



BERDINTASUNA + IGUALDAD

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



Generoko Aholkularitza
Consultoría de Género
EDE

IKERKETA ETA AHOLKULARITZA JARDUERETAN IKUSPEGI FEMINISTA TXERTATZEKO GIDA

EDE Fundazioaren esperientzian oinarritutako
hurbilketa



Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan proiektu eraldatzaileak egiteko Bizkaiko Foru Aldundiak emandako dirulaguntzaren esparruan prestatutako materiala

AURKIBIDEA

1.	SARRERA: Zergatik eta zertarako gida hau?	1
2.	IKERKETA ETA AHOLKULARITZA FEMINISTA: Ikuspegiaren zer giltzarri orokor komeni da kontuan izatea?.....	3
3.	IKERKETA ETA AHOLKULARITZA EKINTZAK, IKUSPEGI FEMINISTAREKIN: Nola txerta dezakegu horren begien bistakoak ez diren prozesuetan?	8
4.	ERREFERENTZIA BIBLIOGRAFIKOAK	24



1. SARRERA

Zergatik eta zertarako gida hau?

Azken urteetan zehar dezente hausnartu da ikerketa eta aholkularitza feministaren gainean (epistemologia feminista, metodologia eta praktika feministak ikerketan, parte hartzeko moduak, etab.). Ikerketa eta aholkularitza feministak erabat aldatu dute mundua ulertzeko eta aztertzeko modua, baita soluzioak bilatzeko orduan ematen den laguntza ere. Feminismoak aurre egin die ezagutzaren, objektibitatearen eta boterearen gaineko uste tradizionalei, eta metodologia, teoria eta praktika berriak sortu ditu, deskribatzeko eta, aldi berean, eraldatzeko balio dutenak.

Esparru hori erreferentzia gisa hartuta, azken urteetan, **EDEko ikerketa- eta aholkularitza-taldeetan parte hartzen dugunok hausnarketa- eta ikaskuntza-prozesu bat bizi izan dugu. Hala, gure praktikak berrikusi ditugu**, egiteko modu batzuen alde egin dugu, eta beste batzuk alde batera utzi ditugu.

Izan ere, laguntzen diegun, gure jardueretan parte hartzen duten eta/edo gure lanaren hartzaileak diren erakundeetan, instituzio publikoetan, profesionalengan eta herritarrengan gure ikerketa- eta aholkularitza-jarduerak duten inpaktu handiaz ohartu gara, eta horrek bultzatu gaitu gure jarduera birpentsatzera.

Inpaktu hori ez dago amaierako emaitzarekin (argitaratzen ditugun txostenak, laguntzen ditugun akordioak, diseinatzen ditugun arauak edo zerbitzuak...) bakarrik lotuta. Izan ere, lotura estua du emaitza horretara iristeko erabiltzen ditugun modu eta prozesuekin ere (parte-hartzaileak aukeratzeko kontuan hartzen ditugun irizpideak, gure laguntzari esker sortzen diren harremanak, zereginak aurrera eramateko egiten dugun talde-lana, aintzat hartzen ditugun ikuspegiak, aurreikusten ditugun denborak...). Hain zuzen ere, prozesuen bigarren zati horretan, horren ukigarria ez den horretan, jarri dugu arreta.

Ziur gaude gure ikerketa eta aholkularitza arloko jarduerak hobetzeak, ikuspegi feminista txertatuta eta, bereziki, jarduera horien atzean dauden prozesuei arreta jarrita, nabarmen lagunduko duela pertsonak eta egiturak eraldatzen, teoria honek sustatzen dituen oinarriekin bat etorriz: kontzientzia hartzea sustatzea eta gizarte-harremanak eraldatzeko eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra lortzeko beharrezkoak diren baldintzak sortzea, emakumeen aurkako diskriminazio mota oro desagerrarazita.



Ikasketa horiek sistematizatzea eta beste lan-talde batzuekin partekatzea da Gida honen helburua, ikuspegi feminista duten eta gizarte-aldaketa horretan laguntzen duten ikerketako eta aholkularitzako lan-prozesuak bultzatzeko.

Sarrera honez gain, hiru atal ditu dokumentu honek: lehenengo atalean, ikerketa eta aholkularitza feministari buruzko giltzarri orokor batzuk biltzen dira, ikuspegi hau aplikatzeko kontuan hartu behar direnak. Bigarren atalean, hainbat orientabide eskaintzen dira, maila zehatzago batera ekarrita. Hala, garatzen ditugun ikerketa-eta aholkularitza-prozesuetan praktika feministak nola garatu ditzakegun azaltzen da. Eta, azkeneko atalean, lantzen diren gai batzuen gainean ikertzen jarraitzeko interesgarriak iruditu zaizkigun erreferentzia bibliografiko batzuk gehitu ditugu.

Ez da proposamen itxi bat, hausnarketarako gonbidapen bat baizik. Hortaz, euren jardueran ikuspegi hori txertatzen duten beste lan-talde batzuekin batera ikaskuntzak identifikatzen jarraitzen dugun heinean, berrikusi eta osatu egin ahal izango dugu.



2. IKERKETA ETA AHOLKULARITZA FEMINISTA: Ikuspegiaren zer giltzarri orokor komeni da kontuan izatea?

Atal honetan testuinguru apur bat eskaini nahi izan dugu. Hala, esparru eta epistemologia feministetatik eratorritako giltzarri orokor nagusietako batzuk deskribatu ditugu. Ikerketa eta aholkularitza arloko prozesu tradizionalak berrikusteko aukera ematen dute giltzarri horiek.

Ez dugu sakondu; izan ere, horretarako, eskuragarri duzun literatura zabala kontsulta dezakezue. Dena den, kontuan izan behar diren ikuspegiaren gaineko giltzarri batzuen laburpen bat eskaini dugu. Hurrengo atalean azaltzen diren orientabide zehatzak ulertzeko eta testuinguruan kokatzeko aukera ematen dute giltzarri horiek.

Ikerketan eta aholkularitzan ikuspegi feminista txertatuz gero, gizartearen antolaketan gailentzen diren genero-desberdintasunak ikusarazteaz gain, horiek desagerrarazteko estrategiak proposatu behar dira eta horiek iraunarazten dituzten botere-egiturak eta -dinamikak ezabatzeke eta horiei aurre egiteko estrategiak proposatu behar dira. Gainera, zalantzan jarri behar dira tradizioz ikertzeke eta aholkularitzarako erabili izan diren ikuspegiak eta metodologiak (nork ikertzen duen, zeri buruz, zertarako, norekin, nola...). Hala, ikuspegi kritikoa txertatu behar da, eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzera bideratuta dagoen eraldaketa soziala sustatzen duen ikuspegi kritikoa txertatu behar da.

Jarraian, **ikerketa eta ikuspegi feminista gida ditzakeen ikuspegiaren giltzarri** nagusietako batzuk aurkeztuko ditugu:

IKUSPEGIAREN GILTZARRIAK						
Epistemologia feminista	Botere-harremanak eta desberdintasunak	Etika feminista	Eraldaketa soziala	Metodologia inklusiboak	Jarrera pentsakorra	Konpromisoa eta gardentasuna
Ezagutza nork, nondik, zertarako eta norekin sortzen duen...	Ageriko arazoetatik harago, sakonean, zer dagoen...	Zer den garrantzitsua, zeri ematen diogun balioa, zer iruditzen zaigun egokia eta zer ez...	Zertarako ikertzen dugun, azken batean zer bilatzen dugun...	Errealitatea ezagutzera nola hurbil gaitezkeen...	Zer alborapen dauden jokoan eta zenbateraino ohartzen garen horretaz...	Zer ardura hartzen ditugun gure gain...

ZER LANTZEN DA PUNTU HORRETAN?

EPISTEMOLOGIA FEMINISTA

Epistemologiak (ezagutzaren azterketa), ikuspegi feminista batetik, sakon aztertzen du nola sortzen eta egituratzen den ezagutza: generoak gure ezagutzaren kontzeptuan zer eragin duen ezagutzea; ezagutza nola sortzen den aztertzea eta horren justifikazioak emakumeak desberdintasun-egoeretan nola jartzen dituen aztertzea; edo emakumeek ezagutza sortzeko orduan jasan duten diskriminazioa kontuan hartzea, ezagutzaren eraikuntzaren gaineko ikuspegi androzentrikoa dela eta.

Feminismoak epistemologia birdefinitu nahi du, ikuspegi kritiko batetik. Ikerketaren ikuspegi feministak, oinarrian, **ezagutza sortzeko modu tradizionalak kritikatzeko** ditu. Izan ere, historian zehar, alde batera utzi izan dira emakumeen ahotsa eta esperientziak, eta ikuspegi patriarkala gailendu izan da.

Gainera, gizarte arloko azterlanek gizonen esperientziak pribilegiatzeko joera izan ohi dute, eta alde batera utzi dituzte emakumeen errealitateak eta ikuspegiak. Hala, alboratu egin dira ezagutzaren arlo batzuk. Hortaz, zalantzan jartzen ditu ezagutzaren iturriak, eta horietan sortzen diren genero-alborapenez ohartzearen garrantzia aldarrikatzen du.

Ondorioz, **ikuspegi inklusiboa** txertatzea eta praktika epistemikoak sortzea proposatzen du, balio etiko eta politikoetan oinarrituta. Horretarako, era berean, askotariko zapalkuntzak aintzat hartzen dituzten esparru teorikoak erabili behar dira, eta generoak beste kategoria batzuekin zer interakzio duen aztertu behar da, hala nola arrazarekin, klasearekin, sexualitatearekin, etniarekin, desgaitasunarekin eta gizarte arloko beste kategoria batzuekin. Hau da, pertsonak zeharkatzen dituzten askotariko zapalkuntza eta pribilegio motak aztertu behar dira. Intersektionalitateak gizarte arloko ikerketaren ikuspegia zabaltzen du, eta agerian uzten du esperientzien aniztasuna. Hala, erredukzionismoa saihesten du, eta emakumeek osatzen duten taldea homogeneoa ez dela errekonozitzen du. Ikuspegi intersektionalak aukera ematen du giza esperientziak modu osoagoan eta testuinguruaren arabera ulertzeko.

BOTERE HARREMANAK ETA DESBERDINTASUNAK

Genero-desberdintasunen identifikazioa eta analisia ikuspegi feministaren funtsezko osagaiak dira. Errealitatearen interpretazio-esparruak, ikuspegi feminista batetik, lagungarriak dira **generoak botere-sistema baten gisara nola funtzionatzen duen** aztertzeko; botere-sistema horrek desberdintasunak sortzen ditu gizonen eta emakumeen artean.

Ikerketaren arloan, emakumeei eta beste talde zapaldu batzuei eragiten dieten botere-dinamikak aztertzeko, desberdintasun horiek kulturen, legedian, lan-merkatuan eta pertsonen arteko harremanetan nola errotuta dauden kontuan hartuta.

Aholkularitzaren esparruan, politikek, programek edo laneko testuinguruek genero-desberdintasunak nola errepikatu, iraunarazi edo desafiatu ditzaketen ebaluatu behar da; politikek, arauak, erakundearen praktikek edo proiektuek emakumeei eta gizonen desberdin eragiten dieten ebaluatu behar da.

Ezagutza sortu nahi da, baina ez edonola, baizik eta **botere-egiturak zalantzan jarri, desberdintasunak bistaratu eta eraldatu**, eta justizia sozialari lagunduz. Ikuspegi horretatik, ageriko arazoei aurre egiteaz gain, sakonean dauden desberdintasunei ere aurre egiten zaie.

ETIKA FEMINISTA

Etika feministak zalantzan jartzen ditu eta berrikusi egiten ditu printzipio etiko tradizionalak. Izan ere, giza harremanen konplexutasunak kontuan hartuko dituen eta bizitzako arlo guztietan justizia soziala eta ekitatea sustatuko dituen etika bat sortzea du helburu. Ikuspegi etiko klasikoei kritika egiteko sortu zen. Horiek ez dute kontuan hartzen edo minimizatu egiten dute **harremanek, emozioek, zaintzak eta zaugarritasunak giza bizitzan duten garrantzia**.

Ikerketari eta aholkularitzari etika feminista aplikatzean, **ekitatearekiko, justizia sozialarekiko** eta historikoki bazterreratuak izan diren taldeen (bereziki, emakumeak eta genero-desberdintasunek eta beste zapalkuntza mota batzuek kaltetutako komunitateak) esperientziak eta beharrak **aitortzearekiko konpromiso esplizitua** behar da prozesuak aurrera eramateko.

Etika feministak **harreman horizontalagoa eta abegitsuagoa** sustatzen du ikerlariaren eta ikertutako subjektuaren artean, eta garrantzia ematen die elkarrekikotasunari, errespetuari eta erantzukizun sozialari. Horretarako, modu horizontalean lan egin behar da, elkarriketa sustatuz, ahots guztiak entzun eta baloratu daitezkeen. Eta paternalismo mota oro saihestu behar da. Ikerketari dagokionez, aztertutako taldeak errespetatu behar dira, eta emaitzak parte-hartzaileentzat onuragarriak izan daitezkeen ahalegindu behar da.

Era berean, ikerketa arloko praktika estraktiboak kritikatzeko dituzte, eta ezagutza leheneratzea helburu duen bidezko ikuspegi baten alde egiten du. Aholkularitzaren arloan, eraikuntza kolaboratiboko prozesuen bidez diseinatu behar dira aholkuak, erakundeen edo komunitateen parte-hartzearekin, horien errealitatearekin zerikusirik ez duten soluzioak ezarri beharrean.

Etika feministatik, **zaintzaren eta harremanen garrantzia** jartzen da mahai gainean. Zaintza balio nagusia da ikerketa- eta aholkularitza-prozesuetan. Hala, pertsonak interdependenteak direla eta harremanak giza bizitzarako funtsezkoak direla onartzen da.

Aldi berean, ikerketa- eta aholkularitza-prozesuetan gerta daitezkeen **botere-egiturak hautsi** behar dira, eta laneko prozesuak eta horien atzean dauden arauak eta balioak aztertu behar dira. Aldi berean, **aitortu egin behar dira besteen esperientziak** eta ikuspegiak. Ikuspegi honek baztertu egiten du distantzia emozionala, eta erabakien eta politiken eraginpeko pertsonen testuinguru eta sentimenduekiko errespetuan eta sentsibilitatean oinarritutako harreman etikoa sustatzen du.

ERALDAKETA SOZIALA

Ikuspegi feministak osagai eraldatzaile indartsua du. Izan ere, ez da mugatzen errealitateari begiratzerako edo politika edo egituretan aldaketak bilatzera. Aldiz, eraldaketa kulturala du helburu. Analisitik harago doa; hala, **gizarte justuago eta ekitatiboago baterantz aldatzeko konpromisoa hartzean** datza.

Etika feministan oinarritutako ikerketak eta aholkularitzak, errealitatea ulertzeko helburua izateaz gain, aldaketa positibo bat sustatu nahi dute. Emaitzek ez dute geratu behar maila teorikoan edo txosten batean; aldiz, **parte hartu duten pertsonen bizi-baldintzak hobetzeko** balio behar dute. Hartzen diren erabakiek pertsonak errespetatu behar dituzte, mesede egin behar diete eta horien desberdintasunak gutxitzen lagundu behar dute.

Ikerketaren arloan, erantzukizun etiko handia izan behar da aztertutako komunitate eta taldeekiko, horien bizi-baldintzak hobetuko dituzten eta erabaki-prozesuetan horien parte-hartzea sustatuko duten inpaktuak sortzeko helburuz.

Aholkularitzaren arloan, genero-berdintasuna, justizia soziala eta politika inklusiboen sorrera sustatuko dituzten gomendioak eman behar dira. Aldaketa hautemangarria eta iraunkorra sustatu nahi du erakundeetan, politiketan eta praktikan.

Aldaketa sozialarekiko konpromiso hori zuzenean lotuta dago zapalkuntza iraunarazten duten botere-egiturak zalantzan jartzearekin eta horiei aurre egitearekin.

METODOLOGIA INKLUSIBOAK

Metodologia feministak ikuspegi eta balio feministak txertatzen ditu **ikerketa- edo laguntza-prozesuko etapa guztietan**.

Ikerketan eta aholkularitzan, metodologia parte-hartzaileak erabiltzea sustatzen du ikuspegi feministak. Metodologia horiek erabiltzean, parte hartzen duten pertsonen funtzio aktiboa dute ezagutzaren ekoizpenean; bereziki, emakumeek eta tradizioz bazterreratuak izan diren taldeek. Metodologia feministek ikuspegi parte-

hartailea eta kolaboratiboa dute. Horretarako, subjektuak “aztergai” gisa ikusteari utzi behar zaio, eta, horren ordez, **ikerketa- edo aholkularitza-prozesuaren kolaboratzaile edo partaide** gisa ikusi behar dira.

Hortaz, proiektuaren diseinuaren parte izan behar dute (helburuak markatu, xedeak, galderak, metodoak...), emaitzak interpretatu eta itzuli arte (parte-hartaileak aurkikuntzen interpretazioan nahastea, informazioa formatu eskuragarri batean itzultzea...). Kanpoko aginte-posizio batetik soluzioak inposatu beharrean, aholkularitza edo ikerketa feminista egiten duenak kokreazioko prozesuak erraztu behar ditu, eta testuinguru horretan zentzua duten soluzioak sortu behar ditu.

Giltzarria da ikertutako edo kontsultatuko pertsonen parte-hartze aktiboa, horien ezagutzak eta esperientziak errespetatuz eta baloratuz. Ikerketa eta aholkularitza ez dira prozesu hierarkikoak eta norabide bakarrekoak, baizik eta kolaboratiboak eta parte-hartaileak.

Ikuspegi honek balio handia ematen die pertsonen esperientziei eta ezagutzei; bereziki, historikoki ikerketa tradizionaletik kanpo utzi izan diren horienei. **Metodologia kualitatiboak** tresna oso garrantzitsuak dira; adibidez, elkarrizketa sakonak, talde fokalak edo bizi-istorioak. Izan ere, aukera ematen dute esperientzia subjektiboak arakatzeko eta pertsonen narratiba pertsonalak eta errealitate konplexuak bistaratzeko. Metodo horiek, informazioa biltzeaz gain, emakumeek eta talde zapalduak euren **bizipenei buruz hausnartu** ahal izateko espazioak sortzea dute helburu, pertsona horiek **ahalduntzeko**.

Ikerketa feministako betiko eztabaida bat metodo kualitatiboen eta kuantitatiboen arteko tentsioari buruzkoa da. Metodo kualitatiboek emakumeen esperientzien gaineko ulermen sakonagoa eta aberatsagoa ahalbidetzen dute. Kuantitatiboak, berriz, baloratuagoak izaten dira maiz gizarte-zientzietan. Dena den, **bi ikuspegiak konbinatzearen** alde egiten dute azterlan feminista askok.

JARRERA PENTSAKORRA

Jarrera honen arabera, ikerketa- eta aholkularitza-prozesuak garatzen dituztenek **euren posizioaz eta pribilegioez ohartu** behar dute; era berean, posizio eta pribilegio horiek **euren ikuspegiari, interpretazioari** eta aztertzen edo babesten dituzten pertsonetara eta testuinguruetara harremanean **nola eragiten duten** ere ohartu behar dute. Bereizki garrantzitsua da lan feministan; izan ere, autokritikan, zintzotasunean eta parte hartzen duten pertsonetara errespetuan oinarritzen da.

Ikuspegi horrek zalantzan jartzen ditu ikerketa “tradizionalaren” ustezko neutraltasuna eta objektibotasuna. Jarrera inpartziala izaten saiatu beharrean, jarrera pentsakor feministak **pertsona orok bere historia duela onartzen du; pertsona bakoitzak bere nortasuna du, eta mundua ikusteko moduan, interakzioetan edo pertzepzioetan eragiten dion esperientzia sorta bat**. Horrek norberaren mugen eta ikuspegiaren gaineko zintzotasun handiagoa izatea ahalbidetzen du.

Ikertzen edo kontsultatzen dutenek lan egiten duten pertsonetara zer botere-posizio duten jakiteko, etengabeko autoebaluazioa eta autokritika behar dira, **zapalkuntza-dinamikak ez errepikatzeko eta pribilegioak edo aurreiritziak zalantzan jartzeko**.

Gainera, pertsona pentsakorrek modu aktiboan entzuten dute, eta zaugarritasun-egoeretan edo bazterkeria-egoeretan dauden pertsonen esperientziak ulertzen ahalegintzen dira. **Entzute aktiboa eta enpatia** posible izan daitezen, haien ikuspegiak ulertzeko prestasunez hurbildu behar dugu pertsonengana, kanpoko interpretaziorik inposatu gabe. Pertsonen ahotsak eta esperientziak aitortzean datza.

Ikerketa-prozesuetan, jarrera pentsakorra izateak zera esan nahi du, aztergaietan, datuak interpretatzeko moduan eta parte-hartaileekin egiten dituzten harremanetan ikerlariaren nortasunak eta esperientziek nola eragiten duten ohartzea.

Aholkularitza-prozesuetan, arrisku posibleez ohartzen eta arazoak modu sentikorrean konpontzen laguntzen die jarrera pentsakorrak aholkulariei. Bere posizioaz ohartzen bada, aholkulariak enpatia eta umiltasun handiagoz joka dezake. Hala, soluzioak eskain ditzake erakundeekin edo pertsonekin hitz eginez, eta haien beharrak eta esperientziak zein diren entzunez.

Praktika etikoagoak eta errespetutsuagoak sustatzen ditu; bereziki, generoarekin, boterearekin eta desberdintasunarekin lotutako gaiak jorratzen dituzten testuinguruetan. Pertsona orok bere ulermenean eta ekintzetan eragiten duen posizio bat duela ulertuz gero, **lan justuagoa eta egiazkoagoa** sustatzen da, parte hartzen duten taldeen autonomia eta ahotsak baloratzen dituen.

Erabakiak hartzen dituen pertsonak **alborapen posibleak izatea saihesten** da; izan ere, zalantzan jartzen ditu bere aurreiritziak eta usteak. Era berean, gomendioek edo aurkikuntzek emakumeen eta bazterreratutako beste talde batzuen beharrak eta ikuspegiak islatzen dituztela bermatzeko ahalegin bat da.

Ikuspegi hau txertatzeko, etengabeko ikaskuntza eta doikuntza behar dira. Izan ere, aurre egiten die ezarrita dauden paradigmei, eta **prestasuna** behar da agertzen diren benetako beharren arabera **ikuspegiak aldatzeko eta proiektuak doitzeko**. Hortaz, etengabe berrikustea eta berregokitzea eskatzen du.

KONPROMISOA ETA GARDENTASUNA

Genero-aholkularitzaren arloan gehien erabiltzen den tresnetako bat genero-inpaktuaren ebaluazioa da. Praktikan, genero-azterketa bat egin behar da. Zehazki, esku-hartzearen hasierako diseinua, ezarpena eta amaierako ebaluazioa aztertu behar dira. **Etengabeko ebaluazio** baten gisakoa da, gomendioen inpaktua neurtzeko eta emaitzen eta feedbackaren arabera doitzeko, pertsonekin elkarriketa irekia mantenduz. Gomendioak epe luzean benetan eraginkorrak eta jasangarriak izan daitezen bermatzea du helburu.

Esparru feministek, era berean, ardurari, gardentasunari eta kontuak emateari egiten diete erreferentzia. **Ardura** izateak esan nahi du lan-prozesu osoarekiko eta pertsonerekiko konpromisoa izan behar dela, sentsibiltatean eta etikan oinarrituta (informazioa biltzeko metodoek errespetutsuak izan behar dute, datuen erabileraren gaineko baimen informatua eta ezagutza behar dira, informazioa modu egokian kudeatu behar da, ingurune seguruak eta konfiantzazkoak sortu behar dira, lan-proposamenak edo emaitzak beharrei egokitu behar zaizkie eta aldaketara bideratuta egon behar dute, etab.). Puntu horiek oso garrantzitsuak dira gai delikatuak direnean edo esperientzia pertsonal intimo edo delikatuak direnean.

Gardentasunak berekin dakar moduen, denboren, helburuen, metodoen, lorpenen, zailtasunen edo lortutako emaitzen gaineko kontuak ematea, transferentzia-eremu irisgarri eta ulergarrien bidez.

3. IKERKETA ETA AHOHKULARITZA EKINTZAK, IKUSPEGI FEMINISTAREKIN: Nola txerta dezakegu horren begien bistakoak ez diren prozesuetan?

Ikerketaren eta aholkularitzaren arloko ikuspegi feministaren elementu teorikoak eta giltzarriak orientabide zehatzetara ekartzea da atal honen helburua; hau da, lan hori garatzen duten lantaldeen eguneroko prozesuetan aplikatu daitezkeen orientabideetara.

Ikuspegi tekniko-metodologiko batetik, ikuspegi feminista ikerketan txertatzeari buruzko erreferentzia bibliografiko asko daude. Honakoekin lotutako orientabideak hartzen dituzte barne: ikertu beharreko gaiaren aukeraketa, kontsultatu beharreko iturrien aukeraketa eta legitimitatea, informazioa biltzeko tekniken egokitasuna, laginen diseinua...

Gida honek beste gidalerro osagarri batzuk eskaintzen ditu, beste ikuspegi batetik, eta horrek ematen dio balioa. Hala, beste gai batzuetan jartzen du fokua; agian, horren agerikoak ez diren eta ikerketa- eta aholkularitza-prozesuekin lotuta dauden gaietan, horiek ere funtsezkoak baitira.

Honakoei buruz hausnartzera gonbidatzen gaitu atal honek: ikertzen dugunean edo aholkularitza eskaintzen dugunean nola erlazionatzen garen; aktibatzen ditugun zaintza- eta entzute-formulak; lan egiten dugun pertsonetikiko enpatia, errespetua eta sentikortasuna izateko dugun gaitasuna; ikuspegi kritikoa nola sustatzen dugun; besteak eta gu ahalduzko moduak nola arakatzeko ditugun; jakintzen elkartrukeari buruz egiten ditugun apustuak...

Ikerketaren eta aholkularitzaren arloan lan egiten dugunok badakigu maiz tokatzen zaigula testuinguru konplexuetan mugitzea, eta testuinguru horiek beti ez dutela errazten prozesu hauei behar adinako arreta jartzea. Dena den, hori egitea funtsezkoa da gure praktikak eraldatzaileak izatea nahi badugu, feminismoak proposatzen duen norabidean.

Jarraian, ekintzara pasatzeko hainbat orientabide aurkeztuko ditugu. Elkarren artean lotura estua duten zazpi ataletan multzokatu ditugu orientabide horiek. Atal bakoitzean **hausnarketa bat txertatu dugu alderdi eta orientabide bakoitza kontuan hartzearen garrantziari** buruz, barneko begiradatik (lantaldean, erakundean...) zein kanpoko begiradatik (bezeroekin, prozesuetan parte hartzen duten pertsonekin, beste erakunde aliatu batzuekin...) praktikan jartzeko. Era berean, **galdera giltzarri** batzuk, arreta berezia eskaini behar zaien kontuen gaineko alertak eta **adibide praktikoak** eskaintzen dira.



ZERTARAKO EGITEN DITUGU IKERKETA ETA AHOLKULARITZA, ETA ZERGATIK IKUSPEGI FEMINISTAREKIN?

Eraldaketa helburu gisa eta mikroeraldaketen garrantzia

- Agerian jartzea
- Begirada kritikoa
- Berdintasuna eta inklusioa
- Konpromisoa
- Mugak
- Izaera aplikatua
- Mikroeraldaketak
- Komunikazioa



NOREKIN LOR DEZAKEGU LORTU NAHI DUGUN HORREN INPAKTUA HANDITZEA?

Aliantzak eta eraikuntza kolaboratiboa

- Inpaktua handitzea
- Gobernantza kolaboratiboa
- Ekosistema
- Lankidetzak
- Aitortza
- Komunikazio gardenak



NOLA ANTOLATUKO ETA BIDERATUKO DUGU IBILBIDEA?

Lidergo eraldatzailea

- Inspiratzea
- Elkarrizketa eta malgutasuna
- Erantzukizunak partekatzea
- Informazioa
- Konfiantza
- Hazkundera



NOLA AHALDUNDU DEZAKEGU/GAITEZKE?

Ahalduntzea eta aitortzea

- Kontzientzia hartzea
- Ikaskuntzak
- Espazioa uztea
- Konpainia egitea
- Eskuzabaltasuna
- Irekitasuna
- Erantzukizuna
- Autoritatea
- Aitortza



PERTSONEN GARRANTZIA

Pertsonak eta harremanak zaintzea

- Zaintzaren etika
- Emozionalitatea
- Gatazkak
- Kontziliazioa
- Mugak
- Zaintza indibiduala eta kolektiboa



MODUEN GARRANTZIA

Moduak eta espazioak zaintzea

- Hizkuntza inklusiboa
- Komunikazio-estiloa
- Espazioen diseinua
- Eskuragarritasuna
- Segurtasuna
- Aniztasuna



NOLA ZIURTATUKO DUGU KOHERENTZIA?

Ebaluazio hausnarkorra

- Alborapenak
- Triangeluarra
- Autoerrebisioa
- Irekitasun metodologikoa
- Inpaktua ebaluatzea



Ikerketan eta aholkularitzan ikuspegi feminista txertatu nahi izatea lotuta dago honekin: bereziki kezkatzen gaitu desberdintasunak eta diskriminazioak **agerian jartzeak**; eta, bereziki, faktore sozialek eta kulturelek emakumeen eta gizonen ohituretan, portaeretan, balioetan, jarreretan eta aukeretan duten eragin ezberdinaren gainean sakondu nahi dugu.

Era berean, ziur gaude beharrezkoa dela **begirada kritikoa** izatea, genero-ikuspegian oinarrituta androzentrismoa eta ezarritako ordena soziala zalantzan jarriko dituen, eta gizarte **berdinzaleagoa eta inklusiboagoa**, sozialki justuagoa eta jasangarriagoa ahalbidetuko duten aldaketak bilatzera bideratua.

Horrek esan nahi du erakunde horietako kide garenok, modu batera edo bestera, lantzen ditugun arazo sozialen gaineko **konpromiso** bat dugula. Ez ditugu besteen arazotzat jotzen, horiekiko sentikortasun berezia dugu, eta hartzen dugun jarrerak azaroak eta soluzioak ulertzeko dugun modua islatzen du.

Hala, laguntza eskatzen digutenen beharretara egokitu bagaitezke ere, **muga** batzuk jartzen ditugu artatzen dugunari eta artatzeko moduari dagokienez, gure ikuspegi eta jarrerekin bat etor dadin.

Ikuspegi feminista hartzen dugunean, gure aholkularitza- eta ikerketa-lanen amaierako helburua eraldaketa soziala dela onartzen dugu. Zentzu horretan, gure ikerketak eta aholkularitzak izaera **aplikatu** nabarmena dute. Garrantzitsua da ezagutza berria sortzea, erabilera sozial argia izan baitezake.

Eraldaketa bilatzeko orduan, ez da komeni arreta lortu nahi diren aldaketa handiei bakarrik jartzea. Izan ere, horiek denbora luzea behar izaten dute. Berezi garrantzitsua da egiten ditugun ikerketa- eta aholkularitza-prozesuekin gerta daitezkeen aldaketa txikiei balioa ematea eta horiek bistaratzea. Gainera, aldaketa pertsonalak zein kolektiboak sor ditzakete horiek. Ematen ditugun pausoak zainduz gero eta arreta bidean jarritz gero, aldaketa horiek bistara ditzakegu.

Mikroeraldaketek palanka gisa balio dezakete, gerora egingo diren aldaketa handiagoak sustatzeko; horregatik dira garrantzitsuak. Gure prozesuekin pertsona batzuk ahalduntzea, errealitate jakin batzuen gaineko kontzientzia hartzea eta aldaketarekin sentsibilizatzea lortzen badugu, gerora aldaketa handiagoak lortzeko oinarriak finkatzen ditugu. Aldaketa txikiek denbora gutxiago behar dute lortzeko, eta aurrera egitera motiba gaitzakete.

Gure ikerketa- eta aholkularitza-lanaren emaitzak **komunikatzea** ere funtsezkoa da. Arazo sozialekiko konpromisoa dela eta, ikerketa- eta aholkularitza-prozesuen emaitzak ezagutzera emateko moduaren gaineko erantzukizuna ere badugu.

Halaber, ekosistema hori osatzen dutenen askotariko diskurtsoak eta begiradak ulertzea, alderatzea eta horiei aurre egitea errazten duten prozesuak diseinatu behar ditugu, interes indibidualetatik harago doazen proposamen berriak egiteko, adostasun-puntuak identifikatzeko eta desadostasun-puntuak identifikatzeko. Elkar entzuteko eta zalantzak, aukerak, mugak eta abar mahai gainean jartzeko aukera ematen diguten agertokiak ahalbidetu behar ditugu, helburu komun bat lortzeko.

Elkarrekin eraikitzeko, era berean, **komunikazio-prozesu gardenak** aurreikusi behar dira, hartzen diren erabakiak modu egokian itzuliko direla ziurtatzeko eta aurreragoko parte-hartze prozesuak ez dinamitzatzeko.



GALDERA GAKOAK

- Zer neurritara arte ohartzen gara gure ikerketarekin eta aholkularitzarekin pertsonak, erakundeak, gizartea eta abar eraldatu nahi ditugula?
- Ohartzen al gara gure praktikaren bidez aldaketa pertsonalak eta sozialak eragin nahi ditugula, nahita?
- Behar bezain begirada kritikoa hartzen al dugu lantzen ditugun errealitateen sakoneko arazoen gainean?
- Zer jarrera du gure erakundeak eta lantaldeak arazo sozial jakin batzuen aurrean? Alde horretatik jartzen al diegu mugarik bezeroei, kolaboratzaileei eta abar?
- Gai horietan sakontzeko eta kezkatzen gaituzten beharrak edo desberdintasunak azaleratzeko aukera ematen digun agenda propioa dugu?
- Bezeroei, erakunde finantzatzaileei, parte-hartzaileei, hartzaileei eta abarrei azaltzen al dizkiegu prozesuan zehar eskuratzen ditugun lorpenak?
- Gu jabetzen al gara tarteko lorpen horiez? Bistaratzen eta ospatzen al ditugu, eraldaketa sozialera gerturatzen gaituzten maila gisa?
- Bistaratzen al dira ikertaldeetako eta aholkularitza-taldeetako emakumeen ekarpenak?
- Egiten ditugun lanetan zalantzan jartzen ditugu androzentrismoa eta ordena soziala?



ADI

Aurrera begiratzea eta norabidea ez galtzea bezain garrantzitsua da behera begiratzea eta gauza txikiei arreta jartzea, baita albora begiratzea eta gure alboan nor dagoen jakitea ere. Garrantzitsua da gauzatzen ditugun ikerketa- eta aholkularitza-prozesuekin gerta daitezkeen aldaketa txikiei balioa ematea eta ikusaraztea.

Iristen zaizkigun eskariez harago gure lan propioak sortzea giltzarria da desberdintasunak ikusarazteko eta salatzeke.



ADIBIDE PRAKTIKOAK

- Proiektuaren jarraipen-memoria bat egin dezakegu, aldian behin partekatzeko. Bertan, honakoekin lotutako emaitzak nabarmen ditzakegu: parte-hartzaile kopurua, lortutako akordio kopurua, eskuratutako ikaskuntzekiko asebetetze maila...
- Elkargune informalagoak ere sor ditzakegu, lantaldeak lorpen txikien, emandako pausoen... gainean hausnartu ahal izateko.
- Aurrerago, aldaketa handiagoak sustatzen dituzten korapiloak eta palankak identifika ditzakegu.
- Proiektuen emaitzen aurkezpen publikoak zain ditzakegu, zer puntutara iritsi garen komunikatzeaz gain, nola iritsi garen eta zer beste onura gehigarri lortu ditugun komunikatzeko.
- Genero-ikuspegia duen estilo-liburu bat presta dezakegu, gidalerroekin, kanpo-komunikazioa inklusiboa izango dela eta ez dela androzentrikoa izango ziurtatzeko.



Gure ikerketaren eta aholkularitzaren bidez eraldaketa soziala bilatzen dugu, eta hori helburu anbiziotsuegia da eragile bakar batentzat. Hala, helburu hori lortzeko, aliantzak sortu behar dira, gure jarduketaren **inpaktua handitu** ahal izateko.

Zentzu horretan, ikuspegi feminista hartzean, aldi berean, **governantza kolaboratiboaren** alde egiten dugu. Hori dela eta, gobernuek (tokiko gobernuak barne) herritarrek eta gainerako eragile sozialak tartean sartzeko eta deitzeko konpromisoa hartu dezaten sustatu behar dugu, arazo publikoak modu kolektiboan konpontzeko, askotariko eraileen potentziala aprobetxatuz.

Halaber, modu kolaboratiboan eraikitzearen alde egiten dugu, gure proiektuetan ikuspegi parte-hartzailea erabiliz. Hau da, errealitate edo arazo sozial jakin baten ekosisteman nahastutako eragileak (gure erakundea eta gure lantaldeak, administrazio publikoak, inguruko beste enpresa edo erakunde sozial batzuk, finantza-eragileak, kaltetutako pertsonak edo erabiltzaileak, adituak, etab.) inplikatzeko eta **modu kolaboratiboan** lan egitea (nahiz eta eragile bakoitzak rol bat hartu) erraztuko duten prozesuak diseinatzeko.

Parte hartzeko modu asko daude. Saihestu egin behar ditugu planteatutako eredura egokitu ezin direnen ahotsa bigarren mailan uzten duten formula estandarrek. Parte har dezaten nahi dugun horien beharrak aintzat hartzea eta, ahal den neurrian, parte-hartzea oztopa dezaketen trabak murriztea komeni da.



GALDERA GAKOAK

- Zer neurritan aldarrikatzen dugu gobernantza kolaboratiboa eta zer neurritan laguntzen dugu hura bultzatzen?
- Hainbat ikuspuntu bateratzen dituzten soluzioak planteatzen laguntzen dugu?
- Interesak eta ikuspuntuak partekatu nahi ditugunean, nor hartzen dugu aintzat eta nor ez?
- Lan egiten dugun pertsonen kontzientzia eragiten al dugu aldaketaren bat, genero-desberdintasunei, aniztasunaren garrantziari eta abarri dagokienez?
- Nola bermatzen da ez direla estereotipoak eta aurreiritziak indartzen?
- Zer neurritan hartzen ditugu kontuan parte-hartzearen oztopoak?
- Nork du ahotsa eta nork ez? Nola hartzen ditugu aintzat ahots gutxien dutenak?
- Pertsona guztientzat eskuragarriak diren tresnak eta formatuak erabiltzen ditugu?
- Pertsonak parte-hartzean edo erabakiak hartzean duten botere maila ezberdina baloratzen da? Nola egiten diegu aurre oztopo horiei?
- Bultzatzen ditugu erakunde eta talde feministekin egindako aliantzak?
- Parte hartzen dugu lantzen dugun gaiaren inguruan dauden askotariko diskurtsoak eta begiradak ulertzen laguntzen duten espazioetan?
- Zer informazio itzultzen dugu eta nola itzultzen dugu informazio hori?



ADI

Giltzarria da beste pertsonaren lekuan jartzea, tartean dauden eragileek izan ditzaketen askotariko funtzioak, beharrak eta mugak ulertu eta ezagutu ahal izateko. Parte-hartze prozesuen diseinua zaintzea ere oso garrantzitsua da, parte hartuko duten eragile guztien parte-hartze eraginkorra ahalbidetuko dela ziurtatzeko, euren abiapuntua eta oztopo posibleak kontuan hartuta.

Ekintzen eraginen eta ondorioen gainean pentsatu behar dugu, desberdintasuna sorbaitezakegu. Garrantzitsua da feminismoaren intersektionalitateak aprobetxatzea, eraikuntza kolaboratiboaren fokua zabaltzeko.

Berdintasuna eta feminismoa ulertzen eta horien gainean hausnartzen laguntzen diguten erakundeaz kanpoko espazioetan parte hartzeak aberastu egiten du gure ikuspegia, eta sareak sortzen ditu.

Oinarri feminista duten ikuspegiak eta egiteko moduak partekatzeak indartu egiten du berdintasunarekiko dugun konpromisoa.



EJEMPLOS PRÁCTICOS

- Beste erakunde batzuen estrategietatik ikas dezakegu eta erreferentziazko espazioetan parte har dezakegu, hausnartzeko eta aliantzak sortzeko.
- Gure zerbitzuak eskatzen dituztenekin hitz egin dezakegu, eraikuntza kolaboratiboaren prozesuak zaintzearen onurak azaltzeko eta gaiaren gainean sentibilizatzeko.
- Berrikuntza kolaboratiboan inspiratutako tresnak erabil ditzakegu, adibidez: Art of hosting eta Visual Thinking. Pertsonen parte-hartzean eta inplikazioan eta haien esperientzietan oinarrituta daude horiek.
- Parte-hartzearen kalitatea ziurtatzeko mekanismoak gaitu ditzakegu: bileretan zehar, horiek ahalik eta gehien erraztuz. Aurretiazko materialei eta dinamikei arreta jartzea komeni da, iritzi guztiak eta horien testuingurua jasotzeko.
- Bileren deialdiak zaintzeko, bilera baino lehen gai-zerrenda bidal dezakegu, landuko diren gaiekin. Era berean, beharrezko informazioa ere bidal dezakegu, denek euren iritzia baldintza berdinetan eman ahal izateko. Kontuan izan behar da parte-hartzaile bakoitzak bere ekarpenak egiteko beharko duen aurrerapena.
- Mekanismoak gaitu ditzakegu pertsona guztiek eskura izan ditzaten prozesuetan sortutako dokumenturik garrantzitsuenak, eta bileretara joan ezin direnean haria jarraitu ahal izateko.
- Irizpide jakin batzuk ezarri ditzakegu, gurekin lan egiten duten erakundeek ere ikuspegi feminista txertatuta dutela egiaztatzeko.

LIDERGO ERALDATZAILEA

Liderrek funtzio garrantzitsua dute, lantaldeak, erakundeak, komunitateak eta abar **inspiratzen** eta horiei aldaketak sortzen laguntzen. Lidergo eraldatzaileaz hitz egiten dugunean, lidergo kolaboratiboaz ari gara. Lidergo mota horrek pertsona bakoitzaren indarguneak eta trebetasunak ezagutzen ditu eta horiez fio da, eta konfiantzazko inguruneak sortzen ditu horiek garatu eta indartu ahal izateko, eta pertsona guztiek baldintza berdinetan parte hartu ahal izateko.

Lidergo mota hori sustatuz gero (gure lantalde propioetan, beste erakunde batzuetako lantaldeetan, garatzen ditugun ikerketa- eta aholkularitza-proiektuetan laguntzen diegun taldeetan...), lantalde indartsuagoak lortzen dira. Ideia hauek daude lidergo feministaren oinarrian: gauzak egiteko modu asko daudela, eta **elkarriketaren** eta **malgutasunaren** bidez akordio kolektibo hobeak lor daitezkeela, antolatze eta funtzionatzeko.

Baina, gainera, lidergo feministak bere eragin-eremuko genero-desberdintasunak aitortu behar ditu, eta begirada intersektionala gehitu behar du. Honakoa dio begirada intersektionalak: emakume guztiok partekatzen ditugu gaiak, baina denok ez gaude baldintza edo egoera berdinetan, eta hori kontuan izan behar da. Begirada hori gabe, baliteke lidergo eraldatzailea ez izatea feminista.

Lidergo mota horrek horizontaltasuna eta zaintza erraztu behar ditu. Eskuzabaltasuna eskatzen du, **ardurak partekatze** eta horien txandakatzea errazteko. Erabaki partekatuak hartzeko formulak aukeratzea dakar. Hala, pertsonen informazioa dute eta, denen artean, honakoei jaramon egin edo ez erabakitzen dute: enkargu jakin batzuk, garatu behar diren prozesuen diseinua eta ikuspegia, ezarriko diren mugak...

Horretarako, lantaldeetako pertsonen artean **informazioa** arin partekatzea ziurtatutako duten sistemen alde egin behar da. Era berean, pertsonen motibazioak eta erritmoak ezagutu behar dira, eta, horren arabera, funtzioak esleitu. **Konfiantzazko** eta bidezko espazioak ere sortu behar dira, pertsona guztiak baloratuta senti daitezen.

Bestetik, **hazkunde** pertsonala eta profesionala sustatzen diren espazioak sortu behar dira, eta elkarri laguntzea eta etengabe ikastea bultzatu behar da.

Funtsezkoa da pertsona bakoitzaren interesak, aukerak eta konpetentziak zein diren ulertzea, behar duen laguntza emateko, bere testuinguru indibiduala errespetatuz eta komunikazio zintzoan oinarrituta.



GALDERA GAKOAK

- Zer ulertzen dugu lidergo gisa? Lidergo eraldatzaileaz ari garenean, begirada feminista du?
- Nolakoa da gure lantaldeetako lidergoa? Zer neurritan hartzen du barne zaintzaren etika?
- Ardura gisa hartzen al da pertsonen zaintza?
- Erabaki estrategikoak partekatzen ditugu?
- Erabaki estrategikoak hartzeko orduan hor al gaude emakumeak? Gizonei bezala entzuten digute eta berdin baliozkotzen gaituzte?
- Nola txandakatzen dira erantzukizunak?

- Zer baloratzen dugu lantaldeetako pertsonengan? Zeri ematen diogu balio gehien eta gutxien?
- Balorazio horrek genero-alborapenak ditu? Hau da, tradizioz emakumeei eta "femeninoari" lotutakoa (entzutea, zaintzea, taldean lan egiteko prest egotea, perfektzionismoa) gutxiago baloratzen da gizonen eta "maskulinoari" lotutakoa (ekintzara bideratuta egotea, prest eta presente egotea, zaintza-erantzukizunik ez izatea) baino?
- Arreta jartzen diegu taldeko emakumeen eta gizonen indarguneei eta trebetasunei?
- Zereginen esleipenean edo banaketan badago genero-alborapenik?
- Non jartzen dugu fokua emakumeen eta gizonen kasuan?
- Pertsona guztiak baloratuta senti daitezen lortzen dugu? Balorazioak genero-alborapenak ditu?
- Lantaldeetako harremanak errespetutsuak eta berdinzaleak izatea bermatzen dugu?
- Badago jarrera matxistak prebenitzeko eta horien aurrean jokatzeko mekanismorik? Eta sexu-jazarpenaren eta/edo sexuagatiko jazarpenaren kasuan?
- Birziklapena eta etengabeko ikaskuntza sustatzen ditugu?
- Ikuspegi feminista ikastea sustatzen dugu lidergoa gauzatzean eta lantaldeek gauzatzen dituzten proiektu eta zereginetan?
- Parte hartzeko espazioetan, pertsonen iritzia modu askean adieraz dezaketela sentitzen dute? Emakumeen eta gizonen iritzia berdina hartzen al dira kontuan?
- Zenbat lehenesten dugu antolaketa-taldeetako pertsonen parte-hartzea?



ADI

Talde gisa dugun funtzionamendua gidatzen duten giltzarriak (elkarriketa, malgutasuna, konfiantza...) kontuan har daitezke prozesu kolektiboetan taldeei laguntzen diegunean ere.



ADIBIDE PRAKTIKOAK

- Bileretan (taldeenak edo kanpoko prozesuen beste bilera batzuk), funtzioak txandakatzeko dinamikak (dinamizazioa, denboraren kontrola, materialen prestaketa, espazioaren prestaketa, pertsonen zaintza eta harrera, gatazken eta tentsioen arreta eta ebazpena...) erabil ditzakegu.
- Gure taldeko eta bere taldeko pertsonen osatutako talde eragile bat sortzeko proposa diezaiokegu bezeroari, proiektuaren jarraipena egin dezan. Hala, prozesuan zehar, ahalik eta kontrastatuena eta partekatuen izango dira lidergoa eta erabakiak hartzea.
- Diagnostiko txiki bat egin dezakegu, gure lantaldeetako pertsonak zenbateraino baloratuak sentitzen diren egiaztatzeko.
- Harrera-prozesuak susta ditzakegu, txandaka taldeko pertsona batek taldera sartzen diren pertsona berriei barne-prozesuaren berri eman diezaien eta erabilgarria izango zaien dokumentu bat eman diezaien.
- Lidergoaren irizpide feministen ebaluazioa txerta dezakegu gure praktiketan (gure lantaldeetan eta gure kanpo-prozesuetan), pertsona guztien iritzia jasotzeko eta hobetzeko ekarpenak jasotzeko. Eta formula alternatiboak gaitu daitezke bileretara joan ezin direnentzat.
- Espazio zehatz bat antola dezakegu, pertsonen honakoei buruz duten iritzia adierazteko: jarduera, motibazioak edo atsekabeak, deserosotasunak, ziurgabetasunak, beldurrak...
- Lantaldeetako pertsonen lidergo eraldatzaile feministari buruzko prestakuntza eskaini diezaikegu, entzute aktiboa, desadostasun-uneen kudeaketa eta botere-harremanak entrenatzeko.

AHALDUNTZEA ETA AITORTZEA

Eraldaketa sozialera bideratutako lantaldeez eta prozesuez hitz egitean, hausnartzeko eta banakako zein taldeko ahalduntzerako lan-espazioak (barrian eta kanpoan) ahalbidetzeaz ere ari gara. Espazio horietan, parte-hartzaileek egoera jakin batzuen gaineko **kontzientzia har** dezakete, **ikaskuntzak** eskura ditzakete eta aldaketak sustatzen dituzten soluzio praktikoak identifikatzen lagun dezakete.

Espazioa ematea eta laguntzea da ahalduntzea, oreka bat bilatzeko helburuz. Pertsonen egiteko espazioa dutela sentitu behar dute, gainbegiratu edo zaindu egiten dituztela sentitu gabe; era berean, euren kabuz eta euren autonomia garatuz ikasteko espazio bat dutela sentitu behar dute. Aldi berean, babestuta sentitu behar dira, paternalismorik gabe, elkarri lagunduz, sare ikusezin baten antzera.

Zentzu horretan, ahalduntzeak **eskuzabaltasuna** eskatzen du, jakintzak partekatzeko; **irekitasuna** eskatzen du, jakintza horiek besarkatzeko; eta, **erantzukizuna**, parte hartzeko eta agintea hartzeko.

Garrantzitsua da botere-funtzioak aintzat hartzea. Pertsona batzuek beste batzuek baino zilegitasun handiagoa izan dezakete partekatzen ditugun laneko espazioetan, hierarkiagatik, antzinatasunagatik, konfiantzagatik edo beste edozein arrazoirengatik. Giltzarria da pertsona guztien hitzei **autoritatea** ematea, bakoitzak bere begiradatik edo bere roletik badituelako partekatzeko ideiak eta ezagutzak. Iritziak eta inpresioak modu seguruan eta horizontalean partekatzeko espazioak erraztu behar dira.

Garrantzitsua da pertsona guztien ekarpenak ikusarazten saiatzea, eta, bereziki, emakumeenak. Izan ere, modu horretan, emakumeak **aitortzen** laguntzen dugu.

Alde horretatik, aipamen berezia merezi du garatzen ditugun proiektuen oinarrian dauden lan ezkutuago horiek bistaratzeak (espazioa eta pertsonak zaintzea, telefonoa hartzea...), eta lan horiek egiten dituzten pertsonen balioa ematea (bai lantaldearen barruan zein kanpora begira), horrek indartu eta ahaldundu egiten dituelako.

Garatzen ditugun zereginak hierarkizatuta daudela eta, oro har, batzuei beste batzuei baino balio handiagoa ematen zaiela ohartzen laguntzen digu ikuspegi feministak. Hain zuzen ere, ugalketarekin lotuta dauden eta pertsonen ongizatea ahalbidetzen duten zereginez hitz egiten da gutxien. Hortaz, horiei balioa ematea ekintza politiko bat da.

Aitortzea giltzarria da pertsonak motibatzeke eta, horregatik, garrantzitsua da une batean edo bestean denek “distira egin” ahal izan dezaten sustatzea.

Gainera, lorpenak ikustarazteko orduan, pertsonen lorpenak maila indibidualean aitortzeaz gain, garrantzitsua da lorpenak modu kolektiboan bistaratzea, gehienetan elkarlanaren fruitua izaten baitira.



GALDERA GAKOAK

- Erakundeak badu lantaldeko kideei laguntzea eta horiek ahalduntzea errazten duen egitura edo formularik?
- Diseinatzen ditugun prozesuek ezagutza partekatzea sustatzen dute, eta pertsonak indartzen eta ahalduntzen dituzte?
- Gure erakundearen barruan boterea emateko eta birbanatzeko modu gisa ikusten dugu ezagutza partekatzea?
- Mugetan laguntza ematen dugu eta gure kideak profesionalki haz daitezzen laguntzen dugu?
- Lanik ikusezinenak ikusarazten ditugu eta balioa ematen diegu?
- Iritzi guztiak baldintza berdinetan baloratzen ditugu?
- Berdin entzuten diegu gazteei edo denbora gutxi daramatenei?
- Askotariko taldeak ditugu?
- Lantaldean haserrea nabari da, zeregin mota batzuk beti pertsona berdinei egokitzen zaizkielako?
- Taldelanaren, entzute aktiboaren eta laguntzaren gisako alderdi garrantzitsuak kontuan hartzen dira?
- Gure laneko dinamikek eta proiektuen epeek aukera ematen dute ahalduntzea sustatzeko espazioak edo dinamikak sortzeko?



ADI

Lan-intentsitate altuko testuinguruetan erraz ahaztu dezakegu laguntza hori. Dena den, ahalduntzen garenean, segurtasun eta lasaitasun handiagoa lortzen dugu garatzen ditugun ikerketen eta aholkularitza-prozesuen aurrean.

Gaur egun, kontziliazioak zigortu egin ohi ditu kontziliatzen duten pertsonak; gehienetan, emakumeak. Izan ere, erabakiguneetan parte hartzeari utz diezaioke, eta erakunde barruko sustapena mugatu daiteke.

Ahalduntzerik esanguratsuena kolektiboki eraikitzen dena izaten da, eta garrantzitsua da ahalduntze kolektiboari mesede egiten dioten pertsonen lana aitortzea.



ADIBIDE PRAKTIKOAK

- Guk egiten ditugun praktikekin oso lotuta dauden ikaskuntza-espazioak eta ezagutza transferitzeko espazioak sor ditzakegu.
- Egunerokoan edo bileretan, pertsonen lana eskertzeko eta aitortzeko keinu esplizitu txikiak izan ditzakegu. Hala, baloratu egin ditzakegu zerbait garrantzitsua egin dutenean, erronka bat gainditu dutenean...
- Entzuteko eta ulertzeko interesa erakuts dezakegu, galdetu eta hausnarketa bultzatu, bileretan askotariko ikuspegiak lekua eman, pertsona guztien ideiak jaso eta laburpen kolektiboetan sartzen saiatu...
- Inposatu beharrean, iradoki egin dezakegu.
- Kontratatzeko gaituenari, ikerketa- eta aholkularitza-lan batzuen atzean dagoen lan ezkutua azal diezaiokegu, eta jardura horrek duen berebiziko balioa.
- Lana antolatze orduan, kontuan har dezakegu euskarri-lanak modu transbertsalean edo txandaka egitea, eta beti pertsona berdinek ez egitea.



Zaintzaren etika gauzatzeko, pertsonak jarri behar dira erakundearen eta ikerketa- eta aholkularitza-prozesuen erdigunean. Lantaldeetako (barrukoak edo kanpokoak) pertsonen zaintza eta errespetuan oinarritutako jarrera hartzea, kezka partekatzea, beste pertsonen arduratzea eta pozak partekatuz elkar bultzatzea da ideia, orokorrean.

Batetik, gure bizitzako momentuek eta aldarteek eragina dute gudan, hortaz, garrantzitsua da horiek kontuan hartzea. Gure aldarteak eta/edo une honetan bizitzen ari garenak eragina izan dezakete gure jarreran eta erlazionatzeko moduan. Gure beharrak eta eskura ditugun denbora eta energia emozionala desberdinak dira une bakoitzean. Gai horri modu enpatikoan eta ulerkerarekin heltzea giltzarria da.

Pertsonen euren **emozionalitatea** adieraz dezaketen eta entzuten dietela sentitzen duten espazioak eta inguruneak sustatu behar ditugu. Lantaldeko pertsonen edo prozesuetako partaideek elkarri entzutea onuragarria da lan-dinamiketarako eta harremanetarako. Izan ere, gainerako pertsonak orientatzen ditu, norbaitek nondik hitz egiten edo jokatzeko duen jakiteko, laguntza noiz behar duen jakiteko, ekintzak noiz bultzatu ditzakeen eta mugimendu traktore bat noiz egin dezakeen jakiteko...

Pertsona bakoitzaren beldurak eta mugak ezagutzeko, norbere burua zaurgarri erakusteko gaitasuna behar da, baina oso lagungarria izan daiteke banakako zein taldeko ahaldundar-erantzukizunak aktibatzea. Horretarako, era berean, oso garrantzitsua da pertsonen euren bertuteak eta motibazioak adierazi ahal izatea. Lasaiago hazten eta parte hartzen laguntzen du.

Bestetik, **gatazka** edo haserreak sor daitezkeela onartu behar dugu, eta horiek sortzean garrantzitsua da konpontzeko denbora eskaintzea, komunikazio ez bortitzaren giltzarriak aplikatuz: ebaluatu gabe behatzea, nola sentitzen garen adieraztea, gure sentimenduen erantzukizuna gure gain hartzea, eskari kontzienteak...

Askotan ekoizpenaren balioen eta zaintzaren balioen arteko tentsio bizi garelako ohartu behar dugu. Horrek tentsioa eta frustrazioa eragiten ditu gure lantaldeetan. Ikerketaren eta aholkularitzaren eremuan, ohikoa da proiektuak garatzeko epeak eta denborak zurrinak izatea edo espero gabeko aldaketek baldintzatzea. Ondorioz, batzuetan, lan-bolumenak dedikazio intentsiboa eskatzen du, eta horrek zailtasunak sortzen ditu lana, familia eta bizitza pertsonala **uztartzeko**.

Gure aukerak ez gaingaitzeko **muga** ezartzeak, espazio osasungarriak eta lan-esperientzia hobekuntza izaten laguntzen du. Bereziki garrantzitsua da emakumei laguntzeko neurriak hartzea, autoexijentziaren, erruaren eta dena gure gain hartu ahal dugun ideien espirala hausteko.

Lantaldeak zaintzeko neurrien artean, era berean, kontuan hartu behar dira gure bezeroei edo finantzatzaileei ezar diezazkiekegun muga.

Halaber, lantalde gisa, garrantzitsua da **zaintza indibidualaren eta zaintza kolektiboaren** arteko oreka lortzea. Lantaldeko beste pertsona batzuk gehiegi eta behin eta berriz kargatu gabe, laguntza behar duen hori babesteko aukera ematen duen oreka.



GALDERA GAKOAK

- Zer neurritan hartzen dugu kontuan pertsonen zaintza gure erakundean eta lantaldean?
- Balioek eta balorazio onena duten praktikek kontuan hartzen dute zaintza?
- Kontuan hartzen dugu gurekin lan egiten duten pertsonen bizitzako momentua edo emozionalitatea?
- Erraza da emozioak eta haserreak adieraztea?
- Badago emozioak eta haserreak partekatzeko espaziorik?
- Badago erlazionatzeko eta kohesiorako espazio informalik?
- Nola kudeatzen ditugu gatazkak?
- Bilerak laneko ordutegiaren barruan egiten dira?
- Kontuan hartzen dira lantaldeko kide guztien bizitza pertsonalarekiko kontziliazio-beharrak eta neurri zuzentzaileak hartzen dira, modu aktiboan?



ADI

Arreta jarri behar diegu idatzi gabe dauden, baina legitimotzat hartzen diren araei, gure helburutik urrun gaitzakatelako.

Gainerako pertsonen emozioak entzutearen eta errespetatzearen eta pertsona bakoitzak emozio horiek bere gain hartzeko duen arduraren arteko oreka egokia bilatzea da giltzarria.

Arreta jarri behar dugu pertsonen zaintza indibiduala gure lantaldeetako emakumeen gain bakarrik eror ez dadin.

Garrantzitsua da kontziliatzeko eskubidea (aitatasun edo amatasunagatik, adineko pertsonak zaintzeko edo beste arrazoi batzuegatik) baliatzen duten pertsonen erakundeak lantaldeetan duten posizioa ez okertzea.



ADIBIDE PRAKTIKOAK

- Bileren hasieran, minutu batzuk erabil ditzakegu nola gauden esateko (gurpil emozionala). Gainerakoek gure emozionalitatea ezagutzea eta nondik hitz egiten dugun jakitea ahalbidetzen du horrek.
- Eskertze-ariketa susta dezakegu, lantaldeen kohesioari laguntzeko.
- Laneko bileraren bat bertan behera utz dezakegu, parte-hartzailearen batentzako une egokia ez dela ikusten badugu.
- Zaintzaren etikari buruzko batzorde bat sor dezakegu, gure lantaldeetan edo erakundean alderdi horiek zaintzeaz arduratuko dena. Eskala txikian, era berean, erabilgarria izan daiteke pertsona batzuei rol hori esleitzea, denboran iraungo dutela aurreikusten den laguntza kolektiboko prozesuetan.
- Gure lantaldeetako pertsonen egoera emozionalaz galde dezakegu aldian behin, denak gustura sentitzen diren jakiteko. Gomendagarria izango litzateke kontsultak kualitatiboak izatea (hobe banakako edo taldekako elkarrizketen bidez, inkesten bidez baino).
- Diagnostiko labur bat egin dezakegu, espazio informalik dagoen ala ez begiratu, eta espazio horiek inklusiboak, seguruak eta arduratsuak diren ikusiz.
- Sartzen diren pertsona berrien harrera zain dezakegu, konfiantza hartzen eta harremanak egiten joan daitezen (kafe-uneak, bulegotik irteteko uneak...).
- Gure lantaldeetako pertsonen komunikazio asertiboari eta komunikazio ez bortitzari buruzko prestakuntza ematea susta dezakegu, eta dekalogo bat ezar dezakegu, jarraibideekin.
- Gatazka batek dimentsio handia hartzen badu, kanpoko bideratzaileak erabil ditzakegu, modu seguruan landu ahal izateko.
- Kohesio-une informalak susta ditzakegu lan-eremutik kanpo.
- Bileren (barrukoak edo kanpokoak) egunak eta ordutegiak aldatzen joan gaitzeko, eta online konektatzeko aukera eman dezakegu, pertsona guztiek parte hartzea errazteko. Hasierako eta amaierako ordua ezartzea komeni da, denek antolatu ahal izateko.
- Gure proiektuekin lotutako jardueretan haurrak, nerabeak eta mendeko beste pertsona batzuk zaintzeko espazioak txertatzea balora dezakegu, partaideen kontziliazioa errazteko.
- Aldian behin, lantaldeko pertsonen kontziliazio-beharrak jaso ditzakegu.
- Eskarien baldintza batzuk baztertu edo berriro negoziatu ditzakegu, gure lantaldeetako pertsonen ongizatea babesteko. Arrazoiak komunikatzea komeni da, zaintzarekiko sentsibilizazio handiagoa sustatzeko.
- Pertsonaren bat falta denean prozesuek aurrera jarraitzeko moduan antola ditzakegu lana eta proiektuak, inor ere ezinbestekoa senti ez dadin (taldeko lana, bikoteak...). Formula hori erabili arren, erakundeak pertsona bat kontratatzeak aukera balora dezake, falta den pertsona ordezkatzeko.

MODUAK ETA ESPAZIOAK ZAINTEA

Ikuspegi feministaren bidez, sakoneko edukiaz gain, moduak ere zaindu behar ditugu.

Batetik, garrantzitsua da gure ikerketa- eta aholkularitza-lanean erabiltzen dugun hizkuntzak definitu egiten gaituela eta errealitatea eraikitzen duela ohartzea.

Gure dokumentu guztietan, barruko zein kanpokoetan, hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista bermatu behar dugu. Espazio ekitatiboagoak eta errespetutsuagoak eraikitzeko, funtsezkoa da **hizkuntza inklusiboa** erabiltzea, genero-estereotipoak iraunarazten ez dituen eta emakumeak ikusezin bilakatzen ez dituen.

Halaber, gure **komunikazio-estiloari** arreta jartzea komeni da. Ikuspegi feminista batetik, komunikazio errespetutsu, libre eta gardenaren eta intimitatea babesten duenaren alde egitea esan nahi du horrek. Horizontaltasunetik, bakoitzaren esentzia errespetatuz, entzute irekitik eta zintzotasunetik, denok haztea erraz dezakegu.

Bestetik, **espazioen diseinua** (aurrez aurrekoak, birtualak, sinbolikoak...) ere funtsezkoa da. Espazioak ez dira neutroak: pertsona batzuentzat beste batzuentzat baino **irisgarriagoak** izan daitezke, **segurtasun** handiagoa edo txikiagoa eman diezagukete, komunikazioa eta harremanak neurri handiagoan edo txikiagoan erraz ditzakete, beste batzuk zaintzearen balioa lehenetsi dezakete edo ez...

Hori dela eta, garrantzitsua da alderdi hori zaintzea eta gure taldeei edo laguntzen diegun pertsonen lan egitea gustatuko litzaiekeen espazioak sustatzea. Erlaxatzeko, erraz komunikatzeko, eraikitzeko eta partekatze aukera ematen duten eta segurtasun-sentsazioa (fisikoki eta sinbolikoki) ematen duten espazioak. Puntu horrekin lotuta, bereziki garrantzitsua da genero-ikuspegia. Izan ere, emakumeen eta gizonen beharrak eta pertzepzioak oso desberdinak izan daitezke arlo horretan.

Ez hori bakarrik. Emakumeen errealitatearen ikuspegi integral batetik, kontuan hartu behar ditugu horien **aniztasuna** eta haien nortasunean beste elementu batzuk (esaterako, klasea, etnia, jatorria, sexu-orientazioa eta genero-identitatea, adina edo aniztasun funtzionala) gurutzatzen direnean jasan ditzaketen askotariko diskriminazioak.



GALDERA GAKOAK

- Arreta jartzen diogu erabiltzen dugun hizkuntzari?
- Eta erabiltzen dugun komunikazio-estiloari?
- Errealitateak ezkutatzea saihesten dugu?
- Zer neurritan zaintzen ditugu gure lanerako espazioak?
- Espazio seguruak eta erosoak dira, eta partekatzea gonbidatzen dute?



ADI

Komunikazio errespetutsua erabiltzeak, gure lantaldeen dinamikari mesede egiteaz gain, bezeroekiko harremanei, erakunde aliatuei... ere egiten die mesede.

Espazioez hitz egitean, espazio fisikoez, birtualez eta sinbolikoez ari gara.

Ohikoa da eguneroko erritmoaren eta presen ondorioz alderdi horiek ez zaintzea.



ADIBIDE PRAKTIKOAK

- Lantaldeei gustatuko litzaiekeen lan-espazioa diseinatzeko aukera eman diezaiekegu, eta denon artean iruditeria hori lortzeko praktikak identifikatu.
- Barne-komunikazioa berrikusi dezakegu, irudi inklusiboak eta askotarikoak direla eta sexismorik eta diskriminaziorik ez dutela helarazten ziurtatzeko.
- Estilo-liburu bat prestatu dezakegu, ikuspegi feministarekin, barne-komunikazioa lerrokatuta dagoela ziurtatzeko jarraibideak ezartzeko.
- Gidak eta eskuliburuak prestatu ditzakegu eta gure lantaldeetako pertsonen artean banatu ditzakegu, lan egiten duten proiektuetan sortutako dokumentuetan hizkuntza eta irudiak modu ez-sexistan erabiltzen dituztela ziurtatzeko.
- Talde txikietako hausnarketa barne hartzen duten dinamiken alde egin dezakegu, eztabaidarako eta erabakiak hartzeko.

Gure praktiken gainean hausnartzea eta horiek ebaluatzea erantzukizun-ariketa bat da, ikuspegi feministak barne hartzen duena, eta lotuta dago koherentziarekin eta etengabeko hobekuntza bilatzearekin.

Prozesuen hasieran, ikerketa- eta aholkularitza-prozesuak ez direla neutroak onartu behar da, horietan parte hartzen dugun pertsonak ere ez garelako neutroak. Batetik, oso garrantzitsua da ulertzea lantaldeetako kideok gurutzatzen gaituzten identitateak ditugula (adina, sexua, ibilbide profesionala, kultura edo maila sozioekonomikoa, beste batzuen artean) eta identitate horiek daudela gure praktikak baldintzatuko dituzten **alborapen** nagusien atzean.

Prozesuetan zehar, alborapen horiek gutxitzeko, esku artean dugun informazioa **triangulatu** behar da. Horretarako, beste ikuspegi eta angelu batzuk izan ditzaketen pertsonak gehitu behar dira analisisian.

Era berean, **norbere burua berrikustea** dakar. Gure inguruko ingurune aldakorrera egokitzeko, funtsezkoa da egiten dugun horren gaineko prestakuntza izatea, berritasun teorikoen eta eztabaiden berri izatea, errealitateaz hausnartzea...

Bestetik, ebaluazioan ikuspegi feminista erabiltzeak **irekitasun metodologikoa** eskatzen du, hasierako planteamendua egokitzeko, baldin eta egokitzen horiek helburuak lortzen lagunduko dutela uste bada. Hala, informazioa jasotzeko prozesuek aurrera egin ahala, ikuspegi kualifikatuagoa izango dugu, ekintza jakin batzuk hedatzea, metodologia jakin batzuk erabiltzea eta abar komenigarria den ala ez baloratu ahal izateko.

Prozesuen amaieran, kalitatea kontrolatzeko aukeratzen dugun eredua lotuta dago guk egindako ikerketak eta aholkularitzak duen **inpaktua ebaluatzearekin**. Zintzotasun- eta gardentasun-ariketa bat da. Hala, ondorioak aztertzean eta gure prozesuez hausnartzean datza, agerian geratzen denean ez direla erabilgarriak jarritako helburuak lortzeko.

Gainera, atzera begirako ebaluazio batean, ezin ditugu ahaztu **ukigarriak ez diren beste elementu batzuk**; izan ere, lidergo eraldatzailearekin bat etorritik, elementu horiek ere zaindu behar dira: elkarriketarako eta konfiantzazko espazioak, arduren banaketa, komunikazio horizontala...



GALDERAK GAKOAK

- Zer neurritan edo zenbatetik behin birpentsatzen ditugu gure praktikak?
- Zer ebaluazio mota egiten ditugu? Non jartzen dugu begirada?
- Prozesua eta produktua edo emaitza aztertzen ditugu?
- Zer eragile dira ebaluazioen zati edo zer eragilek hartzen dute parte?
- Bat al datoz publikoki sustatzen ditugun balioak eta kultura, gure barneko praktikekin?
- Nolakoak dira gure lantaldeak?
- Zer neurritan ohartzen gara gure alborapenez, eta zer egiten dugu horiek murrizteko?
- Kontuan hartzen dugu interseksionalitatearen eragina?
- Ahots guztiak entzuteko formulak bilatzen ditugu?
- Balio eta kultura horiek gure bezeroei eta partaideei ere helarazten saiatzen gara?
- Gure praktikak berregiteko edo berrasmatzeko prest gaude?
- Ikasteko eta hobetzeko aukera gisa ikusten dugu ebaluazioa? Geure burua etengabe berrikusteko eta zalantzan jartzeko aukera gisa?



ADI

Lantaldeak osatzean diziplina ugariko taldeen alde egiteak eta begirada interseksionala hartzeak aukera emango du prozesuetan hainbat ikuspegi txertatzeko, eta horrek arrakastarako berme handiagoak ekarriko ditu.

Gure diskurtsoen eta praktiken arteko inkoherentziak identifikatzen lagun diezaguke ebaluazioak, eta gero inkoherentzia horiek landu ditzakegu, hobetzeko.



ADIBIDE PRAKTIKOAK

- Kanpoko pertsonen eta adituen kontsulta diezaiekegu, kontrastea aberasteko.
- Lantaldeetako pertsonen artean kudeatutako prestakuntza-pilulak antola ditzakegu, ezagutza transferitzeko.
- Gure lantaldeetako pertsonen galderak eta erantzunak partekatzea susta dezakegu, horrek prestakuntza kolektiboari lagun diezaiokelako.
- Lantaldeak ukigarriak ez diren elementuekiko duen asebetetzea neur dezakegu: taldeko komunikazioa, lidergoa, autopertzepzioa...

4. ERREFERENTZIA BIBLIOGRAFIKOAK

Castro Sánchez, A. M. (2021). Implicaciones teóricas, políticas y metodológicas de la investigación activista feminista. *Empiria: Revista de metodología de ciencias sociales*, 50, 67-89.

Cubillos Almendra, J. A. (2015). La importancia de la interseccionalidad para la investigación feminista. *Oxímora: revista internacional de ética y política*, 7, 119-137.

DEL VALLE, Teresa. Perspectivas feministas desde la antropología social. Bartzelona: Ariel, 2000, 272. or.

DE MIGUEL Ana eta AMORÓS, Celia (koord.). *Teoría feminista: De la ilustración a la globalización*. Madril: Minerva, 2020, 3 liburuki.

Gandarias Goikoetxea, I., & García Fernández, N. (2015). Producciones narrativas: Una propuesta metodológica para la investigación feminista. *Otras formas de (re)conocer: reflexiones, herramientas y aplicaciones desde la investigación feminista*, 2015, ISBN 978-84-16257-02-7; 97-110 or.

García Dauder, D., & Ruiz Trejo, M. G. (2021). Un viaje por las emociones en procesos de investigación feminista. *Empiria: Revista de metodología de ciencias sociales*, 50, 21-41.

García Mingo, E., & Díaz-Fernández, S. (2022). Una propuesta de investigación feminista para el estudio de la misoginia: Notas reflexivas de los procesos de investigación. *Empiria: Revista de metodología de ciencias sociales*, 56, 83-106.

Investigación feminista: Epistemología, metodología y representaciones sociales (with Pedrero, M.-A., Castañeda Salgado, M. P.-A., Delgado Ballesteros, G.-A., Ríos Everardo, M.-A., Gargallo, F.-A., Maffía, D. H.-A., Corres Ayala, P.-A., Fernández Rius, L.-A., Bartra, E.-A., Harding, S. G.-A., Blazquez Graf, N.-A., Ríos Everardo, M.-C. o E., Flores Palacios, F.-C. o E., Blazquez Graf, N.-C. o E., Tena, O.-A., Restrepo, A.-A., Arruda, Á.-A., Flores Palacios, F.-A., Mora-Ríos, J.-A., & Ursini, S.-A.). (2017). Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades.

Jiménez Cortés, R. (2021). Diseño y desafíos metodológicos de la investigación feminista en ciencias sociales. *Empiria: Revista de metodología de ciencias sociales*, 50, 177-200.

LAFEDE.CAT - ORGANITZACIONS PER A LA JUSTÍCIA GLOBAL, EN COLABORACIÓ CON L'ESBERLA Y OBSERVATORI IQ. *Perspectiva feminista y ética del cuidado: Guía de autodiagnos para organizaciones*. Bartzelona: lafedec.cat, 2018, 52. or.

Luxán, M., & Aspiazu, J. (sinadurarik gabe). III. MODULUA: BERDINTASUNA EZARTZEKO METODOLOGIA 4. gaia: *Ikerketa Metodologia Feministak*. Euskal Herriko Unibertsitatea.

Martínez Martínez, L. M., Biglia, B., Luxán Serrano, M., Fernández Bessa, C., Aspiazu Carballo, J., & Bonet i Martí, J. (2014). Experiencias de investigación feminista: Propuestas y reflexiones metodológicas. *Athenea Digital: revista de pensamiento e investigación social*, 14(4 (Experiencias de investigación feminista: propuestas y reflexiones metodológicas)), 3-16.

Mendia, Irantzu; Luxán, Marta; Legarreta, Matxalen; Guzmán, Gloria; Zirion, Iker; eta Aspiazu, Jokin (Ed.). (2015). *Otras formas de (re)conocer. Reflexiones, herramientas y aplicaciones desde la investigación feminista*. Bilbo: Hegoa/SIMReF Balasch, Marcel, eta Montenegro, Marisela (2003).

DEUSTUKO UNIBERTSITATEA. *Irakaskuntzan eta ikerketan genero-ikuspegia txertatzeko gida*. Bilbo: Deustuko Unibertsitatea, 2021, 114. or.

Zirion Landaluze, I. (2014). Algunas reflexiones sobre investigación feminista y conocimiento desde una posición paradigmática de dominación. *Athenea Digital: revista de pensamiento e investigación social*, 14(4 (Experiencias de investigación feminista: propuestas y reflexiones metodológicas)), 329-337.

Zuluaga Muñoz, D. A., & Insuasty Rodríguez, A. (2011). Metodología feminista en la investigación: El reto epistemológico del cuerpo. *Revista venezolana de estudios de la mujer*, 16(37), 43-54.