



ALBOAN

## Nazioarteko boluntariotzaren esperientzia: Pertsonen eta kulturen gurutzegune, aukera ala gatazka?



GARAPENERAKO  
LANKIDETZAREN  
EUSKAL AGENTZIA  
AGENCIA VASCA DE  
COOPERACIÓN PARA  
EL DESARROLLO



EUSKO JAURLARITZA  
GOBIERNO VASCO

## Hezkuntza baliabideak ALBOAN

...

23. Hiritartasunerako Hezkuntza irakasgairako material osagarria. Batxillergoa. (2011)
24. Nazioarteko boluntariotza esperientzia: faseak eta protagonistak. (2011)
25. Boluntariotzarako motibazioak gaur egun. (2011)
26. Nazioarteko boluntariotza, garapenari alternatibak sortzen. (2011)
27. Kulturartekotasuna, multikulturalismoa, boluntarioentzako erronka. (2011)
28. Nazioarteko boluntariotzaren esperientzia: Pertsonen eta kulturen gurutzegune, aukera ala gatazka? (2011)

## Nazioarteko boluntariorzaren esperientzia: Pertsonen eta kulturen gurutzegune, aukera ala gatazka?



Dokumentu hau 6 dokumentuz osatutako bilduma bateko alea da. Dokumentu horiek erreferentziakoak dira bai nazioarteko boluntarioen prestakuntzan dabilen prestakuntzarako, bai boluntario-lanetan diharduten pertsonentzat. Dokumentuotan, gai bat garatzeaz batera, hura bakarkako nahiz taldekako dinamiketan lantzeko proposamenak jasotzen dira. Eskuarlean duzun gaiaz gain, badira beste zenbait gairi buruzko dokumentuak ere: nazioarteko boluntariozaren definizioari buruzkoak, boluntariotzarako gaur egungo motibazioei buruzkoak, boluntariotza kultura-arteke testuinguruetan kokatzen dutenak, garapen-eredua hizpide dutenak eta bide-laguntza azaltzen dutenak. Material horiek gure bulegoetan eska ditzakezu, bai eta gure webgunean ere: [www.alboan.org](http://www.alboan.org)

Argitaratzailea:

ALBOAN

Aita Lojendio kalea 2, 2. • 48008 Bilbao  
Tel.: 944 151 135 • Faxe: 944 161 938  
[alboanbi@alboan.org](mailto:alboanbi@alboan.org)

Barañain etorbidea, 2 • 31011 Iruñea  
Tel.: 948 231 302 • Faxe: 948 264 308  
[alboanna@alboan.org](mailto:alboanna@alboan.org)

Erronda kalea, 7, 4. Ezk. • 20001 Donostia  
Tel.: 943 275 173 • Faxe: 943 320 267  
[alboangi@alboan.org](mailto:alboangi@alboan.org)

Estenaga Apezpikua, 1 • 01002 Gasteiz  
Tel.: 945 202 676 • Faxe: 945 202 676  
[alboanar@alboan.org](mailto:alboanar@alboan.org)

[www.alboan.org](http://www.alboan.org)

Egilea: ALBOAN

Data: Ekaina 2011

Itzulpena: ALBOAN

Diseinua eta maketazioa: Marra, S.L.

Inprimatzailea: Lankopi S.A.

Lege-gordailua: Bi-1780-2011

---

Lan honen erreproduzio partziala baimentzen da, baldin eta helburu komertzialik ez badu eta jatorria aipatzen bada.

# Aurkibidea

<b>Hasteko</b>	5
Gatazkak, haien eguneroko presentzia gure bizitzan	5
<b>Sakontzeko</b>	7
Gatazkak gertatzen diren eremu desberdinak	7
Mundu pertsonala	8
Pertsonen arteko harremanak	9
Eremu soziala	10
Gatazka pertsonalak eta pertsonen arteko gatazkak indartzen dituzten kanpo elementuak	11
Kulturen arteko gatazkak indartzen dituzten elementu kulturalak	15
Desberdintasunean berdintasuna lortzeko erronka	21
Gatazka bat esku artean ibiltzeko aurrebaldintzak	21
Trebetasunak eta jarrerak	22
Gatazkak maneiatzeko estrategiak	27
<b>Ondorio modura</b>	29
Identitate berriak, kultura aniztasuna	29

<b>Praktikan jartzeko</b>	31
Kultura ezagutzarako dinamikak	31
Kulturen arteko komunikaziorako dinamikak	35
Gatazken kudeaketarako dinamikak	39
Bideo forumak	43

# Hasteko

## GATAZKAK, HAIEN EGUNEROKO PRESENTZIA GURE BIZITZAN

Gure gizarteak oro har eta bizikide ditugun pertsonak eta taldeek aniztasun handia dute ezaugarri: kultur aniztasuna, bizitzeko eta mundua ulertzeko era desberdinak, interes aniztasuna, beharrak e.a. Aniztasun hori aberasgarria da gizartea osatzen dugun pertsona guztiontzat. Alabaina, aniztasuna askotan gatazka iturri ere bada.

Noiz esan dezakegu gatazka dagoela? Esaten da gatazka sortzen dela pertsona batzuen interesak edo beharrak beste batzuenekin elkartu eta talka egiten dutenean, edo talde batzuen interes edo beharrek beste talde batzuenekin edo haue-tako edozeinek boterea duenarekin. Gauzak horrela ikusita ohartzen gara ez da-goela gatazka gabeko bizitza sozialik. Gatazkak gure bizitzaren eta elkarbizitzaren muinean daude eta gatazka horiek ekiditeak edo ezkutatzek konponbidea zaildu besterik ez du egiten.

Ohikoa da “gatazka” hitzak konnotazio negatiboak izatea. Ziurrenik hau horrela da “indarkeria”rekin lotzen dugulako. Egia da batzuetan gatazkak ez direla gatazkatzat hartzen norbaitek jasaten duen injustizia egoerari indarkeriarekin erantzuten dion arte. Hala ere, indarkeria guztiak ez dira gatazka baten ondorio, eta gatazka guztiek ere ez dituzte indarkeria adierazpenak sortzen. Baiezta genezake, azken finean, indarkeria gatazkaren ukapena dela, desberdina den pertsona edo kolektiboa paretik kendu nahi duen heinean eta bere gizatasuna ukatu eta soluzio faltsu bat indarrez inposatu nahi duen heinean.

Beraz, beharrezkoa da “indarkeria” eta “gatazka” argi eta garbi bereiztea. Gatazkari aurre egiten ez zaionean, eta modu baketsuan konpontzeko pausoak ematen ez direnean, inkomunikazio dinamika bat hasten da, elkarrenganako mesfidantza,

beldur eta aurreiritziak eta indarkeriara iritsi daiteke, batez ere taldeen artean eta sozialki. Izan ere, UNESCO-k esan zuen bezala, gerra gizakien buruan hasten da eta ikuspegi aldaketa batekin soilik amai daiteke. Behin indarkeriaren muga gurutzatuta, honek guztia irainez eta mendekuz zipriztinduko du eta espiralean ugalduko da eta oso zaila bihurtuko du irtenbideak aurkitzea. Gainera, indarkeriak zauri asko sortzen ditu. Kasurik onenean, duintasunean eta pertsonen autoestimuan eragindako zauriak. Txarreanean, biktimen bizitza aurretik eramaten du eta haientzat ez da aukerarik izango beste biderik bilatzeko. Konpondu ezin den injustziaren biktima izango dira.

Alabaina, bada gatazka interpretatzeko beste modu bat. Gatazka aukera bat baltz lez bizitzea eta ez mehatxu bat bezala. Bitarteko baketsuen hautua egiten dugunean, gatazkak eta konponbidera daraman prozesua aukera ona dira pertsona eta gizarte bezala hazteko. Izan ere, gatazka motore garrantzitsuenetako bat bezala har dezakegu, aldaketa sozialerako eta gizateria bezala hazteko.

Ziurrenik gatazkaren batzuk konpondu ditugu pertsona jakin batzuekin eta ohartu gara, horren ondoren, gure harremana sakonago eta benetakoago bihurtu dela, oinarri berrien gainean finkatuta. Gizarte arloan ere gatazkei esker gure gizarteak hobetzea eta gure elkarbizitzaren oinarritzko egiturak eraldatzea lortzen da. Adibidez, langile klaseak bizitako ohiko gatazkak ahalbideratu du pertsona guztientzat baldintza hobek eta eskubide sozialak izatea. Halaber, mugimendu feministaren eta mugimendu ekologistaren aldarrikapenek gizon-emakumeen harremanak berdintasunerantz bideratu dituzte eta gure gizarteak ingurugiroarekin begirune handiago izatera eraman dituzte, hurrenez hurren.

Beraz, gatazkak beti hor daude bizitza pertsonalean eta sozialean. Kontua ez da haiek ekiditea -ezinezkoa dena, bestalde-, modu konstruktiboan eta indarkeriarik gabe aurre egitea baizik, hartara aukera paregabea izango baitira gure giza garpenerako: pertsona osoagoak izateko, harreman hobek lortzeko eta justizia sozialean gorago iristeko.

Dokumentu honetan boluntarioek bizi ohi dituzten gatazketan sakondu nahi dugu. Sarritan, gatazka hauei kulturen arteko kutsu bat ematen diegu. Sarrera honetan gatazkei begirada bat eman nahi izan diegu, onartuz gure eguneroko bizitzan egon direla, daudela eta egongo direla, aurrerago modu zehatzago batean kulturen arteko gatazken gaiari heltzeko.

Edozein kasutan ere gure abiapuntua hauxe da: gatazken kudeaketari zalantzan jarri ezin diren bide baketsuen bidez aurre egitea.



# Sakontzeko

## GATAZKAK GERTATZEN DIREN EREMU DESBERDINAK

Gatazkak eremu desberdinetan gerta daitezke, eremu pertsonaletik hasi eta sozialeraino. Bakoitzak bere berezitasunak dituen arren, aipatu behar da komunikazioa alderdi garrantzitsua dela haietan guztietan. Interesgarria iruditzen zaigu hiru eremu desberdintzea: mundu pertsonala, pertsonen arteko harremanak eta mundu publikoa. Horietako bakoitzari buruz gogoeta batzuk plazaratuko ditugu.

### Mundu pertsonala

Gatazka pertsonalak pertsonaren errealitatearen eta bere helburuen -kontzientekak izan edo ez- artean dagoen tentsioarengatik sortzen dira, haiek bat etortzen ez direnean.

Gatazka pertsonalak batez ere hazkuntza garaietan sortzen dira eta eraldaketari aurre egiten dioten barne erresistentziari loturik etortzen dira. Sarritan aurreko egoera infantilago eta menpekoago baina, era berean, babestuago batera itzultzeko desioak irauten du. Beste leku batera bizitzera eta elkarbizitzara joaten diren boluntarioen kasuan, pertsonaren baitan atzera egiteko grina sor daiteke: bere egiteko modutara, identitate kulturalaren defentsara..., eta batzuetan erreferentzia hori partekatzen duten pertsonak soilik bilatzeko joera izaten du eta beste identitate kultural bat dutenekin ez erlazionatzeko joera, desberdintasun kulturala kudeatzearen gatazka honi aurre ez egiteko.

Gatazka pertsonalak azaltzen dira, halaber, *tira egiten didaten loturak* daudenean, nahiz eta degradazio pertsonaleko bideetatik eraman. Gatazka erabaki eta

aldaketa uneetan kokatzen da, aldaketaren zentzua edozein dela ere. Aldaketak beti barne oztopoekin topo egiten du. Zentzu honetan, batzuetan boluntarioek afektu beharra sentitzen dute, maitatuak sentitzeko beharra, lagunduak izatekoa... eta horrek bere izaeraren eta osotasunaren aurka doazen harremanak edo egoerak sor ditzakete, zerbaiten barne sentitzearen poderioz, adibidez.

Gatazka azaltzen da, baita ere, *bizitza osoago baterako ditudan helburuak* areagotzen direnean. Zentzu horretan, subjektibotasun eta kontzientziako dosi handia du. Zenbat eta kontzientziario handiagoa, orduan eta helburu altuagoak eta baita barne gatazka dosi handiagoak ere. Egoera hau askotan gertatzen da diskriminazio sexista, arrazista eta horrelakoen kontzientzia hartzen denean eta pertsona gatazkan jartzen da bere historiarekin, bere pentsamenduekin, bere tradizioarekin, bere heziketarekin, bere ingurune kulturalarekin, sortzeko eta harremanak izateko modu berri bat berresteko. Modu berri honek pertsona osoagoa egingo du eta beste pertsonen aurrean bere burua ezagutzea eta duintasun handiagoarekin azaltzea ahalbidetzen dio.

Alegia, gure ibilbide biografiakoan atal gatazkatsu ugari bizi izan ditugu eta biziko ditugu. Esan genezake pertsona bakoitza gatazken historia pertsonal horren fruitua dela. Gatazkarik gabe ez genuke sekula inongo heldutasun eta gizatasun mailarik erdietsiko.

## **Pertsonen arteko harremanak**

Gizakiok beste pertsonen beharra dugu behar pertsonal zehatz batzuk asetzeko. Sozialak izatearen ondorioetako bat da. Beste gizakien behar hauetatik eta hauen kudeaketatik sor daitezke pertsonen arteko gatazkak. Izan ere, pertsonen arteko harremanetan gatazka sortzen da errekonozimendu, balorazio, jabetza edo botere behar zehatz eta oinarrizko batzuk asetzen ez direlako.

- Bada elementu objektibo bat, nire eskakizunaren zilegitasuna babestu edo errefusatzeko duena. Adibidez, erakunde berria den boluntario batek kasu egitea eta orientazioa ematea eska diezaioke bera erakunde hartzeko ardua duen pertsonari, baina ezin dio exijitu erakunde osoari. Eta agian oso gaizki sentituko da erakunde, pertsonak gauzak azaltzeko denbora askorik ez badute, ez badute susmatzen boluntarioak behar duena, eta erakundeari bere osotasunean edo zuzendaritzari liskar egin diezaioke, baina erakunde parte hartzeak eta inplikatzeko pertsona guztiei ez die betebeharrak berbera inposatzeko, kasu egiteari eta laguntzeari dagokionez. Horregatik, batzuetan pertsonen arteko gatazka bat konpontzeko, lan pertsonala egin behar da,

aldatu ezin den errealitate bat dagoela onartzeko. Alegia, badira gatazkak pertsona baten neurritz kanpoko eskakizunengatik sortzen direnak.

- Besteek bere behar propioak asetzen ez dutelako sentimendua erabat subjektiboa da. Alde horretatik, badira zorrotzagoak diren pertsonak (norberarekin edo besteekin) eta beren inguruan gatazka asko sortzen dituztenak. Hau da, badira gatazkak pertsona baten neurritz kanpoko eskakizunengatik sortzen direnak. Erakunde baten ibilbidean egon daitezke laguntzaileak boluntario batzuekin ongi lan egin dutenak baina beste batzuekin bat ez datozenak. Badira erakundeak beste kulturetako boluntarioak hartzen ibilbide aberatsa egin dutenak eta hala ere pertsona konkretu bat gogobetetzen ez dutenak.

Zenbaitetan gatazkak denbora askoan egoten dira azaleratu gabe. Hau da, batzuetan beharrezko baldintzak ematen dira azaleratu daitezzen, baina ez dute egiten, ez direlako kontzientziara azaleratzen. Izan ere, beharrezkoa da gatazkaren parte den pertsonaren batek une batez errealitatearen kontzientzia hartzea, gatazka dagoela nabaritu dadin. Tokian tokiko pertsonekin etengabeko elkarrizketa edukitzeak erraztu dezake kontzientzia hartzea eta, batez ere, boluntarioari laguntzeko ardura duen pertsonarekin hitz egiteak. Azken honek arazoa, tentsioa edo gatazka hitzez adierazten lagun dezake. Kontzientzia hartze horretan laguntzeaz gain, bidelagunak<sup>1</sup> gatazkari aurre egiten uzten ez diguten beldurrak uxatzea erraz dezake eta argibideak eman ditzake ingurune kultural desberdin batean tentsio hori planteatzeko, gidatzeko eta ziurrenik konpontzeko modurik onenari buruz.

Pertsonen arteko gatazka batzuk hobeto interpreta daitezke belaunaldi arteko ikuspegi batekin. Hau da, gatazka batzuk belaunaldien artekoak dira, egoeren aurrean begiratzeko, leku hartzeko eta erreakzionatzeko dugun aniztasunetik eratorriak, eta joera desberdin horiek adinagatik eta partekaturiko historiagatik hartu ditugu. Belaunaldien artean ohikoa da gaizkiulertuak eta ulertu ezinak sortzea eta hauetatik gatazkak etortzea. Beste gatazka batzuen izaera kultur artekoa izaten da gehiago, pertsonen jatorri kultural desberdinagatik egoerak desberdin hautesmaten, bizitzen eta interpretatzen ditugulako. Horregatik, boluntarioen laguntzaileak kulturen arteko bitartekari lana egin dezake. Azkenik, sarritan sortzen diren beste gatazka batzuk generoen artekoak dira. Gatazkaren pertzepzio desberdinak eta gatazkaren aurrean kokatzeko modu desberdinak, genero desberdinei buruz dugun kultura ikusmoldeagatik izaten dira. Gure kulturen gatazka horiek etengabe

---

<sup>1</sup> Bidelagunaren gaia sakonago jorratzen da ALBOAN-en bilduma honetako ondorengo dokumentuan: *Bide-laguntza nazioarteko boluntariotza esperientzietan*. Hezkuntza baliabideak 29 zk.

izaten baditugu eta ekitatea, berdintasuna eta justizia bultzatzen ez duten ikuspegiei aurre egiten ibili behar bada, gatazka hauek areagotu egiten dira arestian aipatu ditugun horiek eta guk elkar eragiten dugunean.

## **Eremu soziala**

Harreman sozial publikoak botere harremanen barne daude. Beren baitan dituzte arlo ekonomikoa, politika, identitateak eta sinboloak, generoa...

Botere harreman horiek justuak edo bidegabekoak izan daitezke. Beste gauza batzuen artean, botere harremanen bidegabekeriak sortzen du gatazka. Bidegabekeria, harreman horiek kudeatzeko modutik etor daiteke edo baita boteredunak zilegitasunik ez duelako ere -edo bere atribuzioetan gehiegikeriaz jokatzeara-, edo egungo status quo-a ekarri duen historiagaratik.

Eremu publikoan ere beharrezkoa da kontzientzia hartze prozesu bat egotea, gatazka den bezala azal dadin; bestela, hor egon arren, ezkutuan egongo da.

Injustizia egoerek, zauri eragileak direnean eta denboran zehar luzatzen direnean, indarkeria ezta dago sor ditzakete, bat-batekoak edo antolatutak. Indarkeriaren muturreko adierazpenean, boteredunak indarkeria hori dagoen gatazka bakarra bezala identifikatzen saiatuko dira eta zapalduak indarkeriari buruz esango dute saihestu ezineko erantzuna dela zapalkuntzaren aurrean. Errealitatean, gatazka areagotu eta konplikatu egin da eta bere konponbideak gero eta konplexuagoak izango dira. Sortzen den indarkeria egoera horretan, pertsona batzuk zein besteak galtzen ateratzen dira, nahiz eta erantzukizunak desberdinak diren eta ondorioek ere ez dieten pertsona eta kolektibo guztiei berdin erasaten.

Nazioarteko boluntariorantzaren testuinguruan, pertsona guztientzat mundu justuago bat lortzeko borrokak zapalkuntza sistema kapitalista, patriarkala eta iraunkortasunik gabekoei aurre egitera eramaten gaitu. Gatazka hauen testuinguruan finkatzen dute beren iharduera pertsonak bidali eta beren baitan hartzen dituzten erakundeek.

Gatazka horiek kudeatzeko modurik egokienari buruzko tentsioa beti mahai gainean dagoen eztabaida da eta are gehiago erakunde batean eta testuinguru erabat desberdin batean sartzen den pertsona baten kasuan. Beharrezkoa da boluntarioa doan harrera-erakundeak giza eta erakunde mailan gatazka kudeatzeko dituen ohiturak eta modu kulturalak ezagutzea eta eurretan sakontzea. Ezagutza hau eta pertsona laguntzailearen sostengua erreferentzia izan daitezke gatazkaren kudeaketa testuinguru konkretuari modurik onenean egokituta bideratzeko. Gatazkaren planteamendu ona egitea hasiera ona da hura egoki kudeatzeko.

## GATAZKA PERTSONALAK ETA PERTSONEN ARTEKO GATAZKAK INDARTZEN DITUZTEN KANPO ELEMENTUAK<sup>2</sup>

Arestian esandakoa onartuz, hau da, bizitza gatazkaz beterik dagoela, swahilizko esaera batek dioen bezala “Pale peko bantu mambo ayi kosake” (pertsonek dauden lekuan gatazka dago), atal honetan aurrera egin nahi dugu gatazken bi-zipena probokatu edo gutxitu dezaketen kanpo elementu batzuen kontzientzia hartzean.

Lehenago aipatu bezala, gaitasun eta historia handia dugu gatazken kudeaketan, maila pertsonalean, pertsona artean edo maila sozialean. Kultura eta mundu-ikuskeraren desberdinen arteko elkarbizitza historia ere badugu. Hala ere, bi ikuspuntu, bi mundu-ikuskeraren edo bi kultura desberdin elkarbizitzen ari direnean, eta, are gehiago, haietako bat gutxiengoan dagoenean, badira aspektuak zalan-tzan jartzen direnak eta batzuetan haien neurria egokitu behar dugu.

Zentzu honetan, nazioarteko boluntariotzaren esperientzian zehar pertsona erre-alitate eta testuinguru desberdin batean sartzen da eta egokitze aldi bat behar da. Aldi horretan, ingurunekeko elementu batzuek pertsona baldintzatu eta erasan dezakete, gatazka edo tentsioak sortzeraino, hala nola, gatazka pertsonalak, pertsonen artekoak edo harrerako kultura edo gizartearekin gatazkak.

Gakoetako bat **bakardadea kudeatzea** da. Bakardadea giza sentimendua da eta sentimendu guztiek bezala, hainbat ondorio ditu. Garrantzitsua da kontuan izatea bakardade mota desberdinak daudela. Badira bakardade uneak baretasunean murgiltzeko, lasaitasunean, esperientziak dastatzeko, haietan sakontzeko,

---

<sup>2</sup> ALBOAN (2007). *Nazioarteko boluntario-lana: inplikazioaren eta elkarbizitza kulturalaren esperientzia. Ikasteko esperientzia*. Bilbo. Ikerketak bilduma 4-tik egokituta.

norberaren denboraz bakoitzak nahi bezala gozatzeko. Une hauek garrantzitsuak eta giltzarriak dira boluntarioaren bizitzan eta beharrezkoa da moduak eta estrategiak definitzea une horiek edukitzeko. Kultura eta mundu-ikuskeraren desberdinetan bakardade eta intimitate une hauek ez dira hain beharrezkoak edo ez dira modu berean bizitzen. Beraz, sartuta gauden kultura ezagutu beharko dugu eta baloratu eta ahalbidetu beharko dugu gainontzeko pertsonen guretzat hain garrantzitsuak diren denbora horiek baloratzea.

Bada, testuinguruko faktoreen edo norberaren egoera emozionalen ondorio den bakardadea ere.

Boluntariotza esperientzian haustura ematen da, batez ere hasieran, ez leku geografikoarena bakarrik, erritmoarekikoa, antolaketa pertsonalarekikoa, harremanak izateko moduarekiko haustura... eta horrela, sarritan, guk bilatu ez ditugun bakardade espazioak izaten ditugu. Hala ere, ziurrenik espazio hauek, denboran zehar, gutxitu egingo direla jakitea behar-beharrezkoa da. Hori gertatuko da ingurunean autonomia irabazten dugun heinean, segurtasuna irabazten dugun heinean, pertsonak ezagutu eta ekintzetan inplikatzeko garen heinean. Edozein modutan, boluntariotzan badira uneak bakardadearen zama sentitzen dugunak, nahiz eta lagunduta eta pertsonaz inguratuta egon. Bi egoera horietan une horiek beharrezko eta ohiko bezala bizitzea komeni da gure hazte eta heltze prozesuetan. Kasu askotan bakardade une hauek gure zalantzak eta beldurak areagotu besterik ez dute egiten eta askotan, gure buruak jokaldi txarrak egiten dizkigu. Horregatik beharrezkoa da gure esperientzia osatzen duten zati balira bezala bizitzea, negar egitea beharrezkoa bada, garrantzia kentzea mota honetako jarrera edo pentsamendu batzuei eta baita gure egonezinen kontura barre egitea ere.

Ona da bi bakardadeak kontuan hartzea eta baita beren kontrakoa ere: harremana. Bilatutako lagunarteak eta beste batzuk hainbeste maite ez ditugunak, baina haietara jotzen dugunak bakardadearen beldur garelako. Beraz, bakardadearen eta konpainiaren arteko oreka beharrezkoa da eta gai izan behar dugu gura dugun bakardadearekin eta gura ez dugunarekin elkarbizitzeko. Baina estrategia eta baliabideak ere izan ditzakegu nahi ez dugun bakardade hori asebetetzen nauen bakardade bihurtzeko.

Ona da kezka eragin diezaguketuen esperientziaren alderdiak partekatzeko eta kontrastatzeko pertsonak bilatzea. Era berean ona da alde aurretik gogoeta egitea bakardade une horiek era atseginago batean eramateko zein jardueran atsegin ditugun eta zein egin ditzakegun. Gaur egun teknologia berriek, eskuragarri baldin badaude, aukera handiak eskaintzen dizkigute beste pertsonekin konektatzeko,

gure egonezinak eta gogoetak plazaratzeko, bilaketarako, ezagutzarako eta aisialdirako, musikaren bidez, pelikulen bidez... Bestalde, ariketa fisikoari, irakurtzeari, argazkilaritzari, musikari edo beste edozein zaletasuni nazioarteko boluntariotzan hasi baino lehen eskaintzen geniona baino denbora gehiago eskaini diezaiekegu.

Norberak aurkitu behar ditu desio dituen bakardade une horiek. Pertsona bakoitzak eta kultura bakoitzak era desberdinduan behar ditu une horiek. Gainera, gure bizitzaren osagai bezala hartzeaz gain, planteza dezakegu nola gozatu haiekin, edota haiek balore eta jarreretan hazteko espazio bihurtu, esperientzia honetara eraman gaituzten balore eta jarreratan hazteko, hain zuzen ere. Hala nola, justizia, berdintasuna eta barne hartzea.

Halaber, gainontzeko pertsoneri laguntza eska diezaiekegu bakardade uneak gehienbat nahita bilatutakoak izan daitezen. Gure esku dago beste pertsonekin egoteko laguntza eskatzea, edo gauzak egiteko prest noiz gauden adieraztea eta lagunartean egiteko iharduerak bilatzea, zeintzuek harremanak izaten eta bakardade uneak gutxitzen lagunduko diguten.

Boluntariotza esperientziaren kontu askotan, baina argi eta garbi kasu honetan, esperientzia banaka edo bikotean bizitzeak inplikazio desberdinak ditu. Edozein kasutan, boluntariotza esperientzia bikotean bizi arren, kontuan hartu bilatzen ez den bakardadea iritsiko dela eta bakardadea hori beharrezkoa dela bikotekide bakoitzarentzat. Ezagutzen gaituen eta maite gaituen gure jatorri bereko pertsona bat edukitzeak erraztu dezake tentsioak edo gatazkak era lagunduagoan gainditzin.

Era berean, testuinguru batek, erritmo batzuek eta harreman desberdin batzuek sortzen dizkiguten tentsioek eragin dezakete tentsio horiek konfiantza gehien dudan pertsonarekin hustea. Horrela, bikotea bera gatazkak gertatzen diren eremu bihurtu ohi da. Gatazka berriak dira, lehenago aurre egindakoekiko desberdinak, eta gainditzea lortuz gero, arazoei aurre egiteko gaitasun, ezagutza eta aukera gehiago duten bikotea sortuko dute. Beraz, bizitza honen eta boluntariotza esperientziaren alderdi ia guztiak bezala, bikotearekin egoteak gatazkak maneiatzea sustatu edo erraz dezake edo berriak sor ditzake, beraz ona da hartarako prest egotea eta komunikazioa eta sentimenduen espresioa lantzea uneoro. Beharrezkoa da, norberarentzat bezala, berariazko denbora hartzea boluntariotza esperientziak suposatzen duena bikotean elkarbanatzeko.

Zentzu honetan, **segurtasunaren eta tradizioaren** kontuak eragin desberdinak ditu gizonentzat eta emakumeentzat. Alternatibak bilatu nahi izan arren, testuinguru jakin batzuetan segurtasunak eragotzi egiten du gizonak eta emakumeak

ordu jakin batzuetan ateratzea, leku jakin batzuetan ibiltzea... Hau larriagoa edo zailagoa izan ohi da bakarrik dauden emakume boluntarioen kasuan. Hor tentsioak sortzen dira eta hauek maneiatzen jakin behar da denborarekin kulturalak bakarrik diren arriskuak eta mugak orekatuz. Era berean, tradizioa dena, sen onekoa dena edo kulturalki ongi ikusia dena, aldatu egiten da generoaren arabera. Gehienetan emakumeak dira muga horiek erarik argienean jasaten dituztenak. Hau kontuan izanda, ona da kontu horiek beste batzuekin kontrastatzea eta errealitate hori aldatzeko pausoak ematea. Testuinguruko gizon eta emakumeekin kontrastea egiteak lagunduko digu egin beharreko ekintzak progresiboak izan behar diren edo ez ulertzen.

Bakardadearen gaiarekin loturik dago **harreman afektiboen** kontua. Testuinguru berri batean, hasierako hilabeteetan pertsonak eta haien harremanetan jartzeko modua ezagutzen ez ditugunean, galdurik sentituko gara eta harreman afektibok bilatuko ditugu kosta ahala kosta. Honi gehitzen badiogu jatorrizko errealitatearen eta aurkitzen dugunaren arteko desberdintasuna, interes pertsonal handia duten harreman afektiboetan parte har dezakegu. Harremanetan jarri behar dugu eta aurkitzen ditugun pertsona batzuek harreman afektiboan egoera pertsonaletik irteteko era bat bilatzen dute, alternatibarik gabeko errealitate batetik irteteko aukera... Batzuetan harreman hauek gatazka pertsonal eta pertsonen arteko hainbat gatazka desberdin sortzen dizkigute. Horregatik, beharrezkoa da harreman hauek pixkanaka eraikitzea, pertsona bakoitzaren beharrak eta bilatzen duena kontuan hartuz, eta ahalik eta horizontaltasun handiena sustatuz.

Aurrez aipaturiko elementu horiek, testuinguruaren elementuak dira eta tentsio edo gatazka sentsazio handiagoa ekar dezakete gure ohiko testuingurutik desberdina den beste batean. Aipatzen ditugun gatazka hauek, gatazka pertsonalak eta pertsonen arteko gatazkak sor ditzakete batez ere. Jarraian aipatuko ditugu batzuetan era gatazkatsuan aurre egiten diegun alderdi edo desberdintasun kulturalak.



## KULTUREN ARTEKO GATAZKAK INDARTZEN DITUZTEN ELEMENTU KULTURALAK

Gure kulturak errealitatea ikusteko, aztertzeko eta ulertzeko modu bat ahalbidetzen digu, eta gizartean sozializatzeko eta garapen pertsonalerako estrategiak ahalbidetzen dizkigu. Sozializazio eta eraikuntza kolektiboko prozesu horietan irudi batzuk eraikitzen ditugu, gu identifikatzen gaituztenak zalantzarik gabe, baina gure aldean desberdinak diren pertsonak eta kulturak ere identifikatzen dituzte. Zentzu horretan, gure kulturarekin alderatuz nabarmen desberdintzen diren portaera batzuk hartzen ditugu erreferentzia gisa, beste kultura edo kolektibo horretako pertsona guztientzat orokor bihurtzeko. Irizpide horiek, sarritan, beste kulturekiko dugun harremanean laguntzen digute, eta askotan zoritxarrez, baita eragiten digute kulturak osotasun uniforme eta aldaezin bezala ikusten. Horrez gain, pertsona bakanak beren aberastasun eta aniztasunarekin ikustea oztopatzen digute.

Bestalde, beste kultura horretatik desberdintzen gaituen horretan jartzen dugu arreta, eta horrek zailago egiten du ezaugarri komunak aitortzea, hau da, orokorrean pertsonen elementurik funtsezkoenak direnak: bizitzaren zentzua bilatzea, oinarrizko beharrak asetzeko nahia, maite ditugunak zaintzea, maitatuak sentitzeko nahia eta beharra...

Beste pertsoneri eta kulturei buruzko aurreiritziak eta alde aurretik asmatutako ideiek paper garrantzitsua jokatzeko dute haiek irudikatzen dugun moduan eta boluntariotza esperientzian aurkitzen ditugun pertsonen duten irudikatzen dugun moduan ere. Kultura desberdinetako pertsonen arteko elkarreragite desberdinen analititik, Hofstede<sup>3</sup>-k hainbat diferentzia adierazten ditu, gatazkak sortzeko edo

---

<sup>3</sup> Ikus: [www.geerthofstede.nl](http://www.geerthofstede.nl)

pertsonen elkar ulertzea zailtzeko giltzarri direnak. Jarraian adieraziko ditugu, garrantzitsuak direla uste baitugu. Izan ere, alderdi hauetako batzuek baldintzatu egiten dute boluntarioek erakundearekin edo harrera gizartearekin duten harremana, hau indartuz edo zailduz. Alderdi hauen artean ondorengoak daude:

**Distantzia hierarkikoa.** Pertsonen arteko desberdintasunak (kultura, osasun, adin, sexu, heziketa maila, indar fisiko, lorpen pertsonal, lanbide, famili-jatorri edo bestelako arrazoiengatik) konpontzeko sortzen diren soluzio desberdinekin lotzen da hau. Hauek loturik daude adineko eta autoritatea duten pertsonekin, orokorrean gizonezkoak. Kasu batzuetan, boluntarioek hau gizarte demokratikoago edo diktatorialago batekin lotzen dute, baina ohartu behar dugu zein elementu positibo eta negatibo izan ditzakeen distantzia hierarkiko horrek. Distantzia hierarkiko handiago edo txikiago honek bere eragina izan dezake lan egiten ari garen elkarte edo komunitate horretako kideek harremanak izateko duten moduan. Beraz, komeni da ohartzea ea distantzia hierarkikoa kultura horretako zati den, soilik antolakuntza kultura edo pertsona bakar baten lan egiteko modua den. Edozein kasutan, bertako kulturaren parte bada, beharrezkoa da ohartzea aldaketek ziurrenik denbora gehiago beharko dutela jendartean txertatzeko. Komenigarria da kontuan hartzea pertsonen arteko distantzia eta errespetua ez direla beti modu negatiboan baloratu behar. Adineko pertsonak, beren jakinduria eta bizi ibilbidea aintzat hartzea, aberasgarri izan daiteke pertsonentzat eta kulturarentzat. Arazoa sortzen da distantzia hori boterea kudeatzeko modu jakin batzuei lotuta doanean, hots, berdintasuna, barne hartzea eta pertsona guztienganako errespetua ahalbidetzen ez duten kudeaketei loturik doanean.

**Ziurgabetasuna saihestea.** Kili-koloko etorkizunak sozialki sortzen duen estres mailarekin lotuta dago eta lotuta dago, halaber, antsietateari eta gatazkei emozioak espresatuz eta agresibitatea kontrolatuz aurre egitearekin. Kultura batzuetan posible da eta nahiago izaten dute ziurgabetasun hori ekiditea eta arau argi eta zehatzak jartzea gizartean bizitzeko. Beste batzuek, berriz, ez dute beharrezko ikusten portaera soziala kontrolatzeko arauak eta errituak jartzea eta beren gain hartzen dituzte pertsonen arteko desberdintasunak eta desadostasunak, portaera sozial gehiago toleratzen dituzte eta aldaketa sozialerako arriskuak beren gain hartzen dituzte. Ona da kontuan izatea boluntarioak joaten diren leku gehienek etorkizunari dagozkion ziurgabetasun batzuk toleratu behar dituztela, azpiegitura eta baliabide egokien faltagatik. Boluntarioak, ordea, orokorrean etorkizuna kontrolatzea errazagoa den eta planifikatzeko joera handiagoa dagoen lekuetatik etorri ohi dira eta pertsona

hauek ziurgabetasuna maneiatzeko erraztasun handiagoa duten errealtate eta kulturetan txertatzen dira eta hau aplikagarria da baita harrera erakundearentzat ere.

**Indibidualismoa versus kolektibismoa.** Alderdi hau definitzen da, ni-aren edo pertsonaren ikuskeraren arabera, bere autonomiaren eta idiosinkrasiaren arabera eta beste pertsonetikiko eta gizartearekiko harremanen arabera, azken hau talde abstraktuago bezala hartuz. Kultura batzuek interes eta balore indibidualak lehenesten dituzte, hala nola, independentzia, autonomia, laguntzarik behar ez izatea eta pribatutasuna. Kultura hauetan harreman sozialak borondatearen arabera sortzen dira eta haien izaera aldi baterakoa onartzen da. Beste aldean, talde orientazioa duten kultura kolektibistak daude. Kultura hauek garrantzia ematen diete interdependentziari, harremani, lankidetzari, taldearekiko leialtasunari, taldea sare sozial zabal eta kohesionatua delarik. Oro har, kultura indibidualista batean bizitzetik kultura kolektibistago batera igarotzeko ilusioa, Hegoaldean lankidetzan aritu nahi duten pertsona askoren buruan dago. Eta batzuetan, frustragarria izaten da jarrera indibidualistak topatzea, dena kolektibista dela uste ohi den lekuan. Beste behin ere, ona da gogoan izatea ezaugarri kulturalen eta pertsona konkretuen jarreraren edo ekintzen artean dagoen aldea.

**Maskulinitatea versus feminitatea.** Hau izendatzeko beste modu bat, *lorpena versus zaintza pertsonala* da eta hau erlazionatuta dago gizonezkoen eta emakumezkoen rola bezala ezagutzen direnen banaketarekin eta lorpen indibidualaren, asertibitatearen eta lehiaren balorazioarekin. Maskulinitate handikoak diren edo arreta lorpenetan jartzen duten kulturen ezaugarri dira handinahia, eraginkortasuna, gogortasuna eta rol sexualen banaketa zorrotza. Feminitate handiko kulturek gehiago baloratzen dituzte harmonia, pertsonen arteko kidetasuna, elkartasuna, lankidetzeta eta afektua elkarbanatzea. Ez zaie hainbesteko garrantzirik ematen kanpoko emaitzei, arreta bestelako berezko aspektuetan jartzen da, hala nola, bizitza kalitatean, edo beste pertsonen laguntzean. Genero desberdintasunek ere ez dute hainbestearainoko eraginik. Boluntarioa abiatzen den gizarteak eta inguruneak berdintasun arloan eduki ahal izan dituzten aurrerapenek pisu handia izan dezakete diferentzia horiek ikusteko eta indar handiagoz bizitzeko orduan. Bestalde, ohartu behar dugu gure kultura kapitalista honek gizonezkoen rol gisa sailkatutakoak gehiago baloratzea eragin digula eta gure lanaren egunerokoan pisu handia dutela. Gure ekintzen emaitzak ikusi ahal izatea, hitz egiteko orduan asertibitatea izatea eta esfortzua beste baloreen gainetik baloratzea, gure kulturaren oso txertaturik daude

boluntarioaren eta erakunde bidaltzailearen kulturaren. Eta balore hauek tentsioa sortu ohi dute harrera erakundearen gurekin lan egiten duten pertsonetara harremanean.

**Epe luzerako orientazio versus epe motzerakoa.** Orainaldiaren edo etorkizunaren gainean pertsonak duten esfortzu eta kontzentrazio mailari buruzkoa da hau. Epe luzea gehiago baloratzen duten kulturek, iraunkortasuna, umiltasuna eta pertsonen arteko harremanetan estatusa sustatzen dituzte. Epe motzera begiratzen duten kulturek, tradizioak, egonkortasuna, elkarrekikotasuna, mesedeak eta emaitza azkarrak hartzen dituzte aintzat. Dударik gabe, globalizazioak eta teknologia berriek, aldaketa azkarretara, harreman horizontaletara... prestatuago egotera garamatzate gero eta gehiago. Baina ez gaituzte itxurek, aldaketa kulturalen izozmendiak engainatu behar. Kultura batean mota honetako alderdiak elkarbizi daitezke tradizio eta epe luzeagora begiratzen duen mundu-ikuskerarekin, eta iraupen luzeko prozesuetan gainera.

**Espiritualitatea versus materialismoa.** Honek, transzendentziari, erlijiozkotasunari eta taldean edo komunitatean egiten diren kultu praktikei ematen zaien garrantziari egiten dio erreferentzia. Honekin kontrajarrita, kulturarik materialistenetan nagusitzen den balorea ongizatea lehenestea, kontsumoa eta gauza materialen balorazioa da. Espiritualenetan, ongi bizitzea hautatzen da. Kultura askotan, kontsumoa eta aisiarako gaitasuna estatusa adierazteko modu izatea ekarri du kapitalismoak. Hala ere, diferentziak aurki ditzakegu, belaunaldi gazteenetan difuminatzen doazenak, espiritualtasuna ulertzeko moduari buruz. Ohartu behar dugu, kulturen arteko bilgune honetan, beste kulturaren aurkituko ditugula kolektibo jakin batzuk gauza gehiago konpartituko ditugunak gure kultura bereko pertsonekin baino. Honi esker ohartu ahal izango gara, diferentzia batzuk kulturalak baino, aukeratutakoak direla eta ona da hori kontuan izatea beste kulturetako pertsonekin harremanetan jartzen garenean, bai hemen, bai beste lekuetan.

**Testuinguru handiko komunikazioa versus testuinguru gutxiko komunikazioa.** Testuinguru handiko komunikazioan oinarrituriko kulturek ahozko komunikazio gutxi erabiltzen dute, bidalitako mezuaren zati bat testuinguru fisikoarekin hartzen baita. Garrantzia handia ematen zaio isiltasunari, estilo ez zuzenari eta errespetuzkoari, erabilitako tonuari eta pertsona esanguratsuak aurrean izateari edo ez izateari. Mezua gauza orokorretatik abiatzen da zehaztetara iristeko, hainbat itzulginguru emanez. Askotan “baiezko” bat kortesia formula soilik izan daiteke, “ezezko” zuzen bat ekiditeko. Komunikatzeko modu honen beste aldean dago testuinguru gutxiko komunikazioa eta honentzat hitza da

komunikatzeko ia modu bakarra. Kultura mota hauetatik datozen pertsonen zailtasun handiak izaten dituzte komunikazioko beste elementuen garrantziaz ohartzeko, hala nola, hain zuzena ez den estiloa, ahots tonua, kontaktu fisikoaren garrantzia, komunikazioak behar duen denbora... Gure espresatzeko modua askotan lehortzat hartzen da, seriotzat, ia haserre bageunde bezala eta zuzenega bezala hartzen da. Bistan denez, natural ateratzen zaigun zerbait da baina ohartu behar dugu zein testuingurutan ari garen eta hartara egokitu behar dugu, komunikazio emankorra izan nahi badugu. Era berean, kontuan izan behar ditu alderdi hauek zerbait komunikatzen digutenean.

**Denbora polikronikoa versus denbora monokronikoa.** Denboraren pertzepzio malguaz ari gara. Denbora polikronikoan ekintza desberdinak aldi berean egin ditzakegu eta monokronikoan berriz, denboraren pertzepzioa finkoagoa eta zehatzagoa da, agenda batean oinarritua eta denboraren kontrola handiagoa da. Denbora ulertzeko modu monokronikoa lineala da, mugatua eta denbora unitateetan zatitua. Polikronikoa, berriz, zirkularra da, mugagabea, eta jarduera desberdinak batera egiteko aukeraz betea. Horrek eragina du historia ulertzeko moduan, borrokarako eta aldaketa sozialerako gaitasunean, ideiak adierazteko eta espresatzeko moduan... Historiari eta bertako gure presentziari era zirkularragoan edo espiralagoan begiratzeak aurreko eta ondorengo belaunaldiak etengabe kontuan izatea eragiten du, epe luzera begiratzea eta lehenagoko esperientziekin etengabe ikasten aritzeko jarrera eragiten du. Eragiten duen espresatzeko moduan diskurtsoa zirkularragoa da eta kausa ugariri egiten die jaramon. Beste motako diskurtsoa berriz, ordenatuagoa da eta kausa-efektu moduan antolatua dago. Komunikazio molde honek bere eragina du erabakiak hartzeko moduan eta modu hau adostasuna bilatzekoa izaten da eta diskurtsoa errepikatzekoa, adostutako sentsibilitateak batzen diren arte. Modu honen aurrean, denbora era monokronikoan ulertzen duten kulturek, historiaren eta errealtatearen ikuspegi kronologikoagoa dute, begirada etorkizunean jarria, eta iraganeko gertaerak hain aurrean eduki gabe. Denbora kontrolatu eta neurtu daitekeen zerbait bezala ulertzen da, eta modu eraginkorrean kudeatu beharreko zerbait bailitza. Zentzu honetan, azkartasuna eta bizitasuna lehenesten dira beste aspektu batzuen gainetik, hala nola, pertsona guztien iritziak entzutea, sentsibilitate guztiak kontuan hartzea edo adostasuna lortu arte eztabaidan jarraitzearen gainetik. Boluntariotza esperientziaren planteamenduak berekin eramango du emaitzak ikusi nahi izatea, errealtate horretatik gu igarotzearen ondorioak esperientziaren amaieran, ez bakarrik denbora lineal batean, baita denbora epe motz batean ere.

Garrantzitsua da aipatu ditugun alderdiak kontuan izatea, jakitun izatea zein diren boluntarioari tentsio handienak sor diezaioketen alderdiak eta beste kulturen logikaren ulermena bereziki zaintzea. Komeni da, era berean, aberastu gaitzakeen hura baloratzea, tentsioak ez daitezen era negatiboan soilik bizi.

Komeni da, halaber, kontuan izatea ez dugula erlatibismo kulturalean erori behar eta kontzientzia hartu behar dugula kultura baten barruan izateko, egoteko eta jarduteko modu desberdinak daudela eta hauek berariazko izaerei dagozkiela. Kasu batzuetan, jarrerak, lanerako edo harremanak izateko moduak ez dira kultura kontua, pertsona edo erakunde konkretu baten kontua baizik. Hau da, batzuetan zailtasunak izaten ditugu pertsona batzuekin eta zailtasun hauek diferentzia kulturaleri egozten dizkiegu, baina ez da beti horrela izaten. Ona da diferentziaz ohartzea eta baita hauek sor ditzaketen gatazka edo tentsioak argitzea ere edo hauei aurre egitea, izaera kulturalagoa izan dezaketenak izendatzen saiatuz eta beste elementu batzuei dagozkienak identifikatuz.

## DESBERDINTASUNEAN BERDINTASUNA LORTZEAREN ERRONKA

Gure eguneroko bizitzan gatazkak elementu bat gehiago diren arren, saihestezina da haiei aurre egitea, norberaren hazkuntzarako oztopo bihurtu baino lehen, gainontzeko pertsonekin harreman ona izateko edo elkarte edo proiektu baten martxa onerako.

Onartzen dugu talde gatazka askok osagai pertsonal bat ere badutela eta hura bereiztea ez dela samurra. Beharrezkoa izango da elementu bakoitzari modu berriazko eta desberdinean aurre egiteko lan egitea.

Puntu honetan bi alderdi hauetan adostasuna dagoen gatazketan jarriko dugu begirada: arazoa badela eta bertan nahasturik dauden aldeak zein diren. Jarraian, gatazkak kudeatzeko orduan funtsezko ideia batzuk aurkeztuko ditugu. Beharrezko aurrebaldintzak adierazten hasiko gara, ondoren haiei erantzuten lagun diezaguketen gaitasunak eta jarrerak aipatuko ditugu eta, amaitzeko, gatazkak maneiatzeko mekanismo erabilgarri batzuk gehituko ditugu.

### **Gatazka bat esku artean ibiltzeko aurrebaldintzak**

Badira beharrezkoak diren gutxieneko batzuk krisi edo gatazka pertsonal, taldeko edo sozialei aurre egiteko. Konponbiderako pausuak eman baino lehen, minimo hauek eskuratu behar ditugu. Ez badago akordiorik, adostasunik edo partekatutako elkar ulertzerik, oso zaila da gatazkarekin jardutea. Beharrezkoak diren gutxieneko hauei deitzen diegu gatazka bat maneiatzeko aurrebaldintzak:

- **Gatazka badela onartzea:** maila pertsonalean zein sozialean kasu ugari eza-gutzen ditugu, zeinetan ezinezkoa den gatazkaren gainean lan egitea existitzen

dela onartzen ez den bitartean. Zentzu honetan, beharrezkoa da, adibidez, pertsona batek drogekin arazoak dituela onartzea edo taldeak pertsona konkretu batekin arazoak dituela onartzea, eta abar. Beraz, bi aldeek onartu behar dute badela ongi ez dabilen zerbait eta hori da lortu behar den minimoa.

- **Inplikaturako aldeak identifikatuta egon behar dira:** askotan gertatzen da “arazoa beste pertsonak duela” esaten dugula. Askotan talde gatazkak ikusten saiatzen gara, gatazka horiek argi eta garbi pertsonalak direnean. Adibidez, badira futbol klubak elkarren aurka daudenak beren presidenteen pertsonalismoagatik eta ez beren zaleak elkarren aurka daudelako. Beste batzuetan, gatazka pertsonalei, klase gatazkei... gatazka kultural edo erlijio arteko gatazkatzat hartzen ditugu. Arrazoi hauengatik guztiengatik, oso garrantzitsua da gatazkan inplikaturiko aldeak eta gatazkan duten eragina identifikatzea. Konplexua da alde guztiek gatazka intentsitate edo garrantzi berarekin bizitzea beren egunerokoan. Aldeei exijitu ezin zaien zerbait da hau. Intentsitatea bizitzea faktore desberdin askoren menpe dago, baina inplikaturiko aldeez ohartu behar dugu, gatazkaren osagai erabakigarriak identifikatuz.
- **Elkarrizketarako borondatea egon behar du,** hau da, dagoen gatazkari elkarri entzunez eta akordioaren bidez erantzuteko gogoia. Elkarrizketak beste pertsona onartzen dela adierazten du, bere duintasuna aintzat hartzen dela, eta aintzat hartzen dela, halaber, desberdin pentsatzeko, sentitzeko eta aritzeko eskubidea, edo nirekin alderatuz desberdinak diren genero eta kultura logikekin aritzeko eskubidea.
- **Konponbiderako borondatea egon behar du pertsona guztien aldetik.** Nahiz eta oraindik ez jakin soluzioa zein izan daitekeen, edo alde bakoitzak bere planteamenduetatik gertuen dagoen soluzioaren alde egin arren, borondatea egon behar da “esertzeko, hitz egiteko eta konponbideak bilatzeko”.

Kasurik gehienetan, aurretiazko baldintza hauek ez dira besterik gabe ematen, gatazka kudeatzeak lan egitea eskatzen du, baldintza horiek eman daitezten. Edozein kasutan, hau horrela ez balitz, litekeena da gatazka egoera luzatzea eta konpontzea ezinezkoa izatea.

## Trebetasunak eta jarrerak

Trebetasunak eta jarrerak bizitzaren aurrean ditugun gaitasun eta jarrerak dira eta gure existentzia guztian landu ditzakegu. Bizitzan zehar, gizakiok -bizitzan ikasitako gauzek baldintzatuta- jarrera eta trebetasun batzuk garatzen ditugu. Jarrera edo trebetasun bat gatazkak konpontzeko behar bezalakoa izan denean,



pertsonaren funtsezko baliabide bihurtzen da. Adibidez, irakasle batek autoritate gatazka bat ikasle bat kalera botaz ebazten badu -eta erantzuna behar bezelakoa izan dela uste badu- ziurrenik soluzio hori beste edozein unetan ere errepikatuko du. Aitzitik, familia baten barruan etxeko lanen banaketari buruz konponbide adostu bat lortzea alternatiba egokia izan daiteke parte hartzen den beste gatazka batzuetarako. Edo bilera bat eramateko modua edo ohitura aldatzeko esperientzia izatea, denbora eskainiz pertsonak aurkez daitezten, beren itxaropen eta kezkek kontu ditzaten, eta hau denbora galtzea balitz bezala ez hartuz, bileraren emaitza hobetuko duen inbertsio gisa baizik. Horrekin guztiarekin adierazi nahi dugu *posible dela jarrera eta trebetasun batzuk ikastea eta garatzea gatazka aukera bihurtu dadin*. Komeni da esatea, era berean, *ikaskuntza hori lortzeko modurik onena eguneroko bizian praktikan jartzea dela*.

Gaitasun eta jarrera hauei buruzko bibliografia zabala dago, auto-laguntzara bideratutako liburu eta artikulua, norbere burua ezagutzera bideratuak, talde lanera, baldintza transkulturaletan edo multikulturaletan egiten den lanera... bada izaera zabalagoko gatazketara bideratutako materiala ere (tokiko gatazkek, gatazka nazionalak, nazioartekoak...) eta baita gai konkretuen inguruko gatazketara bideratutako materiala ere (ingurugiro gatazkek, genero gatazkek, kulturalak, politikoak, ekonomikoak...). Bibliografia horretatik labur jasoko ditugu funtsezkoak iruditzen zaizkigun gaitasun eta jarrerak (haietako asko komunikazioarekin lotutako gaitasunak dira):

- **Beste pertsona den bezalakoa onartzea:** bere egoera propioa duen gizaki bat, bere egonezinekin, desioekin, beldurrekin, interesekin... eta are gehiago sentimenduekin. Pertsona bakarra eta errepika ezina. Azken finean, sentitzen eta pentsatzen duen izaki bat bezala onartzea da kontua, nirearen antzeko egonezin, eskubide eta betebeharrekin, baina nirekin alderatuta, une bital, egoera sozial, kultural, ekonomiko, genero egoera... desberdinekin.
- **Enpatia:** horrela onartzeak, bere lekuan jartzera behartzen nau, bere errealitatea ulertzea, bere motibazioak, bere beldurrak eta interesak, bere sentimenduak ulertzen saiatuz. Haiek guztiak errespetatuz, haien atzean dauden logikak ulertzen saiatuz, nahiz eta haiekin bat ez etorri.
- **Entzuteko gaitasuna:** Beste pertsonari jaramon egiten ikastea eta ez soilik entzuten. Ahalik eta perspektiba irekienarekin eta arretatsuenarekin entzutea da kontua. Esan behar didan guztia dakidala uste dudanean, ez naiz ohartuko komunikatu nahi dizkidan gauza askotaz. Kulturen arteko testuinguru

kasuan garrantzitsua da kontuan izatea kulturek desberdin komunikatzen dutela. Hori dela eta, kontuan izan behar ditugu ahozko komunikazioa, ahozkoa ez dena, eta bereziki irekita egotea giroak, espazioak eta abarrek ere esaten digutena entzun ahal izateko.

- **Asertibitatea:** entzuteko gaitasunak asertibotasuna ere eskatzen du. Elkarrizketa batean, negoziazio batean edo pertsona bakoitzaren bizitza konkretuan badira ezinbesteko irizpide minimo batzuk. Beharrezkoa da pertsona bakoitzak duen iritzia, sentitzen duena, eta utziezina dena errespetuz eta argi espresatzeko gaitasuna garatzea. Ohartu behar dugu pertsona guztiek ez dugula asertibo izateko gaitasun bera garatu, ezta asertibo izateko modu berak ere. Ona da ohartzea gatazkan jokoan dagoen botere desberdintasunez: gizon eta emakumeen artekoak, bertakoen eta kanpokoen artekoak, erakunde barruan ardura desberdinak dituzten pertsonen artekoak...
- **Uko egiteko gaitasuna:** beste pertsona ulertzea, bere lekuan jartzea, guran eragiten uzteak gure jarrerak aldatzera eraman gaitzake, eta horrela pribilejio batzuei uko egitera iritsi gaitzake, guztientzat egokiagoa den egoera alternatibo baten alde. Kontua da norberaren posizioei gogor ez atxikitzea, horrela gatazkaren muinean dauden behar eta interesak aurkitzen saiatzeko eta kontuan izateko gatazkaren konponbidean pertsona guztientzako justiziak funtsezko papera jokatu behar duela.
- **Adostasunera iristeko gaitasuna,** horrela aukera berriak sortuko dituzten eta inplikaturiko alde guztientzat egokiak izango diren aukerak bila ditzagun. Zentzu honetan, beharrezkoa da irekita egotea, eta are gehiago testuinguru kultural desberdinetan, tradizionalki ohiturik gauden horretatik kanpo dauden adostasun eta alternatiba berriak imajinatzeko. Ona da gure testuinguruko pertsonengan konfiantza izatea, bere argudio eta proposamenetan egon daitezkeelako adostasun eta alternatiba logikak, inplikaturiko kolektibo jakin horri hobeto erantzuten dietenak.
- **Sormena:** kasu bakoitzerako soluzio desberdinak eta anitzak irudikatzen gaitasuna, ezagutzen dugun horretan, egin dugun horretan edo beste kasuetan arrakasta izan duten gauza horietan soilik oinarrituta gure burua mugatu edo autozentsuratu gabe. Inplikaturik dauden pertsona edo kolektibo gehientzat behar bezalako irtenbideak eta proposamenak amestea da kontua.
- **Harreman berriak berreraikitzea:** gatazkek eta krisiek hazten eta gure burua gainditzen laguntzen digute. Krisi pertsonal zein sozialetan ikaskuntzak eta

aldaketak lortzen ditugu. Gatazka pertsonalen bat arrakastatsuki gainditu eta gero, “ni” desberdin bat eraikitzen dugu: helduagoa, segurtasun handiagoa duena... Gauza bera gertatzen zaigu talde mailan edo maila sozialean ere. Gatazka gainditu ondoren eszenatoki berriak eta harremanak izateko modu berriak sortzen dira. Hala ere, bistakoa da atal hau denbora gehien behar dutenetako bat dela eta sortuko diren harreman berriak lehendik zeudenen aldean oso desberdinak izan daitezkeela. Edozein kasutan, ohartu behar dugu boluntariora pertsonalki eta kolektiboki aldatuko gaituen esperientzia izatea nahi dugula. Beraz, ona da hau buruan izatea une gatazkatsua igarotzen ari garenean. Kontzientzia hartu behar dugu hura konpontzearen araberakoa dela gatazka aukera edo potentzialitate bat izatea, helburu ditugun aldaketa, pertsona eta komunitateetara hurbiltzeko.

Jarrera eta gaitasun hauek hain dira garrantzitsuak, bizitza guztian landu behar baikenituzke. Haiek ikastea krisiak saihesten edo kudeatzen lagun diezaguke, krisiak azaltzen diren lehen unetik, krisiak gainditzea zaila den egoeratarira iritsi ez daitezen.



## GATAZKAK MANEIAITZEKO ESTRATEGIAK

Gatazkak kudeatzeko eskuliburu nagusietan gatazkak maneiatzeko metodologia edo lanabes desberdinak aipatzen dira. Jarraian ikusiko ditugu; izan ere, pistak eman diezazkigute gatazka bati aurre egiteko orduan, baina kontuan izan behar da metodologia honen espresioa edo hau aurrera eramateko moduak eta izango duten ondorioak erabat desberdinak direla tradizio eta testuinguru desberdinen arabera. Jarraian datorrena baliagarri izan dadila ekintza orokor batzuk planteatzeko, beti ere zehaztasun konkretu batzuekin.

Lehenengo bi estrategietan, gatazkaren aldeak gatazkari modu autonomoan aurre egiteko gai diren egoera hartuko dugu kontuan:

- **Gatazkaren autogestioa.** Egunerokotasunean gatazkak konpontzeko dugun ohiko modua da. Hemen, inplikaturiko aldeek egiten diote aurre gatazkari. Beraz, alde bakoitzak bere posizioa, bere beharrak eta bere interesak esprestatzea eta elkarrizketaren eta adostasunaren bidez, guztientzat ona den aukera erdiestea litzateke helburua. Honen adibideak eguneroko bizitzan ditugu, familian, bikote harremanetan, lagunartean, lan arloan eta abar.
- **Negoiazioa.** Prozesu hau alde desberdinen artean zuzenean gertatzen da, kanpoko inoren laguntzarik gabe, eta ez da beti liskar baten ondoren etortzen. Gatazkak konpontzeko izaera boluntarioa duen mekanismoa da. Ezaiztzen ditu negoziazioen adibideak maila sozialean, sindikatu eta patronalaren artean adibidez, edo nazioarteko gatazken kasuan, berariazko negoziazio mahaiak planteatzen direnean.

Beste bi estrategietan berriz, hirugarren batzuetara joko dugu gatazka kudeatzen lagun diezaguten. Zentzu honetan, boluntariotza esperientziako bidelagunak paper garrantzitsua joka dezake nahiz eta izan ditzakeen ondorioak argi edukitzea

komeni den. Bidelagunak jokoan dauden kultur arteko dinamikak ulertzen lagun diezaguke eta gatazka argiago ikusten ere lagun diezaguke eta hura hitzez adierazten eta argudiatzen. Uneren batean gatazka kudeatzeko prozesuan paper aktiboagoa joki dezake bidelagunak, baina kontuan izan behar da beste paper bat dela eta ona da bidelagunaren papera eta arbitro edo bitartekariarena bereiztea. Baloratu egin behar da ea honek epe ertainean boluntarioari mesede egin diezaiokeen edo bere kontra jokatu duen, bidelagunaren eta bide-laguntza jasotzen duen pertsonaren arteko harremana baldintza baitezake.

- **Arbitrajea.** Prozedura honetan, alderdi desberdinek adostuta, eztabaida arbitro baten edo arbitro ugariko tribunal baten esku jartzen da eta honek alde guztiek derrigor bete beharreko erabakia hartzen du. Oro har arbitrajera jotzen da, aldeetan gatazka era egokian autokudeatzeko edo konpontzeko gaitasunik ez dagoenean. Ezagutzen ditugu arbitraje adibideak kirolean, kontsumitzaile elkarteetan, lan arloan eta abar.
- **Bitartekaritza.** Bitartekaritzan -adiskidetze izenez ere ezagutua- desadostasun bateko aldeek hala eskatuta, bitartekari neutral bat haiei laguntzen saiatzen da, bientzat ona den soluzio batera iristeko. Bitartekariak ez du autoritateirik aldeei irtenbide bat inposatzeko. Bitartekaritza borondatezkoa da, aldeetako edozeinek, hala erabakiz gero, adostutako konponbidea sinatu baino lehen prozesua utzi dezakeen heinean. Prozedura hau banantze kasuetan, gatazka kulturaletan... erabiltzen da.

Arestian aipatu dugun bezala, kulturen arabera gatazkek kudeatzeko baliabideen tradizio bat edo bestea izango dugu. Zentzu honetan, arbitratzea edo bitartekaritza, komunitateak bere gain hartuta izan ditzake eta tradizionalki kolektibo konkretu baten esku egon ohi dira, komunitateko pertsonarik adinduenengan...

# Ondorio modura

## IDENTITATE BERRIAK, KULTURA ANIZTASUNA

Dokumentuaren hasieran aipatzen genuen bezala, gatazka giza bizitzaren zati bat da eta kudeatzeko indarkeriarik gabeko bideak aukeratzen ditugu. Gatazka bat konpontzeak ez du esan nahi ondoren ezkuturik dauden beste batzuk agertuko ez direnik. Gainera, badaude egoerak gure esparru sozialean, familiarrean edo lanekoan non gatazka baten ebazpen osoa ez den emango eta pertsona eta talde ezberdinen behar eta desioen artean oreka lortzearekin konformatu beharko garen, nahiz eta hori ez izan nahiko genukeen bezain egonkorra.

Hala ere, gatazken sorburu sakonetara iristen garenean eta sustraitik hasten ebazpen prozesuarekin, elkarbizitzarako oinarri berriak finkatzen hasten dira. Iristen garen lekua ez da gatazka sortu aurretik genuen berdina, eszenatoki ezberdin eta hobeago bat estreinatzen dugu. Estadio berri bat inauguratzen duten gizarte edo giza harremanak ditugu, ondoren aipatzen diren ezaugarrietako batak bereiztuko duen estadioa:

- Gure **gizatasuna areagotzea**, trebetasun moduan, munduaren ikuskeretan, irekieran, norberaren egiaren erlatibizazioan, beste giza eta kultur errealitate batzuen harreran eta nire ahultasunen onarpenean.
- Agian pertsonen eta taldeen artean **kontsensu minimo bat eta egoeraren ikuskera komuna lortuko dugu**. Hitzartutako minimo horiek gure gizartea edo gure harremanak sortzeko erabiliko ditugun euskarriak izango dira, testuinguru berri horretan.
- **Beste pertsonen, taldeen eta kulturen ikuskera, neurri batean, gure egin beharko dugu** eta gure “egia” erlatibizatu. Horrela, lehenagotik genuena baino

osoagoa eta errealitatera hobeto egokitzen den “argazkia” lortzeko bidea egina izango dugu.

- Hautsi edo ahuldu zitezkeen harreman askok indarra berreskuratzen dute. **Harremanak berriz eratzen eta hasten dira.** Lehertuak izan ziren zubiak erai-kiak izango dira, eta hauek, lehenengo aldian bezala, aniztasunaren aberas-tasunaz disfruta araziko gaituzte.
- **Zauririk** egon bazen, ixten hasia izango da eta **pairatu zituzten pertsonak konpentsatuak eta aintzatetsiak izango dira.** Adiskidetze prozesuan giza bi-zitzak dituen mugak onartzen ikasiko dugu, gure pausuak gogortzen duen desilusioan jausi gabe. Azkenik, barkamena azaleratuko da. Barkamena ez da ahaztearen sinonimoa, oroitzapenaren barne berreraikitzea baizik.
- Gizarte, talde eta pertsona bezala ere irabazia daramagu. **Etorkizunean sor daitezken gatazken ebazpenei modu positiboan aurre egiten lagunduko di-gun** esperientzia izango dugu. Eta, noski, oztopo bat gainditu izanak sortzen duen poza eta gogobetetzea izango dugu.



# Praktikan jartzeko

## KULTURA EZAGUTZARAKO DINAMIKAK

### Kulturarteko topaketak

**Mota:** Banakakoa/taldekakoa.

**Iraupena:** 100 minutu.

**Helburuak:** Hausnarketa egitea ezberdintasun kulturalak kontuan eduki behar diren elementuei buruz eta horien aurrean dauden ekintza posibleak balioztatzea.

**Garapena:**

Fikziozko kasu bat planteatzen zaio partaideari eta galdera batzuk erantzuteko eskatzen zaio. Banaka egiten bada, partaide horrekin bereziki landu nahi ditugun arloen arabera hauta daitezke kasu batzuk. Taldeka egiten bada, talde bakoitzari eman ahal zaio alderdietako bat, gerora komunean jartzeko dena. Kasu bietan, taldeka edo banaka, eztabaidatzeko edo iritzi ezberdinak kontrastatzeko gunea uztea ondo dago.

### **1. Taldea: Informazioa aurkitzeko**

Nazioarteko lan egitasmo batean parte hartzeko hautatuak izan zarete enpresa europar batekin. Lan honek 3-4 hilabete inoiz egon ez zareten herrialde batean egotea suposatzen du (nahiz eta balitekeen bere hizkuntzaren zati bat ikasi izana eskolan). Ondorengo galderei erantzutea eskatzen zaizue:

#### **Galderak**

1. Zer informazio mota uste duzu beharrezkoa duzula hara joan baino lehenago?
2. Nola eskuratuko zenuke informazio hori?
3. Han kokatzen zaren bitartean, zer egingo zenuke lantokian informazioa lortzeko?
4. Zure denbora librean, herrialde honi buruzko informazio gehiago jaso nahi bazenu, zer egingo zenuke?

### **2. Taldea: Ostatua**

Nazioarteko lan egitasmo batean parte hartzeko hautatuak izan zarete enpresa europar batekin. Lan honek 3-4 hilabete inoiz egon ez zareten herrialde batean egotea suposatzen du (nahiz eta balitekeen bere hizkuntzaren zati bat ikasi izana eskolan). Zuen atzerriko lanaren helburuetariko bat herrialde honi buruzko eta bertako bizimoduari buruzko informazio gehiago jaso ahal izatea dela kontuan izanik, ostatu aukerak ikertzea eskatzen zaizue. Ez dago erantzun zuzenik, aukera bakoitzak abantailak eta oztopoak eskaintzen dizkizue. Aukerak sailkatu hautaketaren arabera eta idatzi paragrafo bat zuen **lehenengo** aukeraren zergatia azalduz.

- a. Langile gazteentzako aterpe batean leku bat, beste tokiko lankide batzuekin batera.
- b. Tokiko familia batekin bizitzea, mantenu erdira.
- c. Apartamentu txiki bat non bakarrik bizi daitekeen.

### **3. Taldea: Taldean bere tokia aurkitzea**

Nazioarteko lan egitasmo batean parte hartzeko hautatuak izan zarete enpresa europar batekin. Hara iritsi eta gutxira, sistema hierarkiakoa zuen herrialdekoarekin alderatuz erabat ezberdina dela ikusten duzue. Adibidez, ohituak zaudete

jendea informalki janztera, bataio-izenak erabiltzera, jantoki berdinean jatera. Leku honetan formalismo handiagoa dago, arauak eta arautegiak, eta jendeak ere ez du modu berdinean elkarrekin hitz egiten. Oso arrotza egiten zaizue eta ezin duzue saihestu zuena askozaz hobea dela sentitzea.

Zuen herrialdeko pertsona ezagun bati lerro batzuk idatzi, gutun bat/e-mail baten parte izan daitezkeenak, hau adierazten eta guztiaren aurrean duzuen erreakzioa azalduz.

#### **4. Taldea: Ustekabeko portaera bat ulertzea**

Nazioarteko lan egitasmo batean parte hartzeko hautatuak izan zarete enpresa europar batekin. Lantoki berriaren desabantaila bat da asteburuak nahiko bakartiak direla. Zuen jatorrizko herrialdean, normalean, lagun eta familiarekin pasatzen dituzue denbora tarte horiek eta faltan botatzen duzue bizitzaren alde sozial hori. Lanean zuen hizkuntza ezagutzen eta hitz egiten duen lagun batekin harremanetan jartzen zarete. Lagun honek aste bukaeran bere etxera gonbidatzeko telefonoz deituko dizuela esaten dizue. Baina telefonoak ez du jotzen. Arrazoi franko egon daiteke horretarako. Astelehen goizean tokiko pertsonarekin horri buruz hitz egitea erabakitzen duzue. Nola azalduko zenukete gertatutakoa, eta nola jakingo zenukete zein izan daitekeen zergatia?

Beranduago, goizean, telefonotik deitu ez zizuen pertsona ikusten duzue. Honek kontatzen dizue ezin izan zizuela telefonoz deitu “nire amak erosketa egin nizaion eskatu baitzidan”. Idatz ezazue lerro batzuetan, zuen sendiari zuzendutako gutun/e-maila balitz bezala, gertaera hau, jatzakoa azalduz.

#### **5. Taldea: Koadrilan harrera egiten**

Beste herrialdeko neska gazte bat dator zuen erakundera lan egitera 6 hilabete-tarako. Zuk badakizu nahiko bakarrik dagoela eta zurekin eta zure lagunekin ataratzeko gonbitea egin edo ez darabilkizu buruan. Arazoa da zure koadrilan denak aspalditik elkar ezagutzen dutela eta pertsona berri bati zaila egingo litzaioke lekuz kanpo ez aurkitzea. Idatz ezazu lerro batzuetan egoera honetan egingo zenukeena azalduz (eta zergatik).

#### **6. Taldea: Gizarteko abagunea**

Zure nagusiak eskatu dizu atzerriko langile gazte batekin sozializatzeko, zure adinekoa da eta sexu berekoa eta euskaraz aski ongi hitz egiten du. Zer gai aukeratuko

zenituzke pertsona horrekin jorratzeko? Zer motatako ekintzak aukeratuko zenituzke egiteko eta zergatik?

### **7. Taldea: Nahaste sentimendua**

Boluntario egon zara atzerrian sei hilabetez eta hizkuntza aski ongi hitz egiten duzu eguneroko betebeharrentzako. Lanean zure hizkuntzan azaltzen dizkizute prozedura zailak, beraz inongo arazorik ez dago zentzu horretan. Hala ere, ia ezinezkoa egiten zaizu zure lankideei ulertzea egoera zehatzak azkar tratatzeko beraien artean hitz egiten dutenean eta ez zara ulertzerantz heltzen. Txisteak, oharrak edo puntualizazio kasualak ulertzea ere zaila egiten zaizu, tokiko dialekto bat erabiltzen dutela ematen baitu. Honela, askotan sentitzen zara lekuz kanpo eta nahastuta.

Baloratu ezaugarri hauetako egoera bat bereziki zaila irudituko litzazukeen eta zergatik. Iradoki ezazu egoera honetan erosoago egoteko zer egin zenezakeen.

### **8. Taldea: Nahaste sentimendua (2)**

6 hilabetez herrialde ezberdin bateko jendearekin lanean ibili zara. Lantokian ez duzu berez hizkuntza zailtasunik, baina konturatzen zara jendeak sarritan esan nahi ez dituen gauzak esaten dituela ematen duela eta hizkera puzten duela. Esaterako, baten bat motel lan egiten ari denean nagusiak esaten dio “har ezazu behar duzun denbora guztia”, “mugi zaitez” esan beharrean. Zure kulturaren jendea oso zuzena da eta esan nahi duena bakarrik esaten du.

Irudika ezazu gutun edo e-mail bat idazten ari zarela zeure herrialdeko lagun bati. Idatz itzazu egoera honi buruz eduki ditzakezun pentsamendu guztiak. Irudika itzazu zeintzuk liratekeen zure erreakzioak eta nola kudeatuko zenukeen egoera hau.

# KULTUREN ARTEKO KOMUNIKAZIORAKO DINAMIKAK

## Atsotitzak

**Mota:** Taldekoa.

**Iraupena:** 90 minutu.

**Helburuak:** Nork bere izaeran eta kulturaren ezagutzan sakontzea.

**Garapena:**

Dinamika errazten duen pertsonak parte hartzaile bakoitzari atsotitz guztiak dituen orria emango dio. Irakurtzeko eta horietako batekin identifikatzen saiatu daitezen eskatzen die, bai barregarria iruditu zaielako, atentzioa deitu die-lako, ulertu ez dutelako eta abar. Atsotitzaren bat gehitu nahi badute orriaren beste aldean egin dezakete, baina aurkezterakoan atsotitz horrekin zergatik identifikatzen diren azaldu behar dute.

- Konpainia, ezta kobijarekin ere.
- Ez sartu axola ez zaizkizun arazoetan.
- Maltzurri, maltzur t´erdi.
- Bizi eta utzi bizitzen.
- Esaten da... egiten da...
- Fama erein eta lotara joan.
- Nabilela ni bero eta jendeak egin dezala barre.
- Eroriari, gainera erori.
- Alprojak nire jainkoak ere ez ditu maite.
- Idia izateko jaio zenari, zerutik erortzen zaio zama.
- Bakoitza libre da bere ipurdiaz zutargia egiteko.
- Klean uso, etxean otso.
- Gezurretik zerbait geratzen da.
- Listoak ergetatik bizi dira.
- Haritz eroriari, orok egurra.
- Gizakia gizakiarentzako otsoa.
- Arrai handiak txikia jaten du.
- Asmo onez beterik dago infernua.
- Boterea ahal izateko da.
- Aberatsak ez du galtzen arima izan ezik.
- Zuriak dira eta elkar ulertzen dute.
- Joko luzean mendekua dago.
- Justizia txakurra lez, ruanakoei bakarrik egiten die koska.
- Legea ruanakoentzat da.
- Aberatsak bota, pobreak jaso.

Ondoren, dinamika errazten duen pertsonak partaideekin taldeak eratuko ditu el-karrizketa errazteko. Talde bakoitzean partaideak aukeratutako atsotitzei buruz arituko dira, atsotitz batekin identifikatzeko zergatiak entzungo dituzte eta atsotitz horien atzean zer mentalitate mota dagoen aztertzen saiatuko dira (arrazista, indibidualista, berekoa, utilitarista, ezkorra, burgesa, manipulatzailea...).

Dinamika errazten duen pertsonak jendea eta kulturak euren hizkuntzaren bitartez irudikatzen diren hausnarketa sartuko du. Eta partaideei eskatuko die hizkuntzaz egiten duten erabilpenaz kontzientzia har dezaten. Ondorengo galderak erabili ditzake orientatzeko: nola mintzatzen naiz? zeintzuk dira gehien erabiltzen ditudan atsotitzak? zer mentalitate islatzen ari naiz jendearen aurrean?

Lana talde txikietan jarraituz, eskatuko zaie monumentu bat eraikitzeko (hizik gabeko gertaera baten dramatizazioa) hausnarketan zirrara gehien eragin zuen atsotitza denen aurrean azaltzeko. Gainerako taldeak monumentua interpretatzen saiatuko dira.

Azkenik talde bakoitza gure gizartearen pentsamoldearen erroan zein atsotitz, esaera edo proberbio dagoen bilatzen saiatuko da. Zeintzuk dira komunikabideek erabiltzen dituzten esaldiak gizartean eragiteko (irratia, egunkariak, telebista)? Zer defentsa mekanismo erabili ahal izango dugu hizkuntz jakin batek sortzen duen automatismoari aurre egiteko? Benetan jarri behar dugu arreta erabiltzen dugun hizkuntzan? Zergatik?

Talde txikiaren gogoeta denon aurrean, era sortzaile batean azalduko dugu.

## Burdinesia

**Mota:** Taldekoa.

**Iraupena:** 90 minutu.

**Helburuak:** Testu zabal baten edukiari buruz lan egitea.

**Garapena:**

Dinamika errazten duen pertsonak publikazio honen testua ataletan edo ardatz tematikoetan zatitua eman dezake(sarrera izan ezik). Testu adina talde egingo dira. Partaideei 1-etik dauzkagun testu kopururaino zenbatu daitezela eskatuko diegu eta horrela eratuko ditugu taldeak. Talde bakoitzari testu zati bat emango zaio. Irakur dezatela eskatuko zaie eta ideia interesgarrienak eta funtsezko loturak kartulina batean seinala ditzatela. Mapa mental/mapa kontzeptual bat balitz bezala aurkeztu dezaten eskatuko zaie. Ondoren, aurkezpena egingo da ordenean eta, amaitzeko, mapa kontzeptual edo mental bakarra egiten saiatuko dira, testuan agertzen diren eduki guztiak lotuz.

## Hitz txundigarria

**Mota:** Taldekoa.

**Iraupena:** Ordubete.

**Helburuak:** Kulturen arteko alderdi komun eta ezberdinei buruz hausnartzea.

**Garapena:**

Saioa hasi baino lehen kartulina batzuetan idatziko dira ondorengo hitzak: pentsatu, partekatu, maitatu.

Saioaren hasieran taldeak eratuko dira. Taldetan hitzen esanahiari buruz eta pertsonen garapenean duten garrantziari buruz hausnartzeko eskatuko zaie eta ekintza hauek kultura ezberdinetan erabiltzen diren modu ezberdinak eza-gutzen ote dituzten galdetuko zaie. Talde bakoitzak hausnartutakoa azalduko du. Bukatzeko saioan eztabaidatutakoaren ondorio komunak ateratzen saiatuko dira. Dinamika erraztu duenak azken orientazio batzuk eman ditzake.

**Iradokizuna:**

Kultura ezberdinetako pertsonak gai hauei buruz euren gogoetak eta bizipenak ematera gonbidatuz amaitu da saioa.



## GATAZKEN KUDEAKETARAKO DINAMIKAK

### Testuinguru kultural ezberdinetan bitartekotza egiten

**Mota:** Banakakoa/taldekoa.

**Iraupena:** Ordubate.

**Helburua:** Kultura anitzak diren testuinguruetan bitartekaritzak dituen potentzialtasunen eta zailtasunen inguruan hausnartzea.

**Garapena:**

Bitartekaritzaren potentzialtasun eta zailtasunen inguruko ideia-jasa batekin hasiko gara. Ondoren pertsonari edo talde ezberdinei Jean Paul Lederach<sup>4</sup>-ek bitartekaritzaren inguruan egindako galdera-erantzunak banatuko zaizkie. Galderak eta erantzunak aztertuko dira, eta talde handian negoziazioaren potentzialtasun eta mugen lehenengo proposamenari egindako ekarpenak eztabaidatu eta trukatu dira. Kasu guztien aurkezpenaren ostean eta agertu diren ideiekin kulturazkoak diren testuinguruetan gatazkak kudeatzeko gure dekalogoaren egiten saiatuko gara.

**1. galdera.** *Euskal Herrian bitartekariaren irudia arazoari konponbidea emango dion aldearekin identifikatzen dela aurkitzen dugu. Bitartekaritzaren nozio horrek aldean zurekiko konfiantza galdarazten du beste ikuspegi bat eskaini nahi baduzu. Nola lortu, testuinguru honetan, aldean konfiantza gatazka ebazteko duen pertsona zarela esan gabe?*

Hemen planteatzen denak jendeak zu “hirugarrena” bezala inbolukratzerakoan dituen itxaropenekin zer ikusia du. Lanean zabiltzan testuingurua ezagutu behar da, nahiz eta une batzuetan egiten den lana pertsonen espero duenarekin bat ez etorri.

Adibidez, Ertamerikan, arazoa azaltzera hurbiltzen zaizkizunean, “hirugarren” bezala inbolukra zaitezten bilatzen dute, eurei laguntzeko. Ohiko espresioa da “aholkua eskatzen dut”.

<sup>4</sup> <http://gernikagogoratzuz.org/es/descargas.php> Lederach, J.P. (1996) Mediación-etik hartutako galderak.

Aholkua ulertzeko bi modu daude maila kulturalaren arabera. Ohikoena entzuteari eta konponbide bat sujeritzeari dagokio. Hala ere, ertamerikarrentzat gehiago esan nahi du. “Zuk nirekin parte hartzen duzu arazo horri aurre egiten” esan nahi du. Orduan bilaketa bat dagoen espazioa irekitzeko aukera izan daiteke; ez eman erantzuna, aholkuaren atzean dagoen kolektiboaren harremana errespetatzen duen bilaketan lagundu baizik. Orduan egin beharrekoa agian ez da zehazki bitartekaritzarena, baina norbanakoa zer espero den planteatu beharra du eta esparru horren barruan egokitu. Hau da, autoritatea eta irtenbideak ematen dituen baina “honetan nola parte hartu” bilatzen da.

### **2. galdera.** *Zer gertatzen da konpondua geratzen ez den harremanaren zati horrekin?*

Berriz ere kultura bakoitzean gai honi aurre egiteko modu ezberdinekin egiten dugu topo. Adibidez, Filipinasen, kontzeptu gakoa harremana da eta uste dute lehenengo harremana ezarri gabe gairik ezin dela landu. Estatu Batuetan, ordea, puntu zehatz batzuk ebaztea lortzen bada, honek denbora gehiagorekin maila pertsonalean prozesua irekitzea ahalbidetzen duela uste dute. Askotan, harremanari ez ekiteak arazoak zerbait sakonagoaren sintoma bezala behin eta berriro ager daitezten dakar. Artikulu bat da eta horregatik uste dut garrantzitsua dela bi mailak lantzea eta aldeek hitz egin dezaten eta sakondu ere.

Adibidez, herentzia arazoak zituen familiekin lan egin dudanean, nahiz eta guk dirura, lurrera edo etxera soilik mugatu nahi izan, errealitatean dena “zu gu baino gehiago maite zintuen”, “nik hamar urte nituenean...”, prismatik interpretatzen dela ikusi dut. Zauriak eta horren atzetik dagoen guztia lantzen ez bada, ezin da kasu zehatza konpondu. Familiekin, zerbaitetan hasteko, nik nahiago dut puntu bat aukeratu eta esparrua zabaltzen joan. Esaten dutena entzuten hasten garenean, bide berriak irekitzen dira eta, edukia zehatzera itzuli aurretik, horiek esploratzea merezi du. Batzutan pasatako guztia da garrantzitsuena, eta ez edukia bere horretan.

### **3. galdera.** *Zer ezberdintasun aurkitu dituzu Mohawk indioekin eta somaliarrekin lan egiterakoan?*

Mohawk indioak bizitza dena interkonektatua dagoen borobil bat dela uste dute. Oso kontzepzio holistikoa da. Eurak ez dute inoiz gatazka zatitan banatzea planteatzen. Bere osotasunean mantendu behar dutela uste dute.

Komunitatearen barnean arazo bat dagoenean bastoi bat bilatzen da eta bastoia eskuan duenak du hitz egiteko eskubidea eta nahi duen guztia hitz egin dezake. Amaitutakoan, beste pertsona bati pasako dio bastoia eta borobila jarraitzen du.

Prozesua ez da eteten parafraseatu edo laburtzeko. Jendea oso adi dago, eta erronda bat edo biren ostean kontzientzia ateratzen hasten da. Saio batean ateratzen ez bada beste batean jarraitzen da; ez dago denbora arazorik. Batzuetan, taldearen arabera, sintetizatzen eta elkarrizketa bideratzen laguntzen duen “consejo de ancianos” delako bat dago. Prozesua honetan datza: entzutea giro batean non bakoitzak etena izan gabe azaldu ahal duen. Ez dira esandakoaren notak hartzen, ezta ezer antzekorik ere.

Somalian prozesua ezberdina da. Ahozkoa den gizartea da. Horrelako zerbait esan nahi duen atsotitz bat dute: “ somaliar bati komunitatea ken diezaiokezu, baina ezin diozu hitza kendu”. Hau da, denok dutela hitz egiteko eskubidea, baita gazteenek ere. “Nire lantzak zu ukitu arte ez gara mintzatuko” esaten duen beste atsotitz bat dute. Hau da, lehenbizi pentsatzen dudana guztia esan behar dizut eta gero sartuko gara elkarrizketan. Prest ez dagoen norbaitentzat oso konfrontazio gogorra da, oso zuzena eta pertsonala. Oso bestelakoa da Filipinasen, non beti dagoen bestearen aurpegia babesteko ardura: han ondo, baina ozen hitz egiteagatik nabarmentzen da bat.

Somalian, normalean foroa sortu eta entzuten duten “ancianos” delakoak daude. Badira beste batzuk hitz asko eta oso ozen egiten dutenak. Jarrera hartzean eta poesia eta historiari buruz ahalik eta informatuen agertzean datza kontua. Atsotitzak eta oso argiak diren errekurtsioak erabiltzen dituzte. Denek hitz egiten dute, eta pixkanaka-pixkanaka korapiloa askatzen doa, baina denbora asko behar da.

Bada komunitatearen foroa sortzen duen agureen kontseilua. Gatazka duten azpiklasetakoak dira. Tokiko mailatik hasten da, maila erregionalean jarraitzen du eta ondoren nazionalean. Lehenengo bizikide diren klanak aurkitzen dira, lurralde bat partekatzen dutenak. Prozesu honek hirutik sei hilabetera iraun dezake. Iparraldean Agureen Kontseilu Handiak zortzi hilabete iraun zituen, 400 agure baino gehiagoren presentziarekin. Horrela, ez dira mahai batean ordezkari anitzekin ematen diren negoziazioak; foro oso ezberdina da, non guztiek duten hitz egiteko eskubidea.

#### **4. galdera.** *Zer gertatzen da nolabaiteko presa dagoenean, zugandik kanpo epea ezartzen dizun markoa dagoenean?*

Nazio Batuen markoa, adibidez. Egiten dutena da klanetako ordezkariak aukeratu eta topaketa bat antolatu Etiopian, esate baterako. Adostasun batera iristen dira eta aste baten edo biren buruan adostasuna herrialdera eramaten dute. Baina honek ez du funtzionatzen. Jendeak Etiopian topaketa bat antolatu dela jakiten

badu, Somalialik iristen dira oinez parte hartzeko. Somalian izan beharreko bake-az hitz egiten ari badira, bertan egoteko eta euren iritzia emateko eskubidea dutela uste dute. Orduan, aurreikusiak zeuden 140 ordezkarietatik 800 baino gehiago izan ziren hoteletara iritsi zirenak.

Honek frustrazioa ekarri dio nazioarteko komunitateari, ez baitaki nola uztartu somaliar kultura eta nazioarteko komunitateak denboraren markoan bizi dituen beharrak. Adibidez, Nazio Batuek bost hilabeteko epea eskaintzen du gatazka bat konpontzeko eta oraindik ez dira hitz egiten ere hasi. Hauxe da hilabeteetan edo hamarkadetan pentsatzearen arteko ezberdintasun handia.

**5. galdera.** *Hirugarrengoaren inpartzialtasunera itzuliaz, etnien arteko edo bi subkulturen arteko elkarriketaren kasuan, nolako jarrera hartuko du hirugarren horrek?*

Erronka handia hau da, ez baikara kultura bakarreko munduan bizi, gure inguruan ezberdintasun handiak daudenean baizik. Nire ustez, kanpokoak eta, gatazkari dagokionez, neutroak diren bitartekariak bilatu beharrean, bi munduetatik datozen bitartekariez osatutako taldea antolatzea oso interesgarria iruditzen zait, batik bat arazo multikulturaletan. Talde horretan mundu hori ulertzeko errekurtsioak ditugunez, aurrera jarraitzeko modurik egokiena bila daiteke.

Adibidez, Kolonbian, 1800. urte aldean, “Amigables componedores” izeneko figura zuten. Gatazkako alderdietako bakoitzak konfiantzazko norbait aukeratzen du, eta hauek, era berean, hirugarren bat aukeratzen dute eta horrela “Amigables Componedores” delako taldea osatzen dute. Modelo hau gaur egungo bitartekaritzaren prozesuei aplikatu daitezkeen aztertzen ari dira.

**6. galdera.** *Nola eragiten du prozesuan botere ezberdintasuna izateak aldean artean?*

Alderdien artean botere ezberdintasun handia badago zaila izango da bitartekaritzak funtzionatzea; izan ere, jendeak ez baitu negoziatzen euren helburuak betetzeko beste metodorik baldin badu.

Alde batetik, bitartekariaren lana alderdiak konbentzitzea da epe luzera begira negoziatzea merezi duela onar dezaten. Lan hau boterea berdintzean datza, eskatzen ari dena bien aldeko errekonozimendua delako, eta elkar aurkitzeko leku bat. Errekonozimendu hau ez badago, bitartekaritzaren ez da posible.

## BIDEO-FORUMAK

### Pijama marradunaz jantzitako mutikoa

**Mota:** Taldekoa.

**Iraupena:** 120 minutu (90 minutu pelikulak + 30 eztabaidak).

**Helburuak:** Testuinguru zehatz batzuetan harremanetan jartzeko zailtasunei buruz hausnartzea eta nola gaingitu.

#### Garapena:

Liburuaren eta ikusiko duten pelikularen aurkezpena egingo dugu. Adiskidetasun harremanak mugatzen dituzten eta muga horiek gaingitzen laguntzen dituzten testuinguruaren eta pertsonen elementuak jaso ditzaten eskatuko diegu partaideei. Pelikula ostean, zailtasunak eta hauek gaingituak diren edo ez komunean jarriko da. Era berean, nazioarteko boluntariotzan ematen diren harremanetan presente dagoen frustrazioaren kudeaketaren gaia planteatuko dugu.

Pelikularen laburpen laburra: Bruno, ofizial nazi baten semea, familiarekin batera Auschwitz izeneko leku batera doa bizitzera, hain justu Auschwitz-eko saraski-esparrura. Bruno Shamael izeneko eta burdin hesiaren bestaldean bizi den ume judu baten adiskide egiten da. Shamuelek, esparruan bizi diren beste pertsonak bezala, pijama marraduna janzten du.

#### Iradokizunak:

Bideo forum-aren dinamika liburutik ateratako zatiren baten irakurketarekin osatu daiteke, eztabaidan nabarmendu nahi dugunaren arabera.

## Extranjeras

**Mota:** Taldekoa.

**Iraupena:** 100 minutu (70 minutu pelikulak + 30 eztabaidak).

**Helburuak:** Emakume migratzaile askok gure errealitatera iristean eta bertan bizitzean aurkitzen dituzten zailtasunak ezagutzea. Zailtasunak nola gainditzen dituzten eta ingurura nola moldatzen diren ezagutzea.

### Garapena:

Helena Taberna-k Madrilen bizi diren emakume migratzaileei buruz egindako dokumentala aurkeztuko dugu. “Extranjeras” Madrilen bizi diren hainbat emakume inmigratzaileen esperientziaren bitartez beste kultura batzuen aurpegi ezezaguna eta egunerokoa erakusten du. Emakume hauen egunerokotasuna ikusiko dugu: euren ingurune familiarra, nola bizi diren eta zertan lan egiten duten. Elkartrukerako, harremanetarako eta topaketarako sortu dituzten esparru berriak ere ezagutuko ditugu, eta euren kulturetatik jaso dituzten ohiturak bizirik mantentzeko nola egokitzen diren ingurura.

Dokumentala ikusiko duten pertsoneri ondorengoak idazteko eskatuko diegu: izandako zailtasunen inguruan deigarriak egin zaizkien egoerak edo adierak, eta testuinguru kulturalaren aldaketan lagungarri izan diren elementuak. Ondoren komunean jarriko da eta emakume hauen inguruan deigarrien egin diren alderdien inguruan eztabaida sortuko da.

### Iradokizunak:

Emakumeek, gizonekin alderatuz, bizi duten egoera desberdina azpimarratzea aholkatzen da eta nola honek intzidentzia duen bi kulturetan.

## El buen hombre

**Mota:** Taldekoa.

**Iraupena:** 150 minutu (117 minutu pelikulak + 30 eztabaidak).

**Helburuak:** Kultura ezberdinetan dauden komunikatzeko modu desberdinen inguruan hausnartzea.

### Garapena:

“El buen hombre” pelikularen (India) aurkezpena egingo dugu. Pelikula honek Ganguli sendiaren historia eta Kalkutatik New York-era egindako lekualdaketa kontatzen du eta honek mundu berri batera egokitzeak, zaharra ahaztu gabe, dakarren oreka zaila azalduz. Gurasoek (Ashoke eta Ashima) familia eta Indian inguruan zuten kultura samintasunez oroitzen dute, baina oso arto agertzen dira euren sakrifizioek seme-alabei emandako aukerak direla eta. Paradoxikoki, Gogol, beren semea, galduta dabil bere identitate propioa bilatu nahian bere ondarea galdu gabe.

Pelikulan agertzen diren bi kulturen artean, mendebaldekoa eta ekialdekoa dauden komunikatzeko modu ezberdinak idatzi eta adierazteko eskatuko diegu partaideei. Zentzu honetan pertsonaiek izandako garapena aztertuko dugu eta halaber, kultura arteko komunikazioari dagokionez, saiatuko gara kultura guztietan egon beharko liratekeen oinarritzko elementuak aipatzen.

## Moolaadé

**Mota:** Taldekoa.

**Iraupena:** 150 minutu (120 minutu pelikulak + 30 eztabaidak).

**Helburua:** Beste kultura batzuetan gatazkak ebazteko erabiltzen diren estrategia ezberdinak ezagutzea.

### Garapena:

“Moolaadé” pelikula senegaldarraren aurkezpena egingo dugu. Collé Ardo afrikar herrixka batean bizi da. Orain dela zazpi urte ez zuen utzi bere alabak ablazioa jasan zezan, basakeria iruditzen baitzaio ohitura hori eta berak ere sufritu zuena. Gaur, lau neskek ihes egin dute garbiketa erritua saihesteko eta babes ditzan eskatzen diote Collé-ri. Une horretatik aurrea, bi balore aurrez aurre jartzen dira: asilo-eskubidearekiko errespetua -moolaadé- eta ablazioaren ohitura -salindé-. Neskek jaso eta eurei laguntzeko erabakiarekin Collé Ardo-k krisia eragiten du herrixkaren bizitzan.

Partaideei esanguratsuak iruditzen zaizkien eszena edo elkarrizketak idatziz jasotzeko eskatuko zaie, ondorengo gaien gainean hain zuzen ere: gatazken kudeaketa eta emakumearen egoera kultura horretan. Ondoren, kultura batzuekiko ditugun estereotipoei buruz hausnartzen saiatuko gara, baita kultura horretan emakumeak duen paperaz ezagutu dugunari buruz ere eta gatazkek kudeatu eta ebazteko aukeren gainean ere.



## Solo un beso

**Mota:** Taldekoa

**Iraupena:** 130 minutu (100 minutu pelikulak + 30 eztabaidak)

**Helburua:** Kulturen arteko harreman afektiboek dituzten potentzialtasun eta zailtasunen gainean hausnartzea.

### Garapena:

“Sólo un beso” pelikula ingelesaren aurkezpena egingo dugu. Casim jatorri musulmana duen eskoziar gazte bat da. Disjockey ona da eta musika zale amorratua. Hamid lagunarekin batera bere klub propioa irekitzearekin amesten du, ganora osoz hartzen duen ametsa. Kontabilitatea ikasi du, baina ez du horretan lan egin nahi. Bere gurasoak Erreinu Batura emigratu zuten Pakistanetik 70. hamarkadan eta Casim Jasmine bere lehengusuarekin ezkontzea erabaki dute. Tahara, Casimen arreba gaztea, ohiko eskoziar bihurria da eta bigarren hezkuntza amaitzear dago gertuko institutu katolikoa batean. Bere irakasleetako bat Roisin da...

Partaideei esanguratsuak iruditzen zaizkien eszena edo elkarrizketan idatziz jasotzea eskatuko zaie ondorengo gaien gainean: kanpoko eta pertsonen arteko oztopoak kulturen arteko harreman afektiboak mantentzeko. Ondoren, ezagutzen ditugun kulturen arteko bikote harremanen inguruan hausnartzen saiatuko gara eztabaidaren bidez. Ahal den neurrian, bikote gehienen ohiko arazoak eta kulturen arteko bikoteei dagozkienak bereiztea eskatuko diegu, edo nola kulturartekotasunak “ohikoak” diren arazoak eraldatzen dituen aztertzea. Ager daitezken zailtasunei aurre egiteko erabiltzen diren estrategietan arreta jartzea eta, ondoren, ikusitakoa parteka dezatela eskatuko diegu.

