencia que estás fuera de tu horario de trabajo.»

«Tenemos muchísima confianza y esto facilita las dinámicas, los proyectos y el día a día. Nadie controla a nadie, ni desconfiamos de las otras. Cada persona es responsable.»

Hiritik At comenzó a gestarse en la Facultad de Arquitectura de San Sebastián/Donostia por varios de sus miembros bajo la premisa de no querer un estudio de arquitectura que exclusivamente construya edificios. Y fue en el 2013 cuando, después de un viaje a Barcelona para conocer proyectos similares al que se sumaron nuevas compañeras de viaje, crearon la marca, abrieron un mail y comenzaron a funcionar formalizándose legalmente como cooperativa unos años más tarde. Compuesta por siete personas - cuatro arquitectas, dos ingenieras civiles y una antropóloga - activas en diferentes movimientos sociales, Hiritik At es una cooperativa multidisciplinar que crea espacios, procesos y estrategias, para promover el desarrollo local, apostando por la participación comunitaria, el empoderamiento de las personas y comunidades, la igualdad y la inclusividad. Ofreciendo una diversidad de servicios que engloban: diseño y ejecución, dinamización y participación, asesoría estratégica, investigación y formación.



Distribuidas entre Irún y Bilbao, trabajan tanto en sus oficinas como en casa, integrando hábilmente y afectivamente medios y rutinas físicas y digitales para interactuar, organizarse y comunicarse. Desde las reuniones presenciales quincenales en la que incluyen una hora fuera de la oficina como elemento disruptivo para "relajar y desconectar", hasta los encuentros trimestrales donde combinan tareas de estrategia y gestión con momentos de ocio como una comida o una salida al monte.

«En las colaboraciones dejar lo más claro posible desde los inicios la implicación, la motivación y la retribución de cada parte.»



VIVIR

Visibilización y regulación colectiva de las horas

En Hiritik At han diseñado y puesto en marcha un sofisticado sistema de gestión de las horas que bien puede servir de modelo para muchas organizaciones. A través de un excel anotan las horas clasificadas en varias categorías como: proyectos remunerados, no remunerados, formación, administración, gestión proyectos, trabajo comunitario y relaciones de red. Cada seis meses establecen el porcentaje de horas - máximo y mínimo - que cada persona individualmente tiene que hacer en cada categoría y se vuelve a revisar al semestre siguiente donde se liquidan las horas para que no se acumulen los saldos negativos o positivos. A tiempo real todas visualizan las horas del resto y se permiten comentarios como: **“Te sobran 100 horas Carlos, vete pensando en un viaje o parar.”** Cuando hay una tendencia recurrente de sobrepasar horas analizan en una reunión cómo y por qué.

Otra herramienta que utilizan es una ficha de proyecto en la que recogen aspectos como: expectativas, aprendizajes previstos, dedicación de horas, equipo con el perfil necesario y motivado para realizarlo, riesgos,...etc. Todos los proyectos - presentados, en ejecución o en espera - los visualizan en un mural de gran tamaño clasificados en sus cuatro líneas de trabajo y que confirman como imprescindible para estar todas conectadas e informadas de la evolución en cada momento.



CUIDAR

Ponerse en situaciones límite para “testarse”

Muchas de las decisiones que toman desde Hiritik At están apoyadas en valores compartidos como el de poner la vida en el centro; así en mayúsculas. Para esto, aseguran haber transitado diferentes soluciones, protocolos, discusiones y especialmente testar dentro del colectivo aquello que persigues. **“Hemos montado esto para hacer cambios, transformaciones de la realidad.”** De ahí que los trabajos comunitarios y relacionales se computan y se cobran.

Se permiten ir a jugar a pala o al Escape room a las 12:00 cuando ven la necesidad de hacerlo y facilitan espacios para apoyarse y cuidarse mutuamente. Tienen definidos los roles de cada una lo que les facilita intercambiarse funciones como **“Yo llamo a la alcaldesa”** cuando alguien no se siente cómoda con ciertas tareas. Y por el contrario, algunas tareas de base como emitir una factura o enviar un tweet aseguran que todo el mundo sepa.



COBRAR

Menos horas, menos sueldo, pero más calidad de vida

No es que en Hiritik At haya un consenso continuo, y como suele ser habitual e incluso saludable hasta cierto punto en todo colectivo, el disenso forma parte del día a día. Sin embargo, parecen haber desarrollado una actitud y herramientas basadas en la confianza, la escucha y la eficiencia en la toma de decisiones que les funciona. Tienen debates abiertos acerca de cuándo y cómo coger las vacaciones, el límite de horas y la distribución de los sueldos. Aunque por el momento es **“café para todas”** y decidieron bajar las horas ante cobrar más sueldo, no descartan que en un futuro haya diferentes binomios sueldo-horas en función de las necesidades o temporadas de cada persona.

Su plan de viabilidad es un continuo **“aprender haciendo”** aunque tienen establecido un preciso sistema de presupuestar horas así como de contabilización de horas extras. Hiritik At es a su vez una organización abierta y conectada tiene integrado la colaboración con otras personas organizaciones en su raíz con lo que complementan perfiles, roles o dedicación extra en un proyecto.



TRUCOS Y CONSEJOS

- Confianza en letras mayúsculas. Para emprendizaje en colectivo, elegir bien las compañeras de viaje.
- ¡Soñar! Creérselo y estar motivadas. Ponerse los objetivos en cuanto a lo que deseas, tirarse a la piscina, no solo en clave de rendimiento económico. Adoptar una actitud grupal de dónde se quiere llegar en clave de cuidados y tomar decisiones radicales.
- No a la autoexplotación y especialmente cuando crees que la flexibilidad te favorece.
- Hablar mucho, verbalizar los problemas bien hablados.
- Ser conscientes de que puedan llegar momentos difíciles.

Futuro:

Realizar un proceso de género apropiado y sistematizarlo es su asignatura pendiente. A pesar de que paradójicamente integran esta parte en sus proyectos.

“Hemos detectado el tema de roles, portavoces, quienes dan charlas, como nos comunicamos... etc. Probablemente por inercia estamos reproduciendo prácticas más heteropatriarcales de lo que pensamos.”