

LIDERGO ERALDATZAILEA EDEn

KONTZEPTU-ESPARRUA

Erakunde aurreratuenak deszentralizatuak, kolaboratiboak eta egokitzaileak dira. Horrek egoera konplexuak modu iraunkorrean kudeatzeko gaitasuna ematen die. Elkarlaneko gobernantza ahots guztiak entzutean oinarritzen da, eta honako hauek berrikusten ditu: antolaketa zein puntutaraino den organikoa, zer eginkizun duten pertsonak enpresaren barruan, nolakoak diren antolatze eta erabakiak hartze moduak, etab. Eta paradigma berriak txertatu nahi dugu, bai eta praktika feminista eta interseksionalitatea garatu ere.

Organizazio soziala garen aldetik, gure helburu nagusia gizarteratzea eta gizarte bidezkoago eta solidarioago baten garapena sustatzea da. Hori garatzeko, balioak eta mundua ulertzeko modua (berdintasuna, elkartasuna, justizia soziala...) partekatzen dituzten pertsonak osatutako taldeak ditugu. Gizarte-eraldaketa bilatzen duten balioak, unean uneko beharretara eta interesetara egokituta egon behar dutenak. Euskadin, 10 erakundetatik 7k gizon eta emakumeen arteko berdintasunarekin lotutako ekintzak garatzen ditu, eta % 31,1ek Berdintasun Plan bat du idatzita eta formalizatuta. Hamar erakundetik lauk, gutxi gorabehera, jazarpen-protokolo bat dute formalizatuta edo gai horrekin lotutako ekintzak egiten dituzte.

Gure erakundeak bi hamarkadako konpromisoa dauka berdintasunarekin, eta, horri esker, barne-garapena eta aintzatespena lortu dira sektorean, administrazio publikoan. Sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena prebenitzeko eta artatzeko protokoloetan edo Kontziliazio Erantzukiderako Esparru Dokumentuan (2012) ere aurrerapen hori egin da, eta horrek kultura-eraldaketan urrats aitzindariak egitera bultzatzen gaitu, lidergo eraldatzailea, gobernantza feminista eta pertsonaren zaintza oinarri hartuta.

Gure organizazio-kulturan pertsonak dira erdigunea, lan egiteko modu autonomoak, malguak, lankidetzakoak, erantzunkideak eta demokratikoak eta ongizatea sustatzen dituztenak. Organizazio-kultura erakundeak osatzen duten pertsonen bizikidetzaren eta kanpoko munduarekin dituzten harreman-moduen erreferentzia-esparrua da. Kulturak barne-dimentsioa du – kidetasun-sentimendua, botere-eremuak, harreman-ereduak, pertsonen zaintza, lidergo-ereduak, produkzio-moduak, parte-hartzea, eta abar –, eta kanpo-dimentsioa, ingurunearekin – identitate publikoaren adierazpen gisa, beste gizarte-eragile batzuekiko harreman-modu gisa, beste erakunde batzuekiko inspirazio-iturri gisa, eta abar –.



Badakigu oraindik ere ekitatea lortzeko bidea dagoela gizartean, sektorean eta gure erakundeetan. Gizarte-erakundeetan ezaugarri nagusia feminizazioa da, baina emakumeen presentziak behera egiten du botere- eta erabaki-guneetan.

Erakundeetan, emakumeak % 73 dira, baina erantzukizuna duten gizonen tasa emakumeena baino handiagoa da (gizonen % 13 eta emakumeen % 11 erantzukizuneko postuetan daude). Gobernu-entitateak dagokienez, gobernu-entitateak osatzen dituzten pertsonen % 55,2 emakumeak dira (% 51, emakumeen erakundeak azterketatik baztertzen direnean, erakunde horiek soilik osatzen baitituzte entitateak). Ehuneko txikia, kontuan hartzen badugu boluntarioen, bazkideen eta ordaindutako enpresen osaketa feminizatua.

Gure erakundeetan urratsak eman ditugu: % 58 emakumeak Fundazioaren patronatuan dira, % 47 koordinazio-taldeetan eta % 70 erdi-mailako kargudunen taldeetan. Erabakiguneetan presentzia handitzeak kristalezko sabaia gainditzeko urratsak ematera, gure lidergo-eredua berrikustera eta hobetzera eta sektorean eta gizartean eraldaketa hori partekatzea bultzatzen gaitu.

Baina gizarte-erakundeetan ere gabezia bat dago: gizonen eta emakumeen arteko bidezko gobernantza-ereduak, eta aniztasun funtzionala edo beste egoera batzuk dituzten pertsonen ordezkaritza botere-gobernuean.

KERALA

Berdintasun-planak txertatzeko edo erakundeetan desberdintasunak bistaratzeko lana egin arren, beharrezkotzat jotzen dugu gizartea eta ekonomia eraldatzen dituzten organizazio-kultura berriak bultzatzea, egitura-aldaketak erakundearen barruan modu iraunkorrean sortuz, besteak beste, kanporantz (praktiken, zerbitzuen eta programen, jardueren eta abarren bidez), ekitatea, gizarte-koheretza, gizarte-berrikuntza edo ingurumenaren babesa sustatu ahal izateko.

Hori guztia bat dator bizitzaren jasagarritasunaren paradigmekin, ekonomia feministarekin edo eko-feminismoarekin; izan ere, azken urteotan, gai hauetan asko sakondu da: bizi garen planetarekiko erantzukizuna, bizitza erdigunean paradigma gisa, pertsonen interdependetzia gizateriaren berezko elementu gisa, eta zainketen krisia, gizarte-esparru guztietatik, baita gizarte-erakundeetatik ere, aurre egin behar zaiona.

Lidergoa kulturaren elementu bultzatzailea da, eta berdintasunaren aldeko apustua hedatzea ahalbidetzen du. Gure lidergo-eredua berrikustea eragin zuzena du pertsonengan eta haien harremanetan, eta pertsonen talentuari esker ingurune aldakorretara egokitzeko gai da. Erakundearen barne-eraldaketak egiturak eta pertsonak aldatzen ditu, baina, era berean, aldaketak sortzen ditu elkarrekin erlazioztatzen gaituztenekin, eta, beraz, gizarte-mailako

(erakundeak, administrazioa eta herritarrek) konexioak sortzea eta ezagutza transferitzea du helburu.

Keralan lidergo feministako ereduak praktikan jartzeko, botere-egiturak berrikusteko, gobernantza-modu berriak aztertzeke, aniztasunarekiko zaintza eta errespetua bultzatzeko eta tradizioz emakumeei esleitutako atributuak eta eskumenak txertatzeko konpromisoa dugu.

NOR GARA?

EDE Fundazioko emakume-talde bat gara, erantzukizun-postuak dituen eta lidergo eraldatzailea bultzatzeko apustu sendoa duena. Guztion onarekin lerrotatuta gaude, eta gobernantza partekatuen alde lan egiten dugu, gizarte bidezkoago, inklusiboago, jasangarriago eta feministago baten eraikuntzan lan egiten duten eta pertsonak zaintzen eta planeta zaintzen duten emakumeen gidaritzapean.

ZER NAHI DUGU?

Gizarte-aldaketari eta gizarte- eta genero-justiziaren iragazkortasunari laguntzea organizazio mailan, bai eta maila pertsonalean eta kolektiboan ere, sortzen ari diren lidergo-ezaugarriak ikusaraziz, harreman-ereduak indartuz eta genero-ikuspegitik botere-dinamikei arreta kritikoa eskainiz, pertsonen eta erakundearen garapen integrala bultzatzeko.

Lidergo-eredu bat bultzatzea, pertsonari, zaintzari eta entzuteari begirada bat eskaintzen diona. Gobernantzak, kudeaketak, esku-hartzeak... pertsonak erdigunean jartzen dituen, aniztasunaren zaintza eta errespetua bultzatzen dituen, eta tradizioz emakumeei esleitutako atributuak eta eskumenak txertatzen dituen.

Erakundeko emakume langileak babestea, ahalduntzea eta laguntzea, erantzukizuneko postuetan emakumeen presentzia handiagoa eta hobe sustatzeko.

Lidergoan, zuzendaritza-postuetarako sarbidean eta erabakiak hartzeko prozesuetan zentratzen gara. Berdintasunean nabarmen egin dugu aurrera. % 47 emakumeak dira koordinazio-taldean, eta % 75 erdi-mailako karguetan. Sektorean emakumeen % 54 dago zuzendaritza-postuetan.

Liderrak diren emakumeak sustatu eta lagundu nahi ditugu. Sektorean eta gizartean erreferente izan. Eta dimentsio kuantitatiboaz gain, balio bereizgarri bat eman nahi dugu, balioa pertsonarengan jartzen duena eta gure lidergo-eredua berrikusten duena zaintza eta entzutea kontuan hartuz, eta ekitatea eta berdintasuna ahaztu gabe.