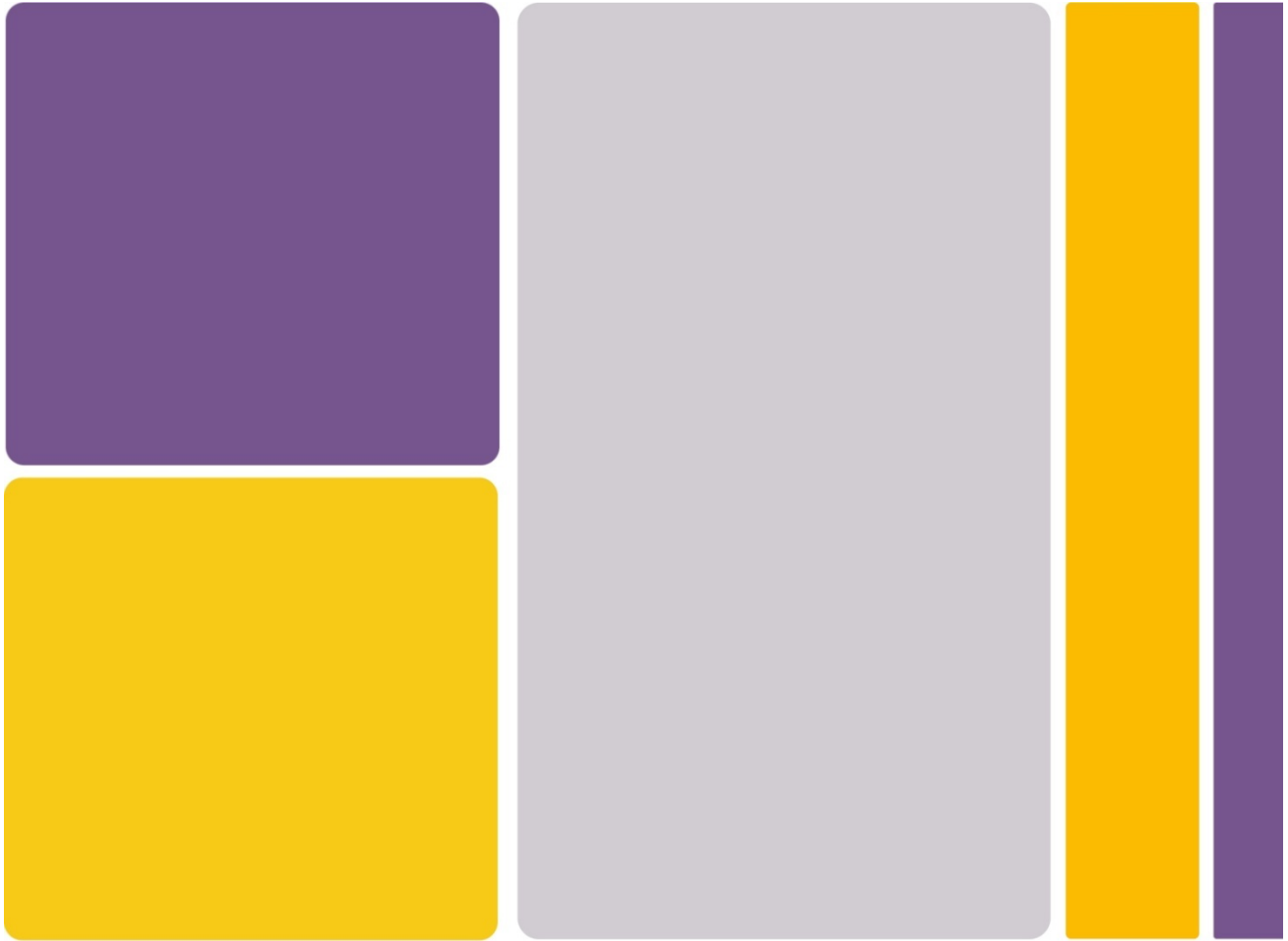
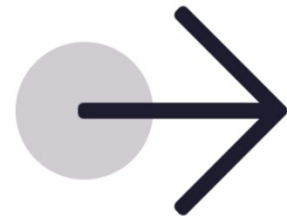




Erakundearen aldaketara bideratutako esperientzia berritzaileak, ikuspegi feministatik



KERALA

Lidergo eraldatzailerako
hausnarketa- eta ekintza-
taldea

BERDINLAB

Berrikuntza-laborategia,
berdintasunaren eta indarkeria
matxistaren gaineko estrategiarako



Generoko Aholkularitza
Consultoria de Género
EDE



BERDINTASUNA + IGUALDAD

BERDINTASUNA + IGUALDAD ERAKUNTZAREN
ETA GUREN ARLOKO BERDINTASUNERAKO TIRAKO
INICIATIVAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRRES
APORTANDO POR LA DIPUTACION FORAL DE BIZKAIA





Serán habitables, o no serán (...) Nuestras organizaciones serán habitables, o se deshabitarán>>

REAS EUSKADI

Habitarriak izango dira, edo ez dira izango (...) Gure erakundeak habitatarrak izango dira, edo hutsik geldituko dira»

REAS EUSKADI

AURKIBIDEA

SARRERA: Dokumentu honen esparrua eta zentzua	2
1. KERALAREN ESPERIENTZIA: Lidergo eraldatzailerako hausnarketa- eta ekintza-taldea.....	5
Zer da Kerala?	6
Zergatik eta zertarako Keralaren gisako talde bat?	7
Nola sortu zen Kerala taldea?	9
Nork osatzen du Kerala taldea?	10
Nola antolatzen da eta nola funtzionatzen du?	11
Zer giltzarri dira beharrezkoak horrelako talde bat aktibatze eta mantentzeko?	12
Zer helburu izan behar ditu mota horretako talde batek?	14
Zere ematen die Keralak bere parte hartzaileei?	16
Gure ibilbidea, hitz gutxitan	17
Ezaugarri horiek dituen talde bat bultzatzeko oinarrizko osagaiak	20
2. BERDINLAB ESPERIENTZIA: Berrikuntza-laborategia, berdintasunaren eta indarkeria matxistaren gaineko estrategiarako	21
Zer da BerdinLab? Nork parte hartzen du?	22
Zergatik horrelako talde bat?	23
Zer helburu ditu?	24
Nola antolatzen da eta nola funtzionatzen du?	26
Zer eskaintzen die horrelako talde batek bere kideei?	28
Gure ibilbidea, hitz gutxitan	29
Ezaugarri horiek dituen talde bat bultzatzeko oinarrizko osagaiak?	31

SARRERA

Gizarteak gero eta aldakorragoak dira, eta erronka berriak, ziurgabetasunak edo logika eraldatzaileak dituzte. Ondorioz, erakundearen kultura eta gobernantza-eredu arinagoetara mugitu behar dute erakundeek, ingurune aldakorretara errazago moldatu ahal izateko. Bide horretan, ez diete uko egin behar euren balioei eta gizarteari egiten dioten ekarpenari. Pertsonak erdigunean jartzen dituen erakundearen kultura, lan egiteko modu autonomoagoa, malguagoa, kolaboratiboagoa, ongizatea sustatzen duena, erantzunkideagoa eta demokratikoagoa duena. Baina, batez ere, trakzio elementua berdintasuna duena, ikuspegi feminista batetik, bai barruan, bai kanpoan.

Feminismoek, errealtatea aztertzeke eta eraikitzeke paradigma berriak eskaintzeaz gain, erakundearen aldaketaren alde egiten dute, botere-egituren, genero-dinamiken eta erakundearen barneko politiken aldaketa sakona sustatzeko, eta, modu horretan, lan-ingurune justuagoak, inklusiboagoak eta ekitatiboagoak sortzeko helburuz. Genero-berdintasuna, lidergo inklusiboa eta genero-desberdintasunak errepikatzen ez dituzten eraldaketak dira giltzarri feministetako batzuk, erakundearen aldaketa eraldatzailea lortzeko.

Beharrezkoa da gizartea eta ekonomia eraldatzen duten erakundearen kultura berriak bultzatzea. Horretarako, egituraren eta ekoizpenaren aldaketak modu iraunkorrean sortu behar dira erakundearen barruan, kanporantz berdintasuna, kohesio soziala, berrikuntza soziala edota ingurumenaren zaintza bultzatzeko (praktiken, zerbitzu eta programen jardueren eta abarren bidez), beste gauza batzuen artean.

Hori guztia, bizitzaren jasangarritasunaren paradigmarekin, ekonomia feministarekin edo ekofeminismoarekin bat etorritz. Azken urteetan, honako gaietan sakondu dute horiek: bizi garen planetarekiko ardura; bizitza erdigunean, paradigma gisa; pertsonen interdependentzia, gizatasunaren berezko elementu gisa; edo zaintzaren krisia, zeinari gizarteko esfera guztietatik egin behar zaion aurre, baita erakunde sozialetatik ere.



Erakunde bat osatzen duten pertsonen arteko bizikidetzaren eta kanpoko munduarekin erlazionatzeko moduaren erreferentzia esparrua da erakundearen kultura. Aldatu nahi diren alderdien kulturak eta eraldaketak nola funtzionatzen duen ohartzeak inpaktu zuzena du pertsonengan eta horien arteko harremanetan, eta zalantzan jartzen dira honakoak, beste gauza batzuen artean: parte izatearen sentimendua, botere eremuak, harreman-ereduak, pertsonen zaintza, ekoizteko moduak, parte-hartzea eta lidergo-ereduak.



***Eraldaketa sozialerako,
beharrezkoa da barnekoa eta
kanpoko bat etortzea.
Horretarako, ezinbestean,
paradigma berriak txertatu
behar dira eta, bereziki,
praktika feminista eta
intersektzionala, erakundeak
sakon blaituko dituen.***



Era berean, erakunde batek gainerako gizarte-eragileekin dituen portaerak arautzen dituen nortasun publikoaren adierazpen bat da erakundearen kultura. Zentzu horretan, erakunde sozialak erreferenteak eta inspiratzaileak dira ingurukoentzat, eta aldaketak sustatzen dituzte gizartean, politikan eta ekonomian. Barruan aldaketa hori lortzeko interpelatzen diren lehenak dira, euren jardueraren bidez aldaketa kanpora eraman ahal izateko.

Gainera, koherentzia hori lortzeko, askotariko gizarte-eragileen arteko sareko lanaren begirada sistemikoa txertatu behar da, sinergiak sortzeko, balioa eskaintzeko eta inpaktua handitzeko. Trantsizio ekologikoa, eraldaketa digitala, genero-berdintasuna, kohesio soziala eta lurralde-kohesioa posible izan daitezen, gizarte-eragileen arteko indarrak batu behar dira; hori da modu bakarra.

Erakunde sozialak, zalantzarik gabe, egiteko beste modu batzuk probatzeko laborategiak dira, eta izugarrizko potentziala dute ikuspegi feminista bere horretan txertatzeko; izan ere, berdintasuna eta justizia soziala defendatzea da erakunde horien balioetako bat.

Dena den, esanguratsua izan daiteke mikro mailan erakundea blaitzen eta erakundean sartzen doazen esperientzia berritzaileak aktibatzea, hausnarketarako eta ekintzarako inputak, betiere erakundeak aldaketarekiko eta ikuspegi feministarekiko konpromisoa badu.

Zalantzarik gabe, aldaketa hori egin nahi duten erakundeek oinarri batzuk behar dituzte, eta dagoeneko egindako ibilbide bat. EDE Fundazioaren kasuan, berdintasunarekiko apustua eta konpromisoa gure nortasunaren parte dira duela urte askotatik, eta erakundeak eman nahi dituen aurrerapausoen oinarria finkatzen dute.

Mota honetako egitasmoak garatzea errazten duen erakunde-ekosistemari esker, EDE Fundazioa erakundearen aldaketa esparru askoz ere zabalago batean bultzatzen ari den esperientzia adierazgarriak edo praktikak jaso nahi ditu dokumentu honek. Praktika biziak direnez eta etengabeko esperimentazioa eskatzen dutenez, aldatzen doaz denboran zehar, eta erakunde bakoitzari moldatzeko eta egokitze modukoak izan behar dute (erakunde bakoitzaren zirkunstantziak, balioak eta berezitasunak kontuan hartuta).





Esperientzia horien berri ematea praktika ona da erakunde eraldatzaileak eta feministak izateko bideari ekin nahi dioten beste erakunde batzuekin ezagutza eta egiten jakitea partekatzeko. Living Lab¹ bat, praktikan oinarritutako ikaskuntza sistematizatutik abiatutako esperientzia berritzaileak eta transferitu daitezkeenak sortuko dituena.

Ikuspegi feministan oinarrituta erakundea aldatzearekin lotutako bi esperientzia

Esperientzia hauek adibide inspiratzaile gisa balio izatea espero dugu, hau da, erakunde bakoitzak bere errealitatearen arabera moldatu eta egokituko duen palanka gisa. Era berean, etengabeko esperimentazio-prozesuan dauden praktika bizi gisa ulertzea proposatzen dizuegu; erakundearen testuinguruaren, erakundea osatzen duten pertsonen edo erakundearen helburu eta balioen arabera aldatzen eta moldatzen diren praktika gisa.



EDE Fundazioko emakumeek osatutako talde bat da KERALA. Erakundeko emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekiko eta ardura-postuekiko konpromisoa dute.

Taldeak lidergoa bultzatu nahi du ikuspegi eraldatzaile batetik, hausnarketa partekatuaren bidez (ezinbestekotik teorikora) eta gobernatzeko eta emakumezko liderrak indartzeko modu berriak bultzatuz.



BERDINLAB EDE Fundazioko pertsonak osatutako taldea da. Berdintasunarekin eta indarkeria matxistarekin lotutako ikerketa- eta aholkularitza-proiektuetan lan egiten dute.

Elkartzeko, hausnartzeko, berritzeko, esperimentatzeko eta estrategia diseinatzeko laborategi bat da. Berdintasunaren eta indarkeria matxistaren gaineko ibilbidea eta ikuspegi partekatua markatzeko espazioa da, berrikuntza feministan oinarritua.

¹ Bizitza errealeko proba- eta esperimentazio-ingurune bat da Living Lab bat. Proiektu pilotua da, eta aukera ematen du benetako agertoki batean ekintza-ibilbide bat garatzeko, integratzeko, baliozkotzeko eta sistematizatzeko. Laborategi bizia da, eredu eta haren eskalagarritasuna probatzeko balioko duena.



KERALAREN esperientzia:

Lidergo eraldatzaillerako hausnarketa- eta ekintza-taldea



EDE Fundazioko emakumeek osatutako talde bat da KERALA. Erakundeko emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekiko eta ardura-postuekiko konpromisoa dute.

Taldeak lidergoa bultzatu nahi du ikuspegi eraldatzaile batetik, hausnarketa partekatuaren bidez (ezinbestekotik teorikora) eta gobernatzeko eta emakumezko liderrak indartzeko modu berriak bultzatuz.



¿ZER DA KERALA?



Lidergoa bultzatzen duen taldea

EDE Fundazioko emakumeek osatutako talde bat da KERALA. Erakundeko emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekiko eta ardura-postuekiko konpromisoa dute. **Taldeak lidergoa bultzatu nahi du ikuspegi eraldatzaile batetik**, hausnarketa partekatua bidez (ezinbestekotik teorikora) eta gobernatzeko eta emakumezko liderrak indartzeko modu berriak bultzatuz.



Ibilbidea eta ardura-postuak ditugun emakumeak gara

Ibilbide bat dugun eta erakundean ardura-postu bat dugun emakumeak gara. Une jakin batean, erakundeetan (gurean barne) errepikatzen diren botere-egiturez hausnartzeko beharra ikusi genuen; lideratzeko moduez eta gobernantza-paradigma berriak bultzatzeak duen garrantziaz.



Bultzatzea tokatzen zela sentitu genuen

Hasiera batean, seguru asko, gure ikuspegia partekatze beharra sentitu genuen, genero-rola baldintzatzaile bat den espazioetan izandako esperientzian, bizipenetan eta sentipenetan oinarrituta. Partekatze esperientziak genituela sentitzen genuen, eta, horrez gain, **lidergo eraldatzaileak bultzatu nahi genituen, elkarlanetik eta sororitatetik abiatuta**. Ikusteko eta egiteko modu berriak ireki, eta emakumeek lider izateko duten balioa bultzatu.



Erakundearen barruan egiturazko aldaketak eta ekoizpenaren arloko aldaketak nahi genituen, modu iraunkorrean, kanporantz bultzatu ahal izateko

Erakunde mailan, maila pertsonalean eta kolektibo mailan aldaketa soziala eta justizia sozialaren eta genero-justiziaren iragazkortasuna bultzatzea da gure helburu nagusia. **Egituraren eta ekoizpenaren aldaketak modu iraunkorrean sortzea bilatzen dugu erakundearen barruan, kanporantz berdintasuna, kohesio soziala, berrikuntza soziala edota ingurumenaren zaintza bultzatzeko** (praktiken, zerbitzu eta programen jardueren eta abarren bidez), beste gauza batzuen artean.

Lidergoari buruzko teoria eta praktika feministak garatzeak, eta erakunde bizigarriagoak, pertsonengan zentratuak, inklusiboagoak, justuagoak eta ekitatiboagoak bilatzeak erraztu egiten dute erakundeek euren botere-egiturak, gobernatzeko moduak eta lidergoak birpentsatzeko ahalegina egitea. Horizontaltasuna, zaintza, lidergo partekatua, elkarlana... Giltzarri horiek gero eta presentzia handiagoa dute sektore ugartan (akademikoa, enpresak...). Lideratzeko modu berrien gainean hausnartzea oso lotuta dago honakoekin hautsi nahi duten antolaketa-ereduekin: egituren zurruntasuna, emakumeek botere-organoetan duten presentzia eskasa edo erakunde bat lideratzeko eredu tradizionalak.

Gero eta egitasmo eta paradigma gehiagok egiten dute lidergo eraldatzaileen eta feministen alde. Erakundeek norabide berriak bilatzen dituzte, eta lidergo-estiloak aldaketarako giltzarriak dira. Baina, batez ere, gero eta garrantzitsuagoa da rola iraunarazten dituzten eta emakumeek ardura-postuak eta zuzendaritza-postuak hartzea galarazten duten egiturekin haustea.

Emakumeek euren bizipenen gainean hausnartzeko, hausnarketak partekatzeko, diskurtsoak sortzeko eta aldaketarako giltzarriak identifikatzeko espazioak sortzea ahalduztze-eraketak indibiduala eta kolektiboa da, eta printzipio justuago eta solidarioagoetan oinarritutako eredu parte-hartzaileagoetara aldatzeko ekintza proaktiboa. Espazio horietan, emakumeek banakako indartzea topa dezakete, baita euren inguruan eragin ahal izateko aliantzak ere.

Ikusgarritasuna bilatzeaz harago, botere-dinamikak aldatzea da helburua. Elkarri laguntzea eta etorkizun partekatu baterantz joaten laguntzea da funtsezko helburua; etorkizun horretan, mundu ekitatiboago eta justuago bat lortzeko lanetik eta ametsetik gauzatuko litzateke lidergoa.

ZERGATIK ETA ZERTARAKO KERALAREN GISAKO TALDE BAT?

“ Berdintasunarekiko konpromisoa

Denboraren joanarekin, paisaia aldatzen ari zela ohartu ginen. Gure erakundeak bi hamarkadatik gorako **konpromisoa** zuen jada **berdintasunarekin**. Horri esker, barne-garapena izan genuen, eta aintzatespena lortu genuen sektorean, administrazio publikoan eta gizarte osoan.

“ Gizonen gehiegizko ordezkartza

Erakundeak berdintasunaren alde egiten duen apustu irmoaz gain, gure erakundean kontratatutako emakumeen proportzioak gora egiten zuen, eta haien presentzia gero eta nabarmenagoa zen arlo espezifiko batzuetako koordinazio-lanetan eta erantzukizunetan. Dena den, zuzendaritza-postuei edo erabakiak hartzen dituzten postuei begiratuta, oraindik ere **gizonen ordezkartza askoz handiagoa** zen emakumeena baino. Aurrean genuen errealitatean, emakumeen presentzia oso txikia zen, eta egoera horri aurre egiteko premia genuen.

“ Erakundea bera, haren egiturak eta haren dinamikak birpentsatzea

Erakundeetan Berdintasun Planak txertatzeko edo desberdintasunak bistartzeko lan egin arren, ohartu ginen **ez zela horrenbesteko ahaleginik egin erakundea bera, haren egiturak eta haren dinamikak birpentsatzen**; erakundeetako praktika eta harremanek maskulino eta femenino kontzeptuei esanahi bat ematen diela aztertzen; egiteko modu batzuk nola pribilegiatzen diren eta praktika jakin batzuk (eta ez beste batzuk) nola legitimatzen diren ezagutzen; lidergo-ereduak berrikusten; harremanei eta arlo afektiboari balio handiagoa ematen, etab.

“ Emakumeen ordezkartza ekitatiboa

Hori guztia dela eta, **emakumeen ordezkartza ekitatiboa** (emakumeek gure erakundean duten presentzia orokorrearekin bat etorriko dena) ziurtatuko zuten neurriak sortzeko konpromisoa hartu genuen. Erabakiguneetan gure presentzia handitu izanak animatu egiten gaitu kristalezko sabaia gainditzeko pausoak ematera, gure lidergo-eredua berrikusi eta hobetzera, eta sektorean eta gizartean eraldaketa hori partekatu eta bultzatzera.



Gure lidergo-ereduaren bilakaeraren gaineko ezinegona

Hori guztia lotuta zegoen **gure lidergo-ereduaren bilakaeraren** (eredu integratzaile, berdinzale eta ekitatibo bateranzkoa) **gaineko ezinegonarekin**. Erabakiguneetan eta botere-espazioetan emakumeak ere egotea, eta lidergoarekin lotutako ardura dugun eta egiteko modu ezberdinak ditugun pertsona guztiak honen parte, arduratsuak, gaituak, helduak, adimentsuak eta seguruak garela sentitzea da bilakaera horren helburua, eredu patriarkal baten parametroak saihestuz.

Erakundeak berdintasunarekiko duen konpromisoak eta erakunde-eredu berriak nahi izateak erraztu egiten dute Keralaren gisako emakume liderren talde bat martxan jartzea. Keralaren gisako talde batek, emakumez osatuak, honakoetarako konpromisoa erakusten du: lidergo feministaren ereduak praktikan jartzekoa, botere-egiturak berrikustekoa, gobernatzeko modu berriak arakatzekoa, aniztasunaren zaintza eta errespetua bultzatzekoa, eta tradizioz emakumeei esleitu ohi izan zaizkien ezaugarriak eta konpetentziak txertatzekoa.

Lidergoa da kulturaren trakzio-elementua, eta berdintasunaren aldeko apustua martxan jartzea ahalbidetzen du. Erakundeko bertako lidergo-eredua berrikustek (nola funtzionatzen duen eta zer alderdi aldatu nahi diren ohartzea) inpaktu zuzena du pertsonengan eta horien harremanetan. Inpaktu hori ingurune aldakorretara egokitu daiteke, pertsonen talentuari esker.

Feminizazioa da erakunde sozialen ezaugarrietako bat, baina emakumeen presentziak behera egiten du botere-espazioetan eta erabakiguneetan. Gizartean aurrerapausoak eman dira ekitatearen arloan, askotariko sektoreetan eta erakundeetan bertan. Dena den, oraindik ere oztopo asko daude emakumeek lidergo-postuak eskura ditzaten.

Erakundearen barruan errealitate horri heltzen dioten emakumeen taldeek funtzio oso garrantzitsua izan dezakete, lidergoaren eremuan ahalduntzea eta feminismoa sustatzeko. Emakume liderren talde baten balioa honakoetan oinarritzen da: erakundearen barruan eraldaketa bultzatzeko duen gaitasuna, erakundearen egungo egoera aztertu nahi izatea eta erakundea norantz joatea gustatuko litzaiekeen bistaratzea.

Horrelako talde bati esker, errazagoa da bakardade-sentimendutik ihes egitea, eta babesa eskaintzen du analisi kritiko feministatik egin ezean azaltzeko zailak diren ohiko praktiken aurrean. Erabakiguneetan bakarrik egoteak ondorio psikologiko eta sozial handiak ditu emakumeengan, eta beste emakume batzuekin batera sareko politikak eginez eta antolatzeko modu berrietara bideratutako ekintzen bidez bakarrik alda daitezke ondorio horiek. Antzeko esperientziak eta erronkak partekatzean, konfiantza eta autoestimua indartzen dira, eta horrek aukera ematen du lidergo-funtzioetan oztopoei hobeto aurre egiteko. Elkar bultzatzeak eta aliantzek botere-postuetan dauden emakumeen isolamendua hautsi ohi dute, eta beharrezko kontzientzia hartzen laguntzen dute, ordekaritza orekatuarekin, haien ahotsa entzunarazteko.

Horrelako espazioek egiteko modu berri bat ekar dezakete, egitura hierarkikoen gainetik lotura berdinzaleak lehenetsita. Bizipenak partekatzeko leku bat izateaz gain, ekiteko leku bat da, pentsamendua partekatzekoa, diskurtsoak sortzekoa eta soluzio berritzaileak eta gobernatzeko eta lideratzeko beste modu batzuk errazten dituzten ekintzak identifikatzekoa.

NOLA SORTU ZEN KERALA TALDEA?

“ Lidergoari buruzko prestakuntza-hausnarketa topaketak

2021ean, berdintasunaren arloko gure 20. urteurrena ospatu genuen EDEn, Orekatuzekin batera (erakundearen barneko taldea, erakundearen berdintasuna bultzatzea helburu duena). Aldi berean, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako IV. Planaren esparruan, **lidergoari buruzko bi prestakuntza-hausnarketa** topaketa antolatu genituen 2022ko otsailerako. Bata, emakumeei zuzenduta, eta, bestea, gizonei zuzenduta; eta, bi kasuetan, proiektuetan eta/edo lantaldeetan ardura-postuak dituzten profilei zuzenduta.

Lidergo berdinizalearen eta feministaren ganean ikasi eta hausnartu genuen, baita pertsonekin eta lantaldeekin lan egiteko dugun eredu bultzatzeko eta berritzeko prozesuan gizonek zein emakumeek garatu dezakegun funtzioaren ganean ere.

Gizonei zuzendutako saioak balorazio positiboak jaso zituen, baina ez zuen emaitza zehatzik sortu, ezta ekintza berriekin jarraitzeko adinako interesik ere. Aldiz, emakumeei zuzendutako saioak erabateko arrakasta izan zuen. Gure erakundeko emakumeek analisiarekin eta prestakuntzarekin jarraitzeko interesa agertu zuten, argi eta garbi. Lantaldeetan hainbat ideia sortu ziren, eta horrek dinamismo berria ekarri zuen.

“ Ekosistema” berezia

Tailer horietan zehar, “ekosistema” berezi bat sortu zen, erakundearen urtetako esperientzia profesionala (askok, ardura-postuetan) zuten emakumez osatua. Garapen profesionalarekiko motibazio komuna partekatzen genuen denok, eta gure erakundearen barruan lidergo-postuak zituzten emakumeen papera eta etorkizuna bistartzeko behararen gainera ikuspegi argia. **Ezinegon partekatuak eta aldaketa-nahi sakonak batzen gintuzten.**

“ Era naturalean sortu zen

Taldeak 2023an eman zituen lehenengo pausoak, hura bultzatu zuten emakumeen arteko bilera batzuen bidez. Kerala **modu naturalean sortu** zela esaten dugu, baina “naturala” hitzak eman dezake aurretiazko inolako prozesurik gabe eratu zela gure taldea, eta hori ez da guztiz egia. Partekatutako ezinegonetik eta sentsibilitatetik jaio zen emakume liderren taldea, baina puntu horretaraino eraman gaituzten pauso eta gertaera jakin batzuetan oinarritzen da.

“ Besteekiko harremana

Gainera, testuinguru horretan, Bejingeko Itunari atxikitze gonbita luzatu zigun Emakundek. Hala, gobernantza feministarekin, zaintza arloko erantzunkidetasunarekin eta parte-hartzearen eta prestakuntzaren sustapenarekin konprometitutako erakundeekin elkartu ginen. Elementu horiekin guztiekin (berdintasun-planak, Itunarekiko konpromisoak, gure erakundearen eta ingurunearen errealitatearen gainera hausnarketa...), proiektu bati forma eman genion. Gure erakundearen kulturaren elementu giltzarriekin lotuta zegoen proiektua, eta gizonen eta emakumeen arteko berdintasunarekiko gure konpromisoa indartzen zuen.

“ Instituzioen laguntza

Bizkaiko Foru Aldundiak emakumeen eta gizonen arteko berdintasun arloko proiektu eraldatzaileak egiteko ematen duen dirulaguntza **lagungarria** izan zen emakume batzuen ekimenez eta bultzadaz sortutako egitasmoa sendotzeko, 2024an zehar.

Arrazoi asko egon litezke Keralaren gisako talde bat sortzeko, baina, zalantzarik gabe, funtsezkoa da horretarako prest dagoen erakunde bat izatea eta, funtsean, desberdintasuna iraunarazten duten egitura menderatzaileetan aldaketak sortu nahi dituzten emakumeen interes kolektiboa izatea.

Sentsibilizazioa, prestakuntza eta botere-egituren, gobernantzaren eta lidergoaren gainean hausnartzeko tailerrak edo espazioak tranpolin onak dira ekintza kolektiboa pizteko. Espazio horiek benetako ikerketa-laborategiak izan daitezke, emakumeek jasan behar izaten dituzten oztopoak eta diskriminazio ezkutua aztertzeko. Jarduera horiek, hazkunde pertsonala eta profesionala ahalbidetzeaz gain, hausnarketa sustatzen dute askotariko testuinguru eta lan esparruetan lidergo-gaitasuna indartzeko moduari buruz. Jarduera horietan guztietan ikuspegi feminista txertatzea oso garrantzitsua da sentsibilizazioa osoa eta eraginkorra izango dela ziurtatzeko.

Erabakiguneetan ordezkaritza falta dela sentitzea eta status quoa zalantzan jartzeko borondate partekatua funtsezkoak dira ezaugarri hauek dituen talde bat bultzatzeko. Gainera, espazio berritzaileak lortzeko bidean modu formalean ezarritako lantaldeak hausteak emakume liderren arteko lotura eta babesa ahalbidetzen ditu, erakundearen egitura zurrunik gabe. Faktore horrek motibazioa eta interesa sor ditzake lantaldea osatzen dutenen artean.

NORK OSATZEN DU KERALA TALDEA?



Erakundean lidergo rolak hartzen dituzten emakumeak

Prestakuntza-saioak amaitzean ikusitako interesaren aurrean, deialdi bat egin zen epe luzeko konpromisoa hartzeko prest zeuden emakumeak identifikatzeko. Erakundeko lidergoaren gaiari helduko zion talde bat martxan jartzea zen helburua, taldea oraindik argi definitu gabe bazegoen ere.

Talde osatzen duten pertsonak **lidergo-rolak dituzte erakundean**, bai lantaldeetan, bai proiektuetan.



Taldeak erakunde beraren barnean dauden ikuspegi eta esperientzia anitzak isla zitzaizkion nahi genuen

Lantaldearen parte izateko hautaketa-prozesua asko zaindu genuen. Aniztasuna bilatzen genuen alderdi guztietan: parte-hartzaileen esperientzia eta erantzukizunak, lurralde-aniztasuna, lan arloen aniztasuna, adina... **Taldeak erakunde beraren barnean dauden ikuspegi eta esperientzia anitzak isla zitzaizkion nahi genuen.**



Talde maneagarria

Taldeak **maneagarria** izan behar zuela erabaki genuen, baina askotariko ahotsak eta iritziak ordezkatzeko bezain zabala. Inklusiboa izan zedin nahi genuen, baina, era berean, erabakiak modu eraginkorrean hartzeko gai izatea. Dena den, gaur egon oraindik ere badira hobetzeko alderdiak, ordezkaritza dagokionez.



Askotariko jakintzak eta sentsibilitateak

Eta, azkenik, taldearen barruan **askotariko jakintzak eta sentsibilitateak** izatea baloratu genuen. Aniztasun horrek gure eztabaidak eta erabakiak aberasten ditu, eta aukera ematen digu erronkei hainbat ikuspegitik aurre egiteko. Aniztasun hori funtsezkoa da aldaketa eraginkorra eta iraunkorra lortzeko.

Horrelako talde baten osaera aldatu egin daiteke erakundearen ezaugarri espezifikoaren arabera. EDE Fundazioaren kasuan, hainbat lurraldetan egoitzak dituen erakunde handia denez, erakundearen ikuspegitik askotariko profilak izatea lehenetsi zen, baina baita askotariko ikuspegi eta begirada pertsonalak biltzea ere.

Aniztasuna lehenestea, lan motari, esperientziei edo ikuspegiei dagokienez, elementu giltzarria izan daiteke hausnarketa eta begirada kritikoa sustatzeko. Erakundeko askotariko errealitate ugariak eta askotariko ikuspuntu ezberdinak kontuan hartzen laguntzen du. Berrikuntzaren funtsezko ardatza da aniztasuna; eztabaida sortzen du, eta ikuspegiaren aberastasun handiagoa eskaintzen du. Hala, soluzio sortzaileagoak eta inpaktu handiagoak sortzen dira.

Erakundearekiko konpromisoa, eraldaketa-nahia eta parte hartzeko aukera ere kontuan hartu beharreko alderdi garrantzitsuak dira. Aldaketa sustatzeko, prest egon behar dute denbora eta ahalegina eskaintzeko. Gainera, lidergo-estilo parte-hartzaileari, horizontalari eta kolaboratiboari erantzuteko ahalegina egin behar da. Pertsona guztiek partekatu eta beren gain hartu behar dituzte helburuak eta proiektuak, baita estrategia eta zereginen eta denboraren banaketa ere.

Esperientzia honetan, talde hori sortzeko txinparta eta interesa piztu zituen prestakuntza antolatu zuen arloak hasierako hautaketa bat egin zuen, aniztasun horizontala mantentzeko. Gainera, apustu bat egin zen taldea osatuko zuten emakumeak lantaldeetan edo proiektuetan ardura-posturen bat zuten emakumeak izan zitezten. Baina ez dira ezinbesteko faktoreak. Erakunde bakoitzak bere irizpideak marka ditzake eta markatu behar ditu (emakume guztiei irekitako deialdia, ardura-postua izan ala ez, etab.). Nolanahi ere, aldaketa bat eragiteko motibazioa eta ilusioa izatea da garrantzitsuena eta adierazgarriena.

NOLA ANTOLATZEN DA ETA NOLA FUNTZIONATZEN DU?



Asteroko bilerak

Behin taldea aktibatuta, **hilean behin bilera** egitea erabaki genuen denon artean. Zalantzarik gabe, taldea modu eraginkorrean martxan jartzeko, funtsezkoa da denbora libratzea eta baliabide egokiak esleitzea. Horri esker, erregulartasunez bildu gaitezke eta gure jarduerak modu eraginkorrean gauzatu ditzakegu.



Jarraikortasuna eta presentzia

Zailena **jarraikortasuna eta presentzia** orokorra mantentzea da. Era berean, interesgarria da pertsona bat (taldearen dinamizatzailea) ildo nagusiaz arduratzea.



Talde autogestionatua

Orokorrean, **talde autogestionatua** da. Hori dela eta, balioa ematen diogu lantaldean **dinamizatzaile** bat izateari. Funtzio hori txandakatu egin daiteke, eta garrantzitsua da gure jardueren kohesioa eta aurrerapena ziurtatzeko. Pertsona horrek lantaldea gidatzen du, bultzada mantentzen du eta gatazka posibleak konpontzen laguntzen du. Gure ustez, etengabeko ikaskuntza funtsezkoa da gure garapenerako. Ez nahikoa noizean behin tailer eta jarduera puntualak egitea. Gai eta ikuspegi berriak arakatzen jarraitu behar dugu, eguneratuta mantentzeko eta gure inguruko aldaketetara egokitzeko.

Hainbat arrazoiengatik biltzen den pertsona multzo orok, denbora jakin batean zehar eta edozein helbururekin, ezinbestean, nolabaiteko egituraren bat garatuko du. Egitura hori malgua izan daiteke eta denborarekin aldatu egin daiteke; zereginak banatzeko edo formatua eta edukiak antolatzeke balio dezake.

Taldeak maiztasun errealista ezartzea gomendatzen da, parte-hartzaile guztien agendei eta erantzukizunei egokitzen zaien maiztasuna. Garrantzitsua da bilera guztiek gai-zerrenda argia eta zehatza izatea, lortu nahi diren helburuei lotuta. Era berean, garrantzitsua bilerak puntual hastea eta amaitzea, hau da, ezarritako ordutegiaren arabera.

Baliagarria da lantaldearen barruan hainbat zeregin eta rol banatzea, hala nola dinamizatzailereana. Rol hori txandakatu egin daiteke, eta jardueraren kohesioa eta aurrerapena ziurtatzen ditu. Hainbat azterlanek iradokitzen dutenez, lidergo feminista baterako, gomendagarria da rol hori txandakatzea. Horrek aukera ematen du hainbat estilotako lidergoak arakatzeko eta taldea modu horizontalagoan kudeatzeko.

Gainera, beharrezkoa denean, erakundearen kulturen eta ikuspegi feministan adituak diren erakundeko langileen laguntza bilatzea iradokitzen da, prozesua ezagutza espezializatuekin aberasteko eta, hala, hausnarketan sakontzeko, esparru bat eskaintzeko eta eztabaida eta hausnarketa sortzeko. Erakundean halakorik ez badago, kanpoan bila daiteke.

Taldeak aliantzak eta kolaborazioak ere ezar ditzake antzeko beste emakume-talde batzuekin eta egitasmoan interesa duten eragileekin, inpaktua handitzeko eta genero-berdintasuna sustatzeko lana indartzeko. Dena den, ekintza horrek zentzua izan dezan, taldeak finkatuta egon behar du.

Prestatzea edo taldearen helburuarekin lotutako kanpoko topaketetan parte hartzea ere garrantzitsua da ezagutza eta hausnarketa elikatzen jarraitzeko, edo ideia berriak arakatzeko.

ZER GILTZARRI DIRA BEHARREZKOAK HORRELAKO TALDE BAT AKTIBATZEKO ETA MANTENTZEKO?

“ Erakundeak aurrez berdintasun arloan egindako lana

Lehenik eta behin, **erakundeak aurrez berdintasun arloan egindako lana** nabarmendu behar da. Berdintasun-planek, Emakunderen Itunarekiko konpromisoek eta gure erakundearen errealitatearen ebaluazioak proiektu bat aktibatu dute, erakundearen kulturaren balioekin eta lidergo berdinzale baten aldeko apustuarekin lerrokatuta dagoena.

“ Erakundearen konpromisoa

Erakundearen konpromisoa ezinbestekoa da taldea aktibatzeke eta denboran zehar mantentzeko. Zuzendaritzaren babesa eta patronalaren laguntza funtsezkoak izan dira gure taldearentzat. Hori lortzeko, hainbat aurkezpen egin genituen erakundeko askotariko arloetan, gure burua ezagutzera emateko. Horrez gain, **aurkezpen formal** bat egin genuen zuzendaritzaren aurrean. Zuzendaritzak babestu egin gintuen, eta horrek hasteko behar genuen laguntza eman zigun.

“ Izen batek eta logo batek ikusgarri bilakatzen gaituzte besteen aurrean

Beste giltzarri bat, hasiera batean horren garrantzitsua ez dirudien arloan, gure taldearen **izena aukeratzea** izan zen. Gurekin lan egiten zuen hezitzaile batek inspiratu gintuen “KERALA” izena jartzeko; Indian emakumeek gidatzen duten proiektu batetik dator izena. “KERALA” izenak zirrara eragin zigun, duen indarragatik eta sonoritateagatik. **Izen bat eta logo bat izateak ikusgarri bilakatzen gaitu besteen aurrean.** Horri esker, aitortza lor dezakegu, eta harro senti gaitzke osatzen dugun taldeaz.

Erakunde bakoitzak bere giltzarri propioak garatu behar ditu horrelako talde bat aktibatzeke edo denboran zehar mantentzeko, erakundearen ezaugarrien, neurriaren, izateko arrazoiaren, berdintasun arloan duen garapenaren, interesen, pertsonen motibazioaren, benetako aukeren eta sortu nahi duen inpaktuaren arabera. Gainera, mota honetako taldeak sortzeko ez du esan nahi denboran iraungo dutenik. Batzuetan, helburu jakin batekin sortzen dira taldeak, eta, helburua betetzen bada edo ekintza-lerro berriak irekitzen badira, modu naturalean desagertu daitezke. Nolanahi ere, ohar batzuk eman behar dira, Kerala taldearen esperientzia oinarrituta prozesuan laguntzeko.

Sortzeko...

- **Berdintasun-politiken arloko ibilbidea:** Erakundeak berdintasun-politiketan dagoeneko ibilbide bat izatea (sentsibilizaziotik hasi eta emakumeen ahalduntzea sustatzera bideratutako ekintzetara) palanka garrantzitsua izan ohi da horrelako talde bat aktibatzeke orduan. Arlo horretako aurretiazko lanak ezagutzen eta esperientzien oinarri sendoa ematen du, eta talde berria garatzeko eta indartzeko aprobetxatu daiteke oinarri hori.
- **Erakundearen konpromisoa:** Erakundearen apustua funtsezkoa eta oinarritzakoa da gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna landu nahi duen edozein erakunderentzat eta, zehazki, botere-harremanen eta lidergoen eremua birpentsatu nahi dutenentzat. Ez da beharrezkoa taldea zuzendaritzatik sortu izana, baina garrantzitsua da haren laguntza eta babes izatea, proiektuaren bideragarritasuna eta jasagarritasuna bermatzeko. Horrek hainbat ekintza har ditzake barne: baliabideak eskuragarri izatea, taldea erakundearen egituraren barruan modu ofizialean aitortzea eta jarduerak egiteko babes logistikoa (parte-hartzaileei denbora libre ematea, beharrezko materialak...).
- **Parte-hartzaileen motibazioa eta konpromisoa, eta taldeko lana:** Funtsezkoa da taldean parte hartzen duten pertsonen laguntzeko eta taldearen helburuekin konprometitzeko borondate aktiboa erakustea. Horrek esan nahi du prest egon behar dutela prozesu kolaboratibo eta parte-hartzaileetan parte hartzeko, eta haien beharrak eta iritziak modu irekian adierazteko. Horrek elkarlanerako giro atsegina sor dezake, errespetuan, batasunean eta lankidetzan oinarritua. Hori lortzeko, beharrezkoak dira konpromiso aktiboa eta ahalegin bateratua; izan ere, nortasun kolektibo sendoa eraikitzen laguntzen dute elementu horiek. Dena den, garrantzitsua da taldea osatzen duten pertsonen bizitzako eta laneko momentuak kontuan hartzea, energiak neurtzen jakitea edo kide bakoitzaren aukerak ulertzea. Horrekin guztiarekin aurrera egiteko gai izan behar du taldeak.
- **Helburua, xedeak eta eduki esanguratsua:** Funtsezkoa da xede argia eta errealista ezartzea, eta lortu nahi diren helburuak definitzea, taldeak zentzua eta norabidea izan ditzan. Taldearen lana orientatuko duen jomuga zehatz bat. Hasieratik helburu argiak eta lorgarriak definitzea funtsezkoa da taldearen ekintzak orientatzeko.
- **Izendatzea eta ikusgarriak izatea:** Ez da ezinbesteko baldintza, baina taldeari izen bat jartzea baliagarria izan daiteke haren nortasunerako, eta erakunde barruan zein kanpoan ezagutzeko. Izen bereizgarri bat izateak taldearen presentzia sendotzen laguntzen du, eta taldearen sustapenari laguntzen dio. Gainera, ikusgarritasuna ezinbestekoa da kide berriak erakartzeko eta erakundeak taldearen balioekin duen konpromisoa frogatzeko.

Denboran mantentzeko...

- **Espazio segurua, kolaboratiboa eta errespetuzkoa sortzea:** Funtsezkoa da ingurune segurua eta abegitsua eskaintzea, parte-hartzaileak eroso senti daitezen haien beharrak, ikuspegiak eta kezak adierazteko orduan. Komunikazioa irekia eta zintzoa izatea ahalbidetzen du horrek, eta taldearen barruan konfiantzazko harremanak eta elkarlana garatzea errazten du. Konfiantzazko eta errespetuzko giro bat sortzeko taldearen garapenari eta motibazioari laguntzen die. Taldea eraikitzeke jardueren bidez, entzute aktiboa sustatuz eta kide guztien ekarpenak baloratuz lor daiteke hori. Gardentasuna eta komunikazio irekia sustatzen dira, eta iritziak adieraztea eta gatazkak modu eraikitzailean konpontzea errazten da.

- **Malgutasuna eta moldakortasuna:** Garrantzitsua da taldea malgua izatea eta bidean sor litezkeen aldaketetara eta erronketara egokitzeko prest egotea. Helburuak doitu behar izatea, lanerako ikuspegiak aldatzea edo jarduerak berrantolatzea ekar dezake horrek, lortu nahi diren emaitzak lortzeko beharrezkoa bada.
- **Baliabideak eta laguntza:** Taldeko kideei baliabide egokiak eta laguntza teknikoak ematea funtsezkoa da arrakasta bermatzeko. Horrek barne har dezake tresnak eta materialak eskura izatea, prestakuntza gehigarria (beharrezkoa bada) eta jarduerak eta ekitaldiak egiteko laguntza logistikoa.
- **Rolak eta erantzukizunak garatzea:** Rol eta erantzukizun argiak esleitzea lagungarria da lana modu ekitatiboan banatzeko eta beharrezko zeregin guztiak egiten direla ziurtatzeko. Horrek, era berean, parte izatearen eta konpromisoaren zentzua sustatzen du kideen artean; eta, modu horretan, lana modu ekitatiboan banatzen dela bermatzen da, lidergo partekatua sustatuz. Taldearen barruan elkar ulertze ona badago, lortuko den elkarlan motak aukera emango du pertsona bakoitzak bere potentziala gara dezan eta, aldi berean, baterako lanaren parte senti dadin.
- **Ebaluatzea eta doitzea:** Garrantzitsua da aldian behingo ebaluazio-mekanismoak ezartzea, taldeak bere helburuetara gerturatzen den berrikusteko eta, horren arabera, doiketak egiteko. Hobetzeko arloak identifikatzea eta taldearen errendimendua optimizatzeko beharrezkoak diren aldaketak egitea ahalbidetzen du horrek.
- **Bileretan denbora antolatzea eta kudeatzea:** Aldian behin bilerak deitzea funtsezkoa da taldearen dinamika eta erritmoa modu eraginkorrean mantentzeko. Batetik, garrantzitsua da beharrezkoak ez diren bilerak edo lan-fluxua eta lantaldearen kohesioa eten ditzaketen bilera luzeegiak saihestea. Bestetik, funtsezkoa da gai-ordena planifikatzea, bileraren egitura antolatzea eta zereginak modu egokian esleitzea.

ZER HELBURU IZAN BEHAR DITU MOTA HORRETAKO TALDE BATEK?

“ Hasierako elkarrizketak

Hasieran, **aukera sorta zabala** genuen aurrean, arakatzeko jardueraz eta partekatzeo hausnarketaz betea. **Hasierako elkarrizketak** nahi genuen ikuspegiari eta bilatzen genuen lidergo motari buruzkoak izan ziren. Helburua lidergo-postuetan emakume gehiago egotea zen ala helburua ikuspegi zabalago bat (balio eta ezaugarri jakin batzuetan oinarritua) hartzea zen eztabaidatu genuen. Era berean, honakoek zer esan nahi zuten ere eztabaidatu genuen: ikuspegi feminista lidergoan, lidergo berdinzalea lantaldeetan, intersektionalitatea...

Lehen momentutik, taldea bat zetorren zaintzarekin, balioa ematen zien pertsonen gaitasunei, eta erakundeko emakumeen ibilbide eta proiektzio profesionalaz kezkatzen zen.

Kristalezko sabaiaz eta lokatzezko zoruaz hitz egin genuen, hau da, emakumeak erakundeen mailarik baxuenetan egotea eta lidergo-postuetara heltzeko dituzten zailtasunak azaltzen dituzten askotariko arrazoiez. Arrazoi horiek barne hartzen dituzte pertzepzioak eta sinesmenak, baita erakundearen eta gizartearen egiturako elementu espezifikoak ere.

“

Zalantzak, galderak eta erreserbak arakatzea

Gure bileretan zehar, denbora eskaini genion emakumeen sozializazioari buruzko **zalantzak, galderak eta erreserbak arakatzeari**, honakoekin lotuta: botere-falta, emakumeen parte-hartzea mugatu duten oztopoak eta zuzendaritza-postuetan erreferentziatzeko eredurik ez izatea.

“

Ikuspegi partekatua

Denok bat gentozen, beste eredu baterantz aurrera egin beharra genuela. Dena den, zailtasunak izan genituen eredu hori argi definituko zuen **termino bat topatzeko**, hala nola “emakume liderrak” edo “lidergo feminista”. Dokumentu bat prestatu genuen honakoekin: helburuak, ideiak, jarraitu beharreko ekintzak, ezarpen-prozesua eta beste elementu garrantzitsu batzuk.



Pertsona, zaintza eta entzutea kontuan hartzea

Pertsona, zaintza eta entzutea kontuan hartuko zituen lidergo-eredu bat bultzatzea hartu genuen helburutzat. Eredu horretan, gobernantzak, kudeaketak eta esku-hartzeak erdigunean jartzen dituzte pertsonak, eta zaintza eta aniztasunarekiko errespetua sustatzen dira.



Bide-orri moldagarria

Edonola ere, **bide-orri moldagarria**, ekintza berriak txertatzeko eta lehendik daudenak aldatzeko marjina ematen duena. Izan ere, urak aldakorrak dira, eta horietara egokitu behar dugu guk.



Lidergoari, feminismoari eta botere-egiturei buruz hausnartzea

Lidergoari, feminismoari eta botere-egiturei buruz hausnartzea izan da gure lehen helburua edo xedea. Ezagutzak eta zalantzak, argiak eta ilunak, partekatzea. Helburu hori, beharbada, presente egongo da denboran zehar. Inoiz ez da amaitzen ikasten eta mugatzen. Gainera, **emakumeek erakundearen barruan duten lidergoa indartu** nahi dugu, gure erakundearen barruko beste emakume batzuei babesa emanaz. Era berean, **eredu feministari** buruz hausnartzen eta horri **buruzko ezagutza sortzen** jarraitzea da gure asmoa.

Horrelako talde batek argi izan behar du zer arrazoigatik edo zer helburutarako sortu zen. Dena den, bidean, garrantzitsua da xede horri egokitutako helburuak modu argiagoan definitzea, eta beharren eta aukeren arabera helburu berriak ezartzea. Horrelako taldeek izan ditzaketen helburuetako batzuk:

- **Erakundean boterea birbana dadin sustatzea:** Erakundean boterea gehiago banatzea, pertsona guztiek ardura maila handiagoko posturen bat izatea ahalbidetzeko. Beharrezkoa da tradizioz gizonok okupatu izan dituzten espazioak edo maskulinitzat hartu izan diren ezaugarriak birpentsatzea eta birbanatzea. Ikuspegi feministan oinarrituta, erakundeak botereari, erantzukizunei eta lidergoei buruz duen ikuskeraren gaineko kontzientzia hartzea eta aldaketak definitzea sustatzen dugu.
- **Lidergo eraldatzailea eta feminista:** Gure esperientzia propiotik abiatuta, lidergo feministari heltzea. Emakumeek lidergoan izandako esperientzien eta ikuspegien garrantzia azpimarratzen du lidergo feministaren teoriak. Lider gisa izan ditugun esperientziak partekatzea eta horiei buruz hausnartzea, lidergo eraldatzailea gauzatzeko erronkak eta aukerak identifikatuz. Tradizioz emakumeengan gutxiago baloratu izan ziren lidergoaren ezaugarriak identifikatzea eta sustatzea, hala nola enpatia, elkarlana eta inklusioa, lidergoaren hainbat arlotan horiek indartuta. Helburu berdinak dituzten beste erakunde batzuekin kolaborazio- eta elkartasun-harremanak ezartzea, sarean lan eginez, gure inpaktua handitzeko eta genero-berdintasunaren aldeko mugimendua indartzeko.
- **Ahalduntzea eta askotariko lidergo motak ezagutzea:** Pertsona guztien ahalduntzea sustatzea, eta askotariko lidergo motak eta boterea kudeatzeko moduak ezagutzea. Lidergo partekatua bultzatzea, egitura hierarkikoak zalantzan jarriz eta antolaketa-eredu egonkorren alde eginez. Zentzu horretan, garrantzitsua da emakumeen ahalduntze-prozesuak indartzea eta bultzatzea, baita gizonen pribilegioak berrikusteko prozesuak ere. Ekintza politiko mota bat da, banakako ekintzak zein ekintzak kolektiboak barne hartzen dituen, benetako aldaketa jasangarri bat lortzeko.
- **Emakumeen ekarpenak bistaratzea:** Emakumeek eta mugimendu feministek egindako ekarpenak, historian zehar alde batera utziak, nabarmentzea, ugalketa-lan ikusezina barne.

- **Erakundearen egitura aztertzea eta hobetzea:** Erakundeko egitura formalek dituzten mugez hausnartzea, eta erabakiak hartzeko orduan egitura informal eta inklusiboagoak behar direla sustatzea.

ZER EMATEN DIE KERALAK BERE PARTE HARTZAILEEI?



Garrantzitsua den horretarako parentesi bat

Keralak elkartzeko eta hausnartzeko aukera ematen digu, geure burua modu askean erakusteko segurtasuna, garrantzitsua den horretan fokua jartzeko parentesi bat, eta, batez ere, ezberdintasunez harago helburu bat partekatzen dugun emakumeok elkartzeko espazio bat.



Honakoa da Kerala...

Oasi bat gure egunerokoan, hausnartzeko eta partekatzeko;

beroa, energia, erakundeak eta behar partekatuak biltzen dituen espazio bat; begiratzeko **zeru** bat, amesteko leku bat, lurra bistatik galdu gabe.

Natura da, organikoa; Keralan, erakundearen erritmo propioetatik sortzen dena da taldeari zentzua eta koherentzia ematen diona. Lurra da, pauso sendoak emateko espazioa, norbaitek irrist egin gabe jasoko gaituela jakinik; eta etxea da, erakundean dugun lekuaz eta erakunderako proposatzen dugun lidergo motaz hitz egiteko espazio segurua eskaintzen digulako.



Honakoa da Kerala...

Dinamismoa; aldatuko den, bilakaera bat izango duen eta beste etapa batzuetara eramango gaituen proiektua.

Erritmoak; hilean behin, albo batean utzi ditzakegu premiak eta presak, kontziliazioak eta askotariko zereginak, gure erakundean dugun paperaz lasai pentsatzeko.

Aniztasuna; aurpegia jartzen die askotariko emakumeei eta erakundean funtzio oso ezberdinak dituztenei, eta barnean hartzen ditu.

Kerala ez da horrenbeste zer egiten dugun, zer garen baizik, eta, batez ere, zer izan nahi dugun.

Horrelako taldeek izan ditzaketen askotariko bertuteak aipatu ditugu, baina, zalantzarik gabe, badira etengabe durunda egiten duten giltzarriak: sororitatea; espazio segurua; hausnartzeko eta ezagutza eta zalantzak partekatzeko topagunea; eraikuntza kolektiboa; egunerokotasunetik irten ahal izateko oasia; bere helburuan lan egiteko eta bakoitzaren zein erakundearen bidea bilatzeko energia-motorra...



Jarraian, aurreko orrialdeetan deskribatutako giltzarri nagusietako batzuk aurkeztuko dizkizuegu. Dokumentu osoa irakurtzera gonbidatzen zaituztegu, ñabardurak eta pistak eskaintzen baititu. Dena den, **beti dator ondo bizitakoa laburtzea.**

Zergatik sortu zen Kerala?

Lidergo-eredu tradizionalak eraldatzeko beharretik sortu zen taldea, ikuspegi integratzaileago, berdinzaleago eta ekitatiboagoetara mugitzeko. Emakumeak erabakiguneetan eta botere-espazioetan egotea eta partaide trebatu eta seguru gisa ikustea da bilatzen den eredu berriaren helburua. Parametro patriarkaletatik aldendu eta lidergo inklusiboa sustatzea bilatzen da.

Norkosatzen du Kerala?

Erakundeko lantaldeetan edo proiektuetan lidergo-funtzioren bat dugun emakumeak gara. Erakunde baten barruko ikuspegien eta esperientzien aniztasuna islatzen du taldeak, askotariko jakintzak eta sentsibiltateak biltzen baititu.

GURE IBILBIDEA, HITZ GUTXITAN

Zer da Kerala?

Ibilbide bat dugun eta erakundean ardura-postu bat dugun emakumeok osatutako taldea da. Une jakin batean, erakundeetan (gurean barne) errepikatzen diren botere-egiturez hausnartzeko beharra ikusi genuen; lideratzeko moduez eta gobernantza-paradigma berriak bultzatzeak duen garrantziaz.

Nola sortu zen Kerala?

Modu "naturalean" eta autogestionatuan sortu zen, erakundearen barruko beharren bateratzetik. Prestakuntza-saio batek txinparta piztu zuen, eta emakume talde batek aldian behin biltzea erabaki zuen, hausnartzeko eta ekiteko. Berdintasun arloan aurrez egindako lanean eta erakundeak genero-berdintasunarekiko duen konpromisoan oinarritzen da.

Nola antolatzen da eta nola funtzionatzen du Keralak?

Hilean behin bilerak egiten dira, eta dinamizatzaileren rola txandakatu egiten da, kohesioa eta aurrerapena ziurtatzeko. Egitura malgua eta moldakorra da, eta elkarlanerako eta errespetuzko ingurunea sustatzen du. Erakundeak etengabeko baliabideak eta laguntza eskaintzen ditu.

¿Qué objetivos debe marcarse?

Este grupo decidió inicialmente explorar las dudas, preguntas y reservas que cada una tenía en torno al liderazgo. A partir de ahí nos marcamos el objetivo de reflexionar sobre liderazgo, feminismo, estructuras de poder de cara a impulsar un modelo de liderazgo que tenga en cuenta a la persona, el cuidado y la escucha. Vimos también la necesidad de fortalecer el liderazgo de las mujeres dentro de la organización, brindando apoyo a otras mujeres dentro de nuestra entidad.

¿Qué claves hay que tener para activar y mantener un grupo así?

En el proceso de creación es clave contar con recorrido en las políticas de igualdad, compromiso institucional, motivación de las personas participantes y un propósito o meta. Para su mantenimiento hay elementos clave como generar un espacio seguro, tener flexibilidad y capacidad de adaptación, contar con recursos y apoyo técnico de la organización o gestionar adecuadamente las reuniones.

¿Qué aporta a las mujeres que forman Kerala?

Kerala no es tanto lo que hacemos como lo que somos y, sobre todo, lo que queremos ser.

Zer helburu jarri behar da?

Bakoitzak lidergoaren gainean zituen zalantzak, galderak eta erreserbak arakatzea erabaki zuen talde honek hasiera batean. Hortik abiatuta, lidergoari, feminismoari eta botere-egiturei buruz hausnartzea jarri genuen helburutzat; betiere, pertsonak, zaintza eta entzutea kontuan hartuko dituen lidergo-eredu bat bultzatzeko. Era berean, emakumeek erakundearen barruan zuten lidergoa indartzeko beharra ikusi genuen, gure erakundearen barruko beste emakume batzuei babesa emanaz.

Zer giltzarri dira beharrezkoak horrelako talde bat aktibatzeke eta mantentzeko?

Sorkuntza-prozesuan oso garrantzitsua da berdintasun-politiken arloan ibilbidea izatea, erakundearen konpromisoa izatea, parte-hartzaileen motibazioa izatea eta xede edo helburu bat izatea. Mantentzeko, badira elementu giltzarri batzuk, hala nola espazio seguru bat sortzea, malgutasuna eta egokitzeko gaitasuna izatea, baliabideak edo erakundearen laguntza teknikoa izatea, edo bilerak modu egokian kudeatzea.

Zer ematen die Kerala osatzen duten emakumeei?

Kerala ez da horrenbeste zer egiten dugun, zer garen baizik, eta, batez ere, zer izan nahi dugun.

EZAUGARRI HORIEK DITUEN TALDE BAT BULTZATZEKO OINARRIZKO OSAGIAK

Erakunde batek modu ugarian hausnar dezake lidergoari, botere-egiturei edo erakundearen ekitateranzko aldaketari buruz. Horietako batzuk aurkeztuko dizkizuegu hemen, baina erakunde bakoitzak bereak sortu eta marraztu behar ditu.



BERDINLAB esperientzia

Berrikuntza-laborategia, berdintasunaren eta indarkeria matxistaren gaineko estrategiarako



BERDINLAB EDE Fundazioko pertsonak osatutako taldea da. Berdintasunarekin eta indarkeria matxistarekin lotutako ikerketa- eta aholkularitza-proiektuetan lan egiten dute.

Elkartzeko, hausnartzeko, berritzeko, esperimentatzeko eta estrategia diseinatzeko laborategi bat da. Berdintasunaren eta indarkeria matxistaren gaineko ibilbidea eta ikuspegi partekatua markatzeko espazioa da, berrikuntza feministan oinarritua.



ZER DA BERDINLAB? NORK HARTZEN DU PARTE?

“Berdintasunaren eta emakumeen aurkako indarkeria matxistaren arloko proiektuetan lan egiten duten profesionalak.

Ikerketaren eta aholkularitzaren esparruan **berdintasunaren eta emakumeen aurkako indarkeria matxistaren arloko proiektuetan lanean ari diren askotariko antolaketa-unitatetako profesionalak biltzen ditu** Berdinlab espazioak. Hainbat ardura mailatako pertsonak parte hartzen dute, baina guztiek zuzeneko lan-prozesuak garatzen dituzte arlo horretan, eta euren lana hobetzeko interesa dute.

“Praktikan oinarritutako hausnarketa

Taldeak bere **praktiken** gaineko hausnarketak partekatzen ditu. Arlo horietan euren jardura **profesionala** indartzea da hausnarketa horien helburua.

Zerk batzen gaituen ulertzea giltzarria da BerdinLab taldearen jardura ulertzeko. “Kanporanzko” proiektuetan (enpresentzat, administrazio publikoarentzat...) lan egiten dugun pertsonak gara, hortaz, gure zerbitzuak eskatzen dituztenei eskaintzen dieguna hobetzera bideratzen da taldearen begirada.

Logikoki, EDE Fundazioaren barruan berdintasuna bultzatzeko egiten den barne-lanarekin (berdintasun-planekin, Orekatuz eta Keralaren gisako barneko ekintza-taldeekin...) lotura dugu, eta, zalantzarik gabe, giltzarria da koherentzia izatea barruko eta kanpoko balioen eta ikuspegiaren artean.

“Egiten dugun lana hobetzea

Dena den, eskaintzen ditugun **aholkularitza- eta ikerketa-lanak hobetzen laguntzea da gure lanaren helburua**. Funtsean, berdintasunaren eta indarkeria matxistaren arloko estrategia hobetzea, gure ekintzak eta zerbitzuak hobetzeko.

“Esperimentatzeko laborategia

Baina, hasierako helburu hortaz harago, askoz ere gehiago da BerdinLab. BerdinLab **laborategi** bat dela ulertzen dugu, erakundean arlo horretan lan egiten dugun pertsonen artean **esperimentatzeko, jakintzak partekatzeko eta etorkizuna marrazteko leku bat**.

Topagune bat, **eguneroko proiektuetatik ateratzen gaituena** eta ikuspegia, zalantzak, hausnarketak, ideia berriak... partekatzeko aukera ematen diguna.



Ikasteko espazioa

Batez ere, hura osatzen duten pertsona guztien **ikaskuntzak eta esperientzia partekatzeko espazio bat** da, gure arreta hobetzeko, ezagutza eskuratzeko, elkarrekin hausnartzeko eta ibilbide partekatu bat markatzeko helburuarekin.

Erakunde bakoitzak, bere ezaugarrien eta beharren arabera, horrelako talde bat osatzeko modua bilatu behar du. Dena den, erakundeek izan ditzaketen ezberdintasunez harago, berdintasunaz eta indarkeria matxistaz hausnartzeko espazio bat sortzea (gauzatzen diren proiektu eta zerbitzu jakinez harago) praktika ona da. Egunerokotasunetik irten eta begirada altxatzea, epe luzeagoko ibilbide bat eraikitzeke.

Ikuspegia partekatzeko aukera, beste pertsona batzuegandik ikasteko aukera eta gure lan-esparruari buruz eztabaidatzeko eta hura zalantzan jartzeko aukera aprobetxatzen jakin behar da. Pertsonen eta erakundeari egiten dielako ekarpena; lanen kalitatea hobetzen duelako; eta norabide berean eta helburu berarekin nabigatzeko aukera ematen digulako. Estrategia eta begirada partekatua izatea funtsezkoa da jarduera hobetzeko; izan ere, zentzua, norabidea eta lanerako logika partekatuak eskaintzen dituzte horiek.

ZERGATIK HORRELAKO TALDE BAT?



Estrategia bat identifikatzeko beharra

Berdintasunaren eta indarkeria matxistaren arloan estrategia bat identifikatzeko beharretik sortu zen BerdinLaben ideia, gai horren gaineko ikerketa- eta aholkularitza-jardueran zentzu bat, norabide bat edo ideia batzuk izatea ahalbidetzeko.



Gelditu eta hausnartzea

Gelditu beharra genuen, gure jardueraren eta erakundeko hainbat unitatetan garatzen diren praktiken arteko **koherentziaz hausnartzeko**. Berdintasunaren eta indarkeria matxistaren arloan zer norabidetan joan nahi genuen pentsatu behar genuen: zer proiektu iruditzen zaizkigun interesgarriak, zer ikuspegi eman nahi dugun, gurekin lan egiten duten erakundeei zer eskaintzen diegun, zer ikaskuntza behar ditugun, lan bakoitzaren atzean zer begirada dugun, nola lan egin nahi dugun...

Eta, aldi berean, jarduera mota hau garatzen dugun pertsonok ikuspegi lerrokatua izatea behar genuen. Izan ere, proiektuak ezberdinak badira ere, garrantzitsua da lan egiteko orduan **ikuspegi partekatua** izatea.



Lantaldeen batasuna

Gainera, gure erakundearen egitura dela eta (orain aldatzeko prozesuan dago), garrantzitsua zen gai arlo berdinean lan egin arren (berdintasuna eta indarkeria matxista) erakundeko **lantalde** ezberdinetako kideak ziren **pertsonen arteko topagune bat** izatea. Beharrezkoa zen berdintasun arloan zer lan egiten ari ziren eta lan horien arteko loturak ezagutzea.



Egiteko moduak lerrokatzea

Profesionalen **egiteko moduak lerrokatzea** lortuz gero, erantzun sendoagoak eskain dakizkieke bezeroei. Leku ezberdinetatik abiatuta antzeko prozesuetan laguntzeko erabiltzen diren tresnak eta estrategiak antzekoagoak izaten ere laguntzen du.



Ahalduntzea

Partekatutako hausnarketari eta kontrasteari esker, proposatzen eta egiten dutenaren gaineko segurtasun handiagoa eskuratzen dute profesionalek, eta **ahaldundu** egiten dira.



Behar biziei erantzutea

Behetik gora, lantaldeen beharretan oinarrituta, sortua izatea da bere ezaugarrietako bat. Zuzendaritzari proposatu zitzaien, eta hark ideia onartu zuen. Proposamena baliozkotu zuen, eta beharrezko denbora hartzeko konpromisoa hartu zuen.

Taldea osatu zuten pertsonek **behar biziei**, benetakoei, **erantzun** zien haren sorrerak, eta hori izan zen giltzarrietako bat.

Erakundeok behar desberdinak ditugu gure helburuen, balioen, antolaketa-egituraren edo egiten dugun jardueraren arabera. Hori dela eta, bere taldearen zentzua topatu behar du bakoitzak. Nolanahi ere, badira erabilgarriak izan daitezkeen eta parteka daitezkeen giltzarri batzuk: honelako arlo batean estrategia bat izatearen garrantzia; eguneroko jardueraz harago, hausnartzeko, eztabaidatzeko eta zalantzan jartzeko espazioak sortzea; eta egiten den jarduera eta proiektuen arteko loturak hobeto ezagutzeko aukera ematea pertsonei.

ZER HELBURU DITU?



Estrategia

Bere ibilbidean zehar, hainbat xede eta helburu identifikatu dira, hasierako beharraz harago.

Batetik, **alderdi estrategiko** bat du. Berdintasunaren eta indarkeria matxistaren arloan egiten dugun jarduerari dagokionez zer bide jarraitu nahi dugun identifikatzean datza; gure nortasun-ezaugarriak markatzea; gai horretan lan egiten duten beste erakunde batzuk ezagutzea; aliantzak egitea; gure lana ikustaraztea; gure erakundeko beste talde batzuekin sareak indartzea; berdintasunaren eta indarkeria matxistaren gaineko agenda propioa sortzea; zer jarduera motarantz joan nahi dugun erabakitzea; lerro gorriak markatzea, aurkezten ditugun proiektuei dagokienez edo gure ezaugarriekin bat ez datozen egiteko moduei dagokienez...

“ Hausnarketa

Hausnarketa partekatzea eta ezagutza helaraztea ere giltzarria da. Arlo horretan ibilbide luzeagoa zein laburragoa duten pertsonak daude taldean, baina denok dugu zerbait partekatzeko eta ikasteko. Egiten ditugun lanetan ikasitakoaren esperientzia aplikatzea praktika ona da. Baina, gainera, garrantzitsua da hausnarketarako espazioak zabaltzea horrenbeste ezagutzen ez ditugun gaien gainean, gori-gori dauden eta jarrera argi bat ez dugun gaien gainean...

“ Egunean egotea

Aurrekoarekin lotuta, honakoekin **egunean egotearen** garrantzia azpimarratu behar da (legedia, diskurtsoak, ikuspegiak...): berdintasunaren eta indarkeria matxistaren arloko berritasunak, feminismotik garatzen diren esparru teorikoak eta ekintza-esparruak, gai konplexuekiko askotariko jarrerak... Gaurkotasunarekin eta gizartearekin lotura izatea funtsezkoa da politika publiko koherenteak bultzatzeko.

“ Diagnostikoa egitea

Gure errealitatearen gaineko diagnostiko bat egitea barne-praktika ona da, indartzeko. Gure indarguneak eta ahulguneak ezagutzea; hobetzeko arloak identifikatzea; talde gisa zer erronkari aurre egin behar diegun identifikatzea... Eta, aldi berean, **gure ingurunearen gaineko diagnostiko bat egitea**, hau da, berdintasunaren gaineko agenda politikoko gai garrantzitsuak ezagutzea; horretan lan egiten duten eragileak ezagutzea; aliantzak identifikatzea...

“ Praktikaren gainean ikastea

Gainera, lantzen ari garen **proiektu jakinen gaineko** eta gurekin lan egiten duten erakundeei laguntzeko beharrezkoak diren hausnarketa pragmatikoen gaineko zalantzak kontrastatzeko eta **ikaskuntza sortzeko** espazio bat da. Gure jardueraren praktikatik ikasten dugu, eta ezagutza hori elkarri helarazten diogu.



Sinergiak

BerdinLabek, era berean, gurekin lotura duten eta lotura izan behar duten **gure erakundeko beste arlo batzuekin dugun sinergia hobetzea** du helburu. Gure kasuan, EDE Suspergintzak (EDE Fundazioaren oinarrietako bat) laguntza ematen die indarkeria matxistaren biktimak diren emakumei (zerbitzu espezializatuak, egonaldi laburreko eta luzeko zentroa, enplegu arloko laguntza...). Emakumeekin zuzeneko esku-hartzea egiten duten pertsonak ezagutzea, horiekin partekatzea eta hausnartzea giltzarria da EDE Ezagutzak (ezagutza sortzera eta aholkularitzara bideratutako arloa) eskaintzen dituen laguntzak eta aholkularitza-lanak elikatzeko.

Ezaugarri horiek dituen talde batek dituen helburuez harago (ziur asko, ikuspegia partekatzeko, ezagutza helarazteko, hausnartzeko espazioa emateko... beharra), garrantzitsua da lehen hari-mutur batetik tira egitea, hau da, taldea aktibatzeke lehen helburu bat izatea. Eta, gero, helburu zehatz batekin edo horren zehatza ez den helburu batekin, horrelako talde baten jarduera elikatuko duten xede eta helburu sendagoak, oinarri bat dutenak, eraikitzea. Nolanahi ere, norabidea edo xede giltzarria inoiz ere ez ahaztea komeni da.

NOLA ANTOLATZEN DA ETA NOLA FUNTZIONATZEN DU?



Ohiturak eta aldian behingo bilerak

BerdinLaben lantaldea **hilean behin biltzen da, bi ordu eta erdi inguruko saio-tailerretan**. Zalantzarik gabe, hori da zatirik zailena. Gure jarduera mailak eta eguneroko zurrunbiloak ez dute errazten horrelako espazio baterako denbora ateratzerik. Baina lortu dugu.

Interesgarria da erritmoak errespetatzea. Hausnarketa eguneroko jardunarekin bateragarria izan dadin, ona da ohitura bat sortzea eta aldian behingo bilerak egitea, modu jarraituan elikatzeko eta gain behera ez etortzeko. Dena den, aldi berean, maiztasuna gehiegizkoa ez izatea ziurtatu behar da, pertsonen euren gain hartzeko modukoa izateko eta gainkarga bat ez bihurtzeko.



Erabilgarritasuna eta konpromisoa

Lorpenik handiena, ziur asko, **taldeko kideek espazio horri eskaini dioten konpromisoa** izan da. Egoteko ahalegina egiten dugu, eta merezi du. Konpromiso hori egon ezean, zaila izango litzateke horrelako talde baten funtzionamendua bideragarria izatea. Eta, aldi berean, **gure eguneroko jardunerako espazio erabilgarria den sentsazioa izatea**.



Ildo nagusia

Funtzionamenduari dagokionez, saioa gidatzeko eta oharrak hartzeko funtzioak txandakatzeko aukera aztertu genuen hasieran. Dena den, bereziki saioen antolaketari dagokionez, praktikoagoa eta estrategikoki koherenteagoa dirudi **pertsona bakar batek izatea taldea kudeatzeko lana, saioen arteko ildo nagusi bat mantenduz** eta BerdinLaben helburu propioari begira.

Saioei zentzua emateaz, helburuak eta xedea gogoratzeaz eta sortzen diren beharrei arreta jartzeaz arduratuko den norbait. Dena den, helburuak eta lehentasunak erabakitzen eta partekatzen dira.



Malgutasuna

Helburu orokor batzuk izan arren, **ez dago alde zuretik finkatutako jarduera-agendarik**. Are gehiago, saioaren eguna gerturatzen doan heinean, aldatzen joan daitezke bertan landu beharreko beharrak eta lehentasunak (gure proiektuen eta gure ingurunearen beharrei oso lotuta bizi garelako). Eta horren arabera ezartzen da saioaren gai-zerrenda. Zentzu horretan, balio garrantzitsua da malgutasunez jokatzea, bereziki taldearen liderrak, baina baita gainerako kideek ere. Batzuetan, sorpresaz betetako kaxa bat izaten da saioen edukia.



Horizontaltasuna

Funtzionamenduari baino gehiago taldearen osaerari dagokion gai bat izan arren, kontuan hartu behar da hainbat ardura mailatako pertsonak parte hartzen dutela; dena den, guztiek zuzeneko lan-prozesuak garatzen dituzte arlo horretan, eta euren lana hobetzeko interesa dute. Ez du axola pertsona bakoitzak erakundearen egituran zer funtzio edo posizio duen (koordinazio-postua, postu tekniko...). Berdinak gara, jarduera arloa partekatzen dugulako. Espazio honetan, albo batera uzten dugu lanpostua, modu horizontalean hitz egiteko.



Geure burua izendatzea eta ikusaraztea

Geure burua **izendatzea** ere nabarmendu beharreko elementua izan da. Izena izateak nortasuna ematen dio taldeari, eta ikusgarritasun handiagoa izatea ahalbidetzen du. Barneko lantalde bat da, eta ez da beharrezkoa erakundetik kanpo azaltzea, baina garrantzitsua da erakundeko beste pertsona batzuek existitzen garela jakitea eta zer lan egiten dugun jakitea. Horregatik erabaki genuen taldeari izena eta logoa jartzea, identifikazio-ezaugarri gisa.



Ospakizuna eta alderdi ludikoa

Gainera, ez da ahaztu behar **ospatzea eta espazioari alderdi ludiko bat eskaintzea**. Hala, lan-espazioa leku atseginagoa eta lasaiagoa bihurtzen da, gure eguneroko jardunerako gai garrantzitsuak lantzen ditugun arren.

Ez dago formula magikorik horrelako taldeek, jarduera edo proiektu jakin bati lotuta ez daudenek, ongi funtziona dezaten. Dena den, elikagai batzuk lagungarriak izan daitezke errezeta ongi ateratzeko. Honakoak aipatu behar dira, beste askoren artean: taldekideek parte hartzeko duten konpromisoa; partekatzeke libre senti gaitezkeen espazio seguru bat sortzea; erakundeko hierarkiak haustea eta komunikazio zintzoa; lanerako metodologia eta formula ezberdinak erabiltzea; eguneroko jardunerako erabilgarria den edo interesa eta eztabaida pizten duen edukia eskaintzea; taldearen parte sentitzea edo nortasun partekatua izatea edo espazioa konfiantzazko leku atsegin eta ludiko gisa ospatzea eta bizitzea.

ZER ESKAINTZEN DIE HORRELAKE TALDE BATEK BERE KIDEEI?



Parentesia eta atzeraelikadura

Erakundearen askotariko pertsonen berdintasunaren eta indarkeria matxistaren arloan egiten ditugun jardueren berri izateko aukera ematen du. Aldi berean, proiektu zehatzetatik harago, hausnartzeko denbora hartzeko aukera eskaintzen du, eta horrek begirada partekatzea errazten du. **Gelditzeko, pentsatzeko eta beste pertsona batzuk gertu sentitzeko** aukera ematen du espazioak, eta horrek ematen dio balioa.



Espazio segurua

BerdinLab **espazio seguru** bat dela esango nuke, hitz egiteko, zalantzak eta inkongruentziak erakusteko, gure praktikak errepasatzeko, feminismoari buruz eta teoria praktikara eramateak duen zailtasunaz eztabaidatzeko, geure burua etengabe zalantzan jartzeko, taldea osatzen duten pertsonen ezberdintasuna onartzeko edo horien balioa aitortzeko.



Gardentasuna, irekitasuna eta askatasuna

Sortutako espazioa segurua izatea giltzarria da, hartu-emanak **gertutasunetik, gardentasunetik eta irekitasunetik** sor daitezela. Talde eskuzabala dela esango nuke, dakiena eskaintzen duelako. Eta epaitu gabe egiten du, pertsona bakoitzaren ezberdintasunak eta bertuteak aztertuz, **elkar ezagutzearen** bidez. Eta egiteko modu hori funtsezkoa da **askatasunetik hitz egiteko eta bizitzeko**.



Esperimentazioa

Laborategi baten gisara bizi dugu. Horrek aukera ematen du esperimentatzeko, gauza berriak probatzeko, askotariko tresnekin lan egiteko, metodologia berritzaileagoak erabiltzeko. Batzuetan, laneko egitura formalak apurtzea (eta norbera izateko segurtasuna sentitzea, inork epaitu gabe) txinparta bat izaten da ideia berriak sortzeko edo komunikatzeko espazio atseginagoak sortzeko.

Erakundearen egitura klasikoa hausten duten laneko espazioak sor daitezkeela erakusten du BerdinLab esperientziak, hainbat taldetako kideek elkarrekin partekatu eta eraiki ahal izateko, helburu komun batean oinarrituta. Era berean, erakundeko funtzioak edo lanpostuak alde batera utzi eta aurrez aurre hitz egin daitezkeela erakusten du.

Baina, ziur asko, formula horiek ez lirateke posible izango geure burua erakusteko konfiantzazko espazio seguru bat sortu ezean. Eta, zalantzarik gabe, pertsonen eskuzabaltasuna eta epairik gabeko begirada dira horretarako giltzarriak. Baina, ziur asko, lana modu hurbilagoan, ludikoagoan eta zintzoagoan bizitzeko aukera ematen diete espazio horiek pertsonari (erakundearen logika ez horren konbentzionaletatik kudeatuta). Eta, batez ere, segurtasuna eta sororitatea dituen ingurune batean modu askean izateko eta sentitzeko askatasunetik.



Jarraian, aurreko orrialdeetan deskribatutako giltzarri nagusietako batzuk aurkeztuko dizkizuegu. Dokumentu osoa irakurtzera gonbidatzen zaituztegu, ñabardurak eta pistak eskaintzen baititu. Dena den, beti dator ondo bizitakoa laburtzea.

Zergatik horrelako talde bat?

Berdintasunaren eta indarkeria matxistaren arloan estrategia bat identifikatzeko beharretik sortu zen BerdinLaben ideia, gai horren gaineko ikerketa- eta aholkularitza-jardueran zentzu bat, norabide bat edo ideia batzuk izatea ahalbidetzeko.

GURE IBILBIDEA, HITZ GUTXITAN

Zer da BerdinLab? Nork parte hartzen du?

Ikerketaren eta aholkularitzaren esparruan berdintasunaren eta emakumeen aurkako indarkeria matxistaren arloko proiektuetan lanean ari diren askotariko antolaketa-unitatetako profesionalak biltzen ditu Berdinlab espazioak. Guztiek zuzeneko lan-prozesuak garatzen dituzte arlo horretan, eta euren lana hobetzeko interesa dute.

Zer helburu ditu?

Lan egiten dugun arloan estrategia partekatua sortzeaz gain, gure errealitate propioaren diagnostikoa errazten du taldeak (gure indarguneak eta ahulguneak), egiten dugun jarduera hobetze aldera. Bestetik, hausnarketa partekatzen dugu eta elkarri ezagutza transferitzen diogu, bai lan egiten dugun proiektuetan sortutako ikaskuntzan oinarrituta, bai hausnarketa teorikoagoetan oinarrituta. Gaiarekin lotutako berriekin (arauekin lotutakoak edo diskurtsiboak, edo euren gaurkotasunagatik eztabaidan daudenak) egunean egotea errazten du horrek.

Zer ematen die bere parte-hartzaileei?

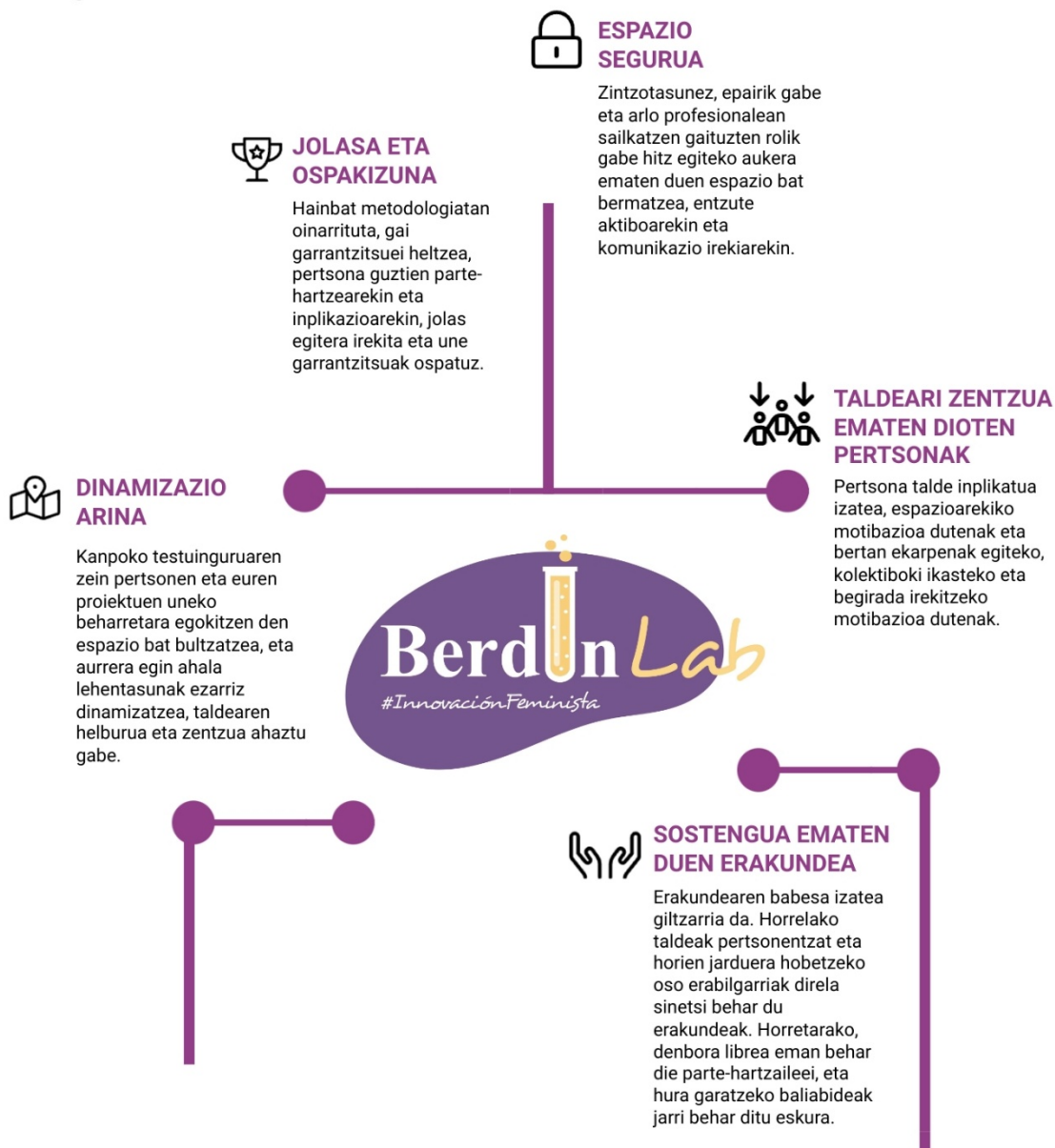
Dituen helburu zehatzez harago (parte-hartzaileen beharretan oinarrituak, euren eguneroko jarduera hobeto garatzeko), BerdinLabek parentesi bat eskaintzen du entzuteko eta hausnartzeko; modu askean partekatzeko aukera ematen duen espazio seguruaren logikatik; modu kolektiboan esperimentatzen den eta, orokorrean, espero ez diren, baina egokiak diren emaitzak eskaintzen dituen laborategi baten funtzionamendurekin.

Nola antolatzen da eta nola funtzionatzen du?

Taldea hilean behin biltzen da, eta taldearen xedeaz eta helburuez eta saioen ildo nagusia mantentzeaz arduratzen den pertsona bat du. Pertsona hori arduratzen da edukiaz (batzuetan, eta landu beharreko gaiaren arabera, beste taldekide batzuekin batera). Pertsonak konpromisoa dute saioetara joateko, eguneroko jardunerako espazio erabilgarria eta berritasunez betea izan dadin lortzeko, edo askotariko laneko metodologiak eta moduak aplikatzeko; eta hori da taldearen funtzionamenduaren arrakastaren arrazoia. Ospatzea eta espazio ludiko baten gisa bizitzea ere funtzionamendu egokirako elementu bat da.

EZAUGARRI HORIEK DITUEN TALDE BAT BULTZATZEKO OINARRIZKO OSAGAIAK

Erakunde bakoitzak bere esentzia eta egiteko moduak ditu, baina osagai hauek horrelako talde bat eraikitzen lagun dezaketela uste dugu.





Generoko Aholkularitza
Consultoría de Género



BERDINTASUNA + IGUALDAD

BIZKAIKO FORU ALDUNDIAK SUSTATUTAKO EMAKUMEEN
ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNERAKO EKIMENAK
INICIATIVAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES
APOYADAS POR LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA