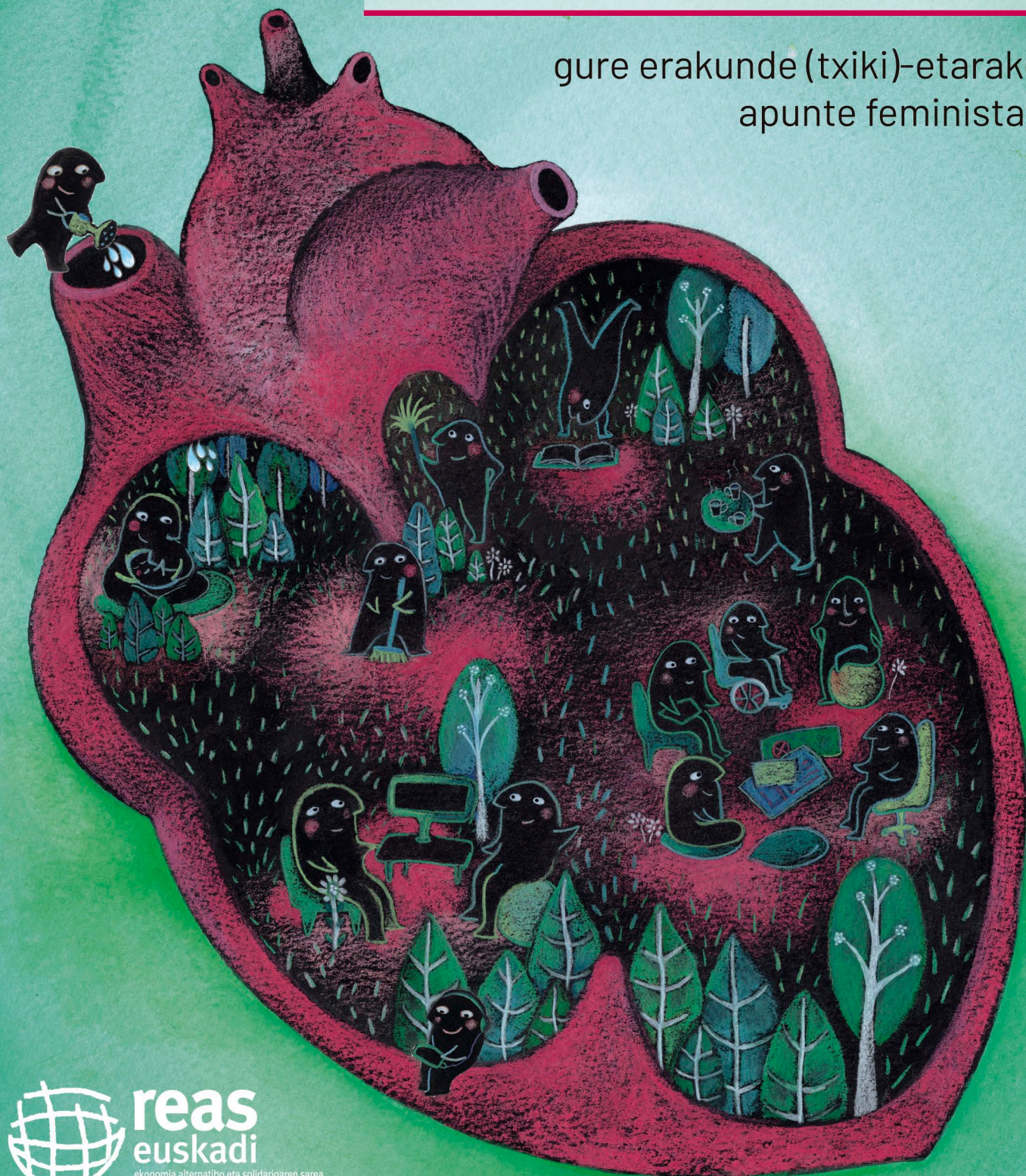


Bizigarria izango da edo ez da izango

gure erakunde (txiki)-etarako
apunte feministak



reas
euskadi

ekonomia alternatibo eta solidarioaren sarea
red de economía alternativa y solidaria

Bizigarria izango da edo ez da izango

gure erakunde (txiki)-etarako
apunte feministak



Erakunde bizigarrien sorkuntzarako apunte feministak dira hemen aurkezten ditugunak. Bertan arreta berezia jarri nahi izan diegu erakunde txikietan sortzen diren dinamikei. Argitalpen hau Bizkaiko Foru Aldundiaren eta Garapenerako Lankidetzaren Euskal Agentziaren laguntzaz egindako **“Feminismoz Blai”** proiektuaren parte da.



Dokumentu hau **REAS Euskadiko Ekitatearen aldeko I. Planaren (2018-2022 Bizigarri Plana)** emaitza izan da. Bertan REAS Euskadiko hainbat erakundek hartu dute parte: Erreka multimedia S.Coop, Goilurra EE.II, Lapiko Catering EE.II, Mugarik Gabeko Ekonomialariak, Oikocredit Euskadi, Reciclanet, Ortutik-ahora, Kidenda, Butroi Bizirik, Ikatzbizi EE.II, Beti Gizartean, Al Borde Films eta Etikalia higiezinaren agentzia etikoa.

Prozesua nahiz dokumentua bera honako hauek diseinatu, koordinatu, landu eta ondu dute: Colectiva XXK-ko Silvia Pirisek, equipare-ko Eva Sáenz de Ugartek, Colaborabora-ko Txelu Balboak eta REAS Euskadiko genero erreferentea den Zalóa Pérezek.

Irudiak: Liliana Aldai

Diseinua eta maketazioa: Ruth Alday

Itzulpena: Belaxe Koop. E.

Inprimaketa: AS Comunicación S.L.



Txosten hau CC-BY-SA 4.0 lizentziarekin argitaratu da — bertsio hau nahiz ondorengoak—. Horrek bere banaketa eta erabilera librea bermatzen ditu, baita gerora lan honetatik erator litezkeen lanen argitalpena ere, baldin eta iturria aipatu eta lizentzia beraren pean partekatzen bada.

www.reaseuskadi.eus

www.economiasolidaria.org/EconomiasFeministas



FSC-C015022

Labore jasangarrieekin egindako
paperean inprimatua

Aurkibidea

Porque el tamaño importa para la construcción de organizaciones habitables	4
Zergatik beste agiri bat genero problematikari buruz?	4
Bide-orria: irakurketarako zenbait jarraibide	5
-Neurrien sailkapena	6
-Edukien egitura	7
Nondik hasiko gara?: glosario laburra	7
Bizitza pribatuaren eta lan-bizitzaren arteko lotura	9
Lehen arreta gunea... Lan arloa eta arlo pertsonal	10
Bigarren arreta gunea... zereginen eta arduren banaketa	11
Hirugarren arreta gunea... zaintzen eta gatazken kudeaketa	12
Zer egin dezakegu?	14
Lan- eta funtzionamendu-ereduak	19
Lehen arreta gunea... denborak	20
Bigarren arreta gunea... logika produktibistak eta patriarkalak vs prozesuzko eta harremanezko logikak	21
Zer egin dezakegu?	24
Botere harremanak	27
Lehen arreta gunea... lidergo baztertzaileak	28
Bigarren arreta gunea... irekiak eta demokratikoak ez diren erabaki-hartzeak	28
Hirugarren arreta gunea... parte hartzeko eta harremanak izateko moduak	30
Zer egin dezakegu?	32
Indarkeria matxistak	37
Lehen arreta gunea... gutxietsi, mindu eta ziurtasuna eta autonomia murrizten duten matxismoaren agerpenak	38
Bigarren arreta gunea... izaera sexualeko matxismoaren agerpenak	39
Zer egin dezakegu?	42
Terminoen glosarioa	45

Tamaina garrantzitsua delako erakunde bizigarriak eraikitzeko garaian

Zergatik beste agiri bat genero problematikari buruz?

Bizitza iraunkortasuna sustatzen duten erakundeak eraikitzea da [REAS Euskadik 2018-2022ko Bizigarri Plan](#)ean hartu duen konpromisoetako bat da. Hori estuki loturik dago REASen eta ekonomia solidarioaren zati batentzat bere jardueraren elementu nagusi bihurtu denarekin: kapitalaren eta irabazien zerbitzura beharrea, bizitzaren zerbitzura dauden ekonomiak sortzearekin edo, beste modu batean esanda, bizitza gure jarduera eta erakundeen erdigunean jartzearekin. Aldaketa hori, nahitaez, emakume nahiz gizonentzat bizigarriak diren erakundeak, egiturak, funtzionatzeko moduak... eraikitzeak datorrela ulertzen dugu; hau da, ikuspegi ez-patriarkaletatik eraikitzen diren eta lanaren erdigunean ekitatea eta denontzako justizia jartzen dituzten erakundeak sortzetik.

Planaren barruan, erakunde txikienek lan horri ekiteko orduan dituzten zailtasunak identifikatu ditugu. Erakunde txikitzat hartzen ditugu 10 pertsona baino gutxiago dituztenak, nahiz eta kopurua ez den alderdi garrantzitsuena. Langile kopuru, baliabide eta denbora gutxi duten erakundeak izan ohi dira, hauskortasun handiagoa dutenak, eta ondorioz, batzuetan, proiektuen jasagarritasun txikiagoa dutenak. REAS Euskaditik laguntza eskaera bati erantzun nahi izan diogu honela. Horretarako, talde-lane prozesu bat jarri genuen abian, hainbat saiotan zehar garatu zena, batetik, gure erakundeetan kontzienteki edo oharkabean diharduten eta desberdintasunaren jatorrian dauden genero-dinamikak identifikatzeko, eta bestetik, alderdi horietan lan egiteko, erakunde txikienean errealitatera egokitutako neurriak zehaztuz.

Prozesu horren emaitza da esku artean duzuen dokumentua. Dokumentu bizia da, itxi gabea eta errezeta edo formula magikorik gabea, baina baliagarria izan nahi duena lan hau hasi duten edo hasi nahi duten

erakundeentzat. Gonbidapen bat da, bai ekintzarako baita gure erakundeak bizigarri egiteko oinarritzotzat jotzen ditugun gaiak lantzeko. Galdera berriak eragin nahi ditu, horrela, ondo egiten duguna aitortzeaz gain, oraindik egiteko daukaguna ere azalera dadin. Horrez gain, galdera horien erantzunen bila joatean, ezin dugu ahaztu, eguneroko lana eta momentuko larrialdiei erantzun behar diegun arren, beste identitate eta egiteko modu batzuetatik eraikitako erakundeak izan nahi dugula.

“Tamaina garrantzitsua delako erakunde bizigarriak eraikitzeko garaian” izena eman diogun prozesu honetan pertsona askok hartu dute parte, eta haien maitasunik eta dedikaziorik gabe ezin izango genuen burutu.

Eskerrik asko REAS Euskadiren barnean dauden erakunde txikiak lagunei, beren arazo, ardura eta kezkek eskuzabaltasun handiz partekatzeagatik, bai eta gariaren eta lastoaren arteko bereizketa egiten saiatzen ziren eztabaida zailtan parte hartzeagatik ere.

Eskerrak eman nahi dizkiegu, halaber, erabat argi eduki ez arren, ausardia eta sormen handiz, erakunde bizigarrietaranzko eraldaketarako tresnak diseinatu eta praktikan jarri dituzten erakundeek, teoria gorpuzteagatik. Mugarik Gaberi, Ikusezinean bidaiatzen prozesuaren bidez ikasi dugun guztiagatik eta hemen aurkezten dizuegun proposamena elikatu duen bilketa-lan itzelagatik.

Mila esker prozesua dinamizatu eta zaindu duen taldeari, mundu mailako pandemia baten erdian eta ziurgabetasun eta aurkikuntzen artean, dokumentu honetara heldu arteko lana bildu, ordenatu, eztabaidatu eta adostegatik: [Colectiva XXK](#)-ko Silvia Piris, [equipare](#)-ko Eva Sáenz de Ugarte, [Colaborabora](#)-ko Txelu Balboa eta [REAS Euskadiko](#) genero erreferentea den Zaloe Pérez.

Bide-orria: irakurketarako zenbait jarraibide

Gauza asko gainbegira eta eralda ditzakegu gure erakundeetan. Genero ekitatearen aldeko antolaketa-aldaketako prozesuei buruz ari garenean, proposatzen duguna da begirada hori goitik beherakoa eta maila askotakoa izatea. Izan ere, gure funtzionatzeko, egoteko eta izateko moduan egiten ditugun aldaketek zuzeneko elkarrenergina izango dute. Dena dago lotuta, eta horrek konplexutasuna handitzen duela dirudi, baina beste ezeren gainetik, aukera bat eskaintzen du. Gure erakundeetan generoaren eta feminismoaren ikuspegitik egindako eraldaketek emakumeen egoera hobetzea dakarte, baina ez hori bakarrik; guztientzat bizigarriagoak diren erakundeak lortzen dituzte.

Eraldaketa feministarako estrategikoak eta bereziki egokiak iruditzen zaizkigun lau esparru/gai hartu ditugu dokumentu honen ardatz gisa: bizitza pribatuaren eta lan-bizitzaren arteko lotura; lan- eta funtzionamendu-ereduak; botere-harremanak; eta indarkeria matxistak.

Ardatz horiek laburki definitzeaz gain, gure erakundeetan bizi ditzakegun egoeren adibideak eskaini ditugu. Horretarako, gure egunerokoan oinarritzen saiatu gara, arreta gunea arazo zehatzetan jarriz eta prozesu honetan zehar jaso ditugun bizipenen kontakizunak edo geure "larruan" bizi izandakoak komatxo arteko esaldien bidez irudikatuz. Ez daude egoera posible guztiak (horretarako argitalpen asko beharko lirake), eta gure helburua ez da egoera guztietan zeuen burua ikustea, baina zeuen buruei galdera berriak egitera eta arakatzera bultzatu nahi zaituztegu, ea ustekabeko gauzak agertzen diren.

Dokumentu honetako kapituluaren barnean Zer egin dezakegu? atala aurkituko duzue. Bertan arazoei aurre egiteko zenbait gomendio, neurri eta ekintza biltzen ditugu. Neurriei dagokienez, interesgarria iruditu zaigu ohar batzuk gehitzea, zer aurkituko duzuen hobeto ulertzeko. Arazoak identifikatzeko ez ezik, bidea egiteko baliagarriak izan daitezkeen neurriak biltzen ere saiatu gara. Beti eskatu ohi da jarraibide zehatzak ematea, egoerak gainezka egin dezakeelako eta, hori gertatuz gero, orientazioa behar izaten dugulako. Gero eta gida gehiago

daude horretarako, eta jarraibideak hainbat ikuspuntutatik jorratzen dira haietan. Gure kasuan, garrantzitsua iruditu zaigu honako puntu hauek azpimarratzea:

•Neurriak ez dira dokumentu honen helbururik behinena.

Helburua ez da neurriak formula magikoak balira bezala erabiltzea. Gure helburua lagundu dezaketen adibideak partekatzea da.

•Ez daude guztiak. Laburbilduma hau gure ezagutzan eta ikerketan oinarritzen da. Partziala da beraz, eta zeuen erakundeetan erabiltzen ari zireten beste neurri batzuekin, beste erakunde batzuetatik ezagutzen dituzuenekin edo bidean aurrera egin ahala aurkitzen dituzuenekin osa daiteke.

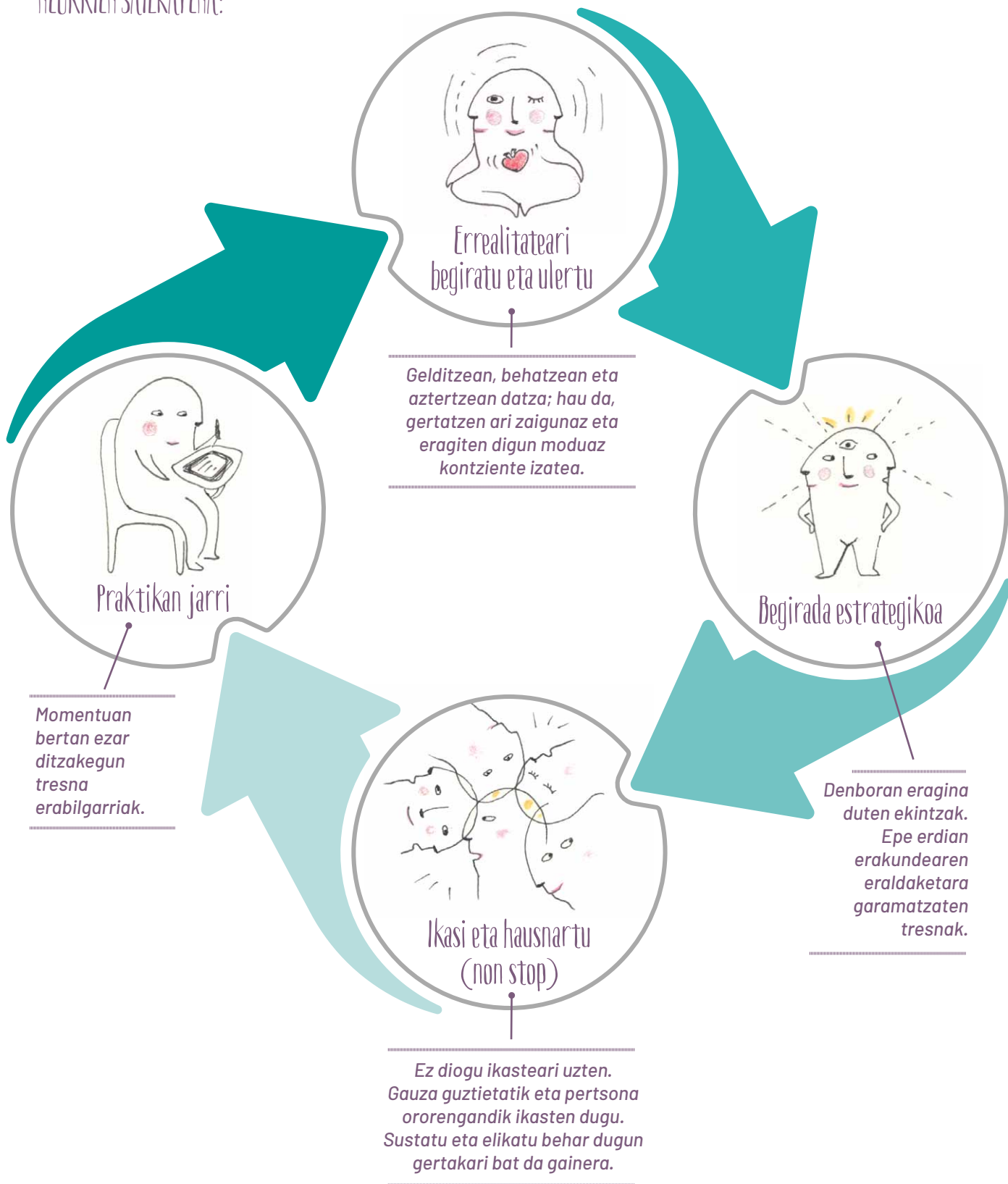
•Neurriei dagokienez, zenbait erakundek eta askotariko kolektiboek garatu dituzte dagoeneko horietako batzuk, eta beste batzuk, aldiz, proposamen gisa agertzen dira. Azken hauen kasuan, nahiz eta ez dugun erreferentziarik aurkitu, esanguratsuak iruditzen zaizkigu erakunde bizigarrien eraikuntzan aurrera egiteko.

•Neurri batzuek arazo baterako baino gehiagorako balio dute. Zenbait neurri alderdi batean baino gehiagotan aurki ditzakezue edo, neurriaren aurkezpenean bertan, hainbat arazori aurre egiteko erabilgarriak izan daitezkeela ikus dezakezue. Alde horretatik, ikuspegi irekia izatea gomendatzen dizuegu.

•Norberaren errealitatera egokitu behar dira. Neurri hauek testuinguru eta egoera jakinetan sortu dira, eta, beraz, baliteke norberaren beharrekin bat ez etortzea. Zoritxarrez edo halabeharrez, ez dago testuinguru eta egoera guztietarako balio duen errezetarik. Hala ere, ikasteko balio diguten praktika onak aurki ditzakegu.

•Izan zaitzte sortzaile proposamen hauetatik haratago. Neurri hauek inspirazio-iturri gisa erabil daitezke gure erakundeetako praktika orokortzaileak alde batera uzteko geure moduak aktibatzeke. Horretarako, saiakuntza/errore asko behar dira, eta arriskatzeko zein probatzeko beharra dago.

NEURRIEN SAILKAPENA:



Multzokatze hau ez dagokio kategorizazio zorrotz eta itxi bati, neurri asko balioaniztunak baitira eta kategoria batean baino gehiagotan sar baitaitezke. Hala ere, kategorizatzearekin batera, aldaketa-prozesuaren ideia azpimarratu nahi genuke. Erakundearen antolaketa sakonki eraldatzeko tresnatzat hartu nahi genituzke neurriok (epe ertain-luzera,

erakundearen kultura aldaketa eragingo duten tresnatzat), baita kasuistika toxikoak egokitzeko elementu gisa ere. Modu sinpleagoan esanda: berehalakotasun pragmatikoan, gauza batzuk egiteari utzi nahi diogu, gune bizigarriak sortzeko, baina ideologia sistemikoan, pertsona gisa geure burua eraldatu nahi dugu, gu geu bizigarri bihurtzeko.

EDUKIEN EGITURA:

ALDERDIAK



Erakundeetan indar handiz identifikatzen ditugun genero-arazoan alderdi-gune-funtzionatzeko moduak.

- Bizitza pribatuaren eta lan-bizitzaren arteko lotura.
- Lan- eta funtzionamendu-ereduak.
- Botere harremanak.
- Indarkeria matxista.

ARRETA GUNEAK



Alderdi bakoitzak arreta berezia eskaini nahi diegun hainbat arreta gune dauzka.

Esan genezake arreta gune bakoitza azpi-alderdi bat edo alderdi baten zehaztasun bat dela.



ARAZOAK

Arreta gune bakoitzarekin zerikusia daukaten arazoak zerrendatu ditugu.

Arazoetako batzuek beste arreta gune batzuekin ere erlazioa daukate, baita beste alderdi batzuekin ere. Dena den, arreta gune bakar batekin lotzea erabaki dugu loturarik handiena horrekin duela ulertzen dugulako.

Gainera, arazoak gaika antolatu ditugu.

Dirudiena baino askoz intuitiboagoa da. Probatu ahala ikusiko duzue.



ZER EGIN DEZAKEGU?

Neurriek hainbat arazo (eta arreta gune, baita hainbat alderdi ere) hartzen dituzte aintzat aldi berean.

Horrexegatik ez dugu egin arreta gunearen arabera bereizketarik (bai, ordea, alderdiaren arabera.)

Eragiten dioten dimentsioaren arabera sailkatu ditugu:

- Errealitateari begiratu eta ulertu.
- Begirada estrategikoa.
- Ikasi eta hausnartu (non stop).
- Praktikan jarri.

Nondik hasiko gara?: glosario laburra

Puntu honetan, dokumentuan darabilgun ikuspegia ulertzeko funtsezkoak iruditzen zaizkigun lau kontzepturen gaineko zenbait ideia aurkeztu ditugu. Dokumentuan zehar nabarmenduta azaltzen diren kontzeptu batzuk daude, eta horien definizioak glosarioan aurkituko dituzue. Azken glosario horretan garatuago datozen ondorengo lau ideiak hauek dira argi eduki behar ditugunak:

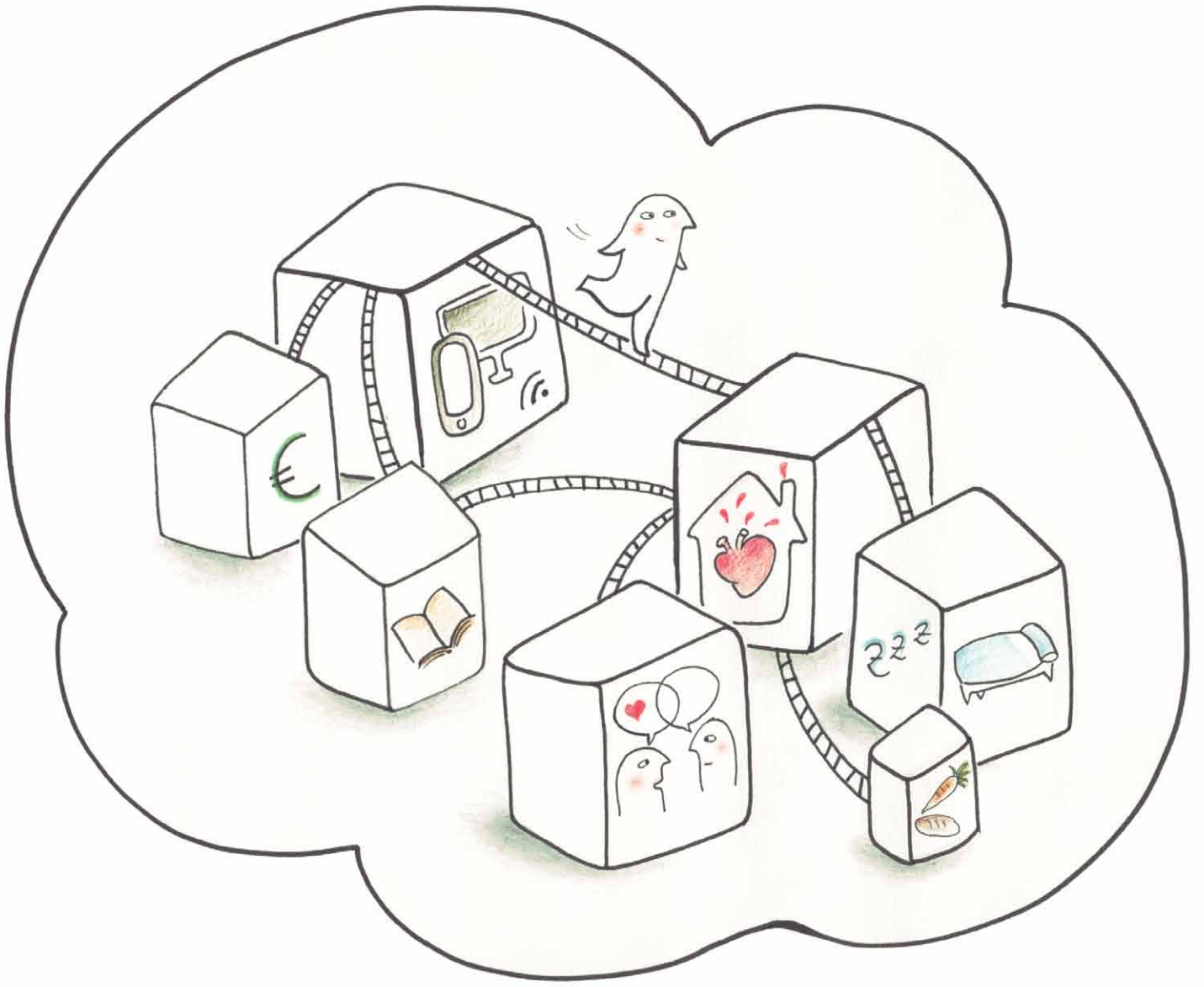
•Genero ekitatearen aldeko antolaketa-aldaketako prozesuak: gure erakundeak eraldatzeko proposamena. Egiteko eta pentsatzeko moduak eraldatzea dakarten erakunde barruko hausnarketa-jarduerak dira, genero-desberdintasunen edozein adierazpide ezabatzeko helburua dutenak.

•Ikuspegi feminista interseksionala: begirada feminismoetatik zabaldu nahi dugu. Zapalkuntza eta pribilegiozko esperientzia berdingabeak sortzen

dituzten generoaren eta beste identitate batzuen arteko gurutzaketak aztertzeke, ulertzeko eta haiei erantzuteke tresna analitiko da.

•Prozesu orokortzaileak: generoa, kategoria monolitiko gisa beharrean, "prozesu eta praktika orokortzaile" gisa ulertzen duen erakunde barneko ikuspegia da. Erakundeen esparruan, lan egiteko modu, praktika eta balio batzuk lehenesten eta legitimatzen diren, eta beste batzuk, berriz, alde batera uzten diren moduari erreparatzea dakar.

•Erakunde bizigarriak: REAS Euskadin eraikitzen ari den proposamena da, eta dokumentu honen garapena ere bertan kokatu behar dugu. Ikuspegi ez-patriarkaletatik eraikitako erakundeak dira, egiteko moduak berrikusten eta kritikoki pentsatzen dituztenak, erakundeko pertsona guztien artean ongizate eta ekitate handiagoa lortzeko asmoz.



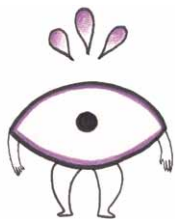
Bizitza pribatuaren eta lan-bizitzaren arteko lotura



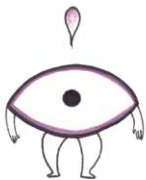
Kokatu gaitzen...

Feminismoaren helburua normaltzat eta naturaltzat jotzen dena zalantzan jartzea da, baita gure antolaketa sozioekonomikoaren sistemari (egungo sistema kapitalista patriarkalari) eusten dioten desberdintasunak argitzea eta guztiontzat bidezkoagoak eta ekitatiboagoak diren alternatibak eraikitzea ere.

Arreta jarri beharko genukeen elementu nagusietako bat **sexu/genero**aren bereizketan oinarritutako bizitzaren, espazioen eta lanaren **banaketa** da. Publiko/pribatu, produktibo/erreproduktibo, arrazoi/emozio... bezalako dikotomiek genero-joera argia dute. Gure pentsaeraren eta antolaketaren oinarrian jarraitzen dute (baita espazio alternatiboagoetan ere), eta enplegua ulertzen dugun modua, bizitzako gainerako dimentsioekin erlazioan



Arreta guneak	Identifikatutako arazoak
Lan arloa eta arlo pertsonala	<ul style="list-style-type: none"> •Lana eta bizitza pertsonala uztartzea emakumeon gauza izaten jarraitzen du •Eskas samar egiten dugu
Zereginen eta arduren banaketa	<ul style="list-style-type: none"> •Arrosa eta urdin kolorez margoturiko erakundeak •Ikusezintasuna eta aitortpen eza: egiten ditugun gauzen hierarkiei eusteko bi bide
Zaintzen eta gatazken kudeaketa	<ul style="list-style-type: none"> •Robotak bezala...hona lan egitera gatoz •Gatazkak: elefantea gelaren erdian



Lehen arreta gunea... Lan arloa eta arlo pertsonala

En Gune honetan aipatu nahi ditugu, logika patriarkaletatik eraiki diren eta bizitzarekin bateraezinak diren lanpostuak; lan-bizitza eta bizitza pertsonala bateragarri egiteko saiakerak; baita, txanpiñoi langileentzat egindako enplegu modeloan beste gauza garrantzitsu guztiak (zainketak, militantzia, aisialdia, etab.) sartzeko saiakerak. Ikusiko dugunez, badago zertaz hitz egin gure erakundeetan.

Nola daramagu askotan uztarrezina dirudiena "uztartzearen" kontua?

Lana eta bizitza pertsonala uztartzeak emakumeon gauza izaten jarraitzen du

Emakumeek euren familiak zaintzen jarrai dezaten

Zaharkitua eta aspaldikoa dirudien arren, emakumeak izan ohi dira lana eta bizitza pertsonala uztartzeko neurriak eskatzera jotzen dutenak, eta familia zaintzeko egiten dute. Hortaz, ikus dezakegu oinordetzan hartu ditugula genero-estereotipoetan oinarritutako uztarketa-neurri familista eta heteropatriarkalak: "normalizat" hartzen da emakumeek lana eta bizitza pertsonala uztartzeko neurriak hartzea familia zaintzeko.

Non daude gizon erantzunkideak?

Jakin badakigun arren badirela zaintzaz arduratzen diren gizon batzuk eta azken urteotan aldaketa batzuk

egon direla, oraindik lan asko dago egiteko. Gure erakundeetan neurriak hartu behar ditugu, gizezko lankideek bizitza zaintzeko erantzukizuna hartzea sustatzeko.

Eskubideak beharrean pribilegioak ikusten ditugunean

Hartutako neurriak ulertzen ez direnean eta erakundeko edonor haietaz jabetu daitekeenean (erabili alaez erabili), edota bizitzako behar eta errealitateei dagokienez erakundea osatzen dutenen arteko aniztasuna garbi jasotzen ez dutenean, gatazkak sor daitezke langileen artean. Halakoetan, neurriak, eskubide beharrean, pribilegio gisa ikustera hel gaitezke: "zergatik ahal du berak eta nik ez?".

Eskas samar egiten dugu

Gauzak ez dira horrela egin izan

Emakumeak izan ohi dira etxetik lan egitea edo ordutegiak murrizten eta doitzen saiatzea bezalako neurriak proposatu eta erabili ohi dituztenak. Baina erakundeetan zaila izaten da neurri horiek begi onez ikustea, "gauzak ez baitira horrela egin izan", "ez baitu funtzionatuko".

Beranduago behar bada

Batzuetan, modu arbitrarioan ukatzen dira eskubidez ditugun neurriak, baita gure erakundeetan hitzartutakoak ere, azalpenik eman gabe gainera. "Ez da eszedentzia hartzeko une egokia".

Dena zalantzan jarri beharra

Batzuetan, mespretxuzko iruzkinak jaso daitezke haurdunaldiari, bajei, eszedentziei edo lan-bizitza eta bizitza pertsonala uztartzearekin loturiko beste neurri

batzuei buruz: "Uste nuen ama baino zerbait gehiago izan nahi zenuela". Horrez gain, zalantzan jar daiteke familiaren zaintzarekin zerikusirik ez duten bizitzaren beste alderdi batzuk eta lan-bizitza uztartzeko neurrien zilegitasuna: "nire lanaldia murriztu nahi dut dantzan egitera joateko" eta/edo "familiakoak ez diren beste pertsona batzuk zaintzeko", "lagunen artean elkar zaintzeko".

Baietz diogu, ahopean...

Bajak eta bestelako baimenak onartzen dira, ez dagoelako beste aukerarik, baina baimen horiek erakundean duten eraginari buruz hitz egiten da korridoreetan, eta zeharbidez, hartu dituztenak "errudun" egiten dira. Adibidez, gaixotasunagatiko edota lesio bajek erakundearen iraunkortasunean duten eragina: "Zu bajan eta gu fardela gure gain hartzen".

Ni gabe, itsasontzia hondoratu egingo da

“Ezinbestekoak” gara (edo hala sentitzen gara), ezin dugu huts egin (erakunde txikiak dauzkagu eta “giza baliabide” gutxi, geuk sortutako lanak dira, eta zaila egiten zaigu lanaren eta bizitzaren gainerako alderdien arteko mugak zehaztea). Beraz, erakundeentzat ez daukagu arazo pertsonalik (edo ezin ditugu eduki). Izatekotan, gure kontuak dira (ospitalea, zaintza, heriotza, istripua...). Hel gaitzeko pentsatzera ezin garela gaixotu ere egin, horrek proiektua arriskuan jartzea ekarriko duelako.

Gora autoesplotazioa

Askotan, esplotatzen gaituen buruzagirik eduki gabe, gu geu izaten gara gorpil zorotik ateratzen ez garenak. Ahal duguna baino gehiago egiten saiatzen gara, egunean zehar egin beharreko zeregin asko zehazten ditugu (betetzeko ezinezkoak zaizkigunak), eta ez dugu lortzen jardunaldian beste elementu pertsonal

eta beharrezko batzuk sartzea. Gaizki gaudenean, ez ditugu errespetatzen geure bajak eta atsedendialdiak. Atsedendialdiak edo oporraldiak arazo-iturri gisa ikusten ditugu: “gainean ez banago gainbehera dator”; “oporrak hartuko ditut astebetez, baina arratsaldeetan lan apur bat egingo dut”.

Material super erresistentez eginda nago

Hasteko, inoiz ezer gertatuko ez balitzagu bezala jokutzen dugu. Zerbait gertatzen denean, gelditzea egokitzen denean, ezin dugunean bertan egon, lan egin... gure proiektuak kolokan jartzen dira. Barne-antolaketan, ez ditugu kontuan hartzen bajak (gaixotasunagatikoak edo amatasunagatikoak), ez funtzionatzeko moduan, ezta jasangarritasunaren proiektzioan/plangintzan. Dena ezin da aurreikusi, baina gure kudeaketa-tresnek kontuan hartu beharko lukete zaugarriak garela.



Bigarren arreta gunea... zereginen eta arduren banaketa

Gezurra badirudi ere, oraindik uste dugu (eta gure praktiken bidez elikatzen dugu) zeregin batzuk berezkoagoak zaizkiela emakumeei eta beste batzuk, aldiz, gizonenei. Bereizketa horrek generoaren arabera banaketa eta itxaropen gutxi-asko esplizituak ekartzeaz gain, batez ere, hierarkia bat dakar, eta, horrekin batera, zeregin batzuk beste batzuk baino ikusgarriagoak izatea, hobeto baloratzea, etab.

Gure erakundeetan autoekin eta panpinekin jolasten jarraitzen dugu?

Arrosa eta urdin kolorez margoturiko erakundeak

Gizonak Martekoak dira, emakumeak Venusekoak

Gure funtzionatzeko moduari begiratzen diogunean, lanaren banaketa sexualari eusten diogula ikusten dugu: nagusiki pertsona berberak egiten dituzten zereginak eta/edo funtzioak daude (genero-marka argi bat erakutsiz). Zeregin automatikoago bat egin behar denean, beharrezkoa den kudeaketa bat, baina ez dena oso ikusgarria, emakumeentzako lana izan ohi da. “Gauza

batzuk berezkoagoak zaizkie emakumeei beste batzuk baino”, “xehetasunen kontuetan hobeto moldatzen zarete”. Banaketa horretan, espazioak, pertsonak eta harremanak zaintzarekin lotutako lanak nagusiki emakumeei egokitzen zaizkie. Lanean ere “emakume-zaintzaile rolaekin jarraitzen dugu”. Emakumeak “intsumiso” ager daitezke, baina, hala ere, haiengandik lan hori egitea espero da. Beraz, batzuek eta besteek egindakoa (eta egitea espero denak) genero-marka du.

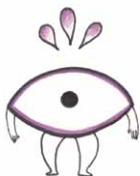
Ikusezintasuna eta aitortpen eza: egiten ditugun gauzen hierarkiei eusteko bi bide

Toallak eta kafe-makina beren kabuz garbitzen dira

Zeregin eta/edo funtzio batzuk ikusezinak dira: horietako asko funtsezkoak dira gauzak aurrera atera daitezzen eta, hala ere, ez ditugu ikusi ere egiten (edo ez ditugu ikusi nahi). "Atea bakarrik irekitzen da", "bulegoko materiala mahai azpian hazten da". Gauza horiek ez dira inoren erantzukizuna, baina,aldi berean, denonak dira: atea irekitzea, paketeak jasotzea, materialak jasotzea, karpetak prestatzea, bidalketak egitea, komuneko toallak garbitzea, kafea egitea... Zeregin horiek pertsona berberei egokitzen zaizkie beti, gehienetan, emakumei, eta horrek eragina izaten du pertsona horien gainerako zereginetan. Ondorioz, erakundeko kide guztien artean erantzunkidetasun maila ezberdinak ematen dira.

Eta saria... langile txanpiñoiarentzat

Balio txikiagoa ematen zaie banakako merezimenduetatik eta arrakasta kapitalistaren (eta patriarkalaren) ideiatik urruntzen diren gaitasun eta trebetasunei; adostasunak sortzeari, elkar laguntzeari, elkartasunari, enpatiari, elkarrekiko mendekotasuna baloratzeari... balio handiagoa ematen zaie lana "kanporantz" egiten dutenei eta agertokian presentzia handiagoa dutenei, erakundeen "sukaldean" daudenei baino (eta barneranzko lanari baino). "Nekazaritza finkako garbiketa-lanak ez ditu inork egiten edo gaizki ikusita daude (gizonez osaturiko taldean). Furgoneta eta komuna Halley kometaren bisitarekin batera garbitzen dira. Garbiketa-lanak zigor moduan ezartzea ere proposatu zen".



Hirugarren arreta gunea... zaintzen eta gatazken kudeaketa

Emozioak lan-eremutik kanpo geratu behar direla dioen ideia patriarkalak, edo beste modu batera esanda, emozioak geuregandik nahi dugunean erauz ditzakegula dioen ideiak, ondoez handiak sortu ditu erakundeetan. Eta horrekin batera, ekarri du giza harreman guztiek berezkoa duten elementu bati, gatazkari, sormenez eta modu konstruktiboan heltzeko gaitasunik ez edukitzea.

Gai horiek "kriptonita" al dira gure erakundeetan?

Robotak bezala...hona lan egitera gatoz

Utz ditzagun emozioak etxean

Alde batetik, emozioak, bizitzako gertakizunak eta sentimenduak erakundeentzako zama izango balira bezala jokatzeko dugu eta, bestetik, lan-eremutik kanpo utz ditzakegun (eta utzi behar ditugun) motxilak balira bezala. Ondorioz, emozioak adierazteko espazioak falta zaizkigu. "Ez naiz eroso sentitzen nire bizitza pertsonala kontatzeko, eta beraz, aurpegi eta energia berarekin iristen naiz egunero, edo, bestela, gorabehera (positiboa nahiz negatiboa) ezkututzen saiatzen naiz. Horrek

emozionalki taldetik urruntzen nau. Lanera nator eta kito". "Neure burua babesteko, ez dut sentimenduez hitz egiten, eta urteetan zehar zoriondu izan naute bileretan, erabaki-hartzeetan eta abarretan, gizonen mailan egoteagatik. Horrexegatik, femeninotzat hartzen diren alderdi horiek guztiak gutxietsi izan ditut".

Ai, emozioak... hemen dira

Emozioak kudeatzeko tresnarik ere ez dugu, eta ez dakigu emozioei modu eraikitzailean aurre egiten

(emozioak adierazteaz haratago). “Zer espazio sortzen ditugu edonork (nahi izanez gero) egoera, une edo bizipen bat adierazteko aukera izan dezan? Erlazio ona duten lankideen artean egiten da, baina antolaketa-mailako zerbaitez ari naiz”. “Denok emakumeak gara eta, batzar batean, krisialdi baten osteko azken esaldia hau izan zen: ‘gizon baten beharra dugu, emozionalegiak gara’”.

Zaintzaren kontu hau, soilik denbora izanez gero

Beti korrika gabiltzanez, ez diogu beharrezko denbora eskaintzen erakundeko pertsonen emozioen eta ongizatearen zaintzari. Ondorioz, taldekideak urrun senti ditzakegu, eta taldekideen artean eztabaidak sortuz gero, zailagoa da konponbidea aurkitzea. Arazo eta tentsio handiagoak sortzeko soroa landatzen dugu horrela. “Produktio larrialdietan, batzarretako ‘kaixo, zer moduz?’ bezalako agurrak ere murriztu edo ezabatu egiten dira, norbera benetan gaizki egon arren”.

Gatazkak: elefantea gelaren erdian

Etxean dena ondo

Hasteko, gatazka asko ez dira ikusi ere egin nahi. Ez ditugu ulertzen gauza natural gisa, hau da, nolnahi ere gertatuko den zerbait bezala, eta kontrakoa erakusten duten ebidentziak daudenean ere, dena ondo dagoela pentsatzen jarraitu nahi izaten dugu. Horri gehitzen badiogu askotan gure erakundeetan adiskidetasun harremanak ditugula edo ondo konpontzen garela gure artean, kontua korapilatu egiten da. “Hemen denok oso ondo konpontzen gara”. “Gizon batzuek, askok edo nahikotxok zailtasunak ditugu beste pertsona batzuen mina agerian jartzen den espazio emozionaletan sartzeko eta horiei eusteko... eta mina adierazten duena emakumea bada, are okerrago... askotan mutur sartze gisa ikusten dugu, harira ez datorren eta helburuetatik urruntzen gaituen mutur sartze moduan”.

Ez dezagun “Pandoraren Kutxa” ireki

Askotan, gatazkak ikusi eta hor daudela jakin arren, alde batera uzten saiatzen gara. Ez gara iristen

gatazka motak aztertzeraz (pertsonalak, kolektiboak, puntualak, historikoak...) eta gatazka horiek gure erakundeetan duten eragina ikustera. Horrek ekaitza askoz indartsuagoa egiten du. “Ez gara gai denboran zehar sortu diren gatazka pertsonalak konpontzeko. Aparkatuta dauzkagu”. “Pertsonen arteko tentsioek proiektuak blokeatu eta prozesuak moteltzen dituzte. ‘Elefante zuria’ dira gelaren erdian”.

Help, I need somebody

Oro har, erakunde gutxik dute gatazkak kudeatzeko (edota erakundeko pertsonak zaintzeko) guneren bat. Ondoeza agerikoagoa denean edo erakundea une kritikoagoan dagoenean, batzuetan kanpoko laguntza behar izaten dugu. Hori bereziki adierazgarria da pertsona gutxiko erakundeetan, laguntza hori are eta beharrezkoagoa izaten baita eta baliabide faltak (zentzu zabalean), motibazioari kalte egiteaz gain, kudeaketa zailtzen baitu.

Ezagutzen duzu zeure burua horietakoren batean?



ALDERDIAK ¿Zer egin dezakegu?



Errealitateari begiratu eta ulertu:

-Gure erakundeko **lan-bizitza eta bizitza pertsonala modu erantzunkidean uztartzeko beharrak eta nahiak ezagutu**. Barruranzko begirada behar dugu, zein puntutan gauden eta norantz jo nahi dugun ebaluatu ahal izateko.

Ariketa hau errazteko, bi tresna eskaintzen ditugu:

- Dokumentu batean bildu erakundeko pertsona bakoitzaren nahiak, beren denborari eta bizitzari dagokienez (bakoitzak urtean zehar egin nahi duena, alegia). Solange Hilbert-ek Mugarik Gabek bultzatutako "Ikusezinean bidaiatzen" prozesuaren barruan grabatutako bideo batean azaltzen du "Nahien egunerokoa" tresna
- REAS Euskadiren **Auditoria Soziala** autoebaluazio- eta plangintza-tresna gisa erabili. Erakundeen erantzunak denon artean partekatu eta berrikusi, ondoren, erantzun horietatik abiatutako erabakiak hartzeko.

-Gure lan-antolaketako **prozesu orokortzaileak identifikatu**. Begirada kritiko eta ausarta mantendu beti "dagoenaren zein egin nahi dugunaren" banaketari dagokionez eta erakundeko zereginak esleitzerakoan hartzen dugun jarrerari dagokionez.

-Gure erakundeko **interdependentzia-prozesuak ikertu, ikusarazi eta balioa eman**. "Pertsonak ez gara beregainak, ez bizitzan ez lanean". Horretaz jakitun garen arren, kontrako logiketan erortzen gara oharkabean. Besteen beharra dugula ikusteko, garrantzitsua da behar hori agerian jartzen den uneak nabarmentzea.



Begirada estrategikoa:

-**Kontziliazio-neurri erantzunkide ez-heteronormatibo eta ez-familistak eduki**. Horretarako guneak sortu. Neurri horiek erakundearen eragina izan dezaten, funtsezkoa da gune formalak eta legitimatuak izatea (kontseiluak, batzar orokorrak...) eta neurriak erakundearen gobernu-dokumentuetan sartzea.

Oso adibide interesgarria dugu Mugarik Gaberen **hitzarmen kolektiboa**, besteak beste, 28.8 artikuluan ezkongabetasun-baimena jasotzen duena.

-Bigarren mailako REAS Euskadi bezalako erakundeetan, funtsezkoa da erakunde txikiaren **iraunkortasunari laguntza ematea**, irtenbide material zehatzak emanaz.

Aukera bat erakunde txikiaren artean erresistentzia-kutxa bat sortzea da, adibidez, epe luzeko baja egoerei aurre egiteko.

-Erakundearen barruko **giroaz arduratu**, gatazken “probentzioaren” ikuspegitik. Gatazken “**probentzia**” eta prebentzioa ez dira gauza bera, izan ere, lehenaren helburua ez da gatazkek saihestea, gatazkei aurre egiten ikastea baizik. Hala, gai jakin horretara bideratutako tresnak eta rolak antola ditzakegu: espazioa eta bilerak zainduz, zaintza hori kontuan hartzen duten funtzionamendu-moduak ezarriz... Oso interesgarria iruditzen zaigu SETEM Euskadi-ren [dokumentu hau](#).



Ikasi eta hausnartu (non stop):

-**Elkar topatu. Topaguneak** erabili edota sortu, besteen gauzak egiteko moduak ezagutzeko, elkar kutsatzeko eta esperimintatzeko. Horrek jakin-mina edukitzea, hurbilekoak izatea eta beste erakundeekin lotura izatea eskatzen du, baita aintzatespenean eta elkarrekikotasunean oinarritutako harremanak ezartzea eta eskuzabaltasunetik eta enpatiatik jardutea ere.

-**Begirada zabaldu.** Taldeko kide garen aldetik, interesatzen zaizkigun eta egin nahiko genituzkeen baina ekiteko gai sentitzen ez garen gaietan **formakuntza jaso**. Taldekideen **gaitasunak indartzen** badira, errazagoa da zereginak trukatzeko logikak praktikan jartzea. Beti egongo da zeregin bakoitza egiteko hobeto prestatuta dagoen pertsona bat, baina edonork edozein zeregin egin badezake, zereginak hobeto banatuko dira eta erakundea erresilienteagoa izango da. Gainera, “normalean egiten ez ditugun gauzak egiten” ikusiko dugu geure burua, eta hori genero-rolak hausteko aukera paregabea izan daiteke.

-**Gune formalak sortu bizi-unea, bizi-esperientziak, behar zehatzak eta abar partekatzeko.** Gune horiek lanaldiaren barruan sartu, antolaketaren alderdi garrantzitsu bat osatzen baitute. Adibidez: ColaBoraBora kooperatibaren **bizi-bilerak**. Mugarik Gabek bultzatutako “Ikusezinean bidaiatzen” prozesuan azaltzen dira “**5 zaindari, 5 momentu, kooperatiba bat**” izenburupean



Praktikan jarri:

-Lan-akordio/-hitzarmenak berrikusi eta eguneratu ikuspegi feministatik eta zaintzaren ikuspegitik: hobekuntzak ezarri, zainketen familia-harremanetatik atera, baimenak birplanteatzea (adibidez ezkontzarena) beste errealitate batzuetara egokitzen diren baimen berriak integratuz, etab.

-Aurrekoarekin batera, **familia nuklear heteropatriarkalaren logikaren tirania saihesteko** tresnak praktikan jarri. Familiaren estereotipo hori gainditu eta aukeren aniztasuna kontuan hartu.

Bi adibide adierazgarri:

- **Agintzari** Gizarte Ekimeneko Kooperatibak proposatutako familia-soziograma. Kideetasuneko, lotura emozionaleko eta/edo sozialeko irizpideen arabera nor zaindu nahi dugun erabakitzeko aukera ematen duen formula berri bat, zaintza-eredu berriak bultzatuz. Pertsona bakoitzak bi zirkulu egiten ditu 5 pertsonekin (bat lehen mailakoa eta bestea bigarren mailakoa), eta kontziliazio-neurriak har ditzake pertsona horiek zaintzeko eta artatzeko.

- Mendeko pertsonak zaintzeko ordaindutako **ordu-poltsa** bat gehitu. IACTA kooperatibako Solange Hilbertek **Mugarik Gabek** bultzatutako “**Ikusezinean bidaiatzen**” prozesurako grabatutako grabatutako **bideo honetan** azaltzen du.

-Funtzioak eta zereginak taldeko kide guztien artean txandakatu (exekutiboak, estrategikoak edo zaintzakoak izan). Errotazio horren arrazoiak askotarikoak dira. Besteak beste, norbanakoaren gogoak, gaitasunak, erronkak, genero-arauak urratzeko nahia, etab. aipa daitezke.

Funtzioen errotazioaren adibide bat “**5 zaindari, 5 momentu, kooperatiba bat**” esperientzia da, ColaBoraBora kooperatibak martxan jarri duen erantzukizunen banaketa-eredua, hain zuzen. Idoia Azkorrek **Mugarik Gabek** bultzatutako “**Ikusezinean bidaiatzen**” prozesurako grabatutako **bideo honetan** azaltzen du.

-Aldian-aldian “Nork egiten du zer?” dinamika egin. Hiru galderaz osatutako ariketa erraz bat da. Galdera sortak agerian jartzen du generoak erakundeko zereginen banaketan duen eragina. Dinamikaren azalpena Ekonomia Solidarioaren Paperak-eko 6. zenbakian aurki daiteke: “**Sortu, zaindu, bizi: praktika feministak ekonomia solidarioko erakundeetan**” (26. or.).

-Zeregin ikusezina **ikusarazi**. Erakundearentzat garrantzitsuak diren dokumentuetan lekua egin: proiektuen memorietan, urteko balantzeetan, bezeroentzako aurrekontuetan, plan operatiboetan, etab. Neurri horren adibide oso grafiko bat **Esnetik kooperatibak** bultzatutako lanak eskaintzen digu: esnekiak ekoizteko beharrezkoak diren etxeko lanorduen gutxi gorabeherako kopurua kontuan hartzen ahalegintzen dira.

-“Gatazketarantz ihes egin”. Lehenago esan dugun bezala, gatazkari probentziotik eta modu proaktiboan erantzutea.

Alderdi horretatik, ondorengo bi elementuak oso erabilgarriak dira:

- **Komunikazio ez bortitza erabili.** Zehazki, lehen pertsonan hitz egitea komeni da: ikusten dut, pentsatzen dut, uste dut, sentitzen dut, behar dut, eskatzen dut.

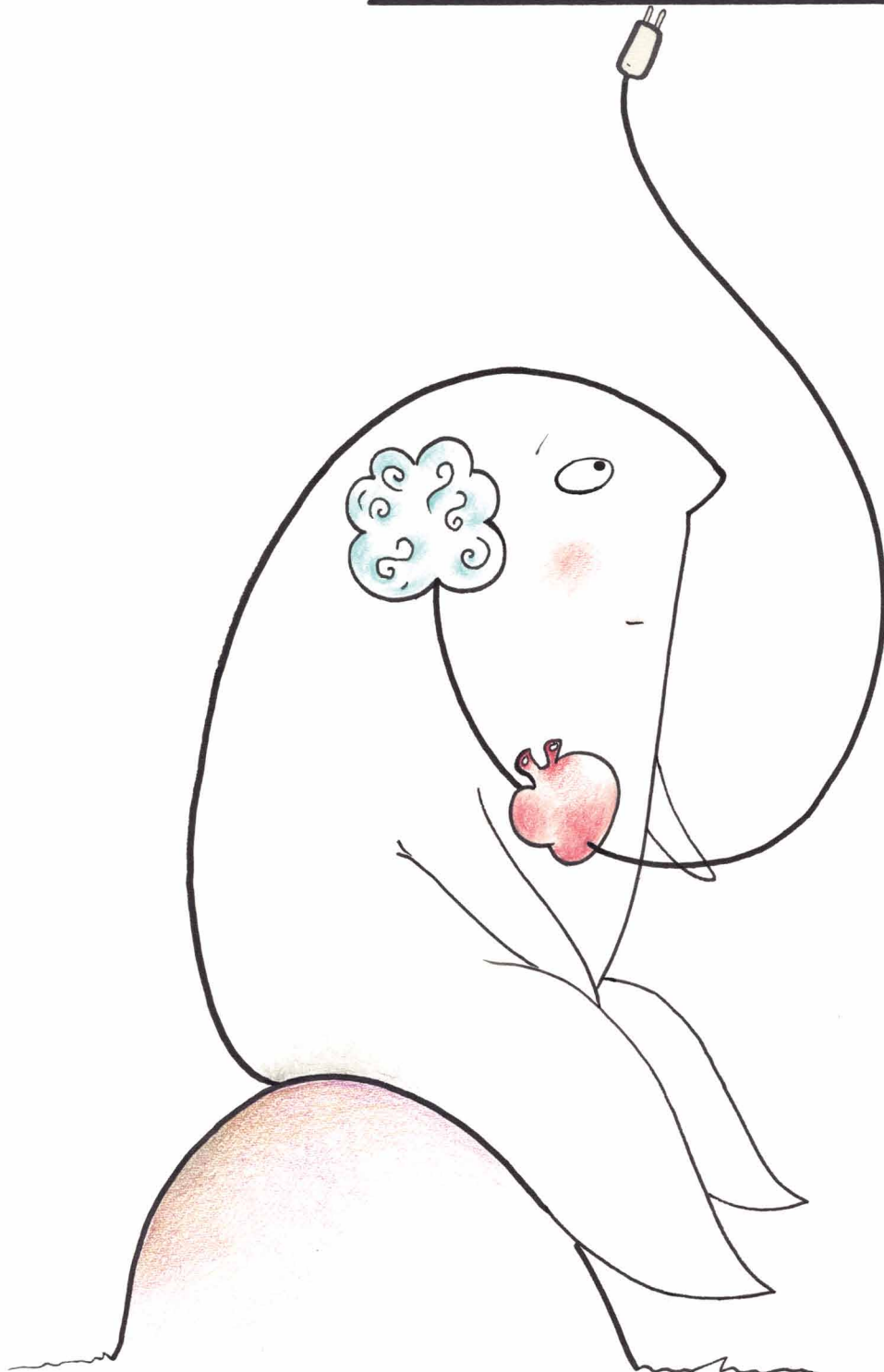
- Gatazkak kudeatzeko **kanpoko laguntza**. Kanpoko bitartekotza neutrala ezinbestekoa da erakundeko pertsonok arreta jar dezagun gatazka bizi/sentitzen dugun moduan, eta gatazkako bitartekari izan ez gaitzen.

Eman zure ideiak!

Lined writing area consisting of horizontal lines for text entry.

Garrantzitsuena

...gutxienekoa

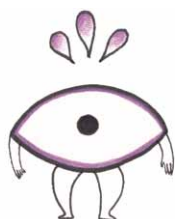


Lan- eta funtzionamendu-ereduak

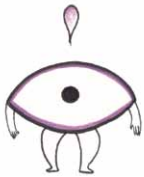


Kokatu gaitzen...

Bizitzaren ikuspegi dikotomiko baten oinordekoak gara. Ikuspegi horrek hierarkia bat ezartzen du bizitzaren alderdien artean (produktiboa/erreproduktiboa, estrategikoa/harremanezkoa, arrazioa/emozioa). Gure erakundeak lan-eredu eta funtzionamendu hierarkikoak jarraituz eraiki dira, sexuaren araberako lanaren banaketan oinarrituta. Eredu horrek, gainera, "homo economicus" eta "militante porrokatua"ren ereduarekin bat ez datozen pertsonen parte-hartzea galarazten du. Erakundeko kide guztien parte-hartze aktiboa sustatzen duten erakundeak nahi ditugun arren, denborak kudeatzeko zailtasunak ditugu, eta "ez naiz heltzen" esaldia behin eta berriro entzuten da gure erakundeetan.



Arreta guneak	Identifikatutako arazoak
Denborak	<ul style="list-style-type: none"> •Has gaitzen hasieratik... nor dago honen guztiaren atzean? •Errementariaren etxean...teoriaren eta praktikaren arteko aldea •"Jaunaren etxea" ez dugu "jaunaren tresnekin" desegingo
Logika produktibistak eta patriarkalak vs prozesuzko eta harremanezko logikak	<ul style="list-style-type: none"> •Nola mozten dugu bakailaoa? Agenda eta espazioa •Egiten duguna antolatu... kate-lanetik haratago •Balioetsi... aintzakotzat hartzen zaituztela sentitzeko



Lehen arreta gunea... denborak

Badirudi "ez naiz heltzen" esaldia behin eta berriro errepikatzen dela gure erakundeetan. Izan ere, denbora, ulertzen dugun eta bizi dugun moduan, kapitalista eta patriarkala da.

Nola lor dezakegu oreka proiektuen eta gure bizitzaren jasangarritasunaren artean? Jar daitezke abian denboraren aldagaia modu jasangarrian sartzen duten ekonomia sozial eta solidario feministako proiektuak?

Has gaitezen hasieratik... nor dago honen guztiaren atzean?

I need a hero

Gure erakundeek, modu gutxi-asko kontzientean, patriarkalak eta androzentrikoak diren egiturak, espazioak, erreferentziazko ereduak... erreproduzitzen dituzte. Gainera, militantzia eta lana askotan batera doaz. Gure erakundeetan aurkitu ohi dugun langile eredu "militante heroiko" izenda dezakeguna da, dena sakrifikatzen duena: "nire proiektuagatik dena ematen dut", "nire proiektu pertsonala da". Gainera, beste kideei

ere sakrifizio bera eskatzen die, erakundeari eskaintzen diogun denborari mugarik ez jartzetik hasita.

Beste kideen denborak

Gutako batzuek, gainera, oinarri soziala duten erakundeak izan nahi dugu, baina zailtasunak ditugu boluntarioen eta langileen denborak eta erritmoak kudeatzerakoan (eta ez dezagun ahaztu boluntario asko emakumeak direla).

Errementariaren etxean... Teoriaren eta praktikaren arteko aldea

Esatetik egitera

Kontraesan bat dugu: bizitza jasangarriari buruz teorizatzen ia-ia adituak gara, baina praktika txiki samarra dugu. Beste ekonomia-mota bat eraiki nahi dugu, baina horretarako beste 100 bizitza beharko genituzkeela sentitzen dugu. Batzuetan, ideien

munduaren eta egunerokoaren artean dagoen distantzia dela eta, motibazioa galdu eta frustrazioa sentitzen dugu (edota errudun sentitu edo gure apustuen inguruko zalantzak sortzen zaizkigu). "Munstroa oso handia da", "Bizitzaren jasangarritasunari buruzko hitzaldia eman dut eta oraindik ez dut jan".

"Jaunaren etxea" ez dugu "jaunaren tresnekin" desegingo! ...

Erabateko malgutasuna, lan egiteko prest 24 orduz, 7 egunez

Badakigu gure proiektuek zer zailtasun dituzten merkatuko logika gogorrenetan irauteko. Hori argi eta

garbi ikusten dugu "lehiakorrak" izateko behar dugun denboran. Produkzio denbora batzuen oinordekoak gara, eta tarifak mantendu nahi izanez gero, oso zaila da denbora horiek murriztea. "11 orduko jardunaldiak,

1/ Audre Lorde idazle afroamerikar feminista, lesbiana eta eskubide zibilen aldeko aktibistaren testu bat hartu dugu erreferentzia moduan, La hermana, la extranjera liburuko "Las herramientas del amor no destruirán la casa del amor". Arrazakeriaren, matxismoaren eta zapalkuntza heterosexuaren kontrako borrokei buruzko bere testurik garrantzitsuenetakoak ditu.

lanaldi zatituak eta ezgaraiko ordutegiak behar ditugu merkatuaren eskaerari erantzun ahal izateko”.

Harri berberarekin estropezu

Gure jardunbidea sakonago aztertzen dugunean, ikusten dugu zailtasunak ditugula sormena erabiliz denborak kudeatzeko beste modu batzuk pentsatzeko. “Gauza bera egiten dugu eta emaitza desberdina espero dugu”. Ez dugu tresna zehatzik (ez momenturik) benetan zenbat lan egiten dugun eta nortzuk egiten dugun jakiteko: “zenbat ordu sartu ditut hilabete honetan? eguna lanean igarotzen dut”, “nire lanaldian besteenetan baino askoz zeregin gehiago egin behar ditut”.

Erlojuaren kontra goaz

Dena egiteko eta presari zein egunerokoari erantzuteko etengabeko borroka ez digu denborarik uzten pentsatzeko, negoziatzeko eta eztabaidatzeko. Gauzak beste modu batean egiteko, denbora behar da. Ez diogu lehentasunik ematen erakundeko kideen artean

ikasteari, eta horrek sektorizazioa, hierarkizazioa eta isolamendua areagotzen ditu... “denok ezin gara denean egon”, “biltzea denbora galtzea da”, “heriotzaren korridorean gaude, beti bezala, zerbait konpontzeko larritasunez”.

Gure denboraren jabe

Gure proiektuak askotan prekarioak izaten dira. Hala ere, pentsatu nahiko genuke alde honetan egoteak beste ongizate mota bat ematen digula. Adibidez, kalitateko denbora autogestionatzeko eta izateko aukera ematen digula pentsatu nahiko genuke. Halabaina, ikusten duguna da ez dugula denboraren dimentsioa kontuan hartzen “lan onurei” edo gure proiektuetako ongizatea hobetzeko neurriei heltzeko orduan. Eta galdetzen dugu: baldintza ekonomikoak oso onuragarriak izan ez arren, epe jasangarriagoak izaten saia gaitzke gutxienez?



Bigarren arreta gunea... logika produktibistak eta patriarkalak vs prozesuzko eta harremanezko logikak

Logika produktibistek ahalik eta denbora laburrenean, ahalik eta etekin handiena lortzera daramate gizabanakoa. Beste batzuekin batera lan egiteak zalantzan jartzen du eraginkortasuna, eragimena, merezimendua... neurtzeko balio izan duena, eta horiei beste esanahi bat ematen die.

Nola mozten dugu bakailoa? Agenda eta espazioa

Nola mozten dugu bakailoa? Agenda eta espazioa

Gaiak eta gaitxoak

Ikusten dugunez, gai garrantzitsuen eta bigarren mailako gaien artean hierarkia oso desorekatua dago, eta hierarkia horrek irizpide produktibistak, patriarkalak eta bertikalak jarraitzen ditu. Askotan, erakundearentzat funtsezkotzat jotzen diren gaiak lehenesten dira eta, aldiz, erantzuna eskatzen duten eta langileentzat oso garrantzitsuak diren erabakiak ebatzi gabe uzten dira.

Batetik, gure arreta behar duten gai garrantzitsuak daude (bezeroak, proiektuak, proiektzioa) eta, bestetik, “gaitxoak” daude (esate baterako, zaintza eta taldeen kudeaketa): “bezerorik ezean, ez dago proiekturik”.

Denon artean egiten al dugu dena?

Erakunde bakoitzak bere guneak ditu funtzionamendurako: batzarrak, bilkurak, elkarteak, langile/boluntarioentzako guneak... Eta badirudi

zailtasunak ditugula antolaketarako egitura horietan erantzunkidetasunez jokatzeko. Zereginak banatzen dira, baina oraindik zail egiten zaigu rolak txandakatzea. Normalean pertsona gutxi batzuek hartzen dituzte rol jakin batzuk. Hori oso agerikoa izaten da une garrantzitsuetan; adibidez, bileretan: “bilera baterako deia egin duzunez, aurretiko eta ondorengo guztia prestatu behar duzu”, “betikoak hartzen du akta, hitza kudeatzen du, ura jartzen du...”.

Zertara etorri naiz ni hona?

Askotan inertziatz joaten gara lan-eremu kolektiboetara. Espazio bakoitzaren helburuari buruzko argitasuna falta dela ikusten dugu. “Zertara etorri naiz hona? Zer erabakitsera, gehitzera, kontrastatzera...?” Gainera, gutxieneko azalpenak ematen dira zeregin bat agintzerakoan eta egitekoa inoiz heltzen ez den momentu baterako uzten da. Ondorioz, murriztu egiten dira motibazioa eta ekarpenak modu kolektiboan eta bidezkoan (baita generoaren ikuspegitik ere) egiteko aukera erreala.

Generoa benetan iristen den lekuak

Genero-joerak aurki ditzakegu laneko agendaren eta espazioen antolaketan zein banaketan. Esaterako, emakume gutxiagok parte hartzen dute erakundeak kudeatzeko tresnen definizioan eta onarpenean (aurrekontuetan, kudeaketa-planetan...).

Auditoria Sozialak (2019) erakusten duenez, gizonezkoa izanez gero, aukera bikoitza baino gehiago duzu REAS Euskadiko erakundeetako kudeaketa-planen eta aurrekontuen onarpenean parte hartzeko.

Izendatzen ez dena, ez da existitzen

Feminismotik betiaz pimaratu izanda bai esaten duguna bai esateko modua berrikustearen garrantzia. Ikusten dugunez, ordea, oinarrizkoak diruditen gabeziak ditugu: esaterako, gure erakundeetako komunikazioetan eta dokumentuetan oraindik ez da hizkuntza inklusiboa erabiltzen. Gure artean eta lan-eremuetan, hizkera sexista eta ez oso inklusiboa entzun daiteke oraindik.

Egiten duguna antolatu... kate-lanetik haratago

Ongietorri protokolorik gabe

Zailtasunak ditugu heldu berriak gure artean hartzeko, eta are eta zailtasun handiagoak boluntarioen kasuan. Norberaren historia kontatzea, nondik gatozen, nola egiten dugun... elkar zaintzeko eta kolektiboa bultzatzeko funtsezko elementuak dira, ordea. Kide berriei harrera egiteko eta gure proiektuetan sartzeko tresnak (protokoloak, etab.) falta zaizkigu.

Ikusi nahi dugun errealitatearen zati bat baino ez dugu antolatzen

Gure lana antolatzeko planak egiten ditugunean edo jarduerak, proiektuak... pentsatzen ditugunean, ia beti gauza bera ahazten dugu: kalte edo onura ekonomiko gisa neurtu ohi ez dena. Lan plangintzetan ez dira kontuan hartzen zainketen arloko alderdiak: “lekuz aldatzea ez da inoiz sartu urteko plangintzan”. Jarduerak, proiektuak, ekitaldiak eta abar gauzatzean, ez dira kontuan hartzen “erreproduktzioa” rekin zerikusia duten zereginak, “ez dugu kontuan hartzen lan-saio batean dinamika batetik bestera pasatzeko behar den denbora”. Horrela, zeregin hauek ikusezin bihurtzen ditugu eta ez ditugu aintzakotzat hartzen eta, horrez gain, gainkarga eta errealitateari erantzuten ez dioten kudeaketa-tresnak sortzen ditugu.

Hazteko bitamina moreak falta zaizkigu

Pertsona eta profesional gisa hazteak funtsezko elementua dirudi erakunde gisa bizitzen jarraitzeko, baina oso gutxitan ipintzen zaio benetako arreta. Beharrak, interesak eta nahiak entzuteko espazioak falta dira. Ondorioz, prestakuntza-planak, etengabeko ikaskuntza sustatzeko tresna (ez bakar) gisa erabil litezkeenak, nahi horiekikoitsuak izateaz gain, eduki eta gogoeta feministarik gabeak dira.

Ebaluatu ikasteko

Ebaluazio hitza, oro har, ez dugu norberarengandik ateratzen den zerbaitekin lotzen, egiten dugunari buruzko kanpoko epaiarekin baizik. Halabaina, ebaluazioa etengabeko ikaskuntzarako tresna gisa ulertzen dugunean, erakundeko pertsona guztien ongizaterako ezinbesteko tresna bilakatzen da. “Jarduera neurtzeko” tresnak edo “talde-ebaluazioak” bezalako erramintak jaso ditugu aurrekoengandik, eta horrelako tresnekin zaila da bai ikuspegi feminista sartzea, baita ongizatea, zoriona edo desioak bezalako alderdiak kontuan hartzea, modu integralean eta erakundeetan bizi ditugun askotariko esperientziak aintzat hartuz.

Goazen festara

Gure erakundeetan, epeen, zailtasunen, prekarietatearen eta abarren kontra aritzen gara eta, askotan, ez da ospakizunetarako tarterik egoten: "gauzak ondo egitea normalizat jotzen da eta, beraz, badirudi egindako

esfortzua minimoa baino ez dela izaten", "proiektu batetik bestera igarotzen gara, lortutakoa balioetsi eta itxierarik eman gabe". Horrez gain, zaila egiten zaigu taldeetako harreman pertsonalak indartzeko denontzako leku informalak sortzea.

Balioetsi... aintzakotzat hartzen zaituztela sentitzeko

Esan zer balioesten duzun...

Balioespenak, eta ez soilik ekonomikoak (baina baita horrek ere), diskurtsotik haratago, erakundeak benetan baloratzen duena defini dezake. Uste dugu gure erakundeek balioesten dutenak oraindik joera **androzentriko** nabariak dituela: lorpen pertsonalak lehenesten dira, lankidetzan egindako lorpenen kaltetan. Ez gara jabetzen gauzak bakarrik egitea zaila bada, taldean egiteak ahalegin handiagoa eskatzen duela. Gainera, ikusten dugunez, ez zaie balio bera ematen taldeko pertsona guztien ekarpenei, eta askotan emakumeek betetzen dituzten postu "administratiboagoetako" ekarpenak izaten dira kontuan hartzen ez direnak.

Beti egoten da gizon bat "plus" baten atzean

Diruaz eta soldatetako plusez edo osagarriez hitz egiten dugunean, ikusten dugu azterketa sakona egin behar dugula genero ikuspegitik. "Antzinatasuna", "prestatasuna", "erantzukizunak hartzeko gaitasuna",

"ordezkagaitasuna"... bezalako ideiak generoarekin estuki loturik daude, definizio bertatik hasi eta plus horiek nagusiki jasotzen dituztenetaraino. "Nork egiten zion afaria Adam Smithi?"².

Prekarietatea gauza jakintzat jotzen denean

Badakigu izaera sozialeko erakundeetan egoteak gauzak beste modu batera egiteko nahia adierazten duela, eta horrek konpromiso-maila handia eskatzen du. Baina, era berean, batzuetan desoreka handiak ikusten ditugu erakundearen jasangarritasunaren eta kide bakoitzaren bizitzaren jasangarritasunaren artean, lehenengoari ematen baitzaio lehentasuna. "Ahal denean kobratzen da" edo "urtebetez utzi beharko nioke lan egiteari aparteko ordu guztiak berreskuratzeko" bezalako egoerak ez lirateke gure erakundeen egunerokoa izan beharko eta ez genituzke jakintzat eman beharko. Gainera, genero ikuspegitik aztertu behar dugu nork hartzen dituen errazago lan murrizketak eta, beraz, nork bihurtzen duen are prekarioagoa bere bizi-egoera.

Ézagutzen duzu zeure burua horietakoren batean?

Zein da zure esperientzia?

2/ Katrine Marçal-en Det enda kōnet (gaztelera, ¿Quién le hacía la cena a Adan Smith?) liburua ekonomiaren historiari eta pentsamendu ekonomikoari buruzko analisia da. Bertan, ikuspegi feministatik egindako analisiaren bidez, "homo economicus"aren mitoaren kontra egiten du.



ALDERDIAK ¿Zer egin dezakegu?



Begirada estrategikoa:

-Gure proiektuak beren osotasunean ulertzeko. Proiektuko kideen bizi-uneak kontuan hartzen dituzten tresna espezifikoak erabil ditzakegu proiektuarekiko konpromisoak ezartzerakoan. Tresna horiek, besteak beste, egoera pertsonalak agerian uzteko, proiektua nola dagoen jakiteko eta zeri aurre egin beharko diogun ebaluatzeko balioko digute. Joxemi Zumalabek parte-hartze militantea ikuspegi oso batetik azaltzeko (proiektua, taldea, pertsona) erabiltzen duen eskema har dezakegu erreferentzia gisa neurri hori ulertzeko: “**triangeluaren edo parte hartzeko zirkuluaren**” eskema.

-Denborak. Garrantzitsua da, halaber, “denboren” aldagaia gure lan-akordioetan sartzea (hitzarmenetan, estatutuetan, kontziliazio-neurrietan, etab.). Kudeaketa-tresna horietan kontuan hartu beharko genituzke, besteak beste, denbora exekutiboa, denbora pertsonala, prestakuntza denbora eta zainketa denbora.

-Gure hitzarmenak berraztertu. Esaterako, lan-hitzarmenak genero ikuspegitik aldi berean behin berrikusi behar dira, eta, bereziki, soldaten osagarrien bidez aitortzen diren merezimenduak. Nolako gauzak baloratzen eta balioesten ditugu? Nola zehaztu ditzakegu elementu horiek ekitate handiagoz?

-Lankidetzan aritu. Proiektuak **lankidetzako prozesu eta logiketatik** pentsatu eta definitu. Pertsonak ez gara uharte independenteak, elkarren mendekoak gara. Errealitate hori erakunde bereko pertsonen artean ere horrela da, baita erakunde baten eta besteen artean ere.



Praktikan jarri:

-Zenbatu. Lanorduak zenbatu, zertan erabiltzen ditugun bereiziz. Denboraren eta denbora horren erabileraren ezagutza edukitzea funtsezkoa da orduak zer motatako kontuei eskaintzen dizkiegun jakiteko. Gainera, aurrez pentsatutako ideiak gaindituz, lan-denborak doitzeko eta erabaki estrategiko eta politikoak hartzeko datuak ematen dizkigu. Erakundearen lanak berarekin dakartzan lan guztiak zenbatuko dira, bai produkziokoak, bai erreprodukziokoak, baita denei eragiten dieten dedikazio denborak ere (proiektuak gauzatzea, proiektuak hautatzea, proposamenak egitea, lan komertziala, zainketak eta autozainketak, denona dena kudeatzea...).

Hainbat **tresna espezifiko** daude gure proiektuetan emandako orduak neurtzeko. Sofistikatuenetatik eta/edo ordaintzekoetatik hasi (proiektuak kudeatzeko on-line aplikazioak) eta errazenetara eta/edo doakoetara arte (gutxieneko programazioa duten Excel motako datu-baseak).

-Balorazioa egin. Denbora hartu ikusteko nola gauden, akordioak betetzen ditugun, zer zailtasun/aukera topatzen ditugun, nortzuk diren desbideraketa gehien dituztenak, zergatik... eta hobetzeko aukera emango diguten aldaketak egin.

-Ebaluatu. Taldeen eta pertsonen egoera ebaluatzeko erabiltzen ditugun irizpideak eraldatu, ikuspegi holistikoagoa eta ongizatea, proiektuarekiko lotura eta desioak bezalako elementuak sartzeko. Mugarik Gabek osatutako [El trabajo en equipo no patriarcal](#) (gazteleraz) dokumentuan zenbait hausnarketa partekatzen dira gure erakundeak talde ez-patriarkalen ideiarantz hurbiltzeko berrikusteari eta eraldatzeari buruz.

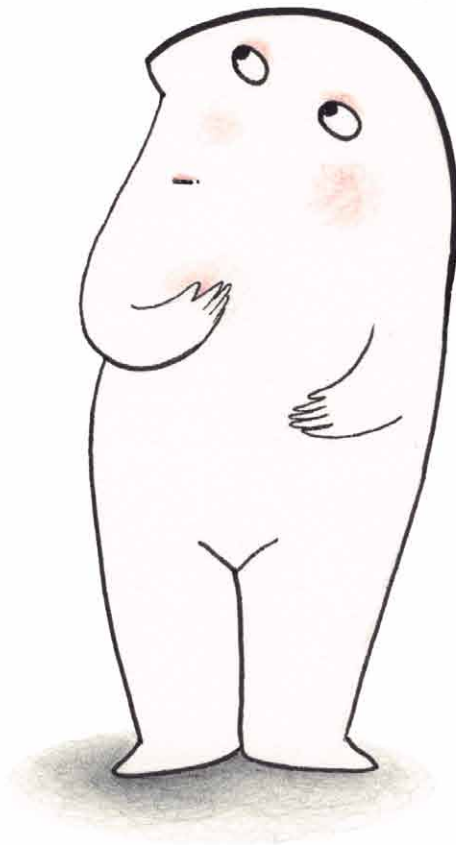
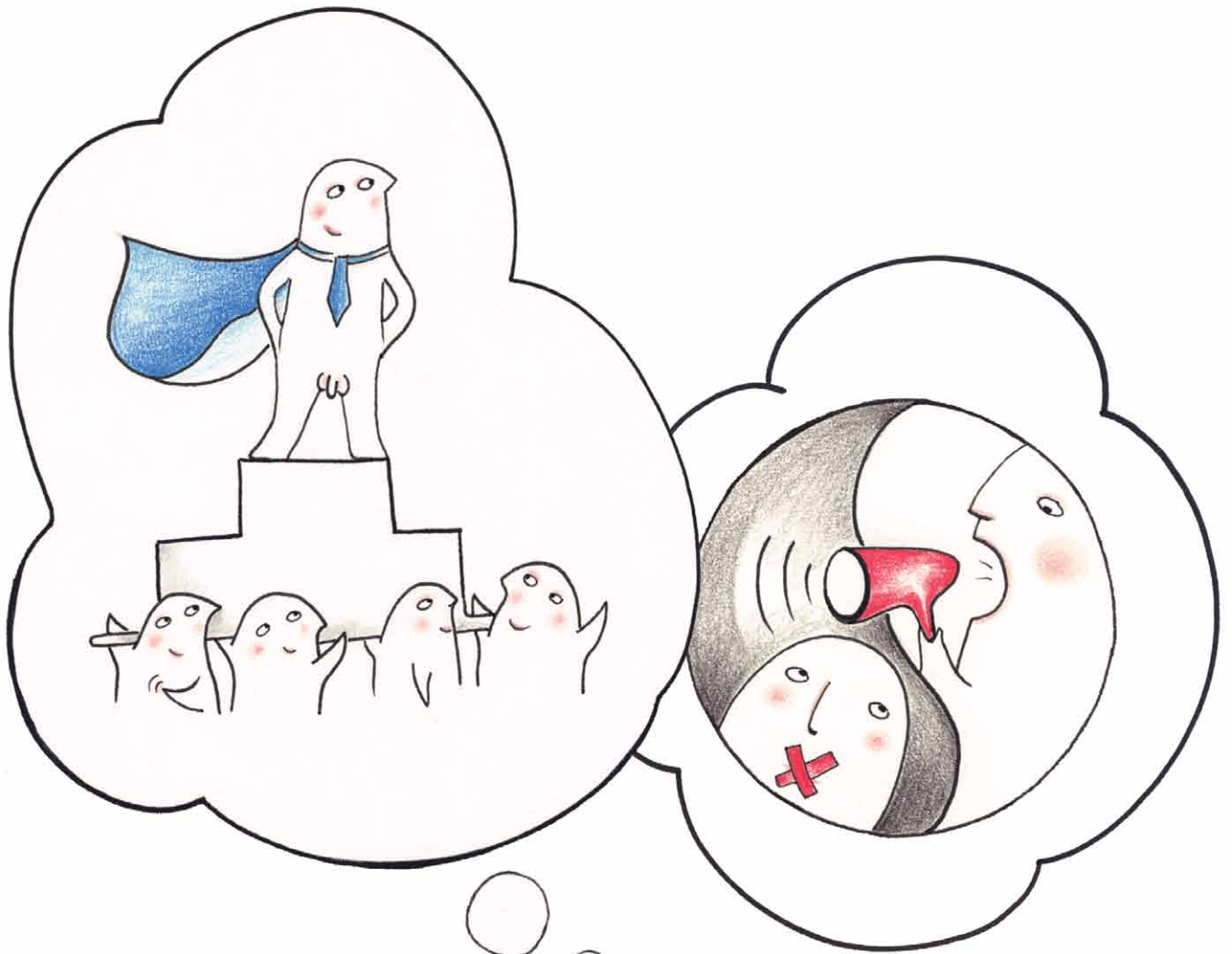
-Azaldu. Erakundearen **funzionamenduak eta lan-akordioak** azaltzen dituzten dokumentuak behar ditugu. Kontsultarako tresna dira, bai lanean ari diren langileentzat baita lanean hasi berri direnentzat. Ondorengo hauei buruz ari gara: harrera-protokoloak, lan-planak, prestakuntza-planak, estatutuak, hitzarmenak, kontziliazio-planak...

-Aisialdiko tarte bat partekatu lanetik kanpo. Gure arteko loturak sendotzeko eta gauzak elkarrekin ospatzeko balioko digu. Tarte horiek lanaldiaren barruan sartzen dira, zaintzarako eta giroa mantentzeko ekintzen barruan.

-Hizkera ez-sexista erabili mikropolitika gisa. Horretarako askotariko hautuak egin daitezke, baina onartu ezin daitekeena hizkera sexista erabiltzea da (izan forman edo izan edukian).

Gida batzuk erreferentzia gisa:

- [Euskara ez sexista](#). Emakunde.
- [El lenguaje inclusivo o la guerra de las mil batallas](#). Pikara Magazine (2020/01/20ko artikulua).
- [Illes Balearseko Unibertsitateko berdintasunerako bulegoak egindako giden zerrenda](#).



Botere harremanak

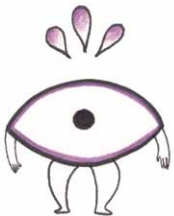


Kokatu gaitzen...

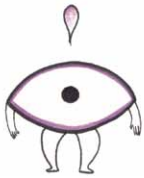
Erakunde inklusibo eta horizontalak sortu nahi ditugu, baina hierarkia zurrunetan eta egitura bertikaletan oinarritu ohi gara. Pertsonen ahalduntzea bultzatu nahi dugu, baita egitura malguen eta erabakitze prozesu demokratikoen sorrera ere, baina, egunerokoan, banakako lorpenetan eta sakrifizio pertsonaletan oinarritutako eredu androzentrikotik erabiltzen dugu boterea.

Gure prozedurek eta gaur egungo lan-sistemek aurreko botere-praktiketara garamatzate; berraktibatu egiten ditugu. Horrexegatik dugu boterearen ikuspegi negatiboa. Boterea gure erakundeetan ulertzeko modua honakoa da: "besteen gainean egiten dena", baztertzalea, nagusitasunetik eta hierarkiaren bidez gauzatzen dena.

Boterearen kontzeptua teoria feministaren erdigunean egon da. Hainbat botere mota identifikatzen ditu teoria feministak, baita boterea gauzatzeko hainbat modu ere, eremu publikoan zein pribatuan, eta, horrela, boterearen ikuspegi sinplistetatik urruntzen da. Feminismoek botere-harremanak zalantzan jartzera eta gure erakundeetako botere-motak identifikatzera gonbidatzen gaituzte, gure eraldatzeko gaitasuna desager ez dadin.



Arreta guneak	Identifikatutako arazoak
Lidergo baztertzaleak	<ul style="list-style-type: none"> • Taldeburu izateko modu bakarra
Irekiak eta demokratikoak ez diren erabaki-hartzeak	<ul style="list-style-type: none"> • Non erabakitzen dugu? Etxea ez dugu prestatu denok sartu eta iritzia eman ahal izateko • Nola hartzen ditugu erabakiak? Beti egin izan den moduan • Noren artean mozten eta jaten dugu pastela?
Parte hartzeko eta harremanak izateko moduak	<ul style="list-style-type: none"> • Eta mansplaining-etik manerrupting-era, ni, badaezpada ere, aurrera! • Genero desberdintasunak mantentzen dituzten inertziak eta pribilegioak galtzeko erresistentziak • Kontuz heroiekin... <i>oharkabea pasa daitekeen jarrera paternalista</i>



Lehen arreta gunea... lidergo baztertzaileak

Gune honetan, modu tradizional patriarkalean eraikitako lidergoak aipatu nahi ditugu, hau da, hierarkian eta lehiakortasunean oinarritutakoak. Oraindik gure erakundeetan aurki ditzakegu lidergo hauek. Inbidualistak eta pertsonalistak, lehiakorrak, zurrinak, oldarkorrak eta menderatzaileak izaten dira, eta bestelako lidergoak bultzatzeko aukera oztopatzen dute: lankidetzakoak, elkarlanean oinarrituak, irudimena darabiltenak eta ekitatiboak.

Lidergo baztertzaileen zein ezaugarri topa ditzakegu oraindik gure erakundeetan?

Taldeburu izateko modu bakarra

Dana emon behar jako maite danari

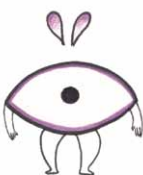
Ez ditugu aintzakotzat hartzen eskema klasikoetan sartzen ez diren lidergo estiloak. Besteak beste, ez ditugu balioesten boterea gauzatzeko sormena erabiltzen duten lidergoak edo lankidetzan eta elkarlanean gehiago oinarritzen direnak. Horien ordez, inertziak mantentzen diren irizpideak jarraituz, lidergo indibidualagoei ematen diegu balioa, pertsona bakarraren gainean erortzen den lidergo motari, alegia. Horrela, gure erakundeetan indibidualismo heroikoaren eredia errepikatzen dugu, "erakundearen alde dena ematen duen gizon edo emakumearen eredia, beti prest dagoenarena eta lanbizitza bere bizitzako beste edozein alderdiren aurretik jartzen duenarena".

"Dena emate" horrek lorpen pertsonalak bakarrik hartzen ditu aintzakotzat, eta balio handiagoa ematen dio

aginteari, lehiakortasunari, kontrolari, eraginkortasunari, objektibotasunari, arrazoiari eta abarri. Estilo horren bidez ez zaie mesederik egiten ez parte-hartzeari eta ez zaintzari.

Kapitaina dagoen tokian ez du agintzen marinelak

(Baliozko) botere bakarra liderren gain dago. Oraindik ere uste dugu liderraren rola dela erakundeak ondo funtzionatzeko eragiten duen bakarra. Gaitasun osagarriak gehitzen dituzten beste rol operatibo batzuk, ostera, alde batera uzten ditugu (zereginen garapena, laguntzaz hartutako erabakietan, ikuspegi osagarriak, azterketa autokritikoa, etab.). Baliorik ematen ez zaienez, erakundeetan diharduten eta funtsezkoak diren beste botere batzuk bazterrean uzten dira, eta hori oztopo bat da erakundeko pertsonen erantzunkidetasunerako.



Bigarren arreta gunea... irekiak eta demokratikoak ez diren erabaki-hartzeak

Erabakiak hartzeko modu bati buruz ari gara, non ireki eta parte-hartzaile gisa formulatzen diren arren, azkenean beti pertsona berberak hartzen dituzten erabakiak. Arrazoiak askotarikoak izan daitezke: gure erakundearen egitura, gauzak egiteko modua, erabakitze-guneetara heltzen diren pertsonak, informazioa ibiltzen den modua, etab.

Adierazi nahi genuke praktika horietako asko ez direla izatez orokortzaileak. Hala ere, ez dituzte gure erakundeak eta haietan egoteko modua zeharkatzen dituen eredu androzentrikoa zalantzan jartzen eta genero-rolen banaketa betikotzen laguntzen dute, baita ondoriozko desberdintasunak ere.

Zer egiten zaigu ezagun?

Non erabakitzen dugu? Etxea ez dugu prestatu denok sartu eta iritzia eman ahal izateko

Ez badu hitz egiten, nahi ez duelako da. Inork ez dio debekutzen

Iruditzen zaigu nahikoa dela "denok berdintasunean hitz egiteko moduko" espazioa izatea. Hau da, ez

ditugu ikusten erabaki-hartzeetan "benetako" parte-hartzea (ekitatiboa, alegia) izateko dauden zailtasunak, eta borondate falta dago zer gertatzen den eta gure prozedurak nola hobetu ditzakegun berrikusteko.

Nola hartzen ditugu erabakiak? Beti egin izan den moduan

Gauzak ez ditugu argi

Gardentasun falta nabari da erabakiak hartzeko prozesuetan, bai espazioari, bai irizpideei eta bai ekintza eratorriak gauzatzeko autonomiari dagokionez: Zer erabakitzen da? Nork erabakitzen du? Zein irizpiderekin? Denok egon behar dugu erabaki guztietan? Erabaki mota bakoitza hartzeko eta onartzeko guneak ditugu? Beste batzuen esku utz ditzakegu erabaki batzuk?

Baina hau dagoeneko argitu genuen...kañak hartzen ari ginela

Elkarrizketa eta espazio informalak erabakiak hartzeko eta informazioa banatzeko bide/gune gisa agertzen zaizkigu. Ohiko praktika honek kanpoan uzten ditu lanaz kanpoko baldintzen eraginez eta/edo norberaren borondatez une informal horietan parte hartzen ez duten pertsonak. Oro har, familiako erantzukizunak dituzten pertsonak izaten dira, (auto)zaintzaz arduratzen direnak, etab. Horrek erakundeetan etengabe lan egitera garamatzen dinamika esklaboan sarrarazten

gaitu: "arrastoa galtzen badut, kanpoan geratuko naiz". "Hirugarren deialdi" bezala ezagutzen diren gune horietan, hitz egiteaz eta informazioa partekatzeaz gain, gauzak erabakitzen dira, baita espazio formaletan hartutako erabakiak desegin ere.

Ez dugu konbentzitu nahi, irabazi egin nahi dugu

Lidergo tradizional maskulinoaren eredua izaten jarraitzen dugunez, erabakiak lehiaketa gisa ikusten ditugu, askotan norbanakoaren egoak bultzatuta, eta horrek taldeko gainerakoengan dituen ondorioak kontuan hartu gabe.

Ezagutzen den txarra hobea

Sormena falta zaigu erabaki-hartze prozesuetan eta, askotan, ezjakintasunagatik eta eraginkortasun- zein efikazia-irizpideei jarraiki, formula "ezagunetara" jotzen dugu, nahiz eta jakin badakigun ez dutela balio ez erabakiak modu horizontalean hartzeko ez eta guztien parte-hartzea kontuan hartzeko.

Noren artean mozten eta jaten dugu pastela?

Askotariko botere motak, baina eragin berbera

Ezkutuko boterea gure erakundeetan jarduten du, adibidez, informazio orokorra pertsona guztiei helarazten zaienean, baina datu batzuk, gutxi batzuen eskuetan bakarrik geratzen direnean: "Hau ez dadila hemendik atera, horrela hobeto kudeatuko dugu". Ezkutuko boterearen beste adibide bat da pertsona batek edo batzuek agendan gaiak sartu edo ateratzeko duten gaitasuna, edo interes partikularren arabera gai batzuen garrantzia edo premia zehazteko gaitasuna;

hala nola, gure jarduna ikuspegi feministarekin berrikusteari ematen diogun garrantzia zehaztekoa.

Ez da ikusten... baina sentitzen da

Botere ikusezina gure erakundeetan antzematen dugu, zerbait edo norbait ikusezin bihurtarazten edotamanipulatzen denean, norberaren interesen arteko gatazka saihesteko. Adibidez, botere ikusezinez dihardugu erabakiak hartzeko espazioetan emakume gehiago ez badago haiek nahi ez dutelako dela sinisten jarraitzen denean, are eta gehiago hori sinestarazteko

diskurtsoa manipulatzeko denean. Botere hau hauteman dezakegu, halaber, gure erakundeetan pertsona batzuei, eta zehazki emakumeei, boterea kentzen zaienean, honelakoak esanez: "hobeto zu ez, ez dakizu zuzena izaten... ez zara ondo moldatzen diruaz hitz egiten".

Kristalezko sabaia eta zoru likatsua

Gure erakundeetan, txikiak izan arren, nolabaiteko bereizketa bertikala antzeman dezakegu, izan ere, ikusten dugu emakumeek aukera gutxiago izaten dutela erabakiak hartzen diren postuetara heltzeko. Horren

azalpena ondorengoa izan daiteke: kasu batzuetan, ko-hautaketa sistema baten bidez edo sare informal baten bidez aukeratzen da erantzukizuneko postura helduko dena, eta sistema horrek ez ditu baloratzen trebetasunak eta gaitasunak objektiboki. Aitzitik, aurrez pentsatutako profil batera egokitzen diren hautagaiak aukeratzen dira: "onenak bakarrik heltzen dira", "interesatzen zaigun militante-, langile- edo lider-ereduaren antzekoak direnak baino ez dira iristen"; "nik bezala egiten duena baino ez da helduko".



Hirugarren arreta gunea... parte hartzeko eta harremanak izateko moduak

Eguneroko keinu txikietan geratzen dira agerian genero-ikuspegitik toxikoenak diren eta gure erakundeen barruan desberdintasuna sortzen duten jardunbideak. Pertsona bakoitzak erakundearen barruan duen mailak eta maila horri lotutako pribilegioen kudeaketak genero-logika heteropatriarkalek zeharkaturiko praktika desegokiekin erantzutera garamatza.

Barneratuta al dugu keinu orokortzaile horiek identifikatzen lagunduko digun begirada kritikoa?

Eta mansplaining-etik mantrerrupting-era, ni, badaezpada ere, aurrera!

Beti ahots berberak entzuteaz eta txanda noiz helduko zain egoteaz aspertuta

Bileretako denboraren erabilerak eta ahotsen errepikapenak genero desoreken berri garbia ematen digute. Bileretako gizonen eta emakumeen hitz hartzeen denboraren kalkulu azkarrak (eta hitz hartze horien edukien izaerak), hausnarketa egitera eta ekintzara eramanez beharko gintuzkeen datu ukaezinak eskaintzen dizkigu. Gure erakundeetan, gizonek parte-hartzea bereganatzeko joera dute, azalpen luzeagoak emanez, emakumeek adierazitakoa errepikatuz, *mansplaininga* eginez, etab.

Utzidazu hitz egiten!

Era berean, emakumeen jarduna etetea ohiko gertakaria da erakundeetan. Bilera batean gizonen eta

emakumeen jarduna zenbat aldiz mozten den zenbatuz gero, konturatuko gara emakumeei gehiagotan kentzen zaiela hitza. Hain ohiko gertakizuna da gure sisteman, ez garela ohartu ere egiten.

Jarrai dezagun gidoia

Parte hartzeko dauzkagun espazioetan, lehentasuna eta balio handiagoa ematen diogu gai bati, tradizionalki gizonari esleitutako ezaugarriak dituen komunikazio-estiloak aurkezten denean. Agintezko estilo batez ari gara, inoiz zalantzarik erakusten ez duen "nagusitasun" estiloaz, ez-emozionala dena eta arreta ekoizpen-estrategian jartzen duena. Aldiz, baztertu egiten ditugu komunikazio-estilo emozionalagoak, enpatikoagoak, adierazkorragoak, intonazio-aldaketak dituztenak eta abar, eta horrelako estilo bat darabilten pertsonen ekarpenak ez zaizkigu begitantzen hain "objektiboak", egokiak edo baliotsuak.

Genero desberdintasunak mantentzen dituzten inertziak eta pribilegioak galtzeko erresistentziak

Ikusten ez diren baina ukitzen diren pribilegioak

Erakunde gisa, ez gara ohartzen maila altuagoko karguak dituzten pertsoneri ematen diegun mesede-tratuaz. Inkontzienteki, amore ematen dugu pribilegioaren aurrean. Adibidez, bulegoan lekurik onena aukeratzera: "bulegoko lekurik onenak, kasualitatez, koordinatzaileentzat/gerenteentzat dira".

Eutsi eta irabazi

Gure pribilegioak galtzearen aurkako erresistentzia mantentzen dugu (bereziki gizonak), eta pribilegioa modu oso sotilean iraunarazten duten ekimenak proposatzen ditugu. Adibidez: ordura arte bulegoko langile batek borondatez egiten zuen zeregin bat banatzeko beharraren aurrean, "eskuoialak garbitzea tokatuko bazait, hobe garbiketa-zerbitzua kontratatzen badugu".

Kontuz heroiekin... oharkabean pasa daitezkeen jarrera paternalista

Emakumeak kristalezko kutxetan

Emakumeenganako jarrera paternalistak mantentzakegu, babesa eta kontrola (gainbegiraketa) zaintzarekin nahasten ditugulako. Paternalismoa ustezko "borondate oneko" sexismoa besterik ez da, eta, beraz, ondorio berberak ditu: emakumezko lankideen

lana eta gaitasuna gutxiestea eta txikiagotzea. "Erakundeko emakumeen ahalduntze-prozesuetan parte hartzen dugun gizonen paternalismoa", "Emakumeak 'kristalezko kutxan' sartzearen eta zaintzaren arteko nahasketa", "Inork behar ez duen paternalismoa edo protekzionismoa".

Ezagutzen duzu zeure burua horietakoren batean?

Zein da zure esperientzia?



ALDERDIAK ¿Zer egin dezakegu?



Errealitateari begiratu eta ulertu :

-Agerian utzi **nork biltzen duen informazioa**. Galdera erraz batzuk egitea lagungarri izango zaigu zeregin honetan: Non gordetzen da informazioa erakundean? Nola banatzen da informazio hori? Edonork eskura dezake? Modu erraz eta argian eskura daiteke? Erantzuna ezezkoa bada, nor arduratzen da informazioa banatzeaz? Komunikazio-mapak egiten saia gaitetzke, informazio-fluxuak ikusteko eta nor eta nola komunikatzen garen agerian uzteko.

-Erakundeko **"kristalezko sabaia" identifikatu**, begi bistakoak nahiz sinbolikoak. Horretarako, langileen baldintza materialak berrikusi eta baldintzen banaketa, generoari dagokionez, ekitatiboa den azter daiteke. Alderdi sinbolikoari dagokionez, gure **antolaketa-kultura**rekin lotutako galdera deserosoak egin daitezke. Adibidez: erakunde honetan, nolakoa da zeregin jakin bat (dela erantzukizun estrategikoa, dela zaintza eta mantentze-lana, dela eraginkortasuna edo ordezkaritza...) egiteko ideala iruditzen zaigun pertsona? Zer jasotzen du bere lanaren truke (ekonomikoki, balioespenari dagokionez...)? Emakumea da? Gizona da? Zergatik?

-**Erabakitze prozesuetako parte-hartzea behatzeko** tresnak erabili. Erabakiak modu inklusiboan, banatuan eta parte-hartzailean hartzeko formulak aurkitu nahi baditugu, gure erakundean erabakiak nola hartzen ditugun aztertu beharko dugu lehendabizi (nork proposatzen duen, non proposatzen duen, nork parte hartzen duen espazio horietan, nork duen horretarako zilegitasuna, zein ahots iruditzen zaizkigun egokiak...). Horretarako **tresna erraz eta praktiko bat** XESen **"Xarxa d'èconomia solidaria"** txantiloia eskaintzen digu. Batzarretako eta laneko edozein bileratako parte-hartzea genero ikuspegitik neurtzeko balio du: zenbat denbora erabiltzen duten gizonak, zenbat emakumeek, nolako ekarpenak egiten dituzten, etab. Erraz aurki dezakezue tresna beren web orrialdean.

-Erakundeko pertsona guztien **maila aztertze**ko **barne-lanketa** egin. Azterketa honen helburua kide bakoitzak erakundean duen maila eta pribilegioak identifikatzea da eta pertsonen arteko desoreka zein desoreka horren genero-joeraz jabetzea. Horrez gain, bere xedea da pribilegio pertsonalak modu osasungarrian erabiltzeko orientatzea/bideratzea erakundeak toki bizigarri bihurtzeko.



Behirada estrategikoa:

-Lidergo partekatuei mesede egiten dieten prozesuak sustatzea, bai barneko lanari baita kanpoko ordezkariari dagokionez. Besteak beste, taldeko partaidetza eta ordezkariak ereduaz ari gara. Honelako ereduak antolakundeari buruzko kontzientzia eta erantzunkidetasuna aktibatzen dute, baita kide izatearen sentimendua ere.

-**Emakumeen ahalduzte prozesuak sustatu**, gaitasunak indartuz, norberaren espazioak edukitzea bultzatuz eta haien gainean lan eginez, aintzatespen prozesuak sustatuz... Horrez gain, **gizonen pribilegioak berrikusteko prozesuak egin** (maskulinitate hegemonikoei buruzko hausnarketa lana). Baliabide interesgarri bat "Nociones comunes"ek bultzatutako Las pollas asustadas: debates sobre la crisis (y reacción) de las masculinidades dominantes ikastaroa da (gaztelaniaz). Ikastaroaren helburua maskulinitate zapaltzaileen krisia ulertzeko eta esku hartzeko tresnak zein gakoak eskaintzea da. **Gizon-zis-hetero**entzat dago pentsatuta bereziki, baina interesa duen edonork parte har dezake.

-**Erabakiak hartzeko prozesuak** zehaztu:

-Abian jarri erabakiak hartzeko protokolo bat. Erabakiak hartzeko espazioak diseinatu: alde aurretik banatu beharrezko informazioa, metodologia jakin bat jarraitu, alde aurretik garatu erabakiak hartzeko arazoak eta ondorioak, etab.

-Erakunde txikienetan bereziki... Eguneroko presa eta larrialdiek ez gaitzabela erabakiak hartzeko prozesuak ikusezin bihurtzera eraman. Gorde dezagun kalitateko denbora horretarako eta, zainketen zein feminismoaren ikuspegitik, gauzak nola egin nahi ditugun zehazteko.

Prozesu txikiak ezar ditzakegu (ez dute idatziak izan beharrik) erabaki horiek nolakoak izatea nahi dugun zehazteko: zer erabakitzen dugun denon artean, zer ez, nor gauden, nola gauden, zer egin dezakegun erabakitzerakoan denok ondo egoteko...

-**Erabakiak hartzeko organoetan parekidetasuna** ezarri. Kuota-sistema: emakumerik gabeko espazioak hutsik utzi (beharrezkoa bada, espazio bakoitzeko parte-hartzaile kopurua murriztu parekidetasunera heldu ahal izateko...)



Ikasi eta hausnartu (non stop):

-Antolaketa egituretan, taldeen koordinazioan, elkarlaneko lidergoetan, pertsonen laguntzan eta abarrear prestakuntza jaso. Prestakuntza hori, talde ikuspegitik, garrantzitsua da antolaketa egituraren garrantzia ulertzeko. Eta norbanakoaren ikuspegitik, une bakoitzean egokitzen zaigun rola eta eginkizuna hobeto betetzeko balioko digu.

Horri buruz ikasten hasteko dokumentu on bat Jo Freeman-en [La tiranía de la falta de estructuras](#) da. Bakarka irakurri eta irakurritakoari buruzko talde-hausnarketa egitera animatzen zaituztegu.

-Gure erakundeen barneko rolen inguruko talde-hausnarketa egin. Taldea begirada analitikoaz aztertu, rolen banaketa txandaka egiteko ahalmena aztertzeke. Zein rol daude talde honetan? Nork du rol bakoitza? Zein rol izaten ditut nik? Nolakoa izango litzateke beste rol batzuk izatea? Zer behar dut beste rol horiek izateko? Haritik tira egiteko, [rolei, funtzioei eta zereginei](#) buruzko erreferentzia batzuk aurki ditzakezue emakumeei zuzendutako ekintzailatza kooperatiborako [Juntas Emprendemos](#) programan.

-Ekintza orokortzaileak identifikatzen ikasi, bereziki, gizonek. Mikromatxismo oso sotil eta hedatuei buruz ari gara, besteak beste, [manterrupting](#), [mansplaining](#) edo [gaslighting](#) delakoei buruz. Ideia bat egiteko: LADaren [Cómo identificar los micromachismos](#) izeneko gida eta [bideo hau](#).

-Komunikazio Ez Bortitza (KEB) praktikatzen eta horretan prestakuntza jasotzen jarraitu. Modu batean edo bestean egiten dugu, baina kostatu egiten zaigu. Praktika eta ezagutza falta zaizkigu orokorrean. Oraindik sarri jokaera pasibo-agresiboak ditugu.



Praktikan jarri:

-“#No_Sin_Mujeres” deritzon ekimenarekin bat egin. Erakundeak, emakumeen presentzia parekidea ez duten ekitaldietan parte ez hartzeko konpromisoa hartzera bultzatzen ditu ekimenak. Interesgarria da konpromiso hori webgunean eta sare sozialetan argitaratzea, bere berri emateko.

Informazio gehiago, [#NO_sin_mujeres](#) adierazpenean.

-Bilerak eta batzarrak ondo egituratu. Asmoei eta mugei dagokienez, errealistak izan, eta landu beharreko puntu bakoitzak beharko duen denbora pentsatu. Horrez gain, une bakoitzean zein kodetan hitz egin behar den jakitea bereziki komenigarria da. Bileretako

denboren izaera aldez aurretik egituratzea ere komeni da (informazioa ematea, iritzia – denok– ematea, eztabaidatzea, proposatzea, erabakiak hartzea...).

-Erabakiak hartzeko beste bide batzuk bilatu. Erabakiak, ongizate indibidual eta kolektibotik hartzen lagunduko duten beste tresna metodologiko batzuk praktikan jarri eta horiekin esperimentatu. Emozioak eta parte-hartzaileen aniztasuna kontuan hartu.

Cala kolektiboak eredu gisa balio digu. Talde honetan erabakiak adostasunez hartzen dira. [Agustín Palomok](#) Ikusezinean Bidaiatzen prozesuko bideo batean azaltzen du.

-Soziokrazian jasotzen den 7 urratseko proposamena erabili. Prozesu horren bidez, iritzi, proposamen, eragozpen eta/edo iruzkin guztiak agerian uzten dira ideia jakin bat denen aurrean adierazi aurretik (talde osoaren artean txandak osatuz). Motela eta intuizioaren kontrakoa dirudien arren, prozesu horrek bermatzen du, batetik, ezein iritzik edo baloraziok ez dituela hurrengoak baldintzatuko edo manipulatu, bestetik, ahots guztiak entzungo direla eta, azkenik, zentzuzko erabakiak hartuko direla denbora larrialdiak alde batera utziz. Wikitoki Elkarteak zabalduko Wikikrazia izeneko [bideo honetan](#) proiektuko partaideek azaltzen dute nola jarri duten abian autokrazia beren erakundeetan.

Nagusiaren eginkizunak txandakatu. Nagusiaren rola pertsona eta proiektu guztien artean txandaka banatzen den eredu bat sortu. Altekio kooperatiban ["Txilintxo pertsonaia"](#) izenaren bidez darabilte, eta Ana Belén Pardo Vaquerok Mugarik Gabek bultzatutako [Ikusezinean bidaiatzen](#) prozesuko [bideo honetan](#) azaltzen du.

-Zereginak banatu eta txandakatu erakundeko pertsonen artean. Bai koordinazio-/ordezkaritza-lanak (kanporako zilegitasuna eta aintzatespena), baita bileretako zaintza eta mantentze lanak (aktak hartzea, espazioak prestatzea, etab.).

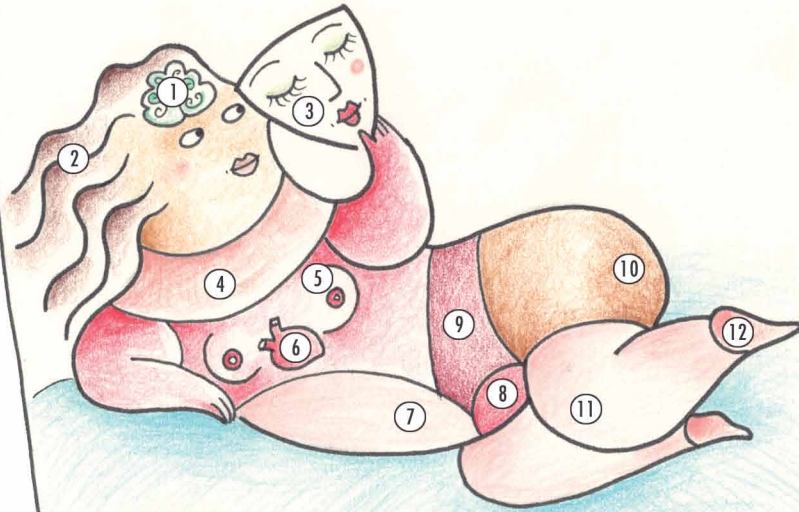
Tresna: **Bilera Bizigarriak: lan-saio AEfektiboetarako tresna.** REAS Euskadiko ekonomia feministarako ekoSolFem taldearen proposamena da. Tresnak bileretarako egitura bat eta hartu beharreko rol batzuk zehazten ditu. #LoRelacional ikerketa taldeak diseinutako eredu batean oinarritzen da. Eredu horrek bileretako [egitura](#) bat zehaztu eta lan-eremu kolektiboetan aurki ditzakegun [rolak](#) eta horien erabilera-protokoloa deskribatzen ditu.

-Lan hitzarmenak aldizka berrikusi. Rolak eta eginkizunen txandakatzek akordio berrikusketa eskatzen du. Baliteke une batean adostutako akordioak momentu batetik aurrera bidezkoak ez izatea. Ez guke jardun beharko 'horrela egin dugu beti lelopean. Ondorengo bi puntuak bere horretan geratu ohi dira, eta desberdintasunak zein desorekak sortzen dituzte:

-soldata osagarriak koordinazioagatik, erabakiak hartzeko postua izateagatik...

-gauzako osagarriak, hala nola, tresna elektronikoak, mugikorren kuoten ordainketa...

ATALAK ETA TRITZIAK EMATEKO ZATIAK:



1. Ez oso arrazoiduna
2. Beti perfektua, inoiz ez laburregia
3. Beti bere lekuan egoten jakitea
4. Begiratzeko lekua
5. Atseden hartzeko, ukitzeko eta baloratzeko espazioa
6. Sentibera gehiegi
7. Hobe, koiperik gabe
8. Asebetetzea eta ugaltzea lortzeko espazioa
9. Heltzeko, hobe estutxo
10. Begiratzeko, heltzeko, komentatzeko, amets egiteko
11. Kontsumitzeko eta pun tuatzeko urdaiazpikoak
12. Fetitxe bihurtzeko



Indarkeria matxistak



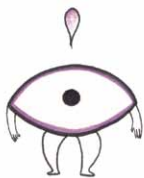
Kokatu gaitezen...

Sistema heteropatriarkalak indarkeria erabiltzen du emakumeak eta ezarritako heteroarauarekin bat ez datozen beste gorputz eta identitateak -genero eta sexualitate eredu normatibotik kanpo dauden lesbiana, homosexual, trans eta genero-eredu tradizionala nabarmen urratzen duten pertsonak- azpiratu eta kontrolatzeko.

Indarkeria matxista fenomeno konplexua da, eta modu askotan adierazten da. Hemen, zuzeneko indarkerian jarriko dugu arreta. Zenbait kasu jazarpen eta eraso sexual gisa erraz hautematen ditugun arren, gehienetan indarkeria matxista oharkabean pasatzen da, eta, ondorioz, pentsa dezakegu gure erakundeetan ez dugula indarkeriarik erabiltzen.

Indarkeria matxistaz jabetzeko eta indarkeria moduak identifikatzeko, beharrezkoa da gure balioak, jarrerak eta praktikak berrikustea. Izan ere, kontuan izan behar dugu, azken finean, gure erakundeetan gizartean aurki ditzakegun dinamikak topa ditzakegula, eta indarkeria matxista (sexu-indarkeria barne) ez dela salbuespena izango.

Arreta guneak	Identifikatutako arazoak
Gutxietsi, mindu eta ziurtasuna zein autonomia murrizten duten matxismoaren agerpenak	<ul style="list-style-type: none"> •Ez dira txiste soilak... matxismoa da •Gorputzei buruzko epaiak eta iritziak •Gutxiespen etengabea eta asmo txarrekoa, helburu bakarrarekin: ziurgabetasuna sortu eta garrantzia kentzea
Izaera sexualeko matxismoaren agerpenak	<ul style="list-style-type: none"> •Ukitzeko eta umiliatzeko eskubidea •Ez, beti da ez •Sexu makina baino gehiago da •Ezikusia egin, ezkutatu eta zalantzan jarri



Lehen arreta gunea... gutxietsi, mintu eta ziurtasuna zein autonomia murrizten duten matxismoaren agerpenak

Gure erakundeetan emakumeei, identitate edota sexualitate desberdineko pertsoneri etengabe balioa kentzen dieten portaerak zein jarrerak agertzen dira, modu esplizituan edo sotilean. Jarrera horiek oso barneratuta ditugun eredu eta balio matxistei erantzuten diete. Batzuetan, konturatu gabe erreproduzitzen ditugu eta, beste batzuetan, nahita. Baina kasu batean zein bestean emaitza bera da. Portaera horien bidez pertsona hauek gutxietsi eta iraintzen dira, etsaitasuna zein segurtasunik eza sortzen dira eta pertsona hauen autoestimua, autonomia eta askatasuna murrizten dira.

Konturatzeko gara adierazpen horiek haiei aurre egin behar dietenentzako etsaitasunezko ingurune ez-segurua bat sortzen dutela?

Ez dira txiste soilak... matxismoa da

Gona hori oso motza da eta ez gara harrizkoak

Emakumezko lankideen itxura fisikoari, janzkerari, makillajeari, orrazkerari eta abarri buruzko txiste eta/edo iruzkin desagokiak egiteko baimena ematen diogu geure buruari, batzuetan etengabe ere bai: "ezpain gorriak! gaur gerra duzu, ezta?", "eskote hori aurrean izanda ezingo dute kontzentratu bileran".

Arroza pasatuko zaizu

Emakumeak txikiagotzeko eta euren balioa gutxitzeko egin ohi diren txiste edota iruzkin sexistak egiteko

baimena ematen diogu geure buruari: "zer gertatzen da? hilerokoa duzu?", "ixilik politago zaude".

Ez zaitetz maritxua izan

Pertsonen sexualitateari edota identitateari buruzko txantxak zein iruzkin desagokiak egiteko baimena ematen diogu geure buruari, baita irain homo-lesbo-transfoboak egiteko ere: "ez zaitetz maritxua izan, hori emakumeen lana da", "a zer marikoikeria, hori erraz egiten da".

Gorputzei buruzko epaiak eta iritziak

Izena daukat

Emakumezko bati zuzentzerakoan, bere izenez deitu beharrean, guapa edo polit hori bezalako esamoldeen bidez deitzeko baimena ematen diogu geure buruari. Ohikoa da, halaber, haurrekin erabiltzen diren eta profesionaltasuna murrizten duten txiki, neskato, neskatxa... bezalako hitzak erabiltzea: "etor dadila administrazioko neskatoa"...

Emakumeek kurbak izan behar dituzte... baina gehiegi ere ez

Emakumeen gorputzez eta gorputz ez-normatiboek bakarrik ematen ditugu iritzi eta epaiak. Hau da, gizon

edota emakume batek izan behar duen itxurarekin bat ez datozen gorputzak epaitzen ditugu. "Ez zaitetz gehiago argaldu. Ez dago ondo ikusia catering-enpresa bateko arduraduna argal egotea". Gorputz ez-normatiboaren artean, **lodifobia** ere kontuan hartu beharrekoa da, adibidez, loditasuna balio profesionalarekin lotzen dugunean. "Argaltzeko borondaterik ez badu, ez du lan egiteko borondaterik izango".

Araua jarraitzen duen irudia eman beharra dago

Gorputz ez-normatiboak zigortzeko baimena ematen diogu geure buruari. Esate baterako, oztopoak jar ditzakegu arauarekin bat ez datozen gorputzek jendeaurrean ordezkatu behar gaituztenean.

Gutxiespen etengabea eta asmo txarrekoa. helburu bakarrarekin: ziurgabetasuna sortu eta garrantzia kentzea

Ez zaitetz urduri jarri!

Emakumeen arazo edo zailtasunak gehiegizko "sentikortasunak" eragindako arazotzat jotzen dira. Hau da, emakumeak bakarrik sentitzen duen arazo emozional gisa ikusten dira, beraz, garrantzia kentzen zaie eta ez dira kontuan hartzen. Batzuetan, emakumeek histeriarako joera dutela dioen asmakizun matxista ere azalera daiteke: "Ez ditu nerbioak kontrolatzen, burutik gaizki dago, histerikoa da", "Izugarrizko pazientzia daukat zurekin".

Tantaz tanta egiten da mina

Emakumeen hitza modu sistematiko eta berariazkoan ez errespetatzeaz ari gara, amaitu arte ez itxarroteaz,

beren gainetik hitz egiteaz haien iritzia gutxiesteko eta parte-hartzea eta eragina murrizteko. "Buru izan nintzen lehen bileran, taldeko gizon/pertsona nagusienak entzute gutxiko jarrera izan zuen, eta bileraren erdian deitu ziotenean, joan egin zen eta ez zen itzuli. Oso txikia eta gauzaeza sentitu nintzen. Egoera hori modu sotilagoan bada ere, errepikatu egin da".

Burdinazko dama

Erantzukizuneko postuak dituzten emakumeak beren gaitasunak zalantzan jarriz zigortzen dira: "egia esan, gizonetzko bat baino okerragoa da; ez dakit nola heldu den postu hori betetzera"; "marisarjenta' halakoa; horrela jarraitzen badu, bakarrik eta ozpinduta bukatuko du".



Bigarren arreta gunea... izaera sexualeko matxismoaren agerpenak

Izaera esplizituki sexuala duten adierazpen matxistak ere aurki ditzakegu gure erakundeetan. Kasurik larrienak emakumeak hertsatu, umiliatu eta menderatzeko helburua duten sexu-portaerak dira. Dena den, portaera arin edo intentsitate txikiagokoak ere azaltzen dira, batzuk nahita eta beste batzuk nahigabe egindakoak. Era batera zein bestera, ordea, emakumea gogaitzen eta iraintzen dute, eta ingurune umiliagarri, beldurgarri eta ez-segurua sortzen dute.

Ikusten dugu izaera sexualeko portaerarik gure erakundeetan?

Ukitzeko eta umiliatzeko eskubidea

Nire gorputza ez da publikoa

Norbanakoaren baimen espliziturik gabe egiten den kontaktu fisiko ez-beharrezkoaz dihardugu; esaterako, bizkarretik hartzeaz, gerritik eusteaz, musu emateaz, etab.

Bulegoko emakume lotsabakoa

Pertsonen bizitza sexuala aztertzen da erakundeetan, balio profesionala zalantzan jarri eta umiliatzeko asmoz. Sexua emakumeei diziplina emateko erabiltzen da:

"Zure nahiak adierazten badituzu, ez duzu errespeturik irabaziko; sexuari buruz idazten edo hitz egiten baduzu edo eskatzen baduzu, gutxiago balio duzu, sexuala besterik ez zara". Eta sexuala izatea, emakumeen kasuan, ezaugarri iraingarria edo beste gaitasun guztiak balio gabetzen dituen ezaugarria da, balio profesionala ere zalantzan jar dezakeena.

Ez, beti da ez

Betiko lerre jarria

Emakumezko lankideak lan-ingurunean nardatzeaz ari gara, dela eremu formaletan dela informaletan, "piropoaren bidez, behin eta berriro saiatuz, txiste eta sexu-iruzkinen bidez, etab."

Darraionarentzat omen da "ehiza"

Ilanorduetatik kanpo elkartzeko proposamenean behin eta berriz ekitea, gonbita dagoeneko ukatu dutenean.

Elkarrekin egon eta elkar ikusteko mezuak bidaltzen jarraitzea etengabe.

Jazarpena eta eraispena

Xantaia egitea, modu sotil edo esplizituagoan, beste pertsonak nahi ez duen hurbiltasuna edo intimitatea lortzeko, pribilegio egoerez baliatuz: "larunbatean geldituko gara eta proiektuari buruz hitz egingo dugu; elkarrekin joango gara jardunaldira eta bueltan garagardo bat hartuko dugu; kafe bat besterik ez da, ezzaitu estuasunean jarriko..."

Sexu makina baino gehiago da

Gizon subjektua eta emakume objektua

Emakumeen gorputzaren irudi sexualizatuak erakustea; esaterako, WhatsApp-en bidez emakume biluzien

argazkiak bidaltzea, emakume biluziak agertzen diren egutegiak edukitzea, etab.

Ezikusia egin-Ezkutatu-Zalantzan jarri

Ostrukaren teknika edo nola garbitu trapu zikinak etxean

Egoeraren konplexutasunaren aurrean, ikus dezakegu erakundearen sexu-jazarpeneko egoerak ikusezin bihurtzeko, ezkutatzeko edota zalantzan jartzeko joera dagoela. Askotan pentsatzen dugu gure erakundeetan ez dela halakorik gertatzen. Uste dugu giza eskubideez arduratzen diren erakundeak garenez, ez dugula horrelako portaerarik topatuko: "ez da horrenbesteko izango, seguru nago gaizki-ulertu bat izan dela", "ez dugu sexu-jazarpenaren prebentziorako eta arretea emateko protokolorik behar", "gure inguruneetan ez

dira horrelako gauzak gertatzen!"... Ekonomia Sozial eta Solidarioko erakundeak, ordea, beste edozein erakunde bezala, gizartearen parte dira, eta, beraz, gure taldeetan ere horrelako egoerak topatzen ditugu.

Indarkeriak ez du generorik

Gaiari buruzko kontzientziazioa eta ezagutza falta zaizkigu, eta ondorioz, indarkeria matxistari buruzko sinesteei/mitoei eusten diegu. Adibidez, indarkeria matxistaren existentzia ukatzen da "bi noranzkotako indarkeria"ren argudioa erabiliz: "emakume batzuek ere indarkeria erabiltzen dute".

*Egoera horietakoren
batean egon al zara?*



ALDERDIAK ¿Zer egin dezakegu?



Errealitateari begiratu eta ulertu:

-Gure bilerak eta harremanetarako beste guneak behatu behar ditugu, gauzak nola egiten ditugun, zer jarrera ditugun eta sexismoa edo matxismoa era batera edo bestera sortzen/erreproduzitzen ditugun ikusteko.

Ariketa hori egiteko bi tresna erabil ditzakegu:

-“**Patriarcalitest**”: Ekologistak Martxan elkarteak garatutako autodiagnostiko feminista da. Test honek modu ironiko eta atseginetan lagunduko digu gure erakundearen ‘patriarkaltasun’ maila identifikatzen, eta hori aldatzeko jarraibide batzuk proposatzen dizkigu (ecologistasenaccion.org).

-Ana Requenaren *Cómo identificar los micromachismos* izeneko gida. Hainbat komunikabidetako kazetaria eta idazlea den egileak zenbait jarduera proposatzen ditu portaera matxistak hautemateko eta portaera horiek gure harreman pertsonal zein kolektiboetan aldatzen laguntzeko.



Begirada estrategikoa:

-Baliabide erabilgarriak eduki behar ditugu jazarpen-egoerei, sexuagatiko mobbing-ari eta abarri aurre egiteko. Gai honetan erabat beregainak eta autodidaktak izaten saiatzeak kalte egin diezaguke. Saia gaitezen, beraz, erakunde adituak, erreferentziazko pertsonak eta lagun gaitzaketenak inguruan edukitzen, haiekin konektatzen eta haien laguntza edukitzen, gauzak kontrastatzeko, galdetzeko eta ikasteko.

-Goian aipaturiko adierazpenak blokeatzen dituzten **“protokoloak” edo jarraibideak prestatu**. Erakundeko kide guztiek parte hartzea eta errealitate zehatzetan oinarritzea komeni da. Hala eginez gero, jarraibideak oso erabilgarriak izango dira sexu-jazarpeneko egoerei aurre egiteko. Sexu-jazarpenaren biktimei arreta emateko eta erreparazioan laguntzeko protokoloak prestatzeaz gain, beharrezkoa iruditzen zaigu arreta eskaintzea horrelako egoeren prebentziorako balio dezaketen elementuei. Adibidez: protokoloak eta sistemak emozioen kudeaketarako, gatazkei aurre egiteko komunikaziorako, negoziatorako, lan giroa hobetzeko, proiektuan modu bateratuan inplikatzeke eta parte hartzeke, etab. Horrek lankidetzaren, negoziazioaren eta gatazken kudeaketa positiboaren kultura garatzen laguntzen du. Horrez gain, elementu horiek jazarpen-egoerei aurrea hartzen lagunduko digute eta horrelako egoerei kasu egiteko eta kudeatzeko jarraibideak garatu eta finkatzeko kultura sortzen lagunduko digute. Gai honi heltzeko bi tresna interesgarri:

-Euskadiko GGKEen Koordinakundeak protokolo bat prestatu du sexuagatik edo sexu-joeragatik gerta daitezkeen sexu-jazarpeneko egoerak prebenitu eta horien aurrean jarduteko (ongdeuskadi.org/eu).

-2018ko abenduan, Euskadiko GGKEen Koordinakundeak, Lankidetzaren Euskal Agentziarekin batera, erakunde barruko jardunaldiak antolatu zituen generoari

buruz. Sexu-jazarpenarekin eta protokoloen garapenarekin lotutako gaiak landu ziren (ongdeuskadi.org).

-Aurreko puntuan azaldutako ildo beretik, bezeroekin eta noizbehinkako lankideekin gerta daitezkeen egoerei aurre egiteko "tresnak" sortzea komeni da. Jazarpena eta harreman toxikoak desaktibatzeke balioko diguten akordioak, protokoloak, jarraibideak eta abar sortu behar ditugu. Puntu hau, gainera, gure erakundearen mugetatik haratago doa, besteak eraldatzeko ardura partekatua baitu.

-Giroa lantzeko proposamenak egin. Lanketa honen bidez, genero-gatazkan eragin eta indarkeriarik onartzen ez duten erakundeak eraiki daitezke. Giroarekin, zaintzarekin eta gatazkan kudeaketarekin zerikusia duten tresnak zuzenean loturik daude eremu honetan egin dezakegun lanarekin. Horren adibide gisa SETEM Euskadik egindako "probentzio" lana aipa dezakegu. Indarkeria matxisten prebentziorako eta identifikaziorako protokolo bat sortu dute, eta bertan lan-giroa, gatazkan kudeaketa eta parte-hartzea lantzeko tresnak eskaintzen dira (setem.org/site/eus/euskadi).



Ikasi eta hausnartu (non stop):

-Erakunde gisa (eta pertsona gisa) **trebatu** indarkeria matxistaren adierazpenak errepikarazten dizkiguten gai guztietan: sexu- eta genero-aniztasuna, mikromatxismoak... Ezagutzak, indarkeria edota egoera toxikoak identifikatzen eta horien arabera jarduten lagunduko digu.

-**Gai hauei buruz hitz egin.** Elkarrizketa konplizeak aktibatu, adibidez, lankideekin kafe solasaldiak eginez, gauza hauek guztiek barruan zer mugiarazten diguten eta zer sentitzen dugun partekatzeko. Horrekin batera, erakundeko kide guztiek gai hauei buruz eztabaidatzeko aukera izango duten **gune/uneak bultzatu** behar dira: zer dira indarkeriak guretzat? non daude lerro gorriak? zer egingo dugu indarkeria horien agerpena blokeatzeko?



Praktikan jarri:

-**Bileren** (eta beste gune batzuen) **giroaren zaindari rola** ezarri. Rol horrek indarkeria-egoerak, hitzezko errespetu faltak eta abar hautematen lagun dezake. ekoSolFem-ek, REAS Euskadiko ekonomia feministako taldeak, rol hori darabil, eta gida batean oinarrituz, talde-giroa osatzen duten alderdi guztiei erreparatzen die: momentuko energia, bileran garatzen den giroa, hauteman daitezkeen tentsioak, egonezinak, blokeoak, arreta galerak, parte-hartze motak, zereginen banaketa, etab. Saio bakoitzaren bukaeran behaketan ikusitakoaren berri ematen da, eta talde osoaren aurrean egiten da, alderdi nagusiak aipatuz. Behatutakoaren alde positiboak azpimarratzen dira (gogo handia, motibazioak, desioak, emozio positiboak, onarpena adierazten duten begirada konplizeak, zereginak egiteko laguntzak, laguntza eskaintzak...).

-Sexu-jazarpeneko egoera bati aurre egin behar diotenei laguntzeko **gune seguru eta konfiantzazkoak sortu**. Espazio segurua diogunean, epaitzen eta esandakoa zalantzan jartzen ez den espazio bati buruz ari gara, baita egoera batek nola sentiarazten gaituen kontatu dezakegun (eta besteek entzuten gaituztela senti dezakegun) espazio bati buruz.

Terminoen glosarioa

Androzentrismo: Ikuspuntu teorikotik nahiz ezagutzarenetik esan dezakegu mundua eta munduko gauzak ulertzeko ikuspegi bat dela, gizonak gauza guztien erdigunean kokatu eta gauza guztien neurri gisa ulertzen dituena, gainerakoa ezkutatzuz eta ikusezin bihurtuz (besteak beste, emakumeek gizarteari egiten dizkioten ekarpenak). Ikuspegi androzentrikoak gizonezkoen esperientzia "unibertsaltzat" jotzen du, gizateriaren erreferentzia nagusizat, emakumeen esperientzia alde batera utziz.

Antolaketa-kultura: Erakunde bat osatzen duten pertsona guztiek egokitzen, onargarritzen eta garrantzitsutzat jotzen dituzten gauzen esanahien multzoa (Navarro, 2003). Itxaropenak sortzen dituzten eta erakundearen funtzionamenduan onartzen eta baloratzen diren gauzak mugatzen dituzten ideien multzo partekatua da. Genero ikuspegitik aztertuz gero, erakundearen barruan femininotzat eta maskulinotzat jotzen dena ere definitzen du (Eusko Jaurlaritzaren [40/2018 Dekretua](#)). Eraldaketen eremuan, antolaketa-kultura da aldatzeko zailenetako bat, izan ere, eraldaketa horrek, askotan, ikusezinak diren gauzak, norberaren balioak, eta norbera dena, esaten duena zein egiten duena "azaltzen/justifikatzen" duen hori eraldatzea baitakar.

Sexu-genero banaketa: Kontzeptu honen bitartez, gizarte guztietako laneratzean gizonezkoen eta emakumezkoen artean sortzen den lanaren (produktibo eta erreproduktiboaren) banaketa desberdinari egiten diogu erreferentzia. Garrantzitsua da bereizketaren oinarria kontuan hartzea: tradizionalki, emakumeei eremu pribatua/etxeko lan ikusezina eta ordaindu gabea esleitu zaie, eta gizonei, aldiz, eremu publikoa/ekoizpen-lana/enplegua eta ordaindua. Baita oinarri hierarkikoa ere: gizonek egindako lana sozialki eta ekonomikoki emakumeek egindako lana baino gehiago baloratzen da. Erakunde barruko esparruan, interesgarria da ikuspegi hori erabiltzea emakumeak eta gizonak erakundearen non dauden jakiteko, izan ere, erabilgarria izan daiteke

emakumeek militantziarekin duten harremana ulertzeko, emakumeen lana balioesteko, koordinazio/lidergo postuetara iristeko eta euren burua postu horietan ikusteko zailtasunak ezagutzeko, erakundearen barneko funtzionatzeko eta lana banatzeko modua ulertzeko, etab.

Ikuspegi feminista intersektionala: Intersektionalitatea tresna analitiko bat da, generoa eta beste identitate batzuk gurutzatzen diren modua eta gurutzatze horiek sortzen dituzten zapalkuntzako eta pribilegiozko esperientziak aztertzeko, ulertzeko eta horiei erantzuteko balio duena. Gizarte zientzien arloan erabiltzen da erakusteko gure gizarteetako zapalkuntza-eredu klasikoek, hala nola, matxismoak, arrazismoak, homofobiak, klasismoak edo kapazitismoak (aniztasun funtzionalagatiko diskriminazioak), ez dutela elkarrengandik bereizita jarduten. Eredu horiek elkarri eragitendientzapalkuntza-sistemakomplexuak sortzen dituzte. Adibidez, berdina izango al da bi emakumeek ekonomia solidarioan duten esperientzia genero bera izateagatik? Ez, noski, ez baita berdina izango emakume zuri, hiritar, heterosexual, adin ertaineko, akademiko eta ekonomia solidarioan ordaindutako enplegua duen emakume baten bereizkeriazko esperientzia eta landa-inguruneako autoenpleguan lan egiten duen emakume gazte, lesbiana baten bereizkeriazko esperientzia. Intersektionalitateak estrategia gisa balio digu diskriminazioaren oinarriak bereizkeria horiek elikatu eta zapalkuntza- eta pribilegio-bizipenak egituratzen dituen gizarte, ekonomia, politika eta lege ingurunearekin lotzeko. Azken batean, agerian uzten du gizarte-kategoriak gurutzatzean askotariko zapalkuntzak eta pribilegioak sortzen direla.

Lodifobia: Kontzeptu honek gainpisua duten pertsonak, eta, bereziki, emakumeak, diskriminatze, objektu bilakatzeko eta gutxietako joera automatiko eta eskuarki inkontzientea izendatzeko balio du. Pertsona lodiak automatikoki autoestimua ezarekin, sexualitatea

behar bezala bizitzeko zailtasunekin, nabarmentzen saiatzeko beharrek eta abarrekin lotzen dira. Pertsona horiek desabantaila bat dutela ulertzen da, eta ondorioz, "balio gutxiago" dutela, ezin dutelako gainerakoekin "lehiatu".

Gizon-zis-hetero: "cis" aurrizkia lattetik dator eta "-ren alde honetan" esanahia du. Jaiotzean esleitu zioten sexuarekin bat datorren genero identitatea duen pertsona adierazten du. Adibidez, jaiotzean genero maskulinoa esleitu bazidaten eta neure burua genero horrekin identifikatzen badut, gizon zisgeneroa naiz. Aldiz, jaiotzean esleitutako generoarekin identifikatzen ez den pertsona izendatzeko, trans aurrizkia erabiltzen dugu. Hala, jaiotzean genero maskulinoa esleitu bazidaten (sexu biologikoari lotua), baina ni genero femeninoarekin identifikatzen banaiz, emakume transgeneroa naiz. "Hetero" aurrizkiak sexu-orientazio heterosexualari egiten dio erreferentzia, eta gizon-zis-heteroen kasuan, sexu biologikoa eta genero-identitatea ez ezik, sexu-orientazioa ere lerrokatuta dagoela eta "normaltzat" jotzen denaren irudia dela azpimarratzeko adierazten da.

Mansplaining: Neologismo anglofona, gizon eta azaldu hitzez osatua, ("man explain to me"). Gizonetako batek emakume bati zerbait azaltzen dionean erabiltzen da, bereziki modu kondeszendente edota paternalista batean egiten badu, baita emakumeak aurretik esandakoa errepikatzen badu ere

Maninterrupting: Neologismo anglofona, "man" ('gizon') eta "interrupt" ('eten') hitzez osatua. Emakumeak hitz egiten ari direnean euren generoagatik etetean datzan jokaera matxista deskribatzen du. Oinarrian duen ustea da emakumeek ez dutela gizonen adina ezagutzarrik edotakulturarik eta, beraz, gizon baten ekarpenak interesgarriagoak edo garrantzitsuagoak direla.

Erakunde bizigarri: REAS Euskadin eraikitzen ari den proposamena, besteak beste, dokumentu honen bidez. Ikuspegi ez-patriarkaletatik eraikitako erakundeei egiten die erreferentzia. Erakunde ireki, malgu, askotariko eta demokratikoak; lidergo kooperatiboetan oinarrituak; parte-hartzea bultzatzen dutenak; erreta, emaitzetan baino gehiago, prozesuetan eta harremanetan jartzen dutenak. Beren egiteko moduak berrikusi eta kritikoki pentsatzen dituzten erakundeak, eta beren balantze eta auditorietan irizpide solidarioak eta gizartean eragina duten irizpideak sartzen dituztenak. Horrela, erakundeen ikuspegi tradizional edo hegemonikoagoen aurrean, Bizigarrin -REAS Euskadiko genero-ekitatearen aldeko antolaketa-aldaketako prozesuan-, ondorengo hauek bezalako balioak dituzten erakundeetaranzko bidea hartzeko beharra ikusi dugu: erantzunkidetasuna, lankidetzeta, arreta, pertsonala denaren eta kolektiboa denaren arteko lotura, eta lana zein zaintza pentsatzeko modu alternatiboak.

Patriarkatu: "Patriarkatua, gizonen emakumeen eta familiako haurren gainean duten eta gizarte osora zabaltzen den nagusitasunaren agerpena eta instituzionalizazioa da. Horrek esan nahi du gizonen boterea dutela gizarteko instituzio garrantzitsu guztietan, eta emakumeei, osterara, haletara sartzea oztopatzen zaiela. Horrek, ordea, ez du esan nahi emakumeek ez dutenik inolako botere, eskubide, eragin edo baliabiderik" (Gerda Lerner). Sistema honek, emakumeen ustezko gutxiagotasun biologikoan oinarrituz, justifikatzen du gizonetako nagusitasuna. Familian du jatorri historikoa, aita buru duen familian, alegia, eta gizarte-ordena osora proiektatzen du. Bere atzean ordena sozial, ekonomiko, kultural, erlijioso eta politikoan adierazten den adostasuna mantentzeko eta indartzeko antolatutako gizarte politiko eta zibileko instituzio-multzo bat du. Horren arabera, emakumeak, gizarte-kategoria gisa, gizonen mende egongo dira beti, nahiz eta gerta daitekeen emakume batek edo gehiagok

boterea izatea, baita botere handia ere, edo emakume guztiek nolabaiteko boterea izatea, esaterako, amek euren seme-alaben gainean dutena. Heteropatriarkatu kontzeptua heterosexualitateak beste sexu-orientazio batzuen aldean duen nagusitasuna nabarmentzeko erabiltzen da. Orobat, genero maskulinoa eta heterosexualitatea beste genero eta sexu-orientazio batzuen gainetik jartzen dituen sistema soziopolitikoari egiten dio erreferentzia.

Genero-ekitatearen aldeko antolaketa-aldaketako prozesua:

Gure erakundeak eraldatzeko proposamena da. Erakunde barneko hausnarketa jarduerak dira, egiteko eta pentsatzeko moduak aldatzea dakartenak, erakundearen edozein esparrutan gertatzen diren genero-desberdintasunak ezabatzeko: estrategiak, egiturak, lan-sistemak, politikak, antolaketa-kultura, etab. ([Eusko Jaurlaritzaren 40/2018 Dekretua](#)). Prozesu horiek genero-ikuspegitik desorekatuta dauden erakundeek eragin desorekatuak sortzen dituztela onartzea dakarte ([Navarro, N.:2003](#)). Beraz, erakundeko antolaketaren goitik beherako azterketa oso eta zabalak egitea proposatzen dute, emakumeek eta gizonek erakundeetan duten egoera eta posizioa aztertzei haratago joan nahi dutenak. Azterketaren eta hausnarketaren erdigunean antolaketa-kultura jartzen duten prozesuak dira, "batzuetan idatzi gabe dagoena eta erakundearen funtzionamendurako erabaki-hartze, antolaketa, komunikazio eta abarretarako prozesu askoren atzean dagoena. Erakundeen 'identitatearekin' lotzen dugun ezaugarri bat, alegia, eta horrexegatik, aldaketekiko erresistentea da. Baina aldi berean, aukera handiak eskaintzen ditu ekitate eta justiziaren ikuspegi zabal batetatik eraldaketarik egin nahi bada" (Piris, S.:2019).

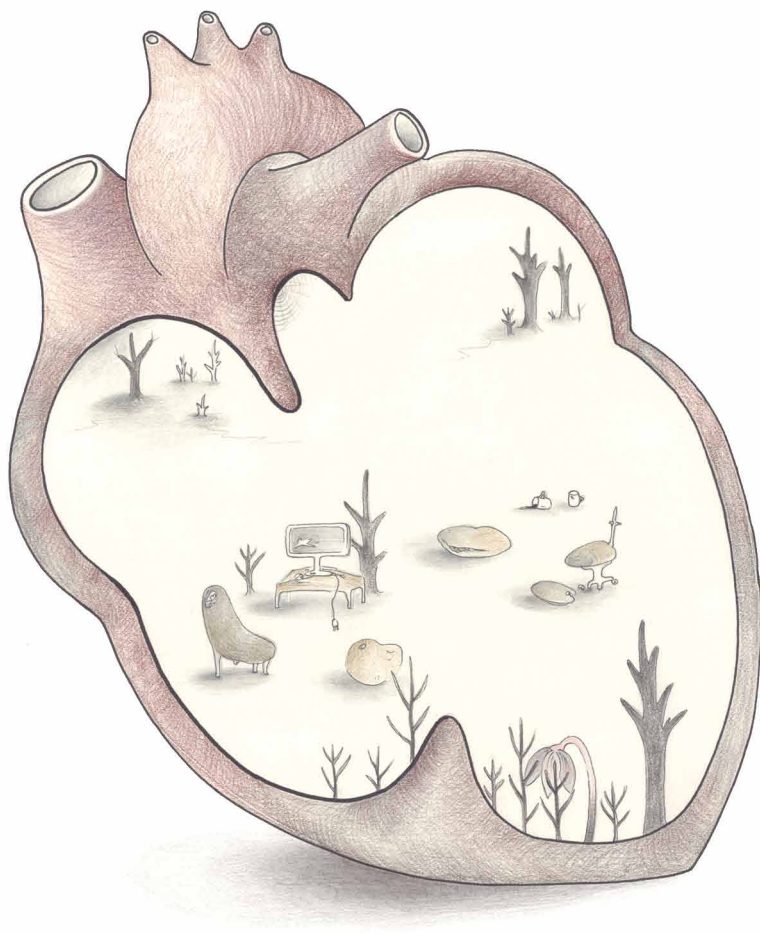
Prozesu orokortzailea: Generoa, kategoria monolitiko gisa beharrean, "prozesu eta praktika orokortzaile" gisa ulertzen duen erakundeen barruko ikuspegia da. Erakundeen

esparruan, lan egiteko modu, praktika eta balio batzuk lehenetsi eta legitimatu eta beste batzuk alde batera uzten diren moduan arreta jartzea dakar. (NAVARRO, N. 2003)

Botere ezkutu eta botere ikusezina: Botereaz hitz egiten dugunean, ezarritako hierarkian pentsatu ohi dugu, gure erakundearen organigraman, hain zuzen ere. Baina gure erakundeak eraldatu, harreman horizontalagoak ezarri eta ahalduz sustatu nahi badugu, organigrama ofizialetik haratago doazen boterearen beste alderdi batzuk hartu behar ditugu kontuan. Botere ezkutua garrantzitsutzat jotzen dena agerikoa ez den modu batean eta, oro har, ezarritako bideetatik kanpo, kontrolatzeko gaitasuna da. Botere ikusezina, berriz, genero-sozializazioaren, matxismoaren eta logika produktibisten ondorioz barneratutako arauen erreproduktioari dagokio. Modu kontzientean erabil daiteke, egoera bat manipulatzeko asmoz, edo oharkabean. Urteetan zehar barneratutako matxismoaren adierazpena ere izan daiteke.

Langile txanpiñoi: Ekonomia Feministan erabiltzen den kontzeptua da eta zaintzari buruzko azterketetan langilea ulertzen den modua adierazten du. Hau da, produkzio-prozesuan sartzen den neurrian bakarrik axola duen langileari egiten dio erreferentzia. Ez du axola non zegoen enpresara heldu aurretik, ezta lana amaitzean nora joaten den ere. "Soldatarekin dena konpontzen duela ulertzen da, ez baitu ez premiarik ez desiorik merkataritzako kontsumoarekin estaltzen dituen gain. Ez du laneratzea oztopatzen edo baldintzatzen dion inoren ongizatearen gaineko erantzukizunik. Langile txanpiñoi hori, ordea, ez da horrelakoa: norbait arduratu da berataz haurra zenean, norbait arduratzen da gaixotzen denean, norbait arduratuko da zahartzen denean, eta nola edo hala, bere eguneroko birsorkuntza korporala zein emozionala kudeatzen du" (Pérez Orozco, A.: 2014).

gure erakundeak
bizigarriak izango dira



edo hustuko dira