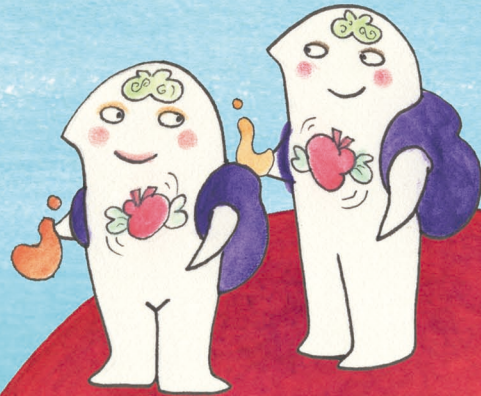


Genero-berdintasuna

Ekonomia solidarioko
erakundeentzako pistak



reas
euskadi

ekonomia alternatibo eta solidarioaren sarea
red de economía alternativa y solidaria



alboan

ONG · JESUITA · FUNDAZIOA

Genero-berdintasuna

Ekonomia solidarioko
erakundeentzako pistak



Dokumentu hau ALBOAN GKEak eta REAS Euskadik sustatutako eraikuntza-prozesu kolektibo baten emaitza izan da. Prozesu horretan, bi erakundeetako pertsonaz osatutako talde batek ekonomia feministaren ekarpenei buruz hausnartu dugu, enpresek genero-ikuspegia aintzat hartu eta berdintasunez jardun dezaten.

Prozesu hori “Ikas zabaltzen II: Ezagutza eta diskurtso kritikoa sortu, Latinoamerikako eta Euskadiko ekimen ekonomiko solidario, sozial eta feministen praktikatik abiatuta” proiektuaren esparruan garatu da, Garapenerako Lankidetzaren Euskal Agentziaren eta Bizkaiko Foru Aldundiaren finantziazioarekin.



Aurkibidea

Genero-berdintasuna. Ekonomia solidarioko erakundeentzako pistak.

2020ko abendua.
Egilea: Zaloa Pérez
Egilekideak: Sandra Delgado eta Amaia Unzueta
Bereziki eskertu nahi ditugu prozesuan parte hartu dutenak: Alicia Alemán, Amaya Algarra, JoanaCastresana, Álvaro González, Mary Tere Guzmán, Txaro Hernández, Iker Iturrate, Luciana Marco, Nora Maeso, Jessica Mora, Leire Morquecho, Octavio Romano eta Oihana Sancho.

Ilustrazioak eta bitartekaritza pedagogikoa: Lili Aldai, www.lilialdai.com
Diseinua eta maketazioa: Ruth Alday
Itzulpena: Elhuyar
Inprimatzea: GERTU Inprimategia

REAS Euskadi.
Ekonomia Alternatibo eta Solidarioaren Sarea
Ekonopoloa. Ekonomia Sozial eta Solidarioaren Gunea
Harrobi plaza 4, 48003 Bilbo
Tel.: 944 160 566
reaseuskadi@reaseuskadi.net
www.reaseuskadi.eus
Sare sozialak: @REASEuskadi

ALBOAN
Aita Lojendio 2 - 2. • 48008 Bilbo
Tel.: 944 151 135 • Faxe: 944 161 938
Barañain etorbidea 2, 31011 Iruñea
Tel.: 948 231 302 • Faxe: 948 264 308
Andia kalea 3, 20004 Donostia
Tel.: 943 275 173 • Faxe: 943 320 267
Estenaga Monsinorea 1, 01002 Gasteiz.
Tel.: 945 202 676 • Faxe: 945 202 676
alboan@alboan.org
www.alboan.org
Sare sozialak: Facebook: @alboan • Twitter: ALBOANongd • Youtube: alboan.tv



Aurkezpena	4
Gure abiapuntua	5
Erabilera-eskuliburu laburra	7
1. ALORRA: Lan- eta funtzionamendu-ereduak	12
2. ALORRA: Laneko bizitzaren eta bizitza pertsonalaren arteko lotura	16
3. ALORRA: Botere-harremanak	19
4. ALORRA: Balioak eta antolaketa-kultura	22
5. ALORRA: Genero-indarkeria	24
6. ALORRA: Kanpo-komunikazioak eta -harremanak	27
Glosarioa	31

Aurkezpena

Gaur egun, adostasun zabala dago nazioartean: emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna funtsezko giza eskubidea da, eta funtsezko oinarria gizarte zuzen eta jasangarriak eraikitzeko. Garapen Jasangarrirako 2030 Agendak bere 17 helburuen artean jasotzen ditu, besteak beste, generoen arteko berdintasuna eta emakumeen eta nesken ahalduntzea, giza garapen jasangarrirako giltzarri gisa. Hori lortzeko, besteak beste, genero-ikuspegitik egokia den gobernantza bat bideratu behar dute enpresek.

Material honen bidez, bidea erraztu nahi diegu enpresei, genero-ekitatearen beren erakundeetan inperatibo etikotzat hartzen duten eta genero-ikuspegitik beharrezkoak diren eraldaketei ekiteko zer unetan dauden hausnartu nahi duten enpresei.

Dokumentu hau ALBOAN GKEak eta REAS Euskadik sustatutako eraikuntza-prozesu kolektibo batetik sortu da. Bi erakundeetako pertsona-talde batean ekonomia feministaren ekarpenei buruz hausnartu dugu, enpresek genero-ikuspegitik ekitatez pentsatu eta jardun ahal izan dezaten; eta hitz egin dugu, halaber, Euskadin, Latinoamerikan, Afrikan eta Indian enpresa eta erakunde aliatu batzuek genero-ekitatearen aldeko antolakuntza-aldaketa prozesuetan izandako esperientziei buruz. Beraz, material hau bi iturritatik elikatu da: ekonomia feministaren esparru teoriko-kontzeptualetik eta erakunde aliatuek hainbat testuingurutan izandako praktikatik.

2019ko abenduan ekin genion gogoetari, prestakuntza-saio bat eginez ekonomia feministak enpresa

izateko eta egiteko modu jasangarriei egiten dizkien ekarpenei buruz, prozesu kolektibo horretan parte hartu zuten pertsonen artean oinarri kontzeptual komunak ezartzeko. Gero, hiru tailer egin genituen 2020ko martxotik uztaileira, eta, haietan, generoaren ikuspegitik aztertu eta eraldatu nahi dugun erakunde baten sei esparru landu genituen, banan-banan. Tailer horiei esker, begirada zabaldu ahal izan genuen, Hegoaldeko eta Euskadiko erakundeek esparru horietan zer errealitate duten begiratzuz; era berean, erakunde gehienentzat komunak diren genero arrail batzuei buruzko hausnarketa egin genuen, eta haiek aztertzeke eta gainditzeko urratsak emateko dinamiketan eta galderetan pentsatu. Horren guztiaren emaitza da esku artean duzun materiala.

Argitalpen honen izenburuak adierazten duen bezala, pista batzuk eman nahi ditugu, ekonomia lantzeko modu jasangarrien aldeko apustua egiten duten enpresa eta erakundeek aurrera egin dezaten genero-ekitatearen aldeko antolakuntza-eraldaketako prozesuetan. Material honetan jasotako galderak eta proposamenak funtsezko ekarpenak dira ALBOANek eta REAS Euskadik sortutako hausnarketa eta diskurtsorako, pentsatzeko eta enpresa egiteko eredu berrien inguruan, proiektu honen esparruan: “Ikas zabaltzen II - Ezagutza eta diskurtso kritikoa sortu, Latinoamerikako eta Euskadiko ekimen ekonomiko solidario, sozial eta feministen praktikatik abiatuta”. Espero dugu material hau baliagarri izatea zure erakundearen genero-berdintasunean aurrera egiteko.

Nuestro punto de partida

Kapitalismo globalaren funtzionamenduari alternatibak bilatzeko bidean, Ekonomia Solidarioak merkatuen lehiakortasun-logikarekin funtzionatzen ez duten bestelako ekimen sozioekonomiko asko eta askotarikoak dakartzkigu. Ekonomia Solidarioko erakunde eta enpresek elkarrekikotasunean, elkartasunean eta lankidetzan oinarritutako funtzionamendu-logikak berreskuratzen dituzte, eta merkatuaren eta etekinak lortzearen gainetik jartzen dituzte pertsonak. Balio horietan oinarritzen da, besteak beste, eraldaketa soziala, bizitzaren jasangarritasunaren paradigmapean. Beraz, Ekonomia Solidarioak beste ikuspuntu bat dakarkigu, eta eraldaketa horren zerbitzura dauden balio eta jardunbide batzuk.

Eta horixe izan da prozesu honi nortasuna eman dioten alderdietako bat, hau da, argitalpen hau zuzentzea –modu formalean edo informalean– Ekonomia Solidarioaren balio eta printzipioetatik gertu dauden erakundeei, ekonomia ulertzeko eta egiteko beste era batera duten jardun ekonomikoko espazioak baitira. “Erakundeak” aipatzen ditugunean, hor sartzen dira enpresa sozialak, elkarteak, modu informalean antolatutako taldeak, GKEak eta abar, hau da, bizitzaren zerbitzura –eta ez kapitalaren eta irabazien zerbitzura– eraikiko diren ekonomiak helburutzat duten kolektiboak.

Erakunde horiek ordezkio jardunbide ekonomikorako espazio bat eskaintzen dute, modu ezberdinak esperimintatzeko laborategia; kasu askotan, gainera, frogatu da ahalmen handia dutela emakumeek errazago eskura ditzaten ordaindutako lan duinak, baita hain hierarkikoak ez diren antolakuntza-moduak eta lanaren antolaketaarako malgutasun handia ere.

Hala ere, gure egiturak eraldatzen ez baditugu –izan ere, nahiz eta horizontalagoak eta ez horren hierarkikoak

izan, oraindik harreman heteropatriarkaletan oinarritzen dira– eta alor pribatuan esku hartzen ez badugu, gizon eta emakumeok bizitzari eusteko dugun ardura geure gain hartuz, ahalmen hori guztia emakumeentzako tranpa bihur daiteke. Izan ere, espazio erosoak sor daitezke, emakumeen **BEHAR PRAKTIKOEI** erantzuteko eta aukera gehiago eta hobeak eskaintzeko, lanaldi bikoitzak eta hirukoitzak konbinaturik, baina eraldatzeko duten ahalmena galaraziko dutenak, gizonen eta emakumeen arteko botere-harremanak eta desberdintasunak ez baitituzte ez errotik eraldatzen, ezta zalantzan jartzen ere.

Azkenaldian, gainera, legezko agindu bihurtu da genero-berdintasunaren eta emakume eta gizonen aukera– eta tratu-berdintasuna bermatzearen aldeko lana, eta hainbat forma hartu du, gauzatu den testuinguruen arabera.

Besteak beste, **EKONOMIA FEMINISTA** da bizitzaren jasangarritasunaren paradigma dakarrena, **GENERO-BERDINTASUNAREN ALDEKO ANTOLAMENDU-ALDAKETARAKO PROZESUETAN ABIARAZTEKO** esparru baliagarri gisa, eta Ekonomia Solidarioaren agendan hainbat gai sartu dituen, hala nola elkarrekiko mendekotasuna, **LANAREN SEXU-BANAKETA** eta zainketen krisia. Zentzu horretan, Ekonomia Solidarioaren eta Ekonomia Feministaren arteko elkarriketak banaketa batzuk gainditzeko aukerak irekitzen ditu –produktiboaren eta ugalketakoaren artekoa, politikoa denaren eta ekonomikoa denaren artekoa–, jakinda ez dela egongo benetako proposamen ekonomiko alternatiborik, ez bada proposamen horren erdigunean jartzen harreman heteropatriarkalak gainditzeko, ikuspegi intersektional batetik.

Erabilera-eskuliburu laburra

Proposatzen dugun lana egiteko, hiru premisa eta jomuga bat hartzen dugu kontuan:

- Aitortu behar dugu genero-harremanek eta egitura patriarkalek zeharkatzen dituztela erakunde guzti-guztiak. Desparekotasun-harremanak sortzen dira zereginak eta ardurak esleitzean, erabakiak hartzeko prozesu eta espazioetan parte hartzean, erakundearen barruko karguak banatzean, jakintzaren kudeaketarako eta komunikaziorako espazioetan sartzeko aukeretan, eta abarretan. Baina desparekotasun horiek islatzen dituzten ezin konta ahala egitura, prozesu eta harreman egoteaz gain, badago identifikatzeko eta eraldatzeko askoz zailagoak diren eta desparekotasunak indartzen eta haiei eusten dieten balioen eta sinesmenen sistema oso bat ere. Egiturazko elementuetan dute jatorria desparekotasun horiek, nahiz eta, testuinguruaren arabera, modu eta maila ezberdinetan gauzatzen diren. Zentzu horretan, erakundeak, testuinguru horren barruan dauden heinean, berdintasun falta horren gainean eraikita daude, eta hori errepikatzen dute.
- Esan dezakegu zenbait erakundetan emakumeen parte-hartze parekidea, genero-ikuspegia eta are ikuspegi feminista txertatzen saiatu direla, eta ahalegin handia ipini dutela zer delakoan (zer egiten den, zein diren agendak eta proposamenak), baina, egiturak eta prozesuak landu dituztenean, saiatu direla emakumeak aldeztu aurretik

eraikita zeuden egituretan sartzen, egiturak berak zalantzan jarri gabe¹.

- Erakundeakaldatunahibaditugu, ez dauka horrenbesteko interesik emakumeen eta gizonen jokaeren arteko aldeei erreparatzeko; gehiago hartu behar dugu kontuan beste alderdi bat, hots, jokaera, jardunbide eta harreman horiek maskulinoa eta femeninoa denari ematen dioten esanahi eta balioa, testuinguru bakoitzean, hau da, nola pribilegiatzen eta legitimatzen diren lanerako modu, sinesmen eta balio jakin batzuk, besteak beste, eta nola uzten diren alde batera beste batzuk². Horregatik, dokumentu honetan, maskulino/femenino denaz hitz egiten dugunean, genero bakoitzari sozialki lotu zaizkion ezaugarriez ari gara, baina hori gizonen zein emakumeen egindako jarduna izan daiteke.
- Egoki lan egiteko erakundeak eraikitzearen jomuga: hainbat balio barneratzen dituzten erakundeak, hala nola lankidetzak, erantzunkidetasuna, gizabanakoaren eta kolektiboaren arteko lotura eta lana eta zaintzak pentsatzeko modu alternatiboak. Lagundu nahi dugu enpresa irekiak, malguak, askotarikoak eta demokratikoak eraikitzen, lankidetzako lidergoetan oinarrituak, parte-hartzea bultzatuko dutenak, gauzak egiteko moduak berrikusi eta pentsatuko dituztenak, prozesuei, harremanei eta afektibitateari arreta eskainita.

Gure erakundeak genero eta parekidetasun ikuspegitik eraldatzea erabakitzen dugunean, elementu asko daude kontuan hartzeko eta aldatzeko. Hain zuzen ere, gure proposamena da gaiari modu integralean eta maila guztietan heltzea, esparru batean egiten ditugun eraldaketek (identitatea, lan egiteko moduak, etab.) zuzeneko eragina izango baitute erakunde osoan. Dena dago lotuta.

Horretarako, “Tamainak axola duelako erakunde bizigarriak eraiki nahi ditugunean” prozesuan erabilitako analisi-kategoriak hartu ditugu erreferentziazat. Prozesu hori equipare, Colaborabora, Colectiva XXK eta REAS Euskadik dinamizatu zuten. Gure esker ona erakunde horiei. Hauek dira analisiaren eremuak eta dimentsioak:

Eremua	Dimentsioak
Lan- eta funtzionamendu-ereduak	Eginkizunak eta ardurak banatzea Partaidetza
Laneko bizitzaren eta bizitza pertsonalaren arteko lotura	Kontziliazioari eta erantzunkidetasunari buruzko ikuspuntuak
Botere-harremanak	Erabakiak hartzeko prozesua Boterearen kudeaketa
Balioak eta antolaketa-kultura	Langile eredua Gatazken kudeaketa
Genero-indarkeria	Matxismoaren seinale sotilak (mikroindarkeriak- mikromatxismoak) Sexu-jazarpena
Kanpo-komunikazioak eta -harremanak	Hizkera eta irudiak Kanpo-harremanak

Labur definitzeaz gain, eremu horietan modu kolektiboan identifikatu ditugun genero-arrai batzuk zerrendatu ditugu, eta horietan sakontzeko zenbait dinamika eta galdera adierazgarri proposatzen ditugu. Alor batzuek beste batzuek baino informazio gehiago dute, historikoki

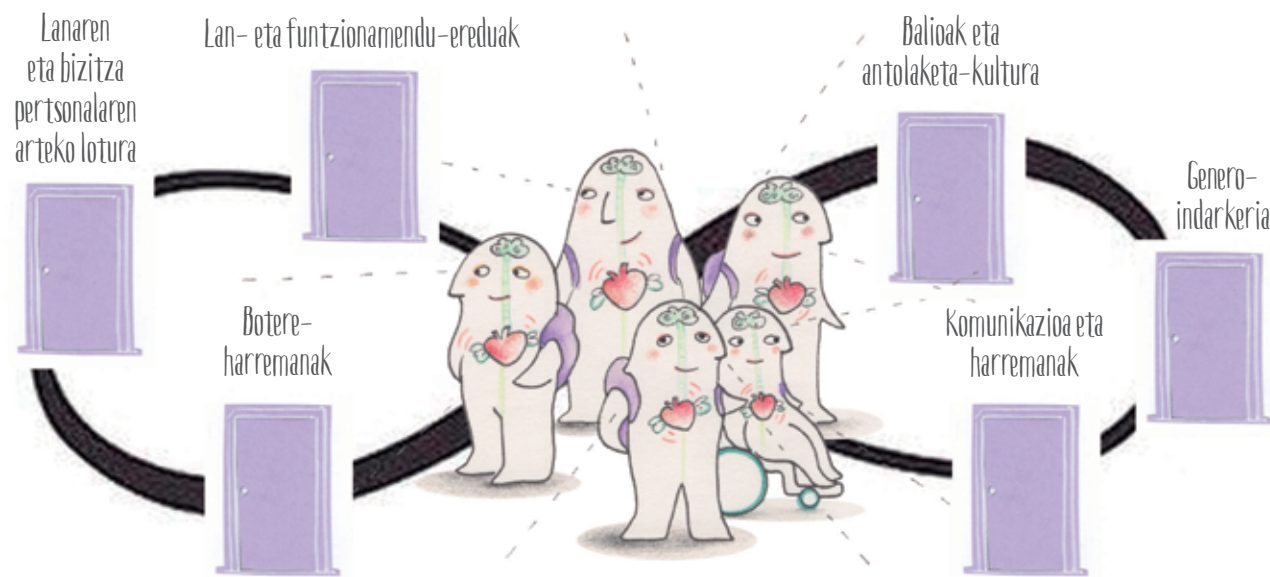
gehiago landu izan baitira, genero-ikuspegiari dagokionez. Argitalpen honen asmoa ez da alor horietan sortzen diren genero-arazo guztien bilduma zorrotza, argazki finkoa izatea, hau da, gure asmoa ez da horietan guztietan identifikatuta sentitzea.

1/ Piris, Silvia (2019) “erakunde bizigarri batzuetaranzko bideak”, hemen jasoa: Construir, cuidar, habitar: prácticasfeministasenorganizaciones de la EconomíaSolidaria. Papeles de la EconomíaSolidaria 6. REAS Euskadi.
Hemen eskura daiteke: <https://www.economiasolidaria.org/wp-content/uploads/2020/06/Papeles-06-cas-def.pdf-4.pdf>

2/ Navarro, N. (2011) Tercer seminario internacionalsobreculturainstitucional. Mexikoko Estatu Batuetako Emakumeen Institutu Nazionala. Hitzaldia: Hemen dago eskuragarri: <https://www.mugarikgabe.org/viajandoporloinvisible/wp-content/uploads/sites/5/2017/07/Cambio-organizacional-pro-equidad-FI.pdf>

ESPARRUAK

Generoan oinarritutako eraldaketa infinitu honetan ate hauek irekitzea proposatzen dizuegu



ALDERDIAK eta ARRAKALAK

Ateen atzean aurkituko ditugun itsasoetan murgiltzeko gida



Gure helburua izan da ohikoenak identifikatzea, eta motibazioa sortzea zeuon buruari galderak egin, eta gaia zintzotasunez iker dezazuen; lan egiteko ditugun moduei buruz hausnartzeko eta haien azterketa kritikorako prozesuak sustatzeko, eskuliburu hau lagungarri moduan erabilita.

Kontuan izan behar da erakundeek genero-ikuspegitik egiten dituzten analisiak erresistentziak eragin ditzaketela. Gainera, eremu batzuetan gertatzen diren genero-dinamikak askoz sotilagoak eta ikusezinagoak izan daitezke, erakundearen balioen eta kulturaren

alorrean eta genero-indarkeriarenean gertatzen den bezala. Horregatik, oro har, gure gomendioa izango litzateke planteatuko ditugun eztabaida kolektiboetan ibilbide feministako pertsonen edo taldeen dinamizazioan esperientziadunek parte-hartzea. Jakin badakigu beti ez dela posible, horrexegatik hartu dugu bide hau: akonpainamendu hori gabe ekiteko bereziki konplexuak diren galderak edo dinamikak identifikatzea. Horrez gain, kontuan ere hartu ditugu zenbait adibide iradokitzaile, irakurketa eta proposamen, maila propositiboagoan aritzeko.

Elementu hauek piktograma hauen bidez identifika ditzakezue testuan zehar:



Azkenik, amaieran glosario batean definituta agertzen diren hitz batzuk nabarmendu ditugu agiri honetan. Glosario hori osatzeko, proposatzen dugun hausnarketa-lanerako baliagarriak iruditzen zaizkigun beste kontzeptu batzuk ere jaso ditugu.

Jarraian aurkeztuko duguna ez da ohiko eskuliburua, ez eta metodologia edo didaktika jakin bat eskaintzeko gida itxia ere, proposatzen ditugun analisirako dimentsioak lantzeko. Aitzitik, dokumentuaren asmoa da pista eta gomendio batzuk eskaintzea, erakundeetan egoteko eta bertan dugun izateko moduak zeharkatzen dituzten genero-dinamikak identifikatzeko.

Horregatik, moduluen arabera erabil daiteke, aurkibidean proposatzen den ordenari jarraitu gabe eta, eremu bakoitzean, modu independentean trata daitezke genero-arrailak, eta erakundeak egokitzen jotzen dituen dinamikak eta galdera adierazgarriak landu ditzake, erakundea bizi den unearen eta genero-ikuspegia eta parekidetasunaren aldeko lana txertatzeko egin duen ibilbidearen arabera.

Kontuan izan beharreko elementu batzuk:

Nortzuen artean egin behar da prozesu hori?

Proposatzen dugun analisi integralerako, beharrezkoa da abian jartzen den prozesuan parte-hartze zabala sustatzea, hau da, ez bakarrik erakundeko pertsona "konbentzituak" aritzea, edo generoarekin lotutako gaiak lantzen dituztenak, baizik eta ahalik eta talde askotarikoena. Lortu behar dugu erakundeko ahalik eta pertsona gehienek parte hartzea, aldaketa bazter guztietara iritsi behar baita.

Horregatik, beharrezkoa litzateke prozesu hori bultzatuko duen talde eragilea osatzea, erakundeko profil, organo eta maila guztiak ordezkatuko dituzten pertsonen osatutakoa.

Hori egiteko modu egokia izan liteke prozesu hori garatzeko baldintza metodologikoak eta materialak bermatuko dituen talde txikia osatzea, eta beste talde zabalago bat, erakundea gehiago ordezkatuko lukeena, proposatzen ditugun eztabaidak egiteko.

Zer da aurretiaz egin beharrekoa?

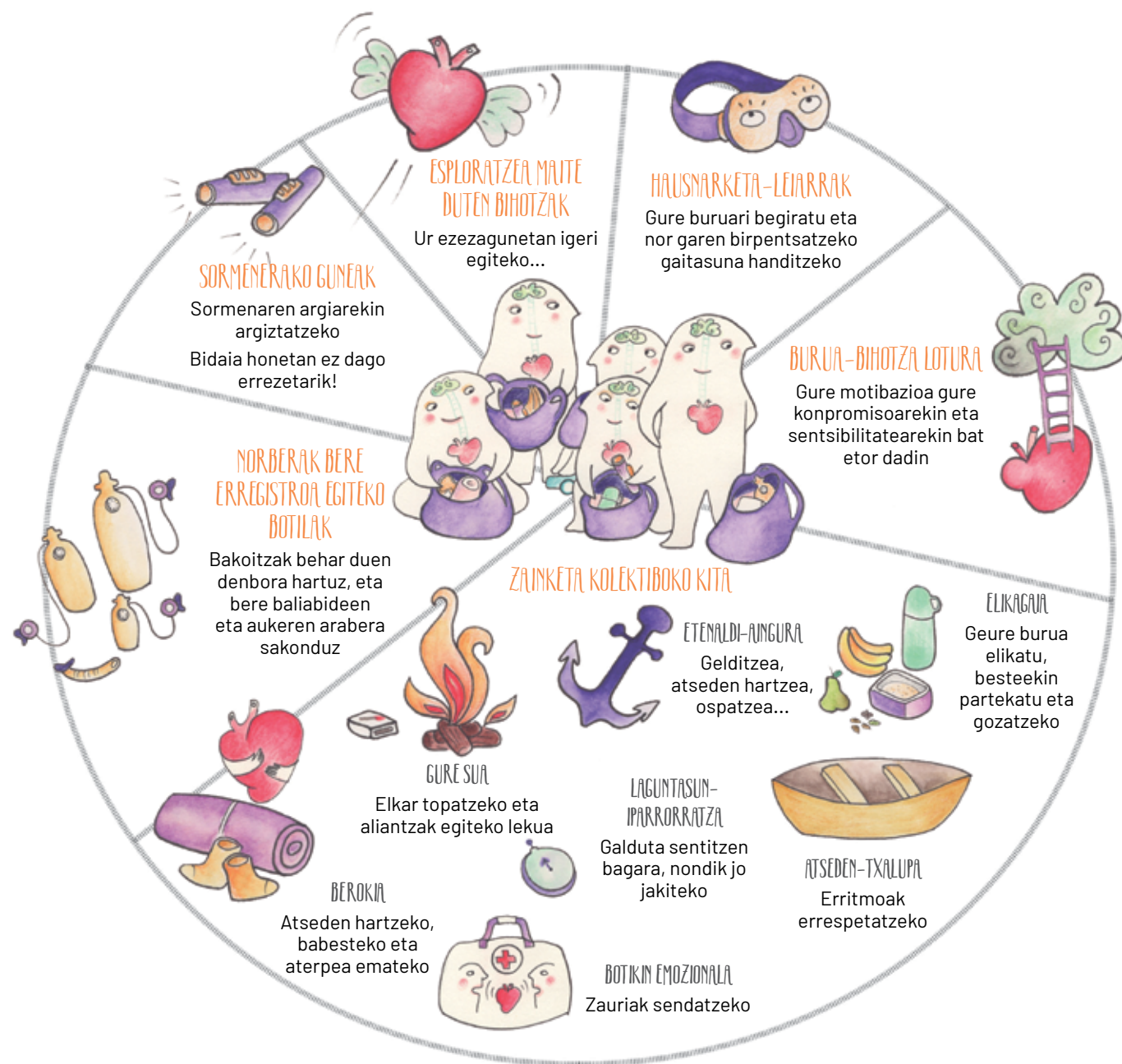
Erakunde bizigarriak eraikitzea epe luzerako prozesua da:

- Beharrezkoa da erakundea sentsibilizatuta egotea eta berariazko konpromisoa izatea.
- Prozesua garatzeko denbora, pertsonak eta baliabide ekonomikoak izatea eta, batez ere, lan hori egiteko motibatuta egotea.
- Ez dago errezetarik, hau da, erakunde guztiak dira ezberdinak, eta baterako balio duenak ez du balio beste baterako.
- Beharrezkoa da hausnarketarako, autokritikarako eta

eraikuntza kolektiborako giroa izatea. Erresistentziak eta oztopoak sortuko dira, kontzientziei eragiten dieten prozesuak baitira, eta beharrezkoa da sakon errotuta ditugun jarduera eta jokaera asko banakako moduan zein kolektiboan zalantzan jartzeko prest egotea.

- Eta, azkenik -baina hau ere garrantzitsua-, zaintza. Prozesu horietan norbere burua zaindu behar dugu, aurrez aipatu dugun guztiagatik. Eta hobe da zainketari, geure burua zaintzeari, bideratutako uneak eta espazioak ezartzea.

ESPARRU BAKOITZEAN MURGILTZEKO AURRETIKOAK...



Zer eraldaketa egin behar dira?

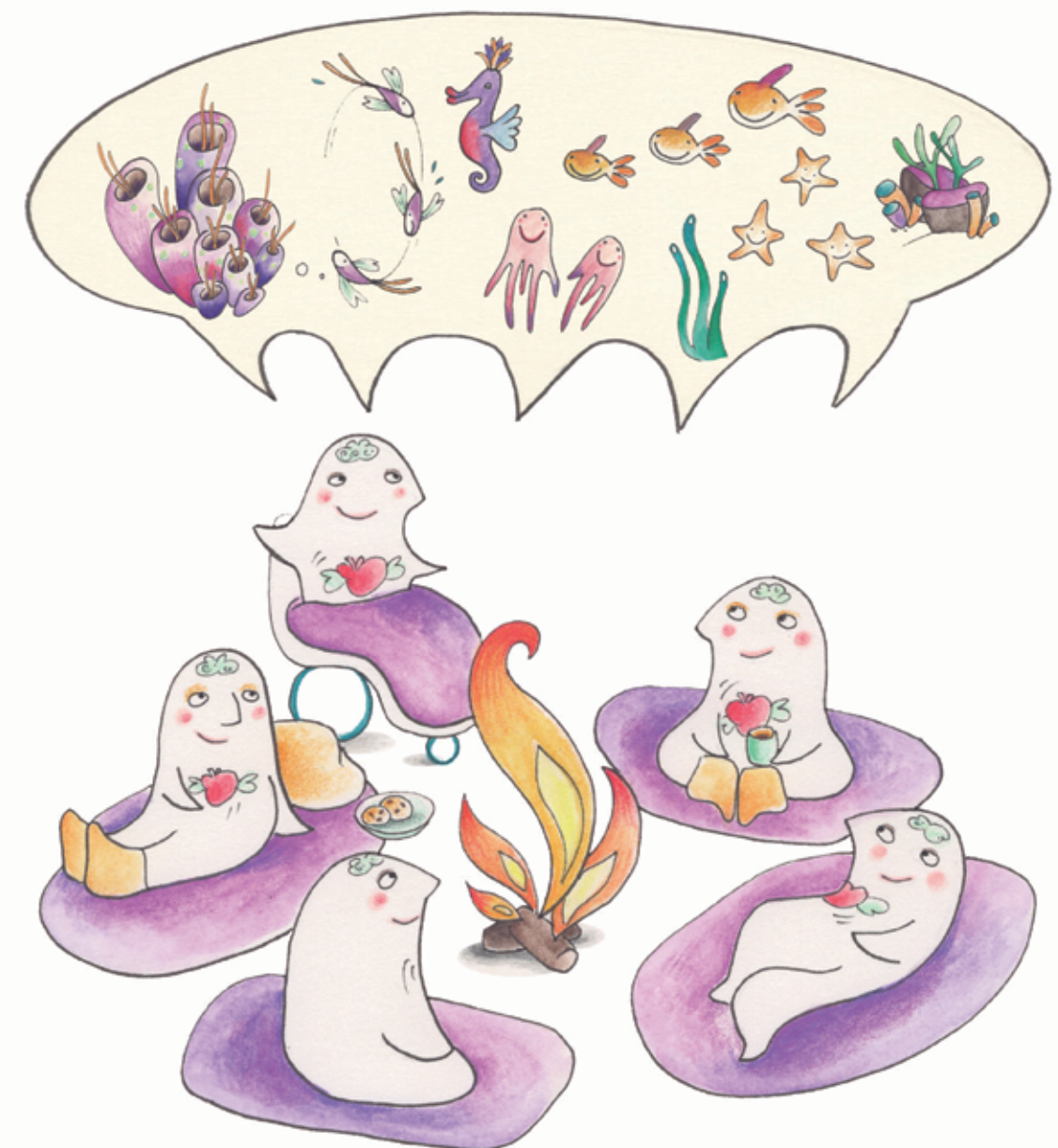
Alderdi hauetan sortuko dituzte aldaketak prozesu horiek:

- Hurbileko ingurunean gertatzen diren genero-desparekotasunez eta haien arrazoiez jabetuko dira pertsonak, eta horiek nola desagerrarazi ikasiko dute.
- Baliabide ukigarri eta ukiezin birbanaketa (aurrekontua, informazioa, prestakuntza, jakintza, ardurak, parte hartzeko espazioak, denbora, etab.).
- Erakundearen kultura bera; izan ere, zalantzan jarriko dira orain arte egon diren balioak, sinesmenak, sinboloak eta jarduteko moduak.

- Erakundearen politika, prozesu honetan sortutako aldaketak instituzionalizatu egin nahi baitira, egiturari, lan-prozesuei, erabakiak hartzeko gune eta abarrei.

Dokumentu hau bizia izan dadin nahi dugu, eta genero-arrail, dinamika, galdera, adibide iradokitzaile eta bestelako elementu berrien bidez aberasten joatea. Etengabe eraikitzen joango den esparrua, erakundearen eraldaketa-prozesuetan baliagarria izango dena; eta hemendik gonbidatzen zaituztegu proposamenak egokitu eta praktikan jar ditzazuen, egoteko eta egiteko beste modu batzuk esperimentatzeko aukera den aldetik.

MURGILDU ONDORENGO ALT XORRA. PARTEKATZEN DITUGUN ALDAKETAK



1. EREMUA Lan- eta funtzionamendu-ereduak

Gure erakundeak lan- eta funtzionamendu-eredu hierarkiko batzuetan oinarrituta eraiki dira, **LANAREN SEXU-BANAKETA** izan dute oinarri, eta baztertu egiten dute "homo economicus" ereduarekin bat ez datozen pertsona guztien parte-hartzea³.

Protagonismoa proiektuei eta finantzei bakarrik ematen dien logika produktibistagoa gainditzeko erronka dugu, beste alor batzuk gaineratuta, hala nola zaintzak eta ikaskuntza kolektiboa. Modu kolektiboan eraikitzeak, beharrezkoa da orain arte eraginkortasuna, merezimenduak eta abar neurtzeko balio izan digun

guztia zalantzan jartzea, eta horri guztiari, beste ikuspegi batetik abiatuta, beste esanahi bat ematea. Ahalduz kolektiboko gunea sortzea, gure proiektuek ondo funtzionatzeko beharrezkoak diren eginkizunak banatu eta aintzatetsiko dituen.

Dimentsio hauetan ardatzen da alor hori: alde batetik, eginkizunak eta ardurak banatzea eta bereiztea; lanak programatzea edo planifikatzea; sailen arteko koordinaziorako mekanismoak, eta abar; eta, bestetik, parte-hartzea.

GENERO-ARRAILAK

Espazioa mantentzeko eta zaintzeko lanen ikusezintasuna

ANALISIRAKO DINAMIKAK ETA GALDERAK

"Nork zer egiten du?" dinamika: Ariketa erraza da, hiru galderako galdetegi batean oinarritua, generoak gure erakundeko eginkizunen banaketan nola eragiten duen azaleratzen laguntzen diguna:

- Espazioaren mantentze-lanetan, zein eginkizun iruditzen zaizkizue ezinbestekoak modu erosoan lan egiteko? (garbiketa, elikadura, hornikuntzak, erosketak, etab.)
- Nork egiten du lan horietako bakoitza? (adierazi sexuaren arabera)
- Jasotzen al du laguntzarik espazioaren mantentze-lanerako eginkizun horietan? Eta nolabaiteko aintzatespenik?

Lanaren sexu- banaketa

"Nork zer egiten du?" dinamika:

- Nork egin ohi ditu lan hauek? (banatu sexuaren arabera) batzarren aktak jasotzea; lantaldea nola dagoen galdetzea edo erakundeko kide diren pertsonen ongizateaz arduratzea; telefonoa hartzea; berariazko ezein posturi esleitura ez dagoen idazkari-lanak egitea; hornikuntzez arduratzea; batzarretan, espazioak antolatzea eta garbitzea, etab.

Eztabaidatu taldean:

- Eginkizun horiek beharrezko gisa sartzen al dira langileak hautatzeko egiten diren prozesuetan? Eta lan-plangintzetan?
- Ba al dago ezinegonik lantaldean, eginkizun jakin batzuk beti pertsona beraren esku geratzen direlako?
- Posible al da eginkizun horiek lantaldeko pertsona guztien artean txandakatzea, banatuago egon daitezen?

^{3/} Ekonomian erabiltzen den giza portaeraren eredu bati egiten dio erreferentzia latinezko "homoeconomicus" adierazpideak. Hala, gizaki ekonomikoa "izaki beti arrazional bat da, berekoia, independentea, sentiberatasunik gabea, erabat autosufizientea, zuria eta, jakina, merkatuan beti aktibo dagoena, ongizate pertsonala diru-irabaziaren bitartez soil-soilik bilatuz" (Jubeto, Y.; Larrañaga, M.; 2014): "La economíaserásolidariasólo si es feminista", inSostenibilidad de la vida: aportacionesdesdelaseconomiassolidaria, feminista y ecológica" REAS Euskadi. Hemen dago eskuragarri: <https://bit.ly/2FK3ghG>

Eginkizunen eta arduren banaketa-sistema hierarkikoa eta genero-joerazkoa



Soldata- arrakala. Alborapen androzentrikoa duten soldata-osagarriei lotutako ordainsariak

$$\text{SOLDATA-ARRAKALA} = 1 - \frac{\text{EMAKUMEEN BATEZ BESTEKO SOLDATA}}{\text{GIZONEZKOEN BATEZ BESTEKO SOLDATA}}$$



Eztabaidatu, taldean, nola banatzen diren eginkizunak eta ardurak:

- Argi al dago lantaldean eginkizunen eta arduren banaketa?
- Nor arduratzen da banaketa hori egiteaz?
- Nola kudeatzen dira larrialdi-egoerak edo aurreikusi gabeko egoerak? Nork erabakitzen ditu lehentasunak larrialdi-uneetan?

ADIBIDE INSPIRATZAILEA

"5 emakume zaindari, 5 une... Kooperatiba bat" esperientzia, ColaBoraBora kooperatibak duen ardura-banaketaren eredua.

<https://labur.eus/BNNDu>



Soldata-arraila identifikatzea: Adibidez, 0,2ko arrailaren interpretazioak adieraziko luke gizonak, emakumeek baino % 20 gehiago irabazten dutela, batez beste.

Bi faktorek osatzen dituzte soldatak: lan egindako ordu-kopuruak eta lan egindako denbora-unitate bakoitzeko soldatak (soldata/ordua). Beraz, hilabeteko edo urteko soldata-arraila ulertzeko, lan egindako orduen eta orduko soldataren arrailari erreparatu behar diogu; beraz, adierazle biak aztertzea komeni da.

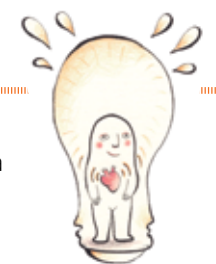
Amnistia Internacionala⁴ erakundeak egindako txosten baten arabera, % 24koa da gizonen eta emakumeen arteko mundu-mailako soldata-arraila

Eztabaidatu taldean:

- Ba al dute joera androzentrikorik soldata-osagarriek? Sarritan, gizonak okupatzen dituzten lanpostuetan gehien agertzen diren ezaugarriak erreferentziatzen hartuta finkatzen dira osagarri horiek. Horrela, hitzarmen kolektibo askok osagarri horiek ezartzen dituzte, kontuan hartuta, esaterako, lan produktiborako denbora luzeagoa eskaini ahal izatea.
- Zenbaterainoko eragina dute genero-erolek eta -estereotipoek soldata-arrail horretan? Estereotipo horiek **SEXU-BEREIZKETA HORIZONTAL ETA BERTIKAL** garrantzitsua eragiten dute lan-merkatuan.
- Ba al du harremanik emakumeen lanak eta gaitasunak gutxiestearekin? Askotan, gutxietsi egiten dira emakumeen gaitasunak, trebetasunak eta ahaleginak, eta hori bereziki nabarmena da emakumeak nagusi diren enpleguetan eta jarduera-sektoreetan.
- Ba al dute soldatan nolabaiteko aintzatespenik erakunderako beharrezko eginkizun erreproduktiboak (administraziokoak, logistikakoak, zaintzakoak eta mantentze-lanetakoak...)? Izan beharko lukete?

ADIBIDE INSPIRATZAILEA

Adibide inspiratzailea: Kataluniako Generalitatea (2019) Ordainsari-berdintasuna aplikatzeko gida.



^{4/} Amnistia internacional (2020): "La pobreza tiene género". Eskuragarri: <https://labur.eus/T0171>

Gaitasunak garatzeko
baliabideak eskuratzeko
dauden ezberdintasunak

Parte-hartze formalean
dagoen arraila, eta
finantziazio-bideak eta dirua
eskuratzeko eta kontrolatzeko
aukera ezberdinak

Gizonek bereganatzen
dute hitza (mansplainning⁵
manterrupting⁶), eta ez zaie
baliorik ematen komunikazio-
estilo emozionalagoi,
enpatikoagoi, adierazkorrei...



Identifikatu:

• Prestakuntza/gaitasuna, bidaia, jardunaldiak... eskuratzeko aukerak direla eta, sexuaren arabera informazioa biltzea.

Eztabaidatu taldean:

• Pertsona guztiek al dute erakunde mistoetan gaitzeko eta trebatzeko aukera? Nork izaten du bidaiatzeko aukera?

Identifikatu (bildu sexuaren arabera informazioa) **eta eztabaidatu taldean:**

- Nor da kooperatibako edo elkarteko kide formala, eskubide osokoa?
- Nork du dirurako irispidea eta haren kontrola? (bankuan sinatzeko, kredituak eskatzeko aukera)
- Nork erabil ditzake finantziazio-bideak? (nazioarteko lankidetzak, kreditua...)
- Nork hartzen du parte aurrekontuen definizioan? eta kooperatibaren/enpresaren/elkartearen diru-sarrerak banatzeko modua erabakitzean?

Behatu nola garatzen diren asanbladak, batzarrak, erabakiak hartzeko prozesuak eta abar, eta bildu honako alderdi hauei buruzko informazioa, sexuaren arabera bereizita:

- hitza hartzea: bereganatzea, errepikapenak, mintzaldi-mota, hitz egiten duenari ez entzutea edo sistematikoki etetea, etab.
- jarrerak: distrakzio sistematikoak, arretarik ez jartzea, etab.
- batzarren edukia eta garapena: erabakiak hartzen dira, moderazioa dago, emozioak adierazten dira, etab.

Eztabaidatu taldean:

- nork hitz egiten du gehiago batzarretan? Gizonek edo emakumeek? Zer eduki-mota dituzte mintzaldi horiek? (ekarpenak, aurreko mintzaldiaren edukari balioa kentzea, informatzea, adostasuna lortzea, etab.)
- batzarretan hitz egitean, nola banatzen dira denborak sexuen artean?
- batzarra dinamizatzen duen pertsonak erabiltzen al du mintzaldien denborak ondo banatzeko mekanismoak?
- ba al dago emakumeek zuzendu edo osatutako gunerik, kontsultarako eta/edo parte hartzeko?
- zer neurri hartu dira emakumeen parte-hartzea sustatzeko?

Lan-gune kolektiboetan parte hartzean:

- pertsona guztien ekarpenak modu berean kontuan hartzen direla sentitzen duzu?
- egiten al da komunikazio-eredu emozionalagoa edo ez-hegemonikoa duten pertsonen buruzko iruzkinik edo txisterik?
- gune horietan bortizkeriarik gabeko komunikazioa erabiltzen dela uste duzu?

5/ Definizioz, "norbaiti zerbait azaltzea, normalean gizon batek emakume bati, errukizko edo paternalistatza jotzen den modu batean".

6/ Portaera matxista hau: emakumeak hitz egiten ari direnean etetea, generoagatik. Haren oinarrian pentsamendu bat dago, emakumeek ez daukatela gizonen bezainbesteko jakintza edo kultura eta, beraz, interesgarriagoak eta garrantzitsuagoak direla gizon baten ekarpenak.

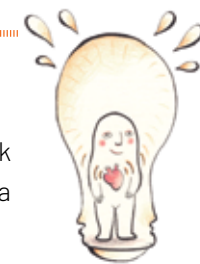


Ez dago parte-hartze
parekiderako baldintzarik
(informazioa, argitasuna,
ordutegiak)

ADIBIDE INSPIRATZAILEA

Behaketarako tresna batzuk:

- Patriarcalitest: batzarretarako, erabakiak hartzeko eta ekitaldiak antolatzeke testa (EcologistasenAcción) <https://bit.ly/363s4eL>
- Guía de observación de las asambleas (XES - xarxa d'economia solidaria) <https://bit.ly/3izIP7z>



Eztabaidatu taldean:

Parte hartzeko definitutako guneetan:

- argi al daude helburuak eta zer parte-hartze mota espero den pertsonengandik?
- ba al dago gai-zerrendarik? Nola eraikitzen dira? (modu kolektiboan, pertsona bakarrak, erabaki-organoek...)
- garaiz egiten al dira deialdiak?
- zer ordutan egiten dira batzarrak?
- zer komunikazio-bide daude enpresaren edo erakundearen barruan? Formalak ala informalak dira?
- non gordetzen da informazioa erakundearen?
- nola banatzen da informazio hori?
- eskuragarri al dago informazio hori? Erraz eta argi al dago informazio hori eskuratzeko modua? Hala ez bada, zein arduratzen da informazioa banatzeaz?

ADIBIDE INSPIRATZAILEA

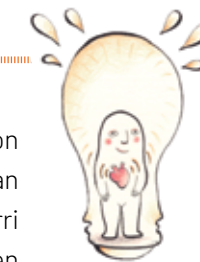
Komunikazio-mapak egiten saia gaitzke, non ikusiko ditugun informazio-fluxuak, nor eta nola komunikatzen garen, zer informazio-mota ari den zirkulatzen, elkarrekin komunikatzeko zer bitarteko erabiltzen dugun, erakundearen zuzendaritzan lantzen diren gaietan eragin dezakegun eta hori nola egin dezakegun, etab.



ADIBIDE INSPIRATZAILEA

Alor honetarako baliabide orokorra da "Guía práctica para la igualdad de género" da, Fundación Avina erakunde latinoamerikarrak argitaratua. Gida horretan, politika instituzionalak eta lan arloko barne- eta kanpo-jardunbideak berrikusteko erakundearen konpromisoa eragingarri bihurtzeko tresnak partekatzen dira, betiere genero-ikuspegitik eta emakumeen, gizonen eta identitate ez-bitarren berdintasunerantzko prozesu baten barruan.

<https://www.avina.net/altec-publica-guia-sobre-transversalizacion-de-genero-en-proyectos/>



2. EREMUA

Laneko bizitzaren eta bizitza pertsonalaren arteko lotura

Bizitzarekin berarekin bateraezinak diren logiketatik abiatuta eraikitako enpleguak ditugu. Horri gehitu behar zaio oraindik oso hedatuta dagoela familiako ardurek emakumeen errendimendua mugatzen dutelako ideia, eta kontziliazio-neurriek kostu bat dutela erakunderako. Zentzu horretan, laneko bizitza eta bizitza pertsonalaren arteko uztarketa ahalbideratzeko definitzen diren neurriek alborapen androzentriko handiak dituzte eta, emakumeen **BEHAR PRAKTIKOEI** erantzun diezaieketen arren, genero-rolei eta -estereotipoei iraunarazten laguntzen dute.

Kontziliazio-politika erantzunkide baterantz aurrera egiteko erronka dugu, erakundearen helburuak eta erakundea osatzen dutenen bizitza pertsonala, familia-bizitza, bizitza soziala eta abar bateragarriak egingo dituen lan-ingurune bat sortzearen aldeko apustua egingo duena, genero-rolei iraunarazi gabe, eta gaur egun neurri horietako askok emakumeen enplegu-baldintzetan, denboretan eta haien bizitza-kalitatean duten eragin kaltegarria saihestuz. Beraz, gure erakundeetan kontziliazioari eta erantzunkidetasunari buruz dauden ikuspegietan zentratuko gara.

GENERO-ARRAILAK

Kontziliaziorako beharrak arazo indibidual gisa ikusten dira

ANALISIRAKO DINAMIKAK ETA GALDERAK

Nola ikusten ditu erakundeak kontziliaziorako beharrak?

- Ez ditu bere eskumentzat jotzen
- Legez ezarritakoaz harago doan oro erakundearen kontzesiotzat jotzen da
- Erakundeak behar horiei erantzuteko erantzunkidetzat jotzen du bere burua

Nola kudeatzen dira pertsonen kontziliaziorako beharrak?

- Ez zaie behar horiei erantzuten
- Mendekotasuna duten pertsonen zaintzarekin lotutakoei bakarrik erantzuten zaie
- Era guztietako beharrei erantzuten zaie, autoerregulazioko, autoerantzukizuneko eta autokudeaketako irizpideetan oinarrituta

Ez dago akordio adostu, sistematizatu eta ezagunik

Nolakoak dira alor honetako akordioak?

- Hierarkiaren bitartez formalizatzen dira. Mugatuta dago informazioa eskuratzeko aukera, eta ez dago orokortuta
- Ez daude argi xehatuta, eta formalizatu egiten dira
- Akordio esplizitu eta idatzizkoak daude, pertsona guztien eskura

Ondo komunikatzen al dira, eta lantalde osoak ezagutzen eta ulertzen al ditu erabilgarri dauden kontziliaziorako neurriak?

Gatazkak konpontzeko mekanismoak falta dira

Alborapen androzentrikoa kontziliaziorako definitutako irizpideetan

Alor honetan, ezartzen al da gatazkak konpontzeko mekanismorik?

- Ez dago gatazkak konpontzeko bide parte-hartzailerik, ezta komunikaziorik ere. Kontrolerako mekanismoak areagotzea da gatazkak konpontzeko bidea.
- Ez dago irizpide adosturik. Zuzendaritzak irizten dionari jarraikiz konpontzen dira gatazkak.
- Badaude, eta adostuak dira. Garrantzitsutzat jotzen dira lantaldearen kudeaketarako

Praktikan, seme-alaben edo gertuko senitartekoen (gurasoak...) zaintza-beharretara bakarrik bideratzen dira kontziliaziorako neurriak, baina ez dira baloratzen norbere burua zaintzeko beste behar batzuk (aisialdia, atsedena...)

Identifikatu:

- Sexuaren arabera, kontziliaziorako neurriak erabili dituzten pertsonen kopurua, neurri-motaren arabera (lanaldi-murrizketa, eszedentziak...)
- Arrazioen zerrenda (mendekotasunen bat duten pertsonak zaintzea, prestakuntza, kargu publikoren bat betetzea...)
- Telelanaren erregulazioa: Nola dago erregulatuta erakundean telelanerako aukera? Kontziliazioko une jakin batzuetarako bakarrik?

Eztabaidatu taldean:

- Zer eratako egoerak hartzen dituzte kontuan zure erakundearen kontziliaziorako neurriek? Nork eta nola definitu ditu neurri horiek?
- Ba al dago pizgarririk, gizonak erabil ditzaten mendekotasuna duten pertsonak zaintzeko kontziliazio-neurri horiek?
- Ba al dago gizonen ere dagozkien zaintza-lanez arduratzearen garrantziaz sentsibilizatzeko prestakuntza-ekintzarik edo bestelako ekimenik langileen artean, gizonen ere ardura hori har dezaten? Bultzatzen al da gizonen, hala eskatzen dutenean, kontziliaziorako neurriei gozatu ahal izatea, edo "bitxitzat" jotzen al da?
- Baimentzen al da, edo ba al dago, kontziliaziorako neurririk, ordutegi-malgutasunik edo bestelakorik, jendeak bere burua zaintzeari denbora eskain diezaion?

Jakin nahi al duzu zein eredutan dagoen zure erakundea?

Ekonomia Sozial eta Solidarioko enpresetan dauden kontziliaziorako estrategiei eta politikei buruzko diagnostiko⁷ batek agerian uzten du erakundearen eta enpresen egituretan badirela hiru aldagai bizitza erdigunean jartzera bideratutako neurriak hartzea baldintzatzen dutenak. Hauexek dira aldagaiok: Kontziliazioaren ikuspegia, erantzukizun sozial korporatiboak kontziliazioari buruz duen pertzepzioa eta kudeaketa-eredua. Aldagai horien analititik, sailkapen bat sortzen da (ñabardurekin, bitarteko jarrerekin edo konbinatuekin), eta sailkapen horren arabera, hiru jarrera identifikatzen dira:

JARRERA ERANTZUNKIDEA: Enpresaren erantzukizun gisa hautematen du inguruabar produktiboak pertsonen beharretara egokitzea, horretarako eskubidea dutelako. Behar pertsonalak ez dira salbuespena, eta erakundetik kanpoko bizitzak ez du zertan lotuta egon beste pertsona batzuk zaintzearekin. Erakunde horietan, lehiakortasun ekonomikoaren, gizarte-iraunkortasunaren eta garapen pertsonalaren arteko oreka lortzeko ahalegina egiten da, langileen beharrei buruz entzuteko eta adostasunera iristeko estrategien bitartez.

^{7/} Clemente, Susana; García, Andrea eta Salobral, Nieves (2012). Estrategias y políticas de conciliación en las empresas de economía social, favorecedoras de la igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres. Diagnóstico participativo. Hemen dago eskuragarri: <https://bit.ly/36djyUL>

JARRERA INSTITUZIONALA: Kontziliaziorako beharrak banakako arazotzat jotzen dira, eta langileek eurek konpondu beharreko kontuak direlako ustea dago. Esparru instituzionalari jarraikiz jotzen dute, eta kontziliazioa beste pertsona batzuk zaintzearekin lotuta ulertzen da (emakumeei esleitzen zaie, **LANAREN SEXU-BANAKETA** dela eta)

BORONDATEZKO JARRERA: neurri instituzionalak eskasak direla aitortzetik abiatuta, eta alor horretan egiten diren hobekuntzek langileen ekoizpen-baldintzak eta lana hobetzea dakartela jakinda, borondatezko kontzesio gisa ikusten dituzte hobekuntza horiek –eta ez horrenbeste enpresaren erantzukizun sozialaren barruko eskubide gisa, eta uste dute inguruabarren mende daudela eta bertan behera gera daitezkeela ekoizpenaren edo merkatuaren eskakizunengatik.

ADIBIDE INSPIRATZAILEA

IACTA Sociojurídica irabazi asmorik gabeko lan-kooperatiba da, abokatutzan jarduten duena, ekonomia solidarioaren printzipioak eta ikuspegi feminista aintzat hartuta. Bideo honetan (<https://bit.ly/3bN5bxe>) bi tresna aurkezten dizkigute:

- Nahien egunerokoa: bititza-denborari dagokionez, erakundeko pertsonak dituzten nahi partikularrak jasotzen dituen agiria.
- Mendekotasuna duten pertsonak zaintzeko ordaindutako orduen poltsa.



ADIBIDE INSPIRATZAILEA

Ekimen sozialeko kooperatibada Agintzari, REASEuskadi elkarteko kidea, eta "Vinculograma" izeneko ekimena jarri du abian, formula berri bat nor zaindu nahi dugun erabakitzeko aukera ematen duena, kidetasun, lotura emozional edo/eta sozialarekin lotutako irizpideetan oinarrituta eta, era horretan, zaintza-eredu berriak bultzatzen dituena. Pertsona bakoitzak bi talde osatzen ditu, 5 lagunekoa horietako bakoitza (lehen mailakoa bata, eta bigarren mailakoa, bestea), eta kontziliaziorako neurriak erabil ditzake, pertsona horiek zaintzeko eta arreta eskaintzeko.



3. EREMUA Botere-harremanak

Askotan, gure egiturak hierarkikoak, zurrinak eta bertikalak dira erabakiak hartzeko. Eskuarki, banakako lorpenetan eta sakrifizio pertsonaletan oinarritzen den eredu androzentriko bati jarraituz erabiltzen dugu boterea.

Boterea ez da kontzeptu estatikoa; aitzitik, dinamikoa eta harremanetan oinarritutakoa da; pertsonen eta taldeen arteko harreman sozial, ekonomiko eta politikoetan erabiltzen da, eta ez dago berdintasunez banatuta. Horrela, boterea harreman anitzen sare gisa ulertzen badugu, emakumeen eta gizonen arteko botere-harremanak genero-identitatearen eraikuntzaren bitartez eratzen dira (sozializatzeko ezberdina, **LANAREN SEXU-BANAKETA**, etab.), eta orobat menderatze- eta sumisio-praktiken bitartez.

Dimentsio honetan planteatzen dugun hausnarketari ahalik eta etekinik handiena atera ahal izateko, kontuan izan behar ditugu erakundeetan dauden botere-mota ezberdinak:

AGERIKO BOTEREA: erabakiak hartzeko ageriko prozesuak. Hierarkiarekin, arau formalekin, erabakiak hartzeko prozedurekin eta beste identifikatzen da.

BOTERE IKUSEZINA: garrantzitsutzat jotzen denaren gaineko kontrola izateko gaitasuna, baina begi-bistakoa izan gabe eta ezarritako bideetatik kanpo. Adibidez, alor jakin batzuetarako informazio-transmisioa kontrolatuz

EZKUTUKO BOTEREA: esanahiak modelatzeko gaitasuna; horrela, beste pertsona batzuek esanahi horiek barneratzean, dinamika sozialei buruzko ikuspegia eta interpretazioa eratzen dituzte eta, horren ondorioz, parte hartzeko muga psikologiko eta ideologikoa ere bai. Azken finean, erakundean gure zeregina ulertzeko moduan pertsona batzuek (edo barneratutako arau sozialek) duten eraginaz ari gara.

Erakunde inklusibo, ekitatibo eta horizontalak sortzeko erronka dugu. Horretarako, eremu honetan honako dimentsio hauetan jartzen dugu arreta: erabakiak hartzeko prozesuak eta boterearen kudeaketa.



GENERO-ARRAILAK

Emakumeen eta gizonen artean dagoen arraila, erabaki-postu eta -organoetan sartzeko:

ANALISIRAKO DINAMIKAK ETA GALDERAK

Bildu informazioa:

- emakumeen ehunekoa (%), erabaki-organoetan parte hartzen duten pertsona guztien artean
- erabaki-organoetan parte hartzen duten emakumeen ehunekoa (%), emakume langile guztien artean
- erabaki-organoetan parte hartzen duten gizonen ehunekoa (%), gizon guztien artean

KRISTALEZKO SABAIA ZORU ITSASKORRA

Erakundearen organigramaren **analisi kolektiboa**

- Non eta nork hartzen ditu erabakiak?
- Gune horietan, parekidea al da emakumeen eta gizonen presentzia?
- Zer gairen inguruko erabakiak hartzen dira gune horietan?

Eztabaida kolektiboa:

- Ba al dago alderik zure erakundearen organigrama "ofizialaren" eta "benetakoaren" artean?
- Ikusten duzu ezkutuko botererik edo botere ikusezinik badela?
- Ardurako lanpostuak betetzerakoan, erakundeak gizonei eta emakumeei aukera berdinak ematen dizkiela sentitzen duzu?



Erabaki-lanpostuetan
KOOPTAZIO-SISTEMEN bitartez
sartzea, eta txandakatze
eskasa lanpostu horietan

Analisi eta eztabaida kolektiboa:

- Nolako prozedura dago erabaki-organoetan sartzeko?
- Ba al dago lanpostu horietara iristeko enpresak definituta daukan eta ezaguna den sistema formalik?
- Sistema horiek hartzen al dute kontuan genero-ikuspegia?
- Ba al dago kargu horietarako denbora-mugarik?

ADIBIDE INSPIRATZAILEA

ALTEKIO Iniciativas hacia la sostenibilidad lan elkartuko kooperatibak erakunde bat koordinatzeko edo zuzentzeko txandakako sistema diseinatu du, “kanpaitxo pertsonaia edo txandakako nagusi-rola” <https://bit.ly/2SAxZBS>



Lidergo-estilo “ez-klasikoak”
zalantzan jartzea



LAGUNDUTA
EGITEKO LANA

Analisi eta eztabaida kolektiboa:

- Zer ezaugarri ditu erakundearen lidergo-estiloak? Modu tradizional patriarkal batean eraikitako lidergoak daudela identifikatuko dugu (indibidualistak eta pertsonalistak, lehiakorrak, zurrunkak, oldakorrak eta menderatzaileak...)
- Uste duzu badela lekuri beste era bateko lidergoak eraikitze -kolaboratiboagoak, kooperatiboagoak, irudimentsuagoak eta parekideagoak-?
- Ematen al zaie zilegitasunik zure erakundearen profil klasikoan sartzen ez diren eta lider izateko modu sortzaileagoak erabiltzen dituzten lidergo-estiloak?

Analisi eta eztabaida kolektiboa:

- Ba al dago hartutako erabakiak eta akordioak berrikusteko sistemarik?
- Nola antolatzen dira sistema, espazio edo protokolo horiek?

Analisi eta eztabaida kolektiboa:

- Zer espazio sortzen dugu pertsonen beren egoera, unea, bizipena eta bestelakoak adierazteko aukera izan dezaten (hala nahi badute)?
- Zer tresna dugu erabakiak hartzeko prozesuetan emozioak kudeatzeko?
- Identifikatzen al da dinamika lehiakorrik (“irabaztea, konbentzitu beharrean”) erabakiak hartzeko prozesuetan?

ADIBIDE INSPIRATZAILEA

Badaude tresnak erabakiak banakako ongizate eta kolektiboaren ikuspegitik hartzeko, emozioak integratuz eta parte-hartzaileen aniztasunari erantzunez. Hezkuntzaren alorrean lan egiten duen Cala Kolektiboak gatazkak erregulatzeko eta erabakiak adostasunez hartzeko prozesuetarako tresna bat aurkezten du <https://labur.eus/gWcPA>



Erabakiak bide formaletatik
kanpo hartzea:
Hirugarren deialdia⁸

Analisi eta eztabaida kolektiboa

- Argi al dago erabakiak hartzeko sistema, eta erakundeko pertsona guztiek ezagutzen al dute?
- Ba al dago erabakiak hartzeko gune informalik? Ba al dago “hirugarren deialdirik”?
- Deialdiak familia-ardurak dituzten pertsonen parte hartu ahal izateko moduko ordutegietan egiten al dira?

Informazioa pertsona gutxi
batzuetan kontzentratzea

Analisi eta eztabaida kolektiboa

- Ba al daude pertsona jakin batzuk, gainerakoek baino informazio gehiago dutenak?
- Nola kudeatzen da informazio hori? (*hobe hau hemendik ateratzen ez bada, geure artean gobernatuko dugu*)

ADIBIDE INSPIRATZAILEA

Jo Freemanen “La tiranía de la falta de estructuras” agiri ona da erakundearen egiturei, lidergo kolaboratiboari, boterearen kudeaketari eta abarri buruz hausnartzeko, banakako mailan eta kolektiboan. <https://bit.ly/362ffkV>



ADIBIDE INSPIRATZAILEA

CANTERA Nikaraguako Komunikazio eta Hezkuntza Popularreko zentroak eskaintzen ditu tresna lagungarriak, hainbat erakunderen laguntzaz -tartean, ALBOAN-, “Guía para la implementación de procesos de equidad de género” delako gidan, emakumei eta gizonei bidezko harremanak eraikitzen laguntzen dieten pertsonentzat. 36. orrialdean, errealitatea aztertze dinamikak bat aurkezten dute, eta hori egokitzea proposatzen dugu botere-harremanei buruz hausnartzeko. <https://bit.ly/2Mbf3ZE>



Ez da onartzen emozioek
eragina dutela erabakiak
hartzeko orduan

^{8/} Elkarriketak eta gune informalek baliatzen dira erabakiak hartzeko eta informazioa banatzeko bide/gune gisa. Sarritan gertatzen den jokabidea, zeinak kanpoan uzten baititu kanpo-baldintzengatik edo norberaren borondatez une informal horietan parte hartzen ez dutenak. Oro har, emakumeak gutxiago sartzen dira eremu horietara.



4. EREMUA

Balioak eta antolaketa-kultura

Erakunde-kultura da erakunde bat osatzen duten pertsonen artean, zuzentzat, baliagarritzat eta garrantzitsutzat hartutako guztiaren inguruko esanahi partekatuen multzoa⁹.

Eraldaketen alorrean, erakunde-kultura da aldatzen zailenetakoa, ikusten ez den hori —balioak— eraldatzea esan nahi baitu, garena, esaten duguna eta egiten duguna sarri “azaltzen/justifikatzen” duena. Erakundeen «identitateari» dagokio; beraz, aldatzeko zaila da, baina aukera handiak eskaintzen ditu erakundeak parekidetasunaren eta, oro har, justiziaren ikuspegi batetik eraldatu nahi badira.

Alde horretatik, lan-erakunde gehienetan, “langile idealaren” irudiarekin identifikatzen da bere lan-ardurak

—erakundeak hala behar duenean— bere bizitzako gainerako edozein alderdiren aurretik jartzeko prest dagoen langilea. “Indibidualismo heroikoa” deritzon lan-eredu hori aintzatespen indibidualean oinarritzen da, nahiz eta lorpenak askotariko ekarpenen ondorio diren; baina, halakoetan, ekarpen horiek ikusezin bihurtzen dira. Bestalde, balioa galtzen dute harreman, afektu eta emozioek, eta baita horiek erakundeetan eta haien kudeaketan duten eginkizunak ere.

Errepara diezaiegun gure erakunde-kulturaren bi alderdiri: Langile-eredua, eta zaintzak eta gatazken kudeaketa.



GENERO-ARRAILAK

“Indibidualismo heroikoa” saritzen duten eta mundu publikoarekin/produktiboarekin lotuta ez dauden gaitasuna eta ezagutzak gutxiago aintzatesten dituzten balioen nagusitasuna

ANALISIRAKO DINAMIKAK ETA GALDERAK

Dinamika: marraztu ezazu zure erakundearen estatus- edo aintzatespen-mailarik handiena duen langile-ereduaren profila.

- Zer ezaugarri dituzte ardura-eginkizunak hartzen dituzten pertsonak? (generoa, adin-taldea, gaitasunak, bizitza pribatua)
- Ba al dago botere/legitimitate handiagoko lidergo-eredurik erakundearen? Definizio horretan, pisu handiko aldagaia al da generoa?

Analisi eta eztabaida kolektiboa:

- Zer ezaugarri dira erakundearen baloratzen direnak eta nolabaiteko “estatusa” edo legitimitatea dutenak? Zein dira gehien baloratzen diren ezagutza- eta gaitasun-motak? (hizketa-gaitasuna, prestasuna, inplikazio-maila handia, nolabaiteko hierarkiari eusteko gaitasuna, eragin-maila edo kontaktuak...)
- Gutxiago aintzatesten al dira espazio pribatuarekin lotutako gaitasunak eta trebetasunak? (adostasunak sortzea, elkarren arteko laguntza, elkartasuna, emozioen adierazpena eta kudeaketa, komunikazio-estilo ez horren zuzentzaileak...)
- Ardura-karguetan dauden pertsonak erabil al ditzakete kontziliazio-neurriak? Eta ondo ikusita al dago? Ba al dago alderik, gizonak edo emakumeak izan?
- Uste duzu zure erakundearen balioek eta legitimitate handienez jarduteko moduak kontuan hartzen dituztela zaintza eta emakume eta gizonen berdintasuna?
- Lantalde-koordinazioek arazotzat jotzen al dute lantaldeko kideren batek beharko lukeen baino askoz lan gehiago egitea? Esku hartzen al da era horretako kasuak gertatzen direnean?
- Zer jarduera-mota aintzatesten dira? Eskaintzen al zaio denborarik lan-prozesu batetik ateratako ikaskuntzak aintzatestei?



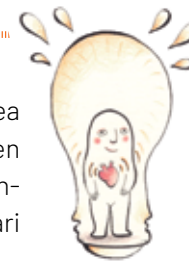
Hierarkia estrategikoa denaren eta harremanei dagokienaren artean, emozioaren eta arrazoiaren artean



Ez zaio garrantzirik ematen gatazken kudeaketari; pertsonak “autoerregula” daitezen espero da, eta unean-unean inprobisatzen da

ADIBIDE INSPIRATZAILEA

Hausnarketa horretan lagun diezagukeen adierazlea da informazioa biltzea, ordutegia errespetatzen duen pertsona-kopuruari eta lanaldiari egokitutako lan-karga duela adierazten duen pertsona-kopuruari buruz, sexuaren arabera banakatuta.



Analisi eta eztabaida kolektiboa:

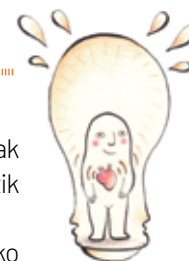
- Alderdi produktiboan zentratzen dira nagusiki lan-agendak, eta ez zaie horrenbesteko garrantzia ematen lantaldea zaintzeko eginkizunei, harremanen alderdiari eta gai logistikoagoei; are gehiago, ez dira landu ere egiten:
 - sartzen al dira lan-planetan erreproduktiboa denarekin lotutako eginkizunak (espazioa zaintzea eta arreta eskaintzea, emozioak adierazteko uneak, lantalde barruko gatazkak kudeatzea...)?
 - zenbatean behin egiten dira ospakizun-ekitaldiak lantaldean? Zer ospatzen da? Zeinek hartzen dute parte ekitaldi horietan? Eta zeinek antolatzen dituzte?
- Askotan, ez zaie garrantzirik ematen laneko arrisku psikosozialei, lanetik kanpoko emoziorik, beharrik eta nahirik gabeko langile-eredu batean oinarritzen baitira erakunde asko: Ba al dago kudeaketa emozionalaren analisirik erakundearen? Ba al dago lanpostuen arrisku psikologikoen azterlanik? (ez lan-kargagatik bakarrik, baita egin beharreko lanagatik beragatik ere)
- Batzuetan, barregarri uzten dira emakumearekin lotutako gaitasunak, arazoak eta sentimenduak: Zure erakundearen, tradizionalki, emakumeekin lotutako arazoei eta sentimenduei balio txikiagoa ematen zaiela sentitzen duzu?

Analisi eta eztabaida kolektiboa:

- Ba al dago gatazkak kudeatzeko mekanismorik erakundearen? Halakorik baldin badago, zenbat aldiz erabili da? Nork eskatuta? Zer emaitza izan du?
- Ba al dago erakundearen lan-giro atsegina izateko benetako kezkarik? Zertan gauzatzen da kezka hori? Erakundearen beraren kezka al da? Edo pertsona jakin bat(zu)en arabera da? Kontsultatzen al zaie langileei zer deritzoten laneko giroari?
- Eskaintzen al da gatazkak —lan-arlokoak zein arlo pertsonalekoak— modu positiboan kudeatzen ikasteko tresnarik (prestakuntza-ekintzen edo bestelakoen bitartez)?

ADIBIDE INSPIRATZAILEA

SETEM Hego Haizea Gobernuz Kanpoko Erakundeak proposatzen digu gatazken “probentzio”-ikuspegi batetik eskaintzea arreta laneko klimari. Kontzeptu horren eta gatazken prebentzioaren arteko aldea zera da: helburua ez da gatazkak saihestea, gatazkei aurre egiten ikastea baizik. “Biolentzia matxistak prebenitu, identifikatu eta haien aurka esku-hartzeko jardute-protokoloa” agirian (<https://labur.eus/TeFWS>), tresnak eta rolak proposatzen dizkigute espazioa eta bilerak zaintzeko, zainketa integratuko duten funtzionatzeko moduak ezartzeko eta bestelako eginkizunetarako.



9/ Navarro, Navarro (2003): “Cambiarelchip: revisión de algunos conceptos para poder impulsar cambios organizacionales en pro de la equidad de género” Género en la cooperación al desarrollo: Una mirada a la desigualdad. ACSUR-Las Segovias. Madrid. Hemen dago eskuragarri: <https://bit.ly/3kmP5yJ>

5. EREMUA **Genero-indarkeria**

Genero-indarkeria oso fenomeno konplexua da, adierazpen ugari dituen: indarkeria, fisikoa, tratatu txarrak, indarkeria ekonomikoa, jazarpena, barregarri uztea, etab. Gizonak emakumeen gain duten botere-harremanen sistema baten barruan, diskriminazioaren eta desparekotasun-egoeraren adierazpen gisa, emakumeen aurka erabiltzen den indarkeria da. Indarkeria mota horren asmoa da emakumeak kontrolatzea eta menpean hartzea (baita arauzkoak ez diren beste gorputz batzuk ere)¹⁰.

Bikoteen barruan eta etxebizitzan erabiltzen den indarkeriarekin identifikatu ohi da baina, hori baino haratago, gizonen menderatze-jardunbide ugari gertatzen da egunero. Emakumeen askatasuna eta duintasuna mugatzen dituzten azpijokoak dira, modu ia ikusezinean (eta, beraz, zigorgabeen) erabiltzen direnak, oso normalizatuta dauzkagun jokaerak baitira.

“Mikromatxismoak” dira adierazpide horietako batzuk, honela definitzen direnak: *“botere-erabilera txiki eta egunerokoak, gizoni nahi dutena egitea ahalbidetzen dietenak, baina emakumeek gauza bera egitea eragozten dutenak. Gizonak erabiltzen dituzten arte abilak dira, jokaera sotil eta maltzurak, errepikakorrak eta ia ikusezinak (...), eguneroko tiraniak, indarkeria bigun eta ikusezina, intentsitate txikikoa (...), epaitzeko*

baino, emakumeen aldaketaren aurka egiteko erabiltzen dituztenak”¹¹. Honela sailkatu ohi dira:

erabilgarriak: emakumearen zaintzaile-rola naturalizatzea, edo zaintza horien elkarrekikotasuna ukatzea.

hertsatzaileak: larderia, “bat-batean kontrola hartzea”, argudio logikoari heltzea, dirua kontrolatzea, neurrigabekeriak eta espazio fisikoaren erabilera hedatzailea.

ezkutukoak: emakumea amatasunera mugatzea, esplotazio emozionaleko amarruak, gozatzeagatik errudun sentiaraztea, balioa kentzeko trikimailuak, etab.

krisietakoak: Deskonexioa eta urruntzea, ongi geratzea eta pena ematea.

Indarkeria horrek berdin jotzen du gure erakundeetan, eta horregatik ekarri dugu prozesu honetara. Bi elementuri erreparatzea erabaki dugu: matxismoaren adierazpen sotilak (edo mikromatxismoak) eta sexu-jazarpena.

Gaia horren konplexua izanik, hausnarketa-saioak genero-indarkeriaren gaian prestakuntza berezia duten pertsonen dinamizatzea proposatzen dugu.

GENERO-ARRAILAK

Mikromatxismoen existentzia (mikroindarkeriak), erakunde-kulturarekin lotuta

ANALISIRAKO DINAMIKAK ETA GALDERAK

Analisi eta eztabaida kolektiboa:

- Identifikatzen al duzu egoera hauetakoren bat zure erakundearen?
 - emakumeen itxurari buruzko txisteak (arropa, makillajea, jarrera...)
 - emakumeen bizitza sexuala erakundearen begiradapean egotea, eta balio profesionala zalantzan jartzeko erabiltzea
 - emakumeen arazoak beti arazo emozionaltzat jotzea
 - emakumei hitz egiterakoan, beti “polita”, “ederra” eta antzekoak erabiltzea.
- Identifikatzen al duzu beste mikromatxismoak? (behin eta berriz saiatzeko norberak nahi duena lortzeko, eta ezezkorik eta beste pertsonak jartzen

^{10/} Testuinguru jakin batean ezarritako gizarte- eta kultura-arauarekin bat ez datozen gorputzak dira (sobera lodiak, meheak, altuak, baxuak...), genero-roletara eta -estereotipoetara egokitzen ez direnak.

^{11/} Bartzelonako Udaleko Feminismo eta LGTBI zinegotzigoa. *Nola identifikatu ditzakegu mikromatxismoak eta eguneroko indarkeriak?* Maskulinitatei buruzko baliabide pedagogikoen bankua. Eskuragarri.. <https://bit.ly/2GqQJdf> (2020/10/7an kontsultatua)



Sexu-jazarpena



dituen mugak ez onartzea; espazioa zaintzeko eginkizunez ez arduratzea, emakumeak gauzak balira bezala tratatzea, etab.)

- Nola agertzen dira, generoaren, adin-taldearen, karguaren edo arduraren arabera?
- Nola egin zaie aurre? Edo ez zaie jarrera horiei aurre egin?
- Zein izan dira lanketa horretatik ateratako ikaskuntza nagusiak eta sortu diren aurkakotasunak?
- Ba al dago malgutasunerako aukerarik, edo zero tolerantziako politika baten beharrean gaude?

ADIBIDE INSPIRATZAILEA

Lan-arloan, bereziki esanguratsuak dira ideologia sexista inposatzea eta emakumeak gizartean duen eginkizuna gutxiestea lortu nahi duten ukitu matxistako zolitasunak. Zolitasun matxistak dira isiltasunak, komunikazio paternalista erabiltzea, edo emakume bati ez ikusiarena egitea emakume izateagatik. Baita genero femeninoarekiko umore iraingarria erabiltzea ere. “*Se minusvalora a las mujeres en el trabajo y nos parece normal*” (<https://bit.ly/365XQHU>) artikulua irakurtzea eta ondorengo bideo hau ikustea proposatzen dizuegu; umore-ukituarekin, lan-ingurunean gertatzen diren mikromatxismoetako batzuen errepasoa egiten da. (<https://bit.ly/3qFmQxC>)



Indarkeria edo sexu-jazarpenerako egoerak ikusezin egitea edo minimizatzea

Analisi eta eztabaida kolektiboa:

- Zure erakundean ukatu egiten da indarkeria matxista dagoela, norabide bikoitzeko indarkeriaren argudioa erabilita? (emakumeek ere erabiltzen dute indarkeria)
- Zure erakundean ukatu egiten da indarkeria matxista dagoela, gizarte-erakundeetan horrelakorik ez dela gertatzen argudiatuta?

ADIBIDE INSPIRATZAILEA

Maskulinitate berrien edo kontrahegemonikoen inguruko lanketa

Maskulinitatea genero-berdintasunaren begiradapean berrikusteko eta sozialki eraikitze prozesuaz ari gara. Lehenengo urratsa izango litzateke tradizionalki ikasi dugun maskulinitatearen ideia deseraikitzea eta, ondoren, jokaera-eredu matxistak erreproduzitzen dituzten eta maskulinitate menderatzaile eta hegemonikoaren ideia tradizionala betikitzen laguntzen duten praktika sexistak desagerrarazteko lan egitea. Azkenik, maskulinitatea berreraikitzea eta dibertsifikatzea; hau da, gizon izateko modu bakarra dagoela pentsatzeari utzi, eta maskulinitateetan pentsatzea, gizon izateko modu ezberdinetan, alegia.

Baliabide hauek proposatzen dizkizuegu:

- **EMAKUNDEEMAKUNDEK**, Emakumearen Euskal Erakundeak, "Gizonduz" ekimena bultzatzen du, emakume eta gizonen berdintasunaren aldeko bidean, gizonen kontzientziazioa, parte-hartzea eta inplikazioa sustatzeko. Esteka honetan, hemen eta nazioartean dauden askotariko gizon-taldeak aurkezten ditu, bai eta dauden programa instituzionalak, sareak eta baliabideak ere.
- *"La Economía Social y Solidaria y las masculinidades"* artikulua, Jhonny Jiménez Ekuadorreko Universidad Central unibertsitateko irakasle eta MESE Ekuadorreko Ekonomia Sozial eta Solidarioaren Mugimenduko kideak idatzitakoa. <https://bit.ly/3p9FwFx>
- Larrialdi-testuinguruetan maskulinitateak lantzeko tresna, Ekuadorreko Giza Eskubideen Idazkaritza Nazionalak eta UNFPA Ecuador erakundeak egindakoa: *Reconociendo a los hombres como aliados estratégicos para reducir y prevenir la violencia basada en el género*. <https://bit.ly/2Y1U91s>
- **CANTERA** Nikaraguako Komunikazio eta Hezkuntza popularreko zentroak indarkeriaren identifikazioa lantzeko teknikak eta dinamikak proposatzera bideratzen du bere *"Guía para la implementación de procesos de equidad de género"* gidaren 5. atala. <https://bit.ly/39W2v0o>



6. EREMUA

Kanpo-komunikazioa eta -harremanak

Hizkuntzak eta irudiek desparekotasunen sortzaile eta erreproduzitzailerik gisa funtziona dezakete, edo, alderantziz, estereotipoak eta ideiak aldatzen lagundu dezakete. Horrela, bada, askotan, indar handia duten eta tradizionalki alde biologikoekin lotuta egon diren estereotipoak erabiltzen dituzte gure komunikazioek: gizonetzkoen eredu nork bere burua aski izatearekin, mundu publikoarekin eta arrazionala den horrekin lotuta, eta emakumezkoena altruismoarekin, maitasunarekin, esparru pribatuarekin... lotuta). Estereotipo horiek kolektibo batzuk besteen aldean diskriminatzeko eta gailentzeko erabiltzen dira. Askotan, gainera, komunikazio-hartzaile pasibo gisa kokatzen dira

emakumeak, eta ez, haien jakintza-arlotik, informazio-sortzaile gisa. Eta badaude ere genero-baldintzapenak, informazioa eskuratu ahal izateko.

Bestalde, parte hartzeko guneek eta foroek, gure aliantzak aukeratzeko erabiltzen ditugun irizpideek, hornitzaileek eta bestelakoek nolabaiteko informazioa ematen dute emakume eta gizonen parekidetasunarekin eta tratua eta aukera-berdintasunarekin dugun konpromisoaren inguruan.

Eremu honetan, bi elementu hauetan jarriko dugu arreta: hizkuntza eta irudiak, eta kanpo-mailan ezartzen ditugun harremanak.

GENERO-ARRAILAK

Hizkuntza eta irudi sexistak

ANALISIRAKO DINAMIKAK ETA GALDERAK

Idatzizko komunikazioetan egiten den hizkuntzaren eta irudien erabilerrari buruzko informazioa biltzea, barne-mailako komunikazioetan (zirkularrak, prentsa-oharrak, iragarki-taulak, oharak, nominak, mezu elektronikoak, txostenak, hitzarmenak, memoriak, proiektuak...), zein kanpo-mailakoetan (inprimakiak, txostenak, albisteak, memoriak, gutunak, mezu elektronikoak...)

Analisi eta eztabaida kolektiboa:

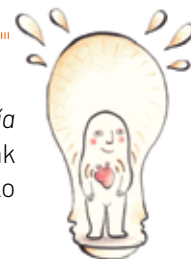
- Gizonak eta emakumeak ikusarazten al dira egiten diren kanpo-komunikazioetan?
- Hizkuntza ez-sexista erabiltzen al da?

ADIBIDE INSPIRATZAILEA

Valentziako Diputazioak 2017an egindako *Guía de comunicación no inclusiva y no sexista* gidak ondorengo helburuetarako aztertu beharreko alderdien zerrenda bat eskaintzen digu: (<https://labur.eus/v1uW0>)

• Idatzizko komunikazio barne-hartzailea:

- maskulinoaren orde, aukera generikoak erabiltzen dira.
- emakumeen eta haien ezaqueren ikusgaitasuna ziurtatzen da.
- lanbideen maskulinizazioa saihestu da (maskulinoa dena prestigio, gaitasun edo aintzatespenarekin identifikatzea).
- tratamenduetan, formula baliokide eta simetrikoki erabili dira kategoria hierarkikoak izendatzeko.
- edukian, ez da erakusten gizona ekintza- eta erreferentzia-subjektu bakar gisa.



- pertsionalizatu egin da testua, eta femeninoa edo maskulinoa erabili da, agiriaren hartzailearen sexuaren arabera.
- modu parekidean txandakatu da emakumeak eta gizonak lehenengo aipatzeko ordena.
- administrazio-agirietan, generiko inklusiboak erabili dira kargu publikoak izendatzeko.
- emakumeak ez dira agertzen gizonen mendeko izaki gisa.

•Irudien erabilera ez-sexista:

- emakumeek protagonismoa partekatzen dute gizonekin.
- tradicionalki gizonekin lotutako alor publikoetan agertzen dira emakumeak, eta tradizionalki gizonekin lotutako jardueretan ikusarazten dira emakumeak.
- tradicionalki emakumeekin lotutako alor pribatueta eta etxeko jardueretan agertzen dira gizonak.
- gizonak eta emakumeak maiztasun berdinean agertzen dira.
- gizartean dagoen emakumeen eta gizonen aniztasuna erakusten da (generoari, identitateari, etikari, funtzionaltasunari... dagokiena), eta ez eredu idealak soilik.
- emakumeak pertsona autonomiadun gisa agertzen dira zenbait alorretan (teknologian, azpiegiturretan...), eta protagonista bakarrak dira irudietan.
- emakumeek rol aktiboak dituzte irudietan.
- emakumeak protagonista dira, beste emakume batzuekin batera.
- ikonoinklusibo eta askotarikoak erakustendira: sexu biakordezkatzeko dituztenak, edo balio neutro, generiko edo abstraktukoak.

•Ahozko komunikazio barne-hartzailea:

- berdin baloratzen dira gizonen zein emakumeen diskurtsoak.
- sexuak baldintzatu gabeko deikiak erabiltzen dira gizonentzat zein emakumeentzat.
- txikigarriak berdin erabiltzen dira gizonentzat zein emakumeentzat.
- ziurtatzen da emakumeen jakintza eta iritziak ikusarazten direla.
- esanahi bikoitzek eta hitz-jokoek ez dute elementu sexistarik.
- diskurtsoetan edo elkarrizketetan, ez da erabiltzen maskulinoa generiko gisa.
- diskurtsoetan edo elkarrizketetan, saihestu egin dira lanbideak, karguak, lanpostuak eta beste maskulinizatzeara.
- diskurtsoetan edo elkarrizketetan, ez dira aipatzen emakumeak aparteko kategoria gisa.
- emakumeak ez dira izendatzen gizonen bitartez (gizonen bitartez identifikatuta) edo mendeko izaki gisa.
- irizpide alfabetikoa edo ordena txandakatzearabiltzen da, sistematikoki lehenengo gizonak eta ondoren emakumeak izendatzea saihestuz.

ADIBIDE INSPIRATZAILEA

Erreferentziatzeko material interesgarria da *Diccionario de la transgresión feminista*, JASS Mesoamérica nazioarteko erakunde feministarena. Termino-hiztegi feminista da, hainbat ikuspuntu, identitate intersektional, balio eta esperientziatik hausnartzea eskaintzen duena, botereak modu positiboan eta negatiboan jarduten duelako azterketatik abiatuta. Helburua da hiztegiak pentsamendua, eztabaida eta ekintza politikoa elika ditzan lortzea, eta emakumeentzat abiapuntutzat balio izatea. <https://bit.ly/39bUiWR>



Bozeramailetza eta ordezkaritza maskulinizatuak

Emakume eta gizonen berdintasunarekiko berariazko konpromisorik eza

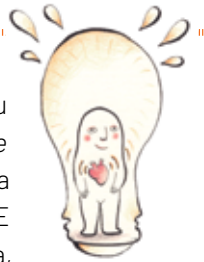
Hornitzaileak eta aliantzak berdintasunarekiko konpromisorik exijitu gabe aukeratzea

Informazioa biltzea. Análisi eta eztabaida kolektiboa:

- Zure erakundeak kanpora begira komunikatzen duenean, zein arduratzen dira komunikazio hori egiteaz? Parekidea al da emakumeen eta gizonen presentzia bozeramaile-zereginetan?
- Ba al dago gizonik feminismoarekin eta/edo berdintasunarekin lotutako kontzeptuak komunikatzen?

ADIBIDE INSPIRATZAILEA

Gai hori sakonago aztertzeko, proposatzen dizuegu Pikara Magazineren artikulua irakurtzea, *“El lenguaje inclusivo o la guerra de las mil batallas”* izenburukoa (2020/01/20) (<https://bit.ly/365rixP>), eta EMAKUNDE Emakumeen Euskal Erakundeak egindako gida, *“Pautas para un uso no sexista del lenguaje”*. <https://bit.ly/3iEGEyy>



Eztabaida kolektiboa:

- Ikusarazten al da emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko konpromisoa?
- Parte hartzen al du zure erakundeak parte-hartzaileen artean emakume aditurik ez dagoen ekitaldietan?

Eztabaida kolektiboa:

- Hornitzaileak edo aliantzak aukeratzerakoan, hartzen al da kontuan erakunde horiek emakumeen eta gizonen aukera-berdintasunaren inguruan duten ibilbidea edo konpromisoa?

GLOSARIOA

ANDROZENTRISMOA: Esan dezakegu mundua eta gauzak ikusteko modua dela, ikuspuntu teorikotik eta jakintzaren ikuspuntutik, non gizonak dauden erdigunean eta haiek diren gauza guztien neurria, gainerako guztia ezkutatuz eta ikusezin bihurtuz; besteak beste, emakumeek gizarteari egiten dizkioten ekarpenak. Ikuspegi androzentriko batetik, gizonezkoen esperientzia izango litzateke “unibertsala”, gizateriaren erreferentzia edo ordezkaritza nagusia, emakumezkoen esperientzia alboratuta.

BINARISMOA ETA SEXU/GENERO SISTEMA¹²: Sexu-genero sistema gizarte baten barruan definitu diren emakume eta gizonen arteko harreman moduei dagokie. Botere-sistema baten pean sortutako harremanak azaltzen ditu; sistema horrek baldintza sozial ezberdinak definitzen ditu emakumeentzat eta gizonentzat, sozialki esleitu zaizkien rolen eta eginkizunen eta haien egoera sozialaren ondorioz. Egoera hori baliabide nagusiekiko boterezkoa izan daiteke, edo mendekotasunekoa. Generoaren bitartez, ezaugarri emozionalak, afektiboak eta intelektualak definitzen dira, bai eta gizarte bakoitzak gizonezkoei eta emakumezkoei berezko eta naturalizat esleitzen dizkien jokaerak ere. Sexua, beraz, naturak ezarriko luke; generoa, aldiz, ikasi egiten da, hezi, aldatu eta manipulatu egin daiteke. Horrela azaltzen ditu generoak urteetan zehar ikasi eta barneratu diren emakumeen eta gizonen arteko alde sozialak¹³.

Sexu-binarismoa osaera-sistema horren emaitza da, eta, sistema horri jarraikiz pertsona bat genero jakin batean sozializatzen da –gizona edo emakumea–, haren jaiotzako sexu biologikoaren arabera. Gure pentsamendu-egitura –mendebaldean, bederen– errealitatearen eraikuntzari zentzua ematen dioten

eskema binarioan oinarritzen da, eta hor, zerbait zer den ikasten dugu, ez denetik abiatuta. Horrela, errealitate polarizatua ezartzen du pentsamendu binarioa; beraz, emakumea izatea gizona izatearen aurkako gisa ulertzen da edo, esaterako, arrazoia emozioaren aurkako gisa, gaitasuna eta (ez) gaitasuna..., ezarritako kategoria dikotomiko eta baztertzailleetatik kanpo dauden errealitateak ukatuz eta kontuan ez hartuz.

LANAREN SEXU-BANAKETA: Kontzeptu horrekin esan nahi da ezen, gizarte guztietan, dagoen lan-banaketan (produktiboa eta ugalketakoa), modu ezberdinean barneratzen direla gizonak eta emakumeak. Interesgarria da banaketa-printzipioa kontuan hartzea: Tradizionalki, alor pribatua eta etxeko lan ikusezina eta ordainsaririk gabea esleitu izan zaie emakumeei, eta alor ordainsaridun publikoa/lanproduktiboa/enplegua gizonezkoei. Eta printzipio hierarkikoa: gizonak egiten duten lana emakumeek egiten dutena baino gehiago baloratzen da sozialki zein ekonomikoki. Erakunde barruko esparruan, ikuspegi hori interesgarria da erakundeetan ere emakumeak eta gizonak non dauden jakiteko, gai hori baliagarria izan baitaiteke hainbat gai ulertzeko: emakumeek militantziarekin duten harremana; haien lanaren aintzatespena; koordinazio- eta lidergo-lanpostuetara iristeko eta lanpostu horietan aintzatespena jasotzeko zailtasunak; erakundeetan funtzionatzeko eta lana banatzeko modua, etab.

EKONOMIA FEMINISTA: Ekonomia Feministaren helburua izango litzateke emakumeen zein gizonen errealitatea integratu eta aztertuko duen eta haien behar praktikoei eta interes estrategikoei erantzungo dien ekonomia bat eraikitzea. Kontzeptu zabala eta anitza da; hala ere, hainbat egilek –tartean Cristina Carrasco eta Amaia Pérez Orozco– Ekonomia Feministaren

¹²/Definizioa, hemendik hartua: Askunze, C; Jubeto, J; Marco, L; Pérez, Z (2020) *Diccionario feminista para una economía solidaria*. REAS Euskadi.

¹³/ Berbel, Sara (2008): “Sobre sexo, género y mujeres”, in Beatriz Gamba, Susana (coord.): *Diccionario de estudios de Género y Feminismos*, Biblio, Buenos Aires.

ikuspegi ezberdinak definitzen dituzten hiru ezaugarri ezartzen dituzte:

1.Merkatuak, ardatz analitiko eta esku-hartze politikoko ardatz gisa, alboratzeko proposamena; hau da, bizitzaren jasangarritasun-prozesuak izatea arreta-gune, eta ez moneta-fluxuak eta kapitala. Horretarako, beharrezkoa da ikusgai egitea lan ikusezinak, bizitzari eusten ari diren emakumeekin eta feminitatearekin lotuak, sistema heteropatriarkalak ezkutatu egiten baititu.

2.Generoa sistema ekonomiko osoa zeharkatzen duen funtsezko aldagai gisa kokatzea, eta ez kontuan izan beharreko dimentsio osagarri gisa, baizik eta ikusaraziz genero-harremanak eta berdintasunik eza sistemaren egiturazko ardatza direla, kapitalismoa heteropatriarkala delako. Gehienbat emakumeek egiten dituzten etxeko lanak, hain zuzen ere, emakumeek egiten dituztelako gutxiesten direla adieraztea; izan ere, gizarte patriarkalean gutxietsita dagoena emakume izatea bera da

3.Eraldaketa sozialeko helburua, ezagutza sortzea, asmo eraldatzaile argi batekin. Zentzu horretan, objektibitatea -balorazio-neutraltasun gisa- existitzen ez delako ideiatik abiatzen gara, munduko jakintza guztia baitago jarrera politiko batekin lotuta.

Ekonomia Feministaren asmoa ez da emakumeak indarrean dagoen sistema batean txertatzea eta, adibidez, etxeko lanak analisi ekonomikoan sartzea; harago doan haustura bat bilatzen du, askoz sakonagoa, helburua enpresen etekinak izan ordez bizitza zaintzea izan dadin lortzea.

MASKULINITATEAK: Genero-ikuspegitik, hainbat azterlan datoz bat esatean maskulinitatea gizona izatearen praktiken eta adierazpideen balio kulturalak onartuei dagokien eraikuntza soziala dela. Mutilak mutil gisa identifikatzen dituzten sexu-organoekin jaiotzen diren arren, haien pentsatzeko eta gizartean jokatzeo eta beste gizon batzuekin eta emakumeekin

erlazionatzeko modua “gizona izaten ikastearen” egitura konplexuan sartzen dira. Kultura patriarkalak zuzentzen du gizonen eraikuntza soziala, bai eta emakumeena ere. Horregatik, gizona izatearen prozesua boterearekin eta gailurrean gizonak dituen harreman hierarkiko piramidalak ezartzearekin lotutako arloak ditu oinarrian, emakumeak, neskak, haurrak eta beste gizon-talde batzuk (homosexualak, esaterako) piramidearen oinarritik gertuagoko mailetan utzita¹⁴. Maskulinitate hegemonikoaren berezko jokaera-, balio- eta praktika-ereduetara egokitzen ez dena ikusezin bihurtzen da eta “marjinal” gisa karakterizatuko da; horrela, beste indarkeria-mota batzuen biktima izan daiteke.

GENERO-BEHAR PRAKTIKOAK ETA INTERES ESTRATEGIKOAK: Maxine Molyneuxi jarraituz, “genero-interes” esaten dugunean, haien kokapen sozialaren eta genero-atributuen arabera, emakumeek -edo gizonek- izan ditzaketen interesez ari gara. Estrategikoak edo praktikoak izan daitezke: bakoitza bere modura sortzen da, eta inplikazio ezberdinak ditu emakumeen subjektibotasunerako.

Genero-behar praktikoak dira sozialki aurrezarritako roletan eta aurrezarritako karga eta betebeharrak sozial jakin batzuen arduradun gisa dituzten beharrak; funtsean, hurbileko familiari eta tokiko komunitateari bideratuak izaten dira karga eta betebeharrak horiek. Interes estrategikoak ez dira sortzen emakumeek haien betebeharrak tradizionalak betetzeko ahaleginetik, baizik eta gero eta kontzientzia handiagoa hartzen ari direlako gizonen menderapen- eta pribilegio-egiturak inposizio sozialak direla eta, beraz, alda daitezkeela¹⁵.

Adibidez, lan-bizitzaren eta familia-bizitzaren kontziliazioak patriarkatuak emakumei esleitu izan dien zaintzaile-rol tradizionaletik eratorritako behar praktikoari erantzuten dio. Erantzunkidetasunak, aldiz, genero-interes estrategiko bati erantzuten dio, produktiboaren eta ugalketakoaren arteko hausturaz, lanaren sexu-banaketatik eta kapitalismo heteropatriarkalak gauzen egoera natural gisa

aurkezten duen emakumeen eta gizonen arteko botere-harremanaz jabetzetik eta sistema hori aldatzeko beharretik sortzen dena.

PATRIARKATUA: Kontzeptu horren definizio ugari dago. Pikara Magazineren *Glosario Feminista en lengua de Signos*¹⁶ lanaren pasarte hau berreskuratuko dugu: “patriarkatua da gizonen familiako emakumeengan eta hurrengoaren duten menderapenaren adierazpidea eta instituzionalizazioa eta, oro har, menderapen hori gizarte osora hedatzen da. Horrek esan nahi du gizonen dutela boterea gizartearen erakunde garrantzitsu guztietan, eta emakumei ez zaiela ematen erakunde horietan sartzeko aukerarik, baina ez du esan nahi emakumeek inolako botererik, eskubiderik, eraginik edo baliabiderik ez dutenik” (Gerda Lerner)

Menderapen hori justifikatzeko, emakumeen ustezko gutxiagotasun biologikoan oinarritzen da sistema hori. Familian du bere jatorri historikoa; aita da familia-burua, eta hori gizarte-ordena osoan islatu zen. Badago ordena sozial, ekonomiko, kultural, erlijioso eta politiko batean adierazitako adostasunari eusteko eta hura indartzeko antolatzen diren gizarte politiko eta zibileko erakunde multzo bat ere; emakumeak, kategoria sozial gisa, beti gizonen esanetara egongo direla ezartzen dute, nahiz eta litekeena emakume batek edo batzuek boterea izatea, baita botere handia ere, edo emakume guztiek izatea nolabaiteko botere motaren bat, amek seme-alabengan dutena kasu.

Heterosexualitatea, beste orientazio sexual batzuen aurrean, nagusitasuna ematen duen ezaugarri gisa indartzeko erabiltzen den kontzeptua da heteropatriarkatua. Beraz, sistema soziopolitiko bati dagokio, non gizona izatearen generoa eta heterosexualitateak nagusitasuna duten, beste genero eta orientazio sexual batzuekiko.

GENERO-PAREKIDETASUNAREN ALDEKO ERAKUNDEKO ALDAKETA-PROZESUAK: “Erakunde barruan egiten diren hausnarketa-jarduerak dira, gauzak egiteko eta pentsatzeko dauden moduak eraldatzeko, erakundearen

edozein funtzionamendu-alorretan sortzen diren genero-desparekotasunak desagerrarazteko helburuz: estrategiak, egitura, lan-sistemak, politikak, erakunde-kultura, etab¹⁷.

Prozesu horiek ulertzen dute genero-ikuspegitik desorekatuta dauden erakundeekin paktu desorekatuak ere sortzen dituztela. Beraz, erakundearen analisi integral eta zabalak egitea proposatzen dute, emakumeek eta gizonen erakundeetan duten egoeraren eta posizioaren analisia egiteaz harago joateko. Prozesu horiek erakunde-kultura jartzen dute analisiaren eta hausnarketaren erdigunean, batzuetan idatzita ez dagoen eta erakundeekin funtzionamendurako dituzten prozesu askoren atzean dagoen hori (erabakiak hartzeko, antolaketako, komunikazioko... prozesuak). Erakundeek “identitateari” dagokio eta, beraz, aldatzeko zaila da, baina aukera handiak eskaintzen ditu erakundeak parekidetasunaren eta, oro har, justiziaren ikuspegi batetik eraldatu nahi badira.

KIDETASUNAREN ALDEKO KOOPTAZIO- ETA ELKARTASUN-PROZESUAK: Erakunde bateko kooptazio-prozesuak dira hutsik dauden postuak barne-mailako bozketa edo erabaki bitartez betetzeko prozesuak. Erabaki horretan, ez da ezein kideren kanpo-irizirik behar, eta erakunde bat osatzen duten kideek egindako izendapenaren aldeko apustua egiten da. Gizonen kasuan, kidekoen arteko elkartasunezko logika batzuk identifikatu ohi dira: beste gizon batzuek botere-espazioetan duten presentzia babesten duten gizonak (edo gizona izatearen lidergo-estiloa, autoritarioa eta/edo hierarkikoagoak dituzten emakumeak)

GENERO-ROL ETA -ESTEREOTIPOAK: Ekintzak mugatzen dituzte, eta pertsona batek, gizona edo emakumea izan, jokatu eta sentitu behar duen moduari buruz gizarte batek espero duena eta ezartzen dituen arauak biltzen dituzte. Elementu horiek identitateak ardazten dituzte, eta jokaeraren, funtzioaren eta eginkizun sozialen bitartez azalartzen dira. Emakumeek eta gizonen izan eta egin behar dutenari buruzko sinismen bitartez transmititzen dira, eta estereotipo deritze.

14/ EMKUMEEN INSTITUTU NAZIONALA. (2007) “Glosario de Género” México. Hemen eskuragarri: <https://bit.ly/2LLq4B3>

15/ Pikara Magazineren glosariotik hartutako definizioa. Hemen eskuragarri: <https://bit.ly/2njInvm>

16/ Hemen eskuragarri: <http://glosario.pikaramagazine.com/presentacion.php?lg=es&sec=presentacion>

17/ 1977/2008 Dekretua, azaroaren 25ekoak, lan-kidetasunaren erakundearen genero-berdintasunaren aldeko erakunde-aldaketako prozesuak sustatzeko.

BEREIZKETA HORIZONTALA ETA BERTIKALA:

Segregazio horizontalak esan nahi du emakumeak eta gizonak desberdin banatzen direla jarduera-adar eta -sektoreetan, lanaren sexuagatiko banaketaren arabera; horren ondorioz, emakumeak zerbitzuekin lotutako lanetan kontzentratzen dira, eta gizonek egiten dituzte gainerako jarduerak. Bereizketa bertikalak esan nahi du gizonak eta emakumeak desberdin banatzen direla erakunde edo enpresa baten eskala hierarkikoan; emakumeen enpleguak beheragoko eskaletan kontzentratzen dira

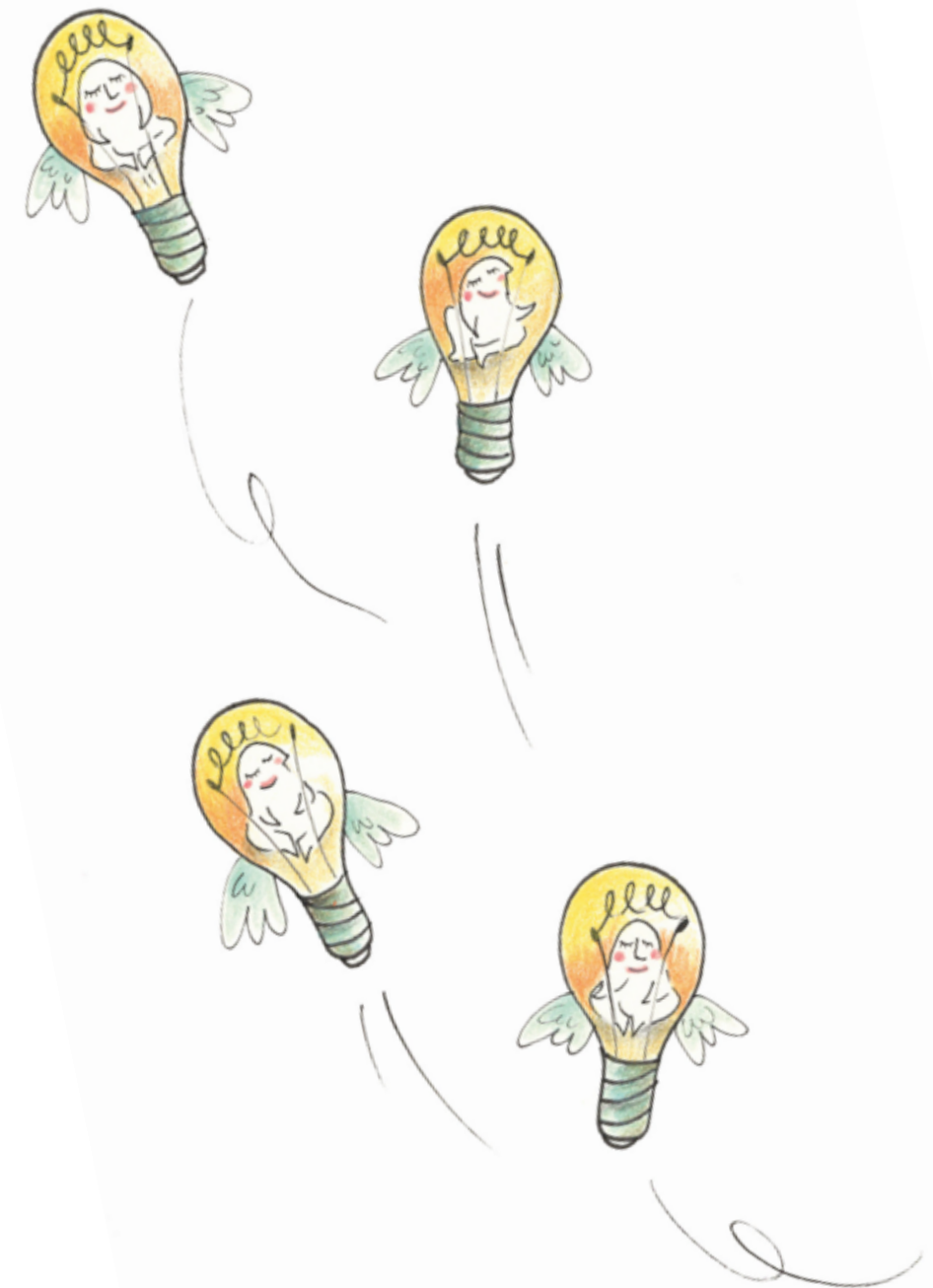
SEXISMOA: Emaus Fundazio Sozialak Mugarik Gabe erakundearekin lankidetzan egindako Fem_Check tresnaren arabera¹⁸, sexismoa da "sexu maskulinoa femeninoaren gainetik dagoelako ustea, emakume guztien dominazio, diskriminazio eta/edo zapalkuntza praktikak egitea dakarren ustea. Uste hori ez da beti esplizitua; hizkuntzan, irudikapen mediatikoetan, estereotipoetan, erlijio-sinesmenetan, amatasunaren gaineko usteetan eta abar adierazten diren sinesmen, praktika, jarduera, balio, portaera eta bestelako adierazpide ugariarekin mantentzen eta bultzatzen da,

eta horrek guztiak dominazio hori gure gizarteetan onartzea ekartzen du. Emakume bakoitzak bere modura bizi du sexismoa, bere posizio sozialaren, etniaren, dibertsitate funtzionalaren, sexu-orientazioaren, nazionalitatearen, kulturaren, erlijioaren, adinaren eta beste hainbat alderdiren arabera; horregatik da are zailagoa sexismoa desagerraraztea.

KRISTALEZKO SABAIA ETA ZORU ITSASKORRA:

Kristalezko sabaia deitzen da emakumeek beren lan-ibilbidean aurkitzen duten goragoko azalera ikusezina, zeharkatzeko zaila dena eta aurrera egiten jarraitzea galarazten diena. Ikusezina da, ez dagoelako emakumeei muga hori jartzen dion lege, kode edo xede sozialik; ikusezinak izanik, detektatzeko zailak diren estereotipoen eta bestelako ezaugarrien gainean dago eraikita.

Zoru itsaskorraz hitz egiten da emakume askok erakunde baten eskala hierarkikoan gora egiteko bizi dituzten zailtasunak aipatzeko. Zoru itsaskorra (edo belusezko ghettoa) osatzen dute feminizatuta dauden eta, horregatik, balioa galdu eta soldata txikiagoak dituzten lanbideek.



¹⁸/ EMAUS FUNDAZIO SOZIALA(2018) "Fem_Check. Una lista de verificación feminista con manual de uso" Hemen aurkitu daiteke:
http://www.emaus.com/pdf/DEF_fem_check-CAST.pdf

Oharrak:

Genero-desberdintasunei buruz kontzientzia hartzea funtsezkoa da eraldaketa pertsonal eta kolektibo etengabea lortzeko. Dokumentu hau bizirik dago, eta partekatu egiten dugu, proposamen, dinamika, galdera, adibide iradokitzaile eta abarrekin osatu eta aberasteko. Genero-berdintasunaren aldeko eraldaketa-prozesuetan erakundeentzat erabilgarria izango den lan-koaderno bat da, eta bizitzeko eta egiteko beste modu batzuen inguruan hausnartu eta esperimentatzera gonbidatzen zaituztegu.

