

Sortu, zaindu, bizi: praktika feministak ekonomia solidarioko erakundeetan

Maisa Bascuas, Josefina Roco Sanfilippo, Silvia Piris,
Melissa Cabrera, Naroa Ortega eta Zalóa Pérez

EKONOMIA SOLIDARIOA ekonomiaren alderdi guztiak (ekoizpena, finantziarioa, merkataritza eta kontsumoa) pertsonen eta komunitatearen garapenerako bitartekari gisa –eta ez helburu bezala– aldarrikatzen duen ikuspegi eta praktika bat da. Hori horrela, modelu ekonomikoa nagusiaren alternatiba moduan aurkezten da, garapen iraunkor, bidezko eta parte-hartzaile bat sustatzen duen gizarte eraldaketarako tresna bat bezala.

REAS Euskadik –Ekonomia alternatibo eta solidarioaren sarea– ekonomia solidarioaren ahalik eta indartze eta aintzat hartze handiena lortzea bilatzen du, esparru ekonomikoa alternatiba eraldatzaileak sortuko dituzten esperientzia eta tresnak bultzatzen. Ikuspegi horretatik, EKONOMIA SOLIDARIOAREN PAPERAK ikerketarako, zabalkunderako eta gizarte sentsibilizatorako tresna gisa aurkezten dira begirada kritiko eta alternatibo batetik.

Ekonomia Solidarioaren Paperak

1. Ekonomia soziala, enpresa soziala eta ekonomia solidarioa: kontzeptu ezberdinak eta eztabaida berbera
2. Ekonomia Sozial eta Solidarioaren esperientziak: estrategiak eta ikaskuntzak partekatuz
3. Autokudeaketa eta Ekonomia Solidarioa
4. Ekonomia solidarioa eta ekonomia feminista; agenda baterako elementuak
5. Gizarte Berrikuntza, Politika Publikoak eta Ekonomia Sozial eta Solidarioa
6. Sortu, zaindu, bizi: praktika feministak ekonomia solidarioko erakundeetan

Sortu, zaindu, bizi: praktika feministak ekonomia solidarioko erakundeetan

Maisa Bascuas, Josefina Roco Sanfilippo, Silvia Piris,
Melissa Cabrera, Naroa Ortega eta Zalóa Pérez

Maisa Bascuas. Politologoa da Buenos Aireseko unibertsitatean (UBA) eta Langileen Konfederazioko Latinoamerikako Feminismoei buruzko ikasketa taldeko (GEFAL) kidea. Azken hori, UBAn Gizarte Zientzien Fakultateko Latinoamerikari eta Karibeari buruzko Ikasketa Institutuaren barruan dago. Era berean, La Dignidad herri mugimenduko eta Herri Ekonomiako Langileen Konfederazioko (CTEP) kidea da.

Josefina Roco Sanfilippo. Politologoa da UBAn eta Nazioarteko eta Kulturarteko Ikasketetan Doktorea Deustuko Unibertsitatean. Irakaslea da Hegoa/EHUK antolatzen duen Garapenerako Hezkuntzako Unibertsitate Masterrean eta parte hartzen du Mundubat Fundazioak bultzatutako Euskal Herriko Ekonomia Feministako Eskoletako pedagogia taldean, Pedagogia Koordinatzaile gisa.

Silvia Piris. Soziologian lizentziatua eta Emakume eta gizonen aukera berdintasun agentea UPV/EHU. Garapena eta Nazioarteko Lankidetzeta Masterra. Feminista eta Colectiva XXK-ko (web) kidea da eta beste pertsona batzuekin batera gai honen inguruan ikertzen du: nola jarri martxan, modu iraunkor eta bizigarri batean, nahi ditugun eta izan daitezkeen bestelako mundu horiek.

Melissa Cabrera. Gizarte Lanean lizentziatua UndelaR unibertsitatean. Ekonomia Sozial eta Solidarioa Masterra UPV/EHU eta Ekonomia Solidarioaren eta Ekonomia Feministaren arteko harremana lantzen duen REAS Euskadiko ekoSolFem taldeko kidea.

Naroa Ortega. Enpresa zientzietan diplomatua. Ekonomia Sozial eta Solidarioa Masterra UPB/EHU eta ekoSolFem taldeko kidea.

Zalóa Pérez. Soziologian lizentziatua eta Gizarte Ikerkerketa Aplikatuan aditua UPV/EHU. REAS Euskadiko teknikaria, ikerketa, prestakuntza eta sentsibilizazio arloko arduraduna. Erakunde generoko erreferentea eta ekoSolFem taldeko kidea.

Laguntzailea:



EkoSolFem-REASen argitalpen hau ekonomia sozial eta solidarioaren eta emakumeen eskubide ekonomikoen arloan, Euskadin eta Andeetako eskualdean Hegoa Institutua burutzen ari den lankidetzeta programa baten parte da (PGM-2015BA/010), Eusko Jaurlaritzaren Garapenerako Lankidetzarako Euskal Agentziak finantzatuta.

Sortu, zaindu, bizi: praktika feministak ekonomia solidarioko erakundeetan

Ekonomia Solidarioaren Paperak
Papeles de Economía Solidaria
6. zenbakia
2019ko urtarrila

REAS Euskadi

Ekonomia Alternatibo eta Solidarioaren Sarea
Red de Economía Alternativa y Solidaria
Venezuela Plaza 1, 2. Ezk.-Ezk. • 48001 Bilbo
Tel.: 944 160 566
reaseuskadi@reaseuskadi.net
www.economiasolidaria.org/reaseuskadi

Koordinatzaileak: ekoSolFem -REAS Euskadiko taldea, Ekonomia Solidarioaren eta Ekonomia Feministaren arteko loturak lantzen dituenataldeko batzordea, Yolanda Jubetok, Marian Diezek, Naroa Ortegak, Melissa Cabrerak eta Zalóa Pérezek osatua.

ISBN: 978-84-16257-34-8

L.Z.: BI-46-2019

Diseinua eta maketazioa: Marra, S.L.

Itzulpena: Iñigo Gallastegi Zorrilla

Inprimaketa: Lankopi, S.A.L.



Lan honek Creative Commons lizentzia du. Baimenduta dago lan hau kopiatzea, banatzea eta publikoki komunikatzea egilea aitortzen bada eta helburu komertzialekin erabiltzen ez bada. Lan hau aldatzen edo eraldatzen bada edo lan honetatik beste bat eratortzen bada honen berdina den lizentzia batekin bakarrik banatu ahal izango da. Lizentzia osoa: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

Aurkezpena

Ekonomia Solidarioaren 6. paper honetan zenbait hausnarketa ekarri nahi ditugu, erakundeak ikuspegi ez-patriarkalen arabera eraikitzeari buruzkoak.

Horretarako, lehenengo, Maisa Bascuasek eta Josefina Roco Sanfilippok idatzitako artikulua bat dugu. Horretan egileek herri ekonomiako eta ekonomia feministako esperientzien arteko elkarrizketa proposatzen digute, ikuspegi bi horien arteko zubiak nabarmenduz, zirkuitu ekonomikoa zabalduz eta produktiboa den horren, lanaren eta produkzio eremuaren inguruko nozio nagusiak berrikusiz.

Gero, Silvia Pirisek bizitzeko moduko erakundeak eraikitze marko bat aurkezten digu. Hala, gure erakundeak modu ekitatibo eta iraunkorrago batean pentsatzen eta egituratzen saiatzean sortzen diren zenbait erronka eta erresistentzia identifikatzen ditu egileak. Hau da, zeharkatzen gaituzten dinamika heteropatriarkal eta produktibistak identifikatzen eta eraldatzen saiatzen garenean. Azkenik, Naroa Ortegak, Melissa Cabrerak eta Zalóa Pérezek irismen desberdinak dituzten zenbait tresna eta dispositibo aurkezten dizkigute. Horiek Ekonomia Sozial eta Solidarioak erabiltzen ditu beste nortasun eta egiteko modu batzuen arabera erakundeak eraikitze.

Hala, abagune hau baliatu nahi dugu REAS Euskadiko ekoSolFem taldeari eskerrak emateko. Talde horrek Ekonomia Solidarioaren eta Ekonomia Feministaren arteko loturak lantzen ditu. Izan ere, bere laguntzagatik, maitasunagatik eta ekarpenengatik ez balitz ezin izan genukeen lan hau egin. Batez ere, honako hauei eskertu nahi diegu, haiek osatu baitute argitalpen hau koordinatu duen batzordea: Yolanda Jubeto, Marian Díez, Melissa Cabrera, Naroa Ortega eta Zalóa Pérez. Era berean, beren ibilbidea, esperientzia eta jakintza gurekin partekatu duten erakunde guztiei ere eskerrak eman nahi diegu.

Argitalpen hau eta bertan jasotzen dituen tresnak gero eta erakunde gehiago beren eraldaketa prozesuetan laguntzea espero dugu. Izan ere, ekonomiak, solidarioa izan nahi badu, feminista izan beharko du.

Aurkibidea

Eazterretatik irten eta ardatza inplosionatu.Herri ekonomiak eta ekonomia feminista: izan daitekeen elkarrizketa. <i>Maisa Bascuas eta Josefina Roco Sanfilippo</i>	7
Lehenengo astindua. Sostengua ematea ekoiztea da. Balioaren beste ikuspegi batean oinarrituz produktibitatea birdimentsionatzea	8
Bigarren astindua. Zaintza lana da. Lanaren mundua bir-mapatu bere kontzepzioa politizatzeko	10
Hirugarren astindua. Subjektu protagonista bilakatzea. Emakumeek etxean eta kalean mantenua eman	11
Bazterretatik irten eta ardatza inplosionatu. Amaitzeko zenbait hausnarketa	13
Bibliografia	13
Bizitzeko moduko erakundeak lortzeko bidean. <i>Silvia Piris</i>	15
Prozesuak zertarako?	15
Bidea ibiliz, bidea egin. Erronkak, erresistentziak eta ikaspenak	17
Ez dugu tartaren zati bat nahi, errezeta aldatu baizik. Bizitzeko moduko erakundeak sortzeko bidean	21
Bizitzeko moduko erakundeak lortzeko praktika feministak. <i>Melissa Cabrera, Naroa Ortega eta Zaloe Pérez</i>	23
1. Behaketa, diagnostiko eta plangintza tresnak	24
2. Genero ikuspegia eta/edo feminismoa instituzionalizatzeko tresnak	27
3. Gure lan ereduak eraldatzeko tresna	32
1. Eranskina. Elkarrizketak	39

Bazterretatik irten eta ardatza inplosionatu. Herri ekonomiak eta ekonomia feminista: izan daitekeen elkarrizketa

Maisa Bascuas eta Josefina Roco Sanfilippo

Artikulu honek Herri ekonomiako (HE) eta Ekonomia feministako (EF) esperientzien arteko elkarrizketa proposatzen du. Horiek behartu, idealizatu eta estigmatizatu gabe, euren arteko zubiak nabarmendu nahi ditugu, elkar elikatze asmoz. Izan ere, haien artean gauza asko kontatzeko dituztelakoan gaude.

Mugak gainditzen ditugu. Euskal Herritik eta Argentinatik idazten dugu; tartean, Skype saio asko eta hainbat mate. Bilbon, emakume migratu eta feminista gisa, EFarekiko harremana euskal feminismoa bazterretan lan egitekin sortzen da, Mesoamerikatik datozen taillerretan emakumeekin partekatuz¹. Emakume horietako gehienak, bada, migratuak eta/edo etxeko eta zaintza langileak dira. Buenos Airesen, ordea, militante herritar eta feminista gisa, HEarekiko lotura hiriko periferietako espazioetan, batez ere, auzoetako emakumeekin besoz besoz lan egitekin sortzen da, baita Herri Ekonomiako Langileen Konfederazioaren (CTEP) kide izatekin ere². Hala, esperientzia horiek gure kokapenetik senti-pentsatzen

ditugu, hitz egiteko dugun tokitik, gure ikuspegiak interpelatzen eta baldintzatzen dituen toki horretatik.

Beraz, proiektu modernizatzaile osoa biltzen duen dimentsio anitzeko zibilizazio krisiaren aurrean, HE eta Eftik estrategia gisa sortzen diren biziraupeneko ekonomia esperientzietan zentratuko gara.

HEa kapital-lan gatazkatik berariaz sortutako desdoitze baten emaitza da. Ekoizpen eredu fordistek mundu mailan sortutako berregituratzeak, horrek nazio eta eskualde mailan duen korrelatuarekin batera, inpaktu zuzena izan zuen dena azpikoz gora jarriz. Latinoamerikan, esate baterako, joera globalizatzaileko neoliberalismoa nagusitzearen ondorioz, eraldaketa horiek sakondu ziren. Hala, lurraldeen arteko desberdintasunak larriagotu ziren. Alde batetik, baliabideen hiper-kontzentrazioa zuten espazioak sortu ziren, mundu globalizatuari estuki lotuta zeudenak. Beste batzuei, ordea, dena kendu zieten; horren

1 Emakumez, *trans* pertsonen eta lesbien ari garenean, zentzu zabal eta anitzean ari gara.

2 Herri Ekonomiako Langileen Konfederazioa (CTEP) modu berri bateko gremioetako erakunde bat da. 2011an jaioa, izaera federala du. Konfederazioa herrialdeko herri erakunde nagusiek osatzen dute eta herri ekonomiako langileak eta beren familiak biltzen ditu. Erakunde adarka banatzen da. Nekazaritza adarrak hiri periferietako nekazariak eta nekazari txikiak antolatzen ditu. Ereku publikoko adarrak ferietako langileak, txerpolariek, kartoï biltzaileak biltzen ditu. Ehungintza adarra ehungintza kooperatibek osatzen dute. Gizarte eta komunitate adarrak zaintza lan gehienak biltzen ditu: sukalde komunitarioetako langileak, lurraldeko osasun eta genero sustatzaileak, ingurumen sustatzaileak, hezkuntza eremu komunitarioetako langileak, etxeko langileak edo adinez txikikoekin, nagusiekin eta droga arazoak dituzten gazteekin lan egiten duten operadore komunitarioak. Gizarte azpiegitura adarrak eraikuntza eta etxebizitza kooperatibetan lan egiten duten langileak biltzen ditu, besteak beste. Gaur egun, CTEPk 300 mila kide ditu nazio mailan, langileen eta beren familiak kontuan hartuta. 2016. urtean, konfederazioa Argentinako Gizarte Larrialdi egoera salatze borrokatu zen eta "Gizarte Soldata Gehigarri" bat exijitu zuen herri ekonomiako langile guztientzat. 2017an, Auzo Xumeen, Herribilduen eta Establimenduen Errolda Nazionala egin zuen. Horretan oinarrituz, Auzo Xumeen Erregistro Nazionala ere sortu zuen, desjabetze plan baten baitan bertako biztanleak bertatik kanporatzea ekiditeko. 2017az geroztik, Elikadura Larrialdiaren eta Adikzio Larrialdien ildotik borrokatzen ari da.

ondorioz, biziraupena ez zegoen dagoeneko bermatuta³. Proiektu politiko horren metaketa estrategiak, bada, langileen zati handi bat enplegu formalaren merkatutik baztertu zuen. Hortaz, langile horientzat, maila material eta subjektibo batean, soldata ez zen dagoeneko gizarte harremanen antolakuntza eta egituratze patroia bat. Izan ere, sektore horiek abandonatuak izan ziren eta oinarrizko eskubideak ere kendu zizkieten; hala nola, lan duina, etxebizitza eta kalitatezko osasun eta hezkuntza unibertsalak izateko eskubidea. Beraz, horien ekonomiarik eta lurraldeari dagokienez, HEa erantzun politiko bat da. Biztanle horiek, bada, beren bizitzaren erreproduktzioarako oinarrizko premiak betetzeko modua asmatzen dute. Horretarako lan egiten dute; hau da, diru sarrerak sortzeko eta banatzeko, lana antolatzeke, prezio sozialak ezartzeko, jabetza eta teknologiaren erabilera kolektibizatzeke; elkertasuna eta lankidetzak leheneratzeko. Hain zuzen ere, herri boterea sortzeko asmoa dute.

Beste alde batetik, EFak kapital-bizitza gatazka bistaratzen du. Hala, kapitalak bizitzaren erreproduktzioarako duen gaitasun falta konponezina agerian geratzen da. Beraz, gaur egungo gizarte eta ekonomia sistema kapitalista, hetero-patriarkal, arrazaren arabera, neokolonialista eta antropozentriko horrek nola eta zertarako funtzionatzen duen berrikusi nahi du EFak. Horrek, bada, bizitzak eta izaki bizidun guztiak lehenesten ditu, intentsitate desberdinekin bada ere. Halaber, bizitzaren fase guztietan zaintza beharrak ditugula ulertzen du eta horiek betetzea exijitzen du. Izan ere, hori kolektiboan kudeatu behar den auzi politikoa da, bizitza guztientzako justizia eta duintasuna bermatuz. EFak, beraz, sistema patriarkalaren barruak argitzen ditu, zaintza eta bizitzaren iraunkortasuna ahalbidetzen dituzten lan, denbora eta prozesu guztiak bistaratuz. Horiek, bada, emakumeek etxearen eremuan egindako lanak dira, aintzat hartuak eta arautuak izan ez direnak. Beraz, EFak haustura bat proposatzen du apustu politiko gisa. Helburua ez da emakumeek arlo produktibo, politiko edo publikoko leku pribilegiatuak hartzea. Aitzitik, EFak gaur egungo sistemaren logikak eta dinamikak errotik atera nahi ditu.

HEa eta Efa, gehienbat, praktika zehatzak dira, hau da, berehalako erantzunak, egoera desberdinen arabera. Praktikak, beraz, egoera horien eremuan sortzen eta ugaltzen dira; forma eta zentzu dinamiko, aldakor, polemiko eta tenkatu desberdinak hartuz. Horiek bidean teorizatzen doaz, askotan saiakuntza eta errakuntza metodoaren bitartez. Izan ere, esperientziez ari gara, pluralean, ez baitago esperientzia homogeenoa bakarra. Bakoitzak bere berezitasunak ditu, denak dira desberdinak.

Jarraian, HE eta EF aztertuko ditugu, biak lotzen dituzten zubi horiei arreta berezia eskainiz. Zirkuitu ekonomikoa zabalduz, produktiboaren, lanaren eta pertsona subjektuen eta ekoizpen eremuan inguruan nagusi diren nozioak atzeko aurrera berrikusiko ditugu. Ekarpinak eta kontraesanak kontuan hartuz, beraz, HEak eta EFak bazterretatik irteteko eta ardatza inplonatzeko duten ahalmena ikusiko dugu.

Lehenengo astindua.

Sostengua ematea ekoiztea da.

Balioaren beste ikuspegi batean oinarrituz produktibitatea birdimentsionatzea

Homo-economicusaren ideia faltsua erdigunean jarri izan da. Neoliberalismoak eta patriarkatuak, beren aliantza estrategikoan, premisa antropozentrikoen eta androzentrikoen arabera funtzionatzen dute. Konturatu barik, gure ekintza guztiak eta egiten, pentsatzen eta sentitzen dugun hori ideal horrek ezartzen dituen baremoen menpe daude.

Hala, errentagarritasun ekonomikoari, metaketari eta espekulazioari lotuta dagoen produktibitate nozioak, kostu-onura kalkuluan oinarrituta, gizarte harremanen zati handi bat blaitzen du. "Diru jainkoak", bada, dena bihurtzen du merkantzia; dena dago erosgai eta salgai (eta horrela izan behar du). Izan ere, erabilera-balioa truke-balioaren menpe jartzen da. Beraz, dena da etengabe esplotatu beharreko baliabide, eta prezioak duenak soilik du balioa. Hala, gorputzak eta lurraldeak zauritzen, gauza bihurtzen, kolonizatzen eta desjabetzen dituzte.

3 Sassen-ek (2010) aipatzen duen globalizazioaren geografia espezifikoa ari gara. Horretan, baliabideen hiperkontzentrazioa leku-lurraldeak eta denborazkotan espezifikoa identifikatzen dira. Mundu mailan nazioz gaitasunak horiek lotzen dituzte. Eta denborazkotan espezifikoa dituzten beste eremu batzuetan ere, dena kendu eta eremu global horretatik bananduta dauden arren, nazioz gaitasunak sareak topatzen dira, askotan legez kanpoko ekonomiei lotutakoak.

Eremu horretan, bada, makineriak etengabe egiten du lan. Produktiboa den hori, diru eta finantza plusbalioa lortzeko ahalmenaren arabera definitzen da. Ekoizpen zirkuitua, beraz, diruaren emaitza da. Errentaren fluxu zirkularrak, biderkatzeko bidean egiten dituen geldialdi guztietan, espazioak, subjektuak eta zentzuak izendatzen ditu. Hala, antza denez, hortik kanpo geratzen den guztia ez da, edo ez du baliorik. Hala ere, oihalaren atzean begiratzen badugu makina osatzen eta sostengatzen duen ezkutuko pieza topatuko dugu

Bestalde, HEaren eta EFaren arabera, bereizezinak dira produktiboa eta erreproduktiboa, publikoa eta pribatua, zentroa eta periferia. Beraz, dikotomia faltsu horiek zalantzan jartzen dituzte, esfera bat ezin dela bestea gabe izan erakusten dutelako. Hala, bien arteko mugak, zehatzak eta funtzionalak, lausotzen dira hiriko edo etxeetako ezkutuko errealitatea agertzen denean. Eta hori gertatzen denean, hiri periferietatik edo etxeko eremuetatik bizitzaren erreprodukzioa ahalbidetzen dituzten ezkutuko prozesu pertsonal eta kolektiboak agertzen dira. Agerpen horrek, hortaz, produktibotzat hartu izan den hori desegiten du eta hori zerk sostengatzen duen bistaratzen du.

Beraz, produktibitate nozioak neurri berri bat hartzen du, neurtzeko beste modu batzuk agertzen baitira. Produzitutakoaren balio soziala ez da errenta sortzeko gaitasunera mugatzen; aitzitik, pertsona-komunitateen ekosistemaren iraunkortasunari egiten dion ekarpenaren arabera da.

Horrek, bada, ekonomia politiko klasikoak definitzen duen produktibitate nozio hegemonikoa astintzen du, produktibitatea eta balioaren produkzioa bereiziz. Baina ekonomistentzat produktibitate eza edo produktibitate porrota den hori, HEaren eta EFaren arabera, gizartearentzat beharrezkoak diren lanak dira. Horrela, produktibitate nozioaren aldaketa ematen da. Izan ere, metaketa kapitalistarekin identifikatzeari uzten diogunean, esanahi berri bat ematen diogu produktibitate-

ri, gizarte eta komunitate balioa sortzeko gaitasunaren arabera. Balio hori, beraz, honen arabera definitzen da: pertsonen eta komunitateen bizi premiak modu sinergiko eta iraunkor batean betetzeko gaitasuna.

EFak bizitzaren erreprodukzioari, iraunkortasuna eta kudeaketari begiratzen die. Hala, merkatu ekonomiaren mugak zabaltzen ditu eta etxeko lana zirkuitu ekonomikoan bistaratzen du. Aldi berean, sistemak etxeko lan horren ekarpena ezkututzen duela erakusten du modu kritikoa; zaintzaren garrantzia azpimarratzen du pertsona eta gizarte kalteberak garen heinean; eta bizitza guztientzat bizitza ona izateko baldintzak egotean zentratzen da.

HPa, bere aldetik, bizi baldintzen prekarietateari erantzuteko sortzen da. Hori egiteko, "etxeko edo komunitate ekoizpen unitateak" sortzen ditu⁴. Ekimen horiek, bada, benetako lana sortu nahi dute, irabaziak maximizatzeaz harago. Ekoizten dutenaren gaineratikoari "gizarte soberakina" esaten diote eta auzoetan "bizitza hobe" bat lortzera bideratzen dute. Hala, HEan, zaintza lanak zentzu komunitario batean bistartzeko eta aintzat hartzeko ahalegin praktikoa topatzen dugu. Zaintza kolektiboak, beraz, ez ikusia egindako lan horiek biltzen eta antolatzen ditu; izan ere, horiek, elkartasunean, ahizpatasunean eta elkar laguntzean oinarrituz, periferiako bizitza mantentzen dute. Hori da, hain zuzen ere, CTEPko emakumeek aipatzen dituzten "bizitzaren erreprodukzioaren sare komunitarioak".

Beraz, EFak denboren eta lanen gizarte berrantolaketa bat proposatzen du; izan ere, zaintzak, premia eta ardura kolektibo bat diren heinean, bidezko modu batean banatu behar ditugu guztion artean. Zentzu horretan, bada, gizarte osoaren berregituraketa bat proposatzen du; izan ere, gaur egungo funtzionamenduak sexu arabera lan banaketa arrazista eta klasista izatea ahalbidetzen du, emakumeak desberdintasun eta bidegabekeria historikoko egoeretan kokatzen dituena. Proposamen politikoak, kasu honetan, pertsonen egiten duten lanaren arabera

4 Herri Ekonomia Ekoizpen Unitate desberdinekin osatzen dute, non sektore xumeek ekoizpen baliabideak beren eskuetan dituzten. Ekoizpen unitate horiek komunitarioak, indibidualak edo kolektiboak izan daitezke. Ekoizpen Unitate Komunitarioen irizpideak honako hauek dira: 1) diru sarrera zati berdinetan edo lan egindako orduen arabera banatzea, 2) lana demokrazia edo kideen kontrolleko printzipio baten arabera antolatzea, 3) unitatearen kudeaketan, gidaritzan eta administrazioan parte hartze kolektiboa izatea, 4) sektore pribatuko ekoizpen unitateen irabazi printzipioaren ordez ekoiztutako produktuaren prezio sozial bat ematea, 5) ekoizpen baliabideen jabetza kolektiboa, 6) erabilera kolektiboko teknologia herri ekonomiaren espektro osoarentzat, 6) elkartasuna printzipio nagusia izatea, 7) komunitatean errotzea. (Grabois, 2014).

sozialki egokitutako rol eta tokiekin hautsi nahi du. Izan ere, bistaratzeaz, arautzeaz eta aintzatesteaz gain, lanak banatu eta berrantolatu behar dira, pertsona eta gizarte askok beren pribilegioei eta konfort guneei uko egin behar badiete ere.

HEak eta EFak erroka bikoitza egiten diete sektore xumeei eta emakumeei. Haize-erroten kontra borrokatu beharrean, sozializazio goiztiarretik barneratu eta errepikatzen ditugun patroik eta irudiekin hautsi behar dugu. Izan ere, kasu askotan, gure subjektibitateak beste pertsonen aintzatespenaren arabera eratzten dira. Aintzatespen hori, gainera, sistemak berak ematen dizkigun ezaugarrien arabera izaten da: pobre behartsu eta baztertua edo emakume zaintzaile sakrifikatu eta ama ona. Beraz, balioaren, konpetentziaren eta metaketaren gizarte imajinarioekin hausteko gure barruan dugun horren oinarriak astindu behar ditugu.

Hala ere, balioaren kontzepzioa berreskuratzea ez da erraza. Bide horretan, hainbat oztopo eta erresistentzia sortzen dira. Ez ahaztu inguru eta zirkuitu gehienak produktibitate hegemonikoaren logika eta zentzuen menpe daudela. Sistema barrutik eraldatzea, beraz, ez da aise eta berehala egiten, sistemaren barruan gaude eta. Hortaz, sozialki beharrezkoa den balioa lehenesten duten parametroen arabera funtzionatu nahi badugu horma erraldoi baten kontra talka egingo dugu. Borroka horren baldintzak, bada, oso desberdinak dira; izan ere, makina boteretsua da eta bere atalak dimentsio anitzekoak eta konplexuak.

Tentsioekin bada ere, HEak eta EFak denbora kalkulu lineal gisa ulertzen duen mendebaldeko logika arrazionala eta pragmatikoa zalantzan jartzen eta astintzen dute. Hala, gizarte lotura maila desberdinetan, praktika komun, interrelazional, solidario eta kolaboratiboaren bitartez berregiten da, gertuko eremuan eta egunerokoan. Hala, produktibitate nozioa desegiten eta berregiten da, bere oinarriak zalantzan jarriz eta eremu kolektibo kolektiboki kudeatzen duten zentzu eta denborazkotasun berriak planteatuz.

Bigarren astindua.

Zaintza lana da. Lanaren mundua bir-mapatu bere kontzepzioa politizatzeko

Zer den produktiboa eta zer ez birpentsatzeak hainbat ahalegin eta denbora aintzat hartzea dakar, hain zuzen ere, orain arte politikoki, sozialki eta ekonomikoki lantzat hartu izan ez direnak.

Esan bezala, prozesu asko, bestelako balio bat sortzen duten eta bizitzaren erreprodukzioa ahalbidetzen duten arren, ez dira aintzat hartzen. Hala, HEak eta EFak prozesu horiek txertatzen dituztenean, lana zer den eta zer ez den eta balio duten lanak zeintzuk diren ulertzeko parametro berriak sartzten dituzte. Horretarako kontuan hartzen dituzte lan desberdinek sortzen duten onura soziala eta bizi premia indibidual eta kolektiboak asetzeko duten gaitasuna. Beraz, lana honako hauen arabera pentsatzen dute: balio komunitarioa, inguruarekiko ardura eta sozialki beharrezkoa den balorea. Hala, bizitzaren premiak betetzeko gaitasunaren arabera pentsatzen dute lana, eta ez kontsumismo arduragabe, indibidualizatzaile eta ekozidaren premiak betetzeko.

Beraz, HEak eta EFak lanaren mundua bir-mapatzeko premia erakusten dute. HEak lana berrasmatzen du, biztanle askorentzat enplegua aukera bat ez denean. EFak, bere aldetik, lana zabaltzen du, aukera sorta handi bat gehituz. Biak, bada, jarduera eta estrategia ekonomiko anitz txertatu behar direla konturatzen dira.

Hortaz, lanaren mundua bir-mapatu behar dugu; izan ere, lanaren kontzepzio hegemonikoaren arabera, etxe mailan edo maila publiko-komunitarioan egiten diren lan guztien erdia inguru, lanaren kontzepzio horretatik kanpo geratzen da. Gaur arte "lana" zer den eta zer ez den mugatu duten kategoria analitikoek "tapaki laburraren"⁵ efektua dute. Izan ere, esperientzia asko uzten dituzte kanpoan eta ez dute produkzioaren munduaren berregituraketaren sakontasuna adierazten. HEarentzat, ekonomia globalean birtxertatzeak eta, EFarentzat, zaintza lanak egiten dituzten emakumeen lan baldintzak hobetzeak ez lukete, berez, proposatzen duten eraldaketa ekarriko.

5 Metafora hori gizarte zientzia hegemonikoan askotan ematen den egoera arriskutsu bat azaldu nahi du. Horretan, hasierako diagnostikoak ez du agertoki edo gertaera osoa kontuan hartzen eta kontu garrantzitsuak alde batera uzten ditu. Horren eraginez, ondorioak ez dira beti izan behar dutenak.

Lanaren munduan parametro berrien arabera sartuz, gizartearen aintzatespena lortzeaz ari garenean, ez gara "ekintzailetasunaren" logikari buruz ari. Izan ere, hori homo-economicusaren ideal faltsuaren nahaste arrunt bat da, testuinguru neoliberal batean egindakoa. HETik eta EFTik sortutako biziraupen estrategiak, beraz, ez dute inolako zerikusirik ekintzaile nozio horrekin; nozio hori, esan bezala, matrize neoliberalak txertatu du, prozesu horiek finantzatzuz eta bereganatuz. Eredu hori, bada, produktibista eta lehiakorra da eta denok gerente edo enpresari izan gaitezkeela sinestarazi nahi digu. Horren aurrean, auzo marjinatuetan antolatzen dituen pertsonen logikak eta dinamikak ere horren kontrakoak dira.

Lana berregiten ari diren prozesu kolektiboek ez dute zerikusirik horrekin. Izan ere, ez dute ez hasierako kapitalik ez gaineratikorik. Aitzitik, sormenaren eta bizi-irrikaren eraginez jarduten dute eta desjabetze bortitzen aurrean bizitza konpontzeko lan egiten dute. Hala, matrize neoliberalaren ikuspegi indibidualizatzaileak honako hau esaten digu: gu garela gure "arrakastaren" edo "porrotaren" erantzuleak. Baina, aipatutako prozesu kolektiboak beste gauza bat dira, ez baitute ikuspegi hori beren oinarri epistemologikoan txertatzen.

Lanaren kartografia berri hori gizarte erreproduzioaren inplosiotik sortzen da. Hala, ez da kasualitatea HEaren eta EFaren estrategiek iraunkortasunaren maila desberdinei lotutako lanekin zerikusia izatea. Hori agerikoa da emakumeek erabat oinarrizkoak diren zenbait arlori irtenbidea bilatzen dietenean⁶, baita eremu pribatukoak ziren premia asko kolektiboki kudeatzean sortzen den politizazioan. HEan etxeko lana partekatzen hasten da, komunitatean bertan, bere sareetan eta eraikitzen ari den beste sare horietan. Beraz, zenbait kasutan horiek oraindik feminizatuak badira ere, arlo politikora salto egiten dute, kudeaketa kolektibora eta bestela etxean jarraituko luketen subjektibitate askoren arteko topaketara.

Hala, ahultasunak indarra sortzen du; indar sortzailea, alegia, soziala den horretatik politikoa den horretara igarotzeko. Pertsona eta kolektibo gisa dugun ahultasuna onartzeak lanaren antolaketa soziala dakar, bizi

baldintzak hobetzeko helburua duena. Hortaz, guztion premiak, zaintzak edo gabezia desberdinak ez dira arazo edo gastu bat; aitzitik, ardura kolektiboak dira eta, hala, kolektiboki irtenbide bat bilatzen zaie.

Beraz, etxeko eremutik eremu kolektiborako jauzi politiko hori funtsezkoa da. Izan ere, jauzi hori HEaren eta EFaren lanean aurkitzen dugu. Horrek zaintza lanei emandako balioaren inguruko eztabaida mahaigaineratzen du eta lan horiek bizitzaren erreprodukzioa bermatzeko esparru espezifikotzat hartzen ditu.

Orain dela hamarkada gutxi batzuk, lan eta jarduera horiek eremu indibidualean, etxekoan eta periferikoan "konpontzen" ziren. Aitzitik, lanaren mundua bir-mapatzeak lan eta jarduera horiek (bir)politizatzen eramatean gaitu.

Hirugarren astindua.

Subjektu protagonista bilakatzea. Emakumeek etxean eta kalean mantenua eman.

Produktibitate nozioari neurri berri bat emateak eta lanaren kontzeptua bir-mapatzeak jokoaren zenbati pieza mugitzea eragiten dute. Hala, zenbait elementuk zentzuz aldatzen dute eta lehen ez zeuden beste berri batzuk ere partidan sartzen dira. Aurreko logikak zalantzan jartzen dira eta beste lehentasun batzuk lehenesten dira.

Definizioei esanahi berriak emateak eta horien zentzuak eta adierazleak birpentsatzeak horietatik eratorritako kontzepzio berri ugari sortzen du. Beraz, produktibitate eta lan nozio hegemonikoak eraldatzean, ekoizpen prozesuaren subjektuak diren langile gisa zer ulertzen dugun hausnartu behar dugu eta ekoizten den eremuetan zeri begiratzen diogun birpentsatu. Zabaltze horren parte bezala, produktibitatearen eta lanaren kontzepzioak zentzugabetzeaz gain, horiek konplexuago bihurtzen dituzten osagarri berriak ere agertzen dira, orain arte ez ikusiak ziren errealitatearen zatiak txertatuz.

Subjektuek, beren lana aintzat hartzea eskatzen duten bitartean, izaera produktiboa ematen diete bizi

⁶ Horren adibide dira sukalde, lorategi eta ludoteka komunitarioak, osasun eta genero sustatzaileak sortzea, indarkeria egoeran dauden emakumeak laguntzea, etab. Era berean, birziklatzen, mantentze lanak egiten edo azpiegiturak eraikitzen dituzten kooperatiben bitartez auzo xumeen ekosistema zaintzea produktibitate nozioa birdefinitzen dituzten praktika zehatzetako batzuk dira.

diren espazio horiei. Beraz, ekonomia informalean eta, askotan, ezkutuko ekonomian lan egiten duten pertsonak eta emakume langileak azaleratzen dira aintzatespena exijituz. Eta auzoa edo etxea eremu produktibo bilakatzen dute.

Hala, HEako langileez ari garenean honako hauetaz ari gara: auzo xumeetako bizitza sustatzen duten feriak antolatzen dituzten emakumeak; kartoia bildu eta saltzen duten pertsona horiek; saltzaile ibiltariak; premia kolektiboei erantzuna emateko antolatzen diren pertsona horiek, esaterako, edateko ura, saneamendua eta elektrizitatea; hiri periferian lurra lantzen duten pertsona horiek, gehienetan, migranteak ere direnak; eta komunitatearentzat lan ugari egiten duten emakumeak.

Eta EFko langileez ari garenean, batez ere, historian zehar, bidegabekeria eta desberdintasun baldintzetan eta etxeko eta zaintza lanen ondorioz, beren bizitzak eta gorputzak markatu dituzten emakume horiez guztiez ari gara.

Kasu bietan, bada, subjektu bilakatzen diren langileez ari gara. Horiek klase eta genero desberdintasun arrailak sakontzen dituzten adostasun politiko eta sozial horiekin haustea eskatzen dute.

Bai HEan bai EFan, subjektu ekonomiko eta politiko berri horrek osaera oso femeninoa du. Izan ere, emakumeak lan merkatu formaletik jauzten diren lehenengoak dira; gaur egungo zaintzaren gizarte antolaketaren desdoikuntzak eta azpiegitura publikoetan egindako murrizketak beren gain hartzen dituztenak. Aldi berean, lehenengoak dira estrategia ekonomiko kooperatiboen eraikuntzan laguntzen ere.

HE eta EFaren hasieran ere, emakumeek etxebizitzetako eta auzoetako bizitzak erreproduzitzeko eta mantentzeko beharrezkoa den oinarri hori bermatzeko ardura ere hartu dute.

Izan ere, soldatak familien mantenuaren ardatza izateari utzi zionean, emakumeak kalera eta komunitatera irten ziren eta, hortik, erantzun kolektiboak eta herriaren antolakuntza sustatu zituzten. HEako kideek, bada, "etxetik kalera" esaten diote prozesu horri. Hala, prozesu horrek subjektibitate aldaketa sakona eragin zien eta horiek beren burua subjektu eraldatzaile gisa berrestea eta aintzat hartzea ekarri zuen. Horren ondorioz,

emakumeek beren burua langiletzat hartu aurretik ere, bizitzak erreproduzitzen dituzten lanak eta jarduerak politizatu zituzten.

HEko eta EFko langileentzat ez da erraza beren burua subjektu langiletzat hartzea. Maiz, zaila egiten zaie beren egitekoak lan gisa definitzea. Izan ere, ekoizpen metagarriaren logika eta *homo economicus*aren eta inoren laguntza behar ez izatearen idealak ohikoak dira HEko eta EFko langileen artean ere. Hala ere, langile horiek gizarte eta ekonomia sistema batean bizi dira eta horren kontra egiten dute. Hortaz, egiten duten hori sistema horren baloreen baremoekin etengabe konparatzea erresistentziarako beste elementu bat da.

Beste alde batetik, HEan ez da lanaren sexu araberako banaketa problematizatzen, ezta banaketa horretan diren asimetriak ere. Izan ere, HEko lanak, askotan, zaintza lanak izaten dira eta, betiere, oso feminizatuak. Dena den, HEko lanak bistaratzeari dagokionez, galdera berriak agertzen dira desberdintasun ekonomiko, sozial eta politikoaren eta lanaren sexu araberako banaketaren arteko loturaren inguruan.

Bestalde, EFan, genero, arraza eta jatorri geografikoaren araberako zapalkuntzak uztartzen dituen txirikorda nonahi topatzen dugu nazioarteko lan banaketa eta sexu araberako lan banaketa uztartzen direnean. Are gehiago, iparraldeko zaintza krisia konpontzeko hegoaldeko emakume migrante pobretuak kontratatzen direnean.

Laburbilduz, pixkanaka antolaketa eta politizazio prozesuak ematen, arriskuak onartzen eta konfort guneetatik irteten ari dira. Periferiako eta lur azpiko langileek subjektu protagonista bilakatzen dira; bizi dituzten errealtateetan eragiteko, antolatzeko eta eraldatzeko gaitasuna dutenak. Baldintzatzaile asko dago, baina ahultasun egoerak aldatzen laguntzen duten autonomia mailak ere bai. Hala, kultura eta ideologia hegemonikoa ez dira berez barneratzen, zalantzan daude. Subjektibitateak astintzen ditugu eta, beste rol batetik, subjektuaren kontzientzia hartzen dugu. Hala ere, bide hori ez da lineala eta maitagarria. Aitzitik, konfort gune horietatik irtetea prozesu bortitz eta mingarria izan daiteke, pertsona arteko harremanak eta etxeko eremua ere astintzen baititu. Beste alde batetik, hori beti izaten da prozesu konplexu bat. Izan ere, subjektibitate berri horiek subjektibitate neoliberalaren gainetik, horretaz kanpo eta horren

erdian berregiten dira; subjektibitate neoliberal hori kontsumoan, salerosketan, konkurrentzian, matxismoan eta kolonialismoan oinarritzen delarik, besteak beste.

Bazterretatik irten eta ardatza inplosionatu. Amaitzeko zenbait hausnarketa

HEa eta Efa ekonomian, politikan eta gizartean aintzat hartzen ez diren lekuetatik sortzen dira eta, sistema sozio-ekonomikoan, merkatu formalak berariaz baztertutako eremu periferikoetan kokatzen dira. Horrek ez du esan nahi HEak eta EFak ekoizpen kate konplexuetan parte hartzen ez dutenik; izan ere, azken maila batean, ekoizpen kate horiek ordaindu eta aintzat hartu gabeko lanetan oinarritzen baitira. Hala ere, horien bien ekarpenak, ugariak diren arren, ez dira bistaratuak eta arautuak izan.

Hala, Efa bizitzaren zaintza eta bizitzaren sarea aztertzen dituen bitartean, HEak bizirauteko estrategia ekonomikoak eta antolakuntzakoak sortzen ditu, premia desberdinei auzo eta komunitate sareetatik erantzuteko asmoz.

Esperientzia horiek, zentzu batean, auzo prekarioak guztiz deskomunitarizatzea saihesten laguntzen dute; izan ere, komunitate horretaz harago legez kanpoko ekonomiak daude, ezkutuko modu batean finantza globalekin lotzen direnak. Leku horretan bizitzak ez du ezer balio, gorputzak salerosgai nagusiak dira eta terrorea eta ankertasanaren pedagogia gorputz guztietan eta, batez ere, emakumeen gorputzetan idazten dira.

EFaren hausteko asmo horretatik eta HEak eten baztertzaila bizi ondoren, proposamen horiek biak berehalako erantzunak dira, biziraupenaren kudeaketaz arduratzeaz gain, beste eredu bat eraikitzeke lan egiten dutenak. Prozesu horretan zehar ardatza inplosionatzen dute. Kontraesanekin ere, egiteko beste modu batzuk erakusten dituzte; apurka diruaren, metaketaren eta espekulazioaren logikan oinarritutako egungo sistemari azpizana eginez.

Hala, HEa eta Efa, ezkutuko lekuetatik sistema lehertzea saihesten laguntzen dute; ez sistemagatik beragatik, baizik eta horren atzetik dauden bizitza guztiengatik. Beraz, ezkutuan, gutxietsiak eta prekarioak, HEa eta Efa ahultasun, indarkeria eta esplotazio handiko zirkuluetan daude. Hala, oinarritzakoa den hori bilatzen dute

oinarrizko premia horiek betetzeko. Era berean, lanak aintzat hartzeko sozialki beharrekoa den dimentsioa txertatzen dute.

Diruaz harago, lurraldea eta lurraldetasuna ulertzeko modu berriak txertatzen dituzte. Bazterretatik, eskatzen eta sostengatzen dute eta, aldi berean, egungo sistemaren oinarriak hausten eta eraldatzen saiatzen dira. Bazterretatik, ekonomia horiek sortzen dira, kapital-bizitza gatazka konponezina dela jakinik; eta sistema predataile eta biozidaren aurrean erantzun politiko-antolatzaile bilakatzen dira.

Bibliografia

- CARRASCO, Cristina eta DIAZ CORRAL, Carme, (Ed.), (2017), *Economía feminista. Desafíos, propuestas, alianzas*, Bartzelona: Entrepobles.
- CARRASCO, Cristina (Ed), (2014), *Con voz propia. La economía feminista como apuesta teórica y política*, Madril: La oveja roja.
- FEDERICI, Silvia (2018), *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*, Madril: Traficantes de Sueños.
- FEDERICI, Silvia (2013), *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*, Madril: Traficantes de Sueños.
- GRABOIS, Juan (2014), *Organización y economía popular: nuestros objetivos. Cuaderno III. Cuadernos de formación para trabajadores, militantes, delegados y dirigentes de organizaciones populares*. Emilio Miguel Ángel Pérsicorekin batera
- GAGO, Verónica (2014) *La razón neoliberal. Economías barrocas y pragmática popular*. Buenos Aires: Tinta Limón Ediciones.
- ICONOS REVISTA DE CIENCIAS SOCIALES (2018), *Economía popular: entre la informalidad y la reproducción ampliada*, Quito: Flacso.
- LEON TRUJILLO, Magdalena (2014), "Economía solidaria y buen vivir. Nuevos enfoques para una nueva economía" in: *Sostenibilidad de la vida. Aportaciones desde la Economía Solidaria, Feminista y Ecológica*, Bilbo: Reas Euskadi.

MESOAMERICANAS EN RESISTENCIA POR UNA VIDA DIGNA (2014), *Para entender y transformar la vida de las mujeres. Sistematización del proceso mesoamericano de formación de mujeres en economía feminista*. <<https://mesoamericanasenresistencia.com/media/uploads/documents/sistematización.pdf>>.

PARELLA RUBIO, Sonia (2003), *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, Bartzelona: Anthropos.

PEREZ OROZCO, Amaia (2014) *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*, Madril: Traficantes de Sueños.

PRECARIAS A LA DERIVA (2004), *A la deriva por los circuitos de la precariedad femenina*, Madril: Traficantes de Sueños.

ROCO, Josefina (2016), "Cuidados, migración femenina y capitalismo heteropatriarcal. Notas sueltas desde la economía feminista", *Escucharnos Decir. Feminismos populares en América Latina*, Buenos Aires: Colectivo Minervas y Mujeres en Lucha.

ROCO, Josefina (2016), *Pasos en el camino. Sistematización de las Escuelas de Economía Feminista de Euskal Herria*, Bilbo: Mundubat.

ROCO, Josefina (2018), "Economía feminista y vida cotidiana. Una conversación con Amaia Pérez Orozco y Silvia Federici", *Economía feminista una alternativa al capitalismo*, Bilbo: Mundubat.

SASSEN, Saskia (2010), *Territorio, autoridad y derechos. De los ensamblajes medievales a los ensamblajes globales*, Madril: Katz Editores.

Bizitzeko moduko erakundeak lortzeko bidean

Silvia Piris

Artikulu honek helburu bikoitza du⁷. Lehenik, argitalpen honetan jasotzen diren tresnen marko moduko bat izan nahi du. Marko hori, bada, eraikitze prozesuan dago eta laburbildutako esperientzia praktikoa desberdinetatik hartutako hausnarketetan eta ikaspenetan oinarritzen da. Ideia horiek, beraz, kolektiboak dira eta bizi izandako erakunde aldaketa prozesu desberdinen eta beste eremu eta gizarte erakunde batzuetan erakunde aldaketa feministari buruz emandako lan saioen emaitza dira⁸.

Bigarren helburua, bada, zenbait gako biltzea da, hain zuzen, REAS Euskadik 2015an abiatutako genero berdintasunaren aldeko erakunde aldaketa prozesuaren emaitza direnak. Izan ere, REAS Euskadi prozesu horretan dago oraindik. Bizigarri, aberastasun handiko prozesua izan da eta bada eta horretan hainbat gauza ikasi ditugu, bai hori lagundu izan dugunok bai horren protagonista osoak diren sareko pertsona eta erakundeak.

Hala, orrialde hauek hiru bloke handiren arabera antolatu ditugu. Horietako lehenengoan honako hau aurkeztuko dugu: genero berdintasunaren aldeko erakunde aldaketa prozesuak nola ulertzen ditugun eta zergatik usten dugun premia handiko momentu batean gaudela, aldi berean, gure erakundeak zentzu horretan eraldatzeko aukera eskaintzen diguna.

Bigarren blokean, aldiz, gure burua modu ekitatiboago eta iraunkorrago batean irudikatu eta egituratu nahi dugunean aurrean ditugun erronka edo erresistentziei buruzko hausnarketa txiki bat egin nahi izan dugu.

Hau da, kolektibo bezala zeharkatzen gaituzten eta erreproduzitzen ditugun dinamika heteropatriarkal eta produktibistak identifikatu eta eraldatu nahi ditugunean. Erronka bakoitzaren aurrean zenbait gako eta ziurtasun eskaini nahi ditugu. Horiek, argitalpen honetan dauden beste ekarpenekin batera, erabilgarriak edo motibatzaileak izan daitezke nahi ditugun bizitzeko moduko erakunde horiek imajinatzen eta eraikitzen jarduten duten pertsona horientzat.

Hirugarrenik, Bizigarriri eta REAS Euskadik egindako lanari nortasuna ematen dieten zenbait elementu aurkezten ditugu. Bizitzeko moduko erakundeak sortzeko ideia horrek izena ematen dio artikulu honi eta, era berean, artikulua itxiko du. Has gaitezen, bada.

Prozesuak zertarako?

Zer dira genero berdintasunaren aldeko erakunde aldaketa prozesuak? Izen luzea eta zaila izateaz gain, horiek, labor esanda, generoko ikuspegitik erakundeak eraldatzeko helburua duten jarduerak dira. Hala, zenbait premisatan oinarritzen gara.

Lehenik, **erakunde guztiak generoko harremanez eta egitura patriarkalez zeharkatuta daudela** aintzat hartzea. Izan ere, gizon eta emakumeen artean desberdintasun harremanak daude honako eremu hauetan: lanak eta ardurak banatzean; erabakiak hartzeko prozesuetan eta eremuetan parte hartzean; erakundeak dituzten karguen banaketan; komunikatzeko eta ezagutza kudeatzeko

7 Eskerrak eman nahi dizkiot Zalao Pérez Hernandorenari, testu honi egin dizkion funtsezko ekarpenengatik eta Bizigarri osteko kafe guztiengatik, horietan asko ikasi eta barre handiak egin baititut.

8 Horiek guztiak eraldatzailetzat hartzen ditugun kolektiboetan izan dira, hau da, beren helburuen artean bestelako gizarte, politika eta ekonomia eredu kontrahegemonikoak proposatzen dituzten kolektiboetan.

eremuetarako sarbidean; etab. Hala, desberdintasunak erreproduzitzen dituzten egitura, prozesu eta harremanez gain, horiek indartzen eta mantentzen dituen balio eta sinismen sistema oso bat dago, identifikatzeko eta eraldatzeko askoz zailagoa dena, alegia. Gure erakundea bidezkoagoa eta berdintasunezkoagoa den gizarte baten alde lan egiten duen erakundetzat dugu baina, aldi berean, hainbat desberdintasunez zeharkatutako praktikak eta egiturak mantentzen ditugu. Beraz, behin ere, teoria eta praktikaren arteko arraila gutxitzea da erronka.

Bigarrenik, emakumeen parte hartze ekitatiboa, generoko ikuspegia edota ikuspegi feminista txertatu nahi izan duten erakundeek **ahalegin handiagoa egin dute "zer"-ean** (zer egiten dugu, zeintzuk dira agendak, proposamenak...). Hala, egitura edo prozesuak landu dituztenean, emakumeak eraikitako erakunde horietan sartu nahi izan dituzte, erakundeak berak zalantzan jarri beharrean. Beraz, maiz, oker gabiltza gure buruari honako hau galdetzen diogunean: Zer gertatzen zaie emakumeei eremu horietan ez izateko? Izan ere, galdera zuzena honako hau da: Egunerokoan guztion artean erreproduzitzen ditugun espazio eta harremanak diren heinean, zer gertatzen zaie erakundeei emakumeen parte hartze ekitatiboa baztertzeko?

Genero ekitatearen aldeko erakunde aldaketa prozesuek aurrera egiten dute ikuspegi konplexuak garatzeko behar horretan. Hala, erakundeak modu integral batean aztertu nahi dituzte, behintzat zentzu bikoitz batean. Lehenik, gakoa ez da ikusten den hori berrikustea edo eraldatzea, hau da, *produktuak eta diskurtsoak*; aitzitik, desberdintasuna sortzen duten egiturak, dinamikak eta balioak eraldatu nahi dituzte. Beraz, berrikuspenaren muinean galdera hauek ditugu: *nola* egiten ari gara gauzak; *nortzuk* egiten ari gara; zer helbururen araberrakoak dira egiteko modu horiek; eta nola eralda ditzakegu horiek eta gure burua. Bigarrenik, azterketa integral horrek, prozesu horietan "konbentzitutako" edo "generoko gaitan" lan egiten duten pertsonak ez ezik, talde anitz baten parte hartzea sustatzea eskatzen du.

Genero berdintasunaren aldeko erakunde aldaketa prozesuak oso bertakoak dira, izan ere, euskal elkartasunaren eta lankidetzaren eremuan erabiltzen dituzte. 2008. urtean, Eusko Jaurlearitzako Garapenerako Lankidetzak Zuzendaritzak (gaur, Garapenerako Lankidetzaren Euskal Agentzia), besteak beste, Euskadiko GGKE Koordinakundeak egindako autodiagnostiko prozesu batean inspiratuta⁹, estatu mailan aitzindaria den Dekretu bat egin zuen Natalia Navarro Olivánekin batera. Dekretuak, bada, prozesu horiek sustatu nahi zituen euskal GGKEetan¹⁰. Diru laguntza ildo horrek, bere argi eta itzalekin¹¹, erakunde asko lagundu ditu diagnostiko eta plangintza faseak finantzatzuz, besteak beste, REAS Euskadi. Hala, tresna horretan ematen den prozesuen definizioa azpimarratu nahi dugu: "Prozesu horiek erakundeetan egingo diren gogoeta-jardun gisa definitzen dira. Jardun horiek ekarriko dute gaur egun dauden egiteko eta pentsatzeko moduak aldatzea, erakundearen funtzionamendu-eremu orotan gertatzen diren genero-desberdintasunak desagerrarazteko: estrategiak, egiturak, lan-sistemak, politikak, erakunde-kultura eta abar"¹². Hortaz, eraldaketa sakonak eta epe luzekoak dira, esfortzuak, baliabideak eta denbora behar dituztenak.

Horrela deitu ala ez, izaera eraldatzailea duten hainbat erakunde (gizarte mugimenduak, sindikatuak, kooperatibak...) gai hauek lantzen ari dira. Zergatik uste dugu prozesu horien larrialdi, premiazko egoera eta aukera baten aurrean gaudela? Gaur egungo krisi egoera, hain zuzen ere, krisi sistemikoko egoera gure gizartearen, ekonomien eta gobernatzeko moduen oinarriak astintzen ari dela uste dugu. Horren aurrean, beraz, desberdintasunak eta horien oinarrian dauden zapalkuntza sistemak ezabatzeke lan egiten duten erakundeak gero eta kontzienteagoak dira. Izan ere, ulertzen ari dira erakunde *zaharrek* ezin diogula sistemari erantzun eta hori errotik eraldatu. Izan ere, erakunde horiek desberdintasunetan oinarrituz *eraikitzen dira* eta horiek *erreproduzitzen* dituzte. Beraz, erakunde horietan, pixkanaka, honako hauek zalantzan jarri, berrikusi eta eraldatu behar ditugu:

9 Informazio gehiago CONGDeren web orrialdean, <<https://bit.ly/2x2QhjU>> eta gomendatutako bibliografian.

10 197/2008 Dekretua, 2008ko azaroaren 25ekoa, lankidetzak-erakundeei eman beharreko laguntzak arautzen dituen, erakundeetan genero-berdintasunaren aldeko erakunde-aldaketako prozesuak sustatzeko, <<https://bit.ly/208jv7z>>.

11 Ikus Garapenerako Lankidetzaren Euskal Agentziak egindako ebaluazioa, <<https://bit.ly/2Mpyx7i>>.

12 197/2008 Dekretua, 2008ko azaroaren 25ekoa, lankidetzak-erakundeei eman beharreko laguntzak arautzen dituen, erakundeetan genero-berdintasunaren aldeko erakunde-aldaketako prozesuak sustatzeko.

militatzeko/parte hartzeko moduak, enplegu eta lanaren arteko bereizketa ulertzeko moduak eta gure egoteko eta harremanak izateko moduak zeharkatzen dituzten logika patriarkalak. Beraz, premiazkoa eta lehentasunezkoa da egiteko bestelako modu batzuk bilatzeko denbora, energia eta baliabideak ematea. Bestelako modu horiek, solidarioagoak eta berdintasunezkoagoak, nahi ditugun beste mundu posible horietarako trantsizioak disfrutatzen utziko digute. Hortaz, aukera baten aurrean gaude: gero eta erakunde gehiagok erabateko ziurtasunik gabe baina ausardiaz, premia hori ulertzen dute eta bidean daude.

Bidea ibiliz, bidea egin. Erronkak, erresistentziak eta ikaspenak.

Esaldi horrek argi erakusten du erakundeak eraldatzeko prozesu bakoitza bakarra dela, ez dagoela errezetarik, aurrera egiteko pistak besterik ez: zenbait pauso eman, atzera egin, ibilitakoa berribili... Ondorioz, bertigoa eta ziurgabetasuna sortzen da erakundeak birpentsatzeko abenturan sartu diren pertsona horiengan. Puntu honetan, lehen esan bezala, bide horretan sortzen den zenbait erronka eta erresistentzia bildu eta horiei aurre egiten lagunduko duten gakoak eman nahi ditugu. Hala ere, ez dugu zerrenda oso bat egin nahi, adierazgarria izan daitekeen lagin bat baizik.

Hala, erronka eta erresistentzia horiek, baita horien gakoak ere, elkarri lotutako hiru bloketan sailkatu ditugu. Lehenik, prozesuen edukiei eta helburuei lotutako horiek, hau da, zer eta zeren gainean landu nahi dugun. Bigarrenik, eduki horiek lantzeko moduari dagokionak, hau da, nola egiten ditugun prozesuak. Hirugarrenik eta azkenik, eragileei, hau da, eraldaketa horien protagonistak diren eta horien eragina izaten duten eragileei lotutakoak.

Helburuei eta prozesuen zerari eta zertarakoari buruz.

Erakundeak eraldatzeko prozesuak konplexuak dira, berdintasun diagnostiko eta planen ikuspegi klasikoa gainditzen dute eta erakundeak eta horietako kide diren pertsonak erabat iraultzen dituzte. Izan ere, desberdinak diren genero harremanak eta horiek sostengatzen dituzten egiturak eraldatzen saiatzen gara baina, aldi

berean, hori baino askoz gehiago eraldatzen dugu. Konplexutasuna dago, baita potentzialtasun asko ere, prozesuak modu sakonean eta epe luzeari begira lantze horretan. Hala, prozesu horiek abiatzen dituzten pertsonak, agian, ez dute hori oso gogoan izango. Agian, prozesuen zertarakoaren eta espero daitezkeen emaitzen inguruan ikuspegi desberdinak izan daitezke, aldi berean. Hona hemen esparru horretan identifikatzen ditugun zenbait erresistentzia¹³:

- *Gehiegi hartzen ari gara. Prozesu hau generoari buruzkoa da, emakume eta gizonen arteko berdintasunari buruzkoa, eta gaiarekin lotura zuzena ez duten elementuak mahaigaineratzen ari dira.*

Gure erakundeak ikuspegi feminista baten arabera eraldatzeak irauli egiten du eta lan prozesuak, egiturak eta erakundeak ulertzeko modu bera era aldatzen du. Izan ere, logika patriarkalak erakundeen DNAn barneratuta daude; beraz, horiek zalantzan jartzen baditugu ez dugu zati bat aldatzen, osotasuna baizik. Adibidez, agian emakumeek erabakiak hartzeko espazioetan parte hartzen ez dutela identifikatuko dugu. Horren erantzuna, horien kopurua handitzea baino gehiago (hori ere bai, noski) espazio horien helburuak, printzipioak eta baloreak aztertzea izango da, hau da, parte hartzea nola ulertzen den, nortzuk diren horren protagonistak eta nortzuk ari diren hori defendatzen. Hortik abiatuz, ekitate eta justizia handiagoa lortzeko egin beharreko eraldaketak aztertu beharko ditugu. Hala, eraldaketa horiek eragina izango dute emakumeengan, baita ikuspegi hegemonikoan sartzen ez diren eta botere esparruetatik kanpo dauden beste horiengan ere. Beraz, adi egon generoa ez desagertzeko baina irekia izan proposamenaren sakontasuna ulertzeko.

- *Ez dugu argi ikusten zein den guzti honen helburua, hori nahiko lausoa da eta. Zer emaitza zehatz lortuko dugu?*

Esku hartze baten arrakasta adierazteko emaitza zehatzak bilatzeak lanaren logika produktibista ondo erakusten du. Prozesu horiek, berez, baloratu beharreko ikaspenak sortzen dituzte eta bultzatzen dituzten eraldaketak (kontzientzia hartzeko eta boteretzeko beste

¹³ Erresistentzia horiek lehen pertsonan adierazi ditugu ulermena hobetzeko. Hala ere, ez dira aipamen literalak edo parte hartu dugun prozesu batetik hartutako esaldiak.

edozein prozesutan bezala) ez dira erraz kuantifikatzen, batez ere, epe laburrean eta ohiko adierazleak erabiliz. Hala ere, gure ustez, hori ez doa prozesu planifikatu eta pentsatuak (baita biziak ere) abiatzearen kontra. Hala, prozesu horietan bizi izandako aldaketak eta inpaktuak gure artean kontatzeko eta lortutakoa ospatzeko momentuak sortzea erresistentzia hori gainditzeko gako bat izan daiteke. Izan ere, momentu horiek "aurrera egiten dugula senti dezagun" eta konpromisoak sendotzen lagun dezakete. Era berean, mikropolitikak erdigunean jartzea eta itxuraz txikiak diren baina egunerokoan eraldaketak sortzen dituzten jardueren alde egitea ere lagungarria izan daiteke. Izan ere, zenbait alderdi, hala nola, bileren antolaketa edo lan espazioen zaintza desberdintasunen erreproduzioaren eguneroko eremuak eta, beraz, desberdintasun horiek ezaba ditzaketen praktika konkretuak dira. Nork garbitzen ditu eskuoihalak, nork prestatzen du kafea, nork jasotzen du akta... Horiek esanahiz betetako eremuak dira, erraz bistaratzen direnak, eta hortaz, horietan, berehala has gaitzke desberdintasunak eraldatzen.

- *Denbora, esfortzu eta energia gehiegi eskatzen duen prozesu batean gaude. Egia da, erakunde gisa gure burua pentsatzeko espazioak behar ditugula baina, aldi berean, produktu behar dugu eta proiektuak aurrera eraman. Premia horiei erantzun behar diegu baina prozesu honek denbora hartzen digu eta gure arreta garrantzitsua den horretatik desbideratzen du.*

Esan bezala, egia da prozesu hauek epe luzekoak direla eta denbora eta baliabideak eskatzen dituztela. Prozesu horien eremuan, erakunde askok, lehenengo aldiz, hausnarketa kolektiboko espazioak eta momentuak sortzeko beharrari heltzen diote, planifikazio momentu puntualak harago "erakunde gisa, bere burua birpentsatzeko". Horrek prozesua gainkargatzen hartzeko arriskua dakar, batez ere, lehen egiten zen lan guztia denbora berean egin nahi badugu. Izan ere, prozesu horiek denborak, helburuak eta ardurak doitzea eskatzen dute. Hau da, horri kalitatezko denbora eman nahi diogula onartzea eskatzen du. Hori gure buruari eta taldeari onartu behar diogu eta rol garrantzitsu bat duten pertsonen lana bistaratu behar dugu, esaterako, generoko erreferenteena.

Beraz, ezin dugu ahalegin hori saihestu eta, helburua honako hau izango da: egiteko modu berri horiek gure

erakundeetan modu organikoan nola txertatu aztertzea. Izan ere, hausnarketa horiek ez doaz paraleloan; aitzitik, erakundeen espazio eta dinamika guztiak zeharkatzen dituzte. Hala, intentsitate handiagoko momentuak (esate baterako, diagnostiko eta plangintza faseak) eta momentu lasaiagoak izango dira; baina kontuan hartu beharko dugu, betiere, agian prozesu horiek ez direla inoiz amaituko. Izan ere, garen horren eta gure egiteko moduen berrikuspena eta hobekuntza horiek egunerokoan txertatzea da helburua. Ezinezkoa ematen du bizitza gure erakundeen erdigunean jartzea horiek sostengatzeko ezintasunaren ardatz nagusietako bat landu gabe, hau da, denborak eta horien banaketa. Beraz, premiakoa eta garrantzitsua den hori birzehaztu beharko dugu, oraina kontuan hartuz baina lortu nahi dugun horri begira.

- *Feminismoa eta genero ikuspegia garrantzitsuak dira baina zergatik eraman beha gaitu prozesu honek gure burua feminista gisa definitzera? Gure identitatea bera ere arriskuan dago. Bizitzaren iraunkortasuna eta ongizatea jarri nahi ditugu erdigunean baina zer gertatzen da konpromisoarekin eta militantzia lanarekin?*

Prozesu hauek erakundeen identitatea eta baloreak ukitzen dituzte. Zentzu horretan, beraz, zenbait erakundeek feminismoaren apustu politikoa beren baitan txertatzeko moduari buruzko eztabaida dute. Beste batzuentzat, ordea, egiteko eta parte hartzeko modu "normalak" zalantzan jartzen dira eta tentsioak sortzen dira "militantzia edo parte hartze klasikoago" baten eta, konpromisoa eta ongizatea zer den birdefinituz, "militantzia jasangarria" proposatzen duen ikuspegiaren artean. Gure ustez, horiek landu beharreko alderdiak dira; izan ere, mehatxutzat hartu ordez aukeratzat har daitezke, hau da, proposatzen ditugun eraldaketa horien sakontasunaren erakusgarritzat. Nolanahi ere, erakundeen erdigunea mugitzen da. Gako bakarra, bada, eztabaida horiek laguntzea da; erresistentziak ulertzen saiatuz, aurreko horretatik oraindik balio duena mantenduz, berria den hori gehituz eta aniztasuna eta mugimendua egitura eta prozesu berrietan txertatuz.

- *Nahi ez dugun hori identifikatzeko gai gara baina, alternatiba? Nahi dugun hori?*

Alternatiba (nahi dugun hori) pentsatzea eta proposatzea zaila da. Hortaz, batzuetan errezeta zehatzak eskatzeko

joera dago. Diagnostikoaren faseak, askotan, nahi ez dugun horren argazki zehatza lortzen saiatzen dira baina, gero, alternatiba irudikatzeko urrats hori egitea kostatzen zaigu. Egin dezagun beldur barik, saia gaitezen... horixe da bide bakarra. Esperientzia asko daude gu inspiratzeko, horietatik ikasteko, aplikatu ditzakegun tresna zehatzekin (horietako batzuk argitalpen honetan bilduak); baina, praktika berriak sortze aldera, ez da saiakuntza/errakuntza metodoa bezalakorik.

Prozesu horiek garatzeko metodologiari eta dinamikei buruz: nola egiten dugun.

Erakunde aldaketa prozesuetan funtsezkoa da parte hartzeko eta parte hartzaileak prozesuak bereganatzeko espazioak, metodologiak eta dinamika sustatzea. Diagnostiko eta plangintza faseak, kanpoko dinamizatzaileak badituzte ere, erakunde osatzen duten pertsonen bere buruaren inguruan egindako azterketan oinarritzen dira. Horretarako, bada, hori erraztuko duten tresna desberdinak erabiliko ditugu. Gainera, aurreko ataletan ere aipatu dugun bezala, prozesuak berak balio nagusia du; izan ere, horretan zehar aldaketak eta ikaspenak sortzen dira. Hortaz, erronka baldintza metodologiko eta espezifikiko onenak sortzea da, erakunde bakoitzaren egoerara egokitzen direnak. Hona hemen eremu horretan identifikatutako zenbait erresistentzia eta gako:

- *Zapuztu egiten egiten gara lan egiteko zenbait modu eta dinamikekin (edo uko egiten diegu), batez ere, azterketaren muinean "ohikoak ez diren" beste dimentsio batzuk (esaterako, gorpuztasuna edo emozioak) jartzen dituzten edo gure konfort guneetatik aterarazten dituzten horiekin.*

Euntsezkoa da prozesu horiek nola egiten ditugun hausnartzea, tresna eta dinamika anitz txertatuz. Horien artean, gure burua izaki banandutzat (arrazoimena eta emozioa) ikusteari uzten eta lan/parte hartze espazioak gure bizitzaren gainontzeko eremuekin lotzen laguntzen duten horiek ditugu. Hala, oso garrantzitsua da gai desberdinak elkarlaneko modu batez eta sormena eta adierazteko beste modu batzuk esploratuz lantzea; adibidez, marrazkiaren bitartez, prototipoak eraikiz edo jolasaren bitartez eta espazioa okupatuz. Beraz, *nola egingo dugu* galderak lehentasuna du eta gure arreta osoa eman beharko diogu horri.

- *Konponbide zehatzak nahi ditugu berehala.*

Gure ustez, kanpotik etorri behar duten konponbideak eskatzea eraldaketak lortzeko zailtasunaren pertzepzio horrekin lotuta dago, baita nahi dugun hori eraikitzeko ardura ez hartzearekin ere, nolabait. Horren aurrean, interesgarria da honetan sakontzea: parte hartzaileek prozesua bereganatzea eta ulertzea. Hau da, ez geratzea maila teoriko/teknikoan; esparru teoriko horiek praktikara eramatea; erakundeetan gertatzen den hori guk dakigunarekin edo sumatzen dugunarekin lotzea, baita teoria feministak eta generokoak esaten duenarekin ere. Egiteko modu horiek, bada, prozesu horien formakuntzarako eta hausnarketa kritikorako borondatean aurrera egiten lagundu dezakete eta kontzeptu feministak gure eguneroko praktikara eta hausnarketa eta lan espazio horretara ekar ditzakete, gure proposamenaren ahalmena handituz.

- *Nekatuta gaude eta ez dugu motibaziorik... hainbeste dago egiteko, non ez garen hasteko kapazak sentitzen.*

Batzuetan, prozesuak luzeak direnean, adibidez, diagnostikoa, erakundeek eta pertsonen ez dute ilusiorik gai batzuk modu sakonago batean lantzeko edo plangintza faseak egiteko, nahiz eta horiek oso garrantzitsuak izan. Neke eta gogo falta horren aurrean, batez ere, erakundeek prozesuan denbora bat eman dutenean, lehen aipatu dugun denboren inguruko hausnarketak argitasuna eta pragmatismoa ekar ditzake. Zer egin nahi dugu? Zer egin dezakegu ez nekatzeko? Nola jardun dezakegu modu iraunkor batean? Norantz goaz? Astiro-astiro baina gelditu gabe. Gainera, ibilbideaz gozatu nahi dugu eta, hortaz, oso garrantzitsua da lortutakoa ospatzea, eskuzabalak izatea, ez dakigun hori onartzea, baita ondo egiten dugun hori... edo apurka nahi dugun moduan egingo dugun hori jakitea. Momentu horiek prozesuen parte bezala txertatu behar ditugu. Testuinguru zail baten, frustrazioaren eta koherentzia ezaren aurrean... zaindu ditzagun poza, itxaropena eta segurtasunak.

- *Hau ez da nik espero onena.*

Prozesua ez denean espero genuena, bakoitzaren eskaerei erantzuten ez dienean edo gure burua gehiegi kuestionatzen duenean, horrek sortzen duen frustrazioa identifikatu dugun beste korapilo bat da. Era

berean, batez ere erakundeak gatazka egoera batetik datozenean, prozesuak hori konponduko duela edo erakunde "coaching" bat dela pentsatzea ere korapilo bat da.

Zenbait erakundetan prozesu horiek gatazka guztiak modu zuzenean konponduko dituztela espero da eta, horri dagokionez, komeni da horren mugak gogoraraztea eta horien inguruan argiak izatea (hori dinamizatzaileei ere dagokie zuzenean). Izan ere, horiek ez dira gatazketan, mobbingean edo lan jazarpenean espezializatutako erakunde coaching edo laguntza profesionaleko prozesuak. Agian, prozesu horietan kontu horietako batzuk mahaigaineratuko dira, batez ere diagnostiko faseetan; beraz, komeni da argi izatea zeintzuk diren prozesuaren esparruan landu beharreko elementuak eta zeintzuk landu beharko ditugun prozesu, espazio eta laguntza espezifikoen bitartez.

- *Nola igaro diagnostikotik proposamenera?*

Diagnostikoetatik plangintzetara pasatzeko momentuak bertigoa sortu ohi du eta horrek krisi momentu bat sortzen du. Diagnostikoak, orokorrean, prozesu luzeak izaten dira; batzuetan, mingarriak eta indar handikoak ere. Hala, behin argazkia dugunean, blokeatzeko arriskua dago. Nola egingo diogu aurre horri guztiari? Gehiegi da. Horretan, diagnostikoa eta etorkizunari begiratzea uztartzen duten dinamika erabiltzea gako bat izan daiteke. Izan ere, horiek dimentsio biak hartuko dituzte, alde batetik, diagnostikoak hurrengo urratsen motibazioari kalte egin diezaion saihesteko eta, bestetik, planei erakundearen hurrengo urteetako lana gidatzeko duten garrantzia emateko. Hau da, garrantzi bera emango diegu eraldatu nahi dugun horren identifikazioarekin gertatzen denari eta hori egiteko moduari.

Eragileei buruz: nortzuk izaten duten, aldi berean, protagonismoa eta prozesuaren eragina.

Aipatu dugun bezala, prozesu hauetan, erakundeko pertsona desberdinen inplikazioa funtsezkoa da. Inplikazio hori ez da begirale gisa edo distantziatzeko posizio batetik, baizik eta prozesu horietan "jokatuz", hau da, nahi ditugun eraldaketa horien ardurakide izanez. Landuko ditugun gaien eta lan egiteko moduen eraginez, eztabaidek eta ikaspenek gure militantziaren eta lanaren eremua zeharkatzen dute eta garen horretan ukitzen gaituzte; izan ere, badakigu "pertsonala dena politikoa

dela". Beste alde batetik, generoko erreferenteen eta dinamizatzaileen rolek ere badituzte beren zailtasunak. Honako hauek dira hirugarren bloke honetan identifikatutako zenbait erronka eta erresistentzia:

- *Prozesu horiek erakundeetan botere posizioak dituzten horiek bakarrik ukituko dituztela uste dugu, "gaiztoak" bistartzeko ariketa moduko bat direla. Ez ditugu gai batzuk modu indibidual eta kolektiboan eztabaidatu nahi.*

Lehenik, prozesu horiek parte hartzen dugun guztiok nahasten gaituztela ulertu behar dugu. Izan ere, ez badizkigute barruak eragiten, ez bagaituzte zalantzan jartzen... seguru asko, zerbait egin dugu txarto. Modu batera edo bestera hunkituko gaituzte. Funtsezkoa da gu "arazoaren" eta, batez ere, konponbidearen parte garela ulertzea. Zentzu horretan, oso garrantzitsua da ardurakidetzaren ideia, prozesu honen muinena dagoena. Horrekin batera, garrantzitsua da ardura asimetrikoak identifikatzea. Erakundeko zenbait pertsonak beren posizioa, beren boterea, beren pribilegioak, eta abar zalantzan jartzen direla sentituko dute; baina prozesu horiek "goian dauden" pertsonen bakarrik eragiten dietela pentsatzea okerra da. Era berean, okerra da boterea norabide bakarreko elementutzat hartzea; izan ere, boterea zerbait erlazionala da, mugitzen dena, eta guztiok gure bizitzaren momenturen batean duguna eta erabiltzen duguna. Beraz, erantzukizun horiek ezkutatu edo ukatu gabe, erronka erakunde osoari dagokio, batez ere, buruzagitza eta koordinazio eredu berri kolektibo, partekatu eta solidarioagoetara iragan nahi duten erakunde horietan. Izan ere, horiek apustu interesgarriak dira oso, baina erakundeko pertsona guztien inplikazioa eskatzen dute. Batzuetan, aldiz, pertsona horiek ez dute pauso hori eman nahi. Gainera, genero ikuspegitik, funtsezkoa da erakunde osoarentzako estrategia integralen beharra azpimarratzea, erakundeko emakumeen lan espezifikoaren beharra ahaztu gabe (aliantzak sortzen eta indartzen), baita gizonen beren prozesuak ere, maskulinitate hegemonikoak zalantzan jartzen eta deseraikitzen dituztenak.

- *Elkar maite dugun pertsona talde bat gara eta ez dugu nahi prozesu honek gatazkak sortzea edo areagotzea eta giro txarra sortzea.*

Oso garrantzitsua da pentsatutako eta zaindutako konfiantza eremuak sortzea, baldintza metodologiko eta

material onenak bermatuz; izan ere, horiek lana erraztuko digute. Batez ere, prozesuan sortzen diren gatazkak, haserreak eta tentsioak ahalik eta baldintza onenetan lantzen laguntzen diguten espazioez eta momentuez ari gara. Guztion artean horien funtzionamendurako arauak zehaztuko ditugu. Arauak parte hartzaile anitzei erantzun beharko diete eta horiek legitimatu beharko dituzte. Hala, gogorazi nahi dugu zenbait kontu lantzen dituzten moduen aurrean, batez ere, gatazkak espazio informaletan lantzen dituzten moduen aurrean, guk definitu ditugun espazio horietan partekatu beharko dugula funtsezko informazioa.

- *Erakundearen ardura handia jartzen dugu generoko erreferentea den pertsonaren eta kanpoko laguntzaren gain.*

Prozesu hauetan, generoko erreferenteak funtsezko eragileak dira eta, aldi berean, bereziki kalteberak¹⁴. Batzuetan, prozesuen arrakastaren eta porrotaren ardura egotzen zaie; beste batzuetan, ez da beren inplikazioa eta lana aintzat hartzen eta ez dituzte horretarako liberatzen. Beraz, arreta eman behar diogu horiek zaintzeari. Beren rola ezinbestekoa da kanpoko dinamizazioarekin lotzeko, erakundearen despatriarkalizazioaren sustatzaile gisa... Prozesuaren bideratzaileak dira eta, hortaz, erakundeek argiak izan behar dute eragile horien alde egiten badute.

Bestalde, dinamizatzaileen kasuan, erraza da beren lana zalantzan jartzea, batez ere, diagnostikoei buruzko informazioa jendeari itzultzerakoan eta, batzuetan, horiek epaile (zer dago ondo/txarto) edo mediku (konponbide zehatzak emanez) gisa aritzea espero da. Hala, oso garrantzitsua da prozesu hauek dinamizatzaileen gain eragin handia dutela konturatzea. Izan ere, horien lana funtsezkoa da, erakunde lagunduz, bide hori ibiltzeko

tresnak eskainiz, zenbait itzalgune argituz eta zenbait korapilo desegiteko gakoak emanez... baita mugez eta rolaz jabetuz ere, praktikan bertan ikasten ari garela onartuz (ez dago bi prozesu berdina eta, hortaz, ez dago bi laguntza berdina) eta beste formula batzuk aztertuz, esaterako laguntza kolektiboa¹⁵.

- *Eta dagoeneko hau beste batzuei gertatu bazaie?*

Bide hau besteekin egin nahi dugula erabat seguru gaude. Esperientziak, ikaspenak, erronkak eta gakoak partekatze momentuak izatea jokatzeko jarraitzeko modu hobea eta dibertigarriagoa da; egin den guzti horretaz jabetze eta pilotutako ezagutza guzti horretatik elikatze aldera¹⁶.

Ez dugu tartaren zati bat nahi, errezeta aldatu baizik¹⁷. Bizitzeko moduko erakundeak sortzeko bidean.

Errezeta aldatzeko behar hori REAS Euskadi ezartzen ari den erakunde aldaketa prozesuaren laburpen egoki bat izan daiteke. Izan ere, eredu kapitalista eta patriarkala errotik eraldatu nahi dugu eta, horretarako, gure erakundeak ere eraldatu nahi ditugu. Aukeratutako izenak -Bizigarri- lotura argia izan du elementu honekin, REASen eta ekonomia sozialaren zati handi batentzat zentrala dena, alegia: nola sortu bizitzaren zerbitzura eta ez kapitalaren edo irabaziaren zerbitzura dauden ekonomiak, edo nola jarri bizitza gure praktiken eta erakundeen erdian. Hortaz, honako hau da prozesuari nortasuna eman dion lehenengo ideia: kapital/bizitza gatazka honetan¹⁸, emakumeak eta gizonak bizitzeko moduko erakundeak, egiturak eta funtzionatzeko moduak derrigorrez sortu behar ditugula ulertzea.

14 Gai horren inguruko erreferentziak Garapenerako Lankidetzaren Euskal Agentziak 2015ean egindako Genero-berdintasunaren aldeko erakunde-aldaketako prozesuen ebaluazioan aurkitzen ditugu. Hona hemen horren laburpen exekutiboa: <<https://bit.ly/2QKzTjY>>.

15 *Bizigarri*, adibidez, *Laguntza metodologikoko talde* bat ezarri genuen. Horretan, REAS Euskadiko generoko erreferentearekin prozesuaren dinamizatzaileek (INCYDEK, EQUIPAREK eta Silvia Pirisek) egindako urratsak batera pentsatzeko, prestatzeko, egiaztatzeko eta baloratzeko bildu izan gara. Espazio horretan, gaiaren inguruko begirada eta ezagutza desberdinak mahaigaineratu eta talde dinamizatzailearentzat ikasteko eta norberaren zaintzarako espazio bat sortu ahal izan dugu.

16 Zentzu horretan, zenbait esperientzia interesgarri dugu, adibidez, Mugarik Gabek sustatutako *Ikusezinean bidaiatzen* esperientzia. Informazio gehiago hemen: <www.mugarikgabe.org/viajandoporloinvisible/eu/hasiera>.

17 Hainbat erakunde feministak erabilitako leloa, batez ere Abya Yalan. Hori Alda Faciok asmatu zuela uste da. "Cuando el género suena cambios trae: una metodología para el análisis de género del fenómeno legal".

18 Pérez Orozco, Amaia (2014) *La subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Traficantes de sueños. Madril. <<https://bit.ly/2d4x0Xy>>.

Azken finean, azterketen eta funtzionatzeko moduen erdian, merkatu kapitalistaren ordean, pertsonak eta beren ongizatea jartzeaz ari gara. Zentzu horretan, bada, Ekonomia Feministak, beste proposamen batzuekin batera, bizitzaren iraunkortasunaren paradigma ekarri du¹⁹ Ekonomia Sozial eta Solidarioarekin duen elkarrizketa horretara. Hala, eztabaida horrek eremu produktiboaren eta erreproduktiboaren eta eremu politikoaren eta ekonomikoaren arteko bereizketa gainditzeko aukerak sortzen ditu. Era berean, honako hau ulertzen laguntzen du: ez da benetako ekonomia alternatiborik izango harreman heteropatriarkalak gainditzeko lehenesten ez bada²⁰.

Bigarren ideia nagusia **ikuspegi interseksionalaren** beharra da. Horri esker, hau egiaztatu ahal izan dugu: generoa prozesu horiek ulertzeko ezinbesteko aldagaia da baina ez da nahikoa, berez, dena azaltzeko. Izan ere, azterketa sakona egin nahi badugu beste aldagai batzuk ere hartu behar ditugu kontuan (besteak beste, adina, antzintasuna erakundearen, sexu orientazioa, etab.).

Hala, alde batetik, azterketak konplexuago bihurtzen eta interseksio hori ulertzen joateko ahalegina egin da; ez aldagai desberdinen batuketa bezala, baizik eta erakundearen dagoen bizitza aniztasunaren irudikapen gisa. Eta genero ikuspegia bidean desagertzea ekidin nahi izan da. Beste alde batetik, beste proposamen batzuen ildotik ere aurrera egin nahi izan da. Hor kokatzen da, adibidez, Natalia Navaroren proposamena. Horren arabera, prozesu horietan, erakunde barneko ikuspegia honetan oinarritzen da: "generoa ezaugarri bezala interpretatu beharrean *prozesu generizatzaile* gisa ulertzea (...) horrek esan nahi du aztertu behar dugula nola erakundearen eremuan lan egiteko modu, praktika eta balio jakin batzuk lehenesten diren eta beste batzuk alde batera uzten diren. Beraz, nagusi den genero erregimenaren eraikuntzaz ari gara, egunerokoan eta egoera jakin batean; hori jarduteko alternatibak

benetan mugatzen dituzten marko material, normatibo eta ideologikoetan oinarritzen delarik eta horiekin koherentea delarik"²¹.

Hirugarrenik eta azkenik, Bizigarrik apustu politiko argia egin du eta **feminismoa erakundearen erdian jarri du**. Prozesu hori, bada, ez zitekeen posible izango Sareko emakume feministek alde aurretik egindako lanagatik ez balitz. Horietako askok ekoSolFem²² taldean parte hartu dute eta hainbat proiektuen bitartez feminismoaren eta Ekonomia Sozial eta Solidarioaren arteko lotura horiek eratu dituzte. Izan ere, Bizigarri prozesuaren erdian izan ez badira ere, ezin da apustu hori ulertu erakunde anitz eta konplexu hori morez margotzeko lan horregatik ez bada.

Hala, Bizigarri urratsak egiten ari da REAS Euskadik aipatzen dituen bizitzeko moduko erakundeak lortzeko bidean, nahiz eta hori eraikuntzan dagoen kontzeptu bat den. Honako balio hauen arabera erakundeaz ari gara: lankidetzaz; ardurakidetzaz; arreta eta eremu indibidual eta kolektiboaren arteko lotura; lana eta zaintzak pentsatzeko modu alternatiboak; irekiak, malguak, anitzak, demokratikoak; bestelako lidergo batzuetan oinarritzen direnak; parte hartzea ahalduz dutenak; emaitzak lortzera bideratu barik beren egiteko moduak kritikoki berrikusten eta pentsatzen dituztenak... eta lantzen ari diren beste hainbat proposamen, egunero edukiz hornitzen saiatzen direnak.

Hala, argitalpen hau eta bertan bitzen diren tresnak gero eta erakunde gehiagori eraldaketa prozesuetan laguntzea espero dugu.

19 Zaila da paradigma horren proposamenak labur azaltzea baina, besteak beste, interdependentziarekin, zaintzaren krisiarekin edo lanaren sexu arabera banaketarekin zerikusia duten gaiak ekarri ditu eztabaida ekonomikora.

20 "El salmón contracorriente" hedabideak REAS Euskadiko generoko erreferentzia eta ekoSolFem taldeko kidea den Zaloa Pérez Hernandezenari egindako elkarrizketa.<<https://bit.ly/2pzLOmi>>.

21 Navarro, Natalia (2003): *Cambiar el chip: Revisión de algunos conceptos para poder impulsar cambios organizacionales en pro equidad de género*, in: "Género en la cooperación al desarrollo. Una mirada a la desigualdad", 51-88 orr. Hemen:<<https://bit.ly/2NsfZrB>>.

22 ekoSolFem REAS Euskadiko talde egonkor bat da 2013az geroztik ikuspegi feminista ekonomia solidarioaren diskurtsoan eta praktikan txertatzeko lan egiten duena. Horretarako, ekonomia solidarioaren eta ekonomia feministaren artean sortzen diren loturak eta aukerak baliatzen ditu.

Bizitzeko moduko erakundeak lortzeko praktika feministak

Melissa Cabrera, Naroa Ortega eta Zalao Pérez

Erakundeen egunerokoan eta lan prozesuetan beharbada desberdintasun harremanak modu argiago batean gauzatzen dira. Gure lan prozesuak antolatzeke eta ardurak banatzeko modua ez dago logika merkantilista edo produktibista batetik kanpo, ezta produkzioaren eta erreprodukzioaren arteko hausturatik edo lanaren sexu araberako banaketatik kanpo ere.

Jarraian aurkeztuko ditugun tresnek eta gailuek irismen desberdinak dituzte. Ekonomia Sozial eta Solidarioak –ESS–, bada, horiek aplikatzen ditu, bestelako identitateetan eta egiteko moduetan oinarritzen diren erakundeak lortzeko helburuz. Hiru kategorია hauen arabera antolatu ditugu: behaketa, diagnostiko eta plangintza tresnak; genero ikuspegia eta/edo feminismoa instituzionalizatzeko tresnak; eta gure lan ereduak eraldatzeko tresnak.

Aurkezten dugun marko hau ikuspegi ez-patriarkalen arabeko erakundeak eraikitzen ari diren ekimen ugarietara hurbiltzeko lehenengo saiakera bat da,

ikuspuntua eta eremu desberdinetatik. Eraikitzen ari garen marko hau, bada, erakundeen eraldaketa prozesuetan erabilgarria izatea espero dugu. Hala, tresna horiek moldatzera eta praktikan jartzera gonbidatzen zaituztegu; izan ere, hori erakundeetan *bizitzeko* eta *egiteko* bestelako modu horiek esperimentatzeko modu bat izan daiteke eta.

Azkenik, beren jakintza eta esperientzia gurekin partekatu duten lagun eta erakundeek gure esker onak eta maitasuna adierazi nahi diegu. Honako hauek ari gara: Daniela Osorio eta Marta Ferrer, Xarxa d'economia solidaria; Vanesa Cachafeiro, Mugarik Gabe²²; Alicia Rius de Instituto de Mujeres y Cooperación²³; Lourdes Orellana, Desmontando a la Pili kooperatiba²⁴; Nora Ziarsolo, SETEM Hego Haizea²⁵; Andrea Momoito, Pikara Magazine²⁶; Arantza Fernández, equipare²⁷; eta Rosa Fernández, Colaborabora²⁸. Horiez gain, gure eskerrik beroenak Melissa Cabrerari eta Naroa Ortegari, elkarrizketak egiteaz eta informazioa sistematizatzeaz arduratzeagatik.

22 GGKE, REAS Euskadiko kidea: <www.mugarikgabe.org>.

23 Irabazi asmorik gabeko erakundeak, REAS Madrilera eta Red de Economía Feminista sareko kidea: <<http://imcasociacion.org>>.

24 Kooperatiba, REAS Aragoiko kidea: <<http://desmontandoalapili.com>>.

25 GGKE, REAS Euskadiko kidea: <www.setem.org/site/es/euskadi>.

26 Teoria eta praktika feministari buruzko dibulgazio aldizkaria: <www.pikaramagazine.com>.

27 Gizarte ekimeneko kooperatiba, REAS Euskadiko kidea: <<https://www.economiasolidaria.org/entidades/equipare>>.

28 Gizarte ekimeneko kooperatiba, REAS Euskadiko kidea: <www.colaborabora.org>.

1. Behaketa, diagnostiko eta plangintza tresnak	
Tresna	Generoko diagnostikoak eta auditoretzak
Zertarako?	Auditoretzak eta Diagnostikoak prozedura sistematikoak dira. Horien helburua honako hau da: emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasunari dagokionez, erakundearen identifikatzea eta deskribatzea eta generoaren araberako desberdintasunak identifikatzea. Hala, diagnostiko eta auditoretza horiek oinarri bat osatzen dute identifikatutako desorekak gaindituko dituzte berdintasun planak egiteko.
Kontuan hartzeko	<p>Diagnostiko eta auditoretza aniztasun handia dago. Hala, metodologia mailan, erakundearen esparru desberdinei dagokienez, datu kuantitatiboen eta kualitatiboen azterketa uztartzen dituzte: enpresa edo erakundearen ezaugarriak, langileen ezaugarriak, enpresarako edo erakunderako sarbidea, ibilbide profesionalaren garapena, prestakuntza eta birziklatzea, lan baldintzak, ordainak, etc.</p> <p>Beste alde batetik, berdintasun planak neurri multzo ordenatuak dira, egoeraren diagnostiko baten ostean hartzen direnak. Horien helburua da enpresan eta/edo erakundearen emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera berdintasuna lortzea eta sexu araberako diskriminazioa ezabatzea. Plangintza fasea, bada, funtsezkoa da erakunde ekitatiboagoak lortzeko helburua gauzatu ahal izateko. Izan ere, plangintza faseak eremu desberdin hauetan helburu argiak irudikatzen laguntzen digu: lanaren antolaketa, ardurakidetzeta eta lana eta familia bateratzea, kontratazio politikak, soldatak, etab. Era berean helburu horiek betetzen diren ikuskatzen laguntzen digu.</p> <p>Zenbait kasutan, plan horiek egitea derrigorrezkoa da. Izan ere, euskal testuinguruan honako hauek berdintasun planak egitera derrigortuta daude: kapital gehiena publikoa duten enpresak eta 250 langiletik gorako enpresak; hitzarmenak hori egitera behartzen duen klausularen bat duenean edo enpresak diskriminazioagatiko zigorra jaso eta lan arloko agintariek zigor prozeduraren ordezkariak egitea behartzen dutenean.</p>
Zenbait baliabide	<p>3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriakoa <https://bit.ly/1L67rhS>.</p> <p>Euskal Autonomia Erkidegoko 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa <https://bit.ly/2KUjEgB>.</p> <p>EMAKUNDE Emakumearen Euskal Erakundearen Berdintasunari buruzko diagnostikoak eta planak egiteko metodologia <https://bit.ly/2u823bl>.</p> <p>EMAKUNDE Emakumearen Euskal Erakundeak diru laguntzak ematen ditu enpresek eta erakunde pribatuek berdintasun diagnostikoak eta planak egin ditzaten. <https://bit.ly/2KCgM8r>.</p> <p>EMAKUNDE Emakumearen Euskal Erakundeak berdintasun diagnostikoak eta planak egiteko homologatutako kontsultarien zerrenda. <https://bit.ly/2D0e9cG>.</p>

Tresna	Genero berdintasunaren aldeko erakunde aldaketa prozesuak
Zertarako?	Erakunde azterketa integral eta zabalak egiteko. Izan ere, horiek emakumeek eta gizonek erakundeetan duten egoera eta posizioa aztertzeaz harago joan nahi dute. Prozesu horietan, bada, lan egiteko modu, praktika eta balio batzuk nola lehenesten eta legitimatzen diren eta beste batzuk baztertzen diren aztertzen da. Beraz, azterketaren muinean antolaketa kultura jartzen dute; hau da, idatzita ez dagoen baina erakundearen funtzionamenduan ematen diren erabakitze, antolatze eta komunikatzeko prozesu askoren atzean dagoen hori.
Kontuan hartzeko	<ul style="list-style-type: none"> • Bi momentu handi daude: lehenengo bat, diagnostikokoa, eta plangintzako bat, detektatutako genero desberdintasunak ezabatze, emakumeak ahalduzko eta genero ikuspegia zeharkatzeko helburuak dituena. • Epe luzeko prozesu konplexu eta sakonak dira. • Desberdintasuna sortzen ari diren egiturak, dinamikak eta balioak eraldatu nahi dituzte. • Prozesu horiek denbora, energia eta baliabideak behar dituzte. • Erakundeko kideak dira protagonistak baina, prozesu konplexuak direnez, kanpoko laguntza eta dinamizazioa behar dute.
Zenbait baliabide	<p>Garapenerako Lankidetzaren Euskal Agentziak diru laguntzak ematen ditu EAEn, lankidetzan eta eraldaketarako hezkuntzan lan egiten duten erakundeek prozesu horiek egiteko –40/2018 Dekretua, martxoaren 27koa–. <https://bit.ly/2PBfPf8>.</p> <p>Euskadiko GGKEen Koordinakundearen generoko taldeak, "Euskadiko GGKEetan genero ikuspegia sartzeko prozesuaren sistema-ebaluazioa" argitalpenaren bitartez, autodiagnostikoak egiteko tresnak ematen ditu, bestelako erakunde batzuetara ere molda daitezkeenak. <https://bit.ly/2KONxP9>.</p>

Herramienta	Lan eremua zaintzeko eta mantentzeko lanen berrikuspena
Zertarako?	Lan eremuak mantentzeko lanak identifikatzeko eta horiek modu ekitatiboan banatzen direla bermatzeko. Izan ere, lan horiek ez dira ordaindutako lan produktiboak baina ezinbestekoak dira giro atsegin batean lan egiteko: oinarriko hornidurak erosi, garbiketa txikiak egin, katiluak eta edalontziak garbitu, bileraren ondoren aulkiak jaso, landareak ureztatu, atea zabaldu, telefonoa hartu...
Kontuan hartzeko	Bizitzeko moduko erakundeak lortzeko erabiltzen ditugun eremuek ere bizitzeko modukoak izan behar dute. Hala, eremu horiek aztertzeak eta zaintzeak ezkutuan egon ohi den lan hori bistaratzen laguntzen digute. Zentzu horretan, emakumeak dira, hain zuzen, ezkutuan dagoen horretaz arduratu ohi direnak. Beste alde batetik, gure diskurtsoekin kontraesanetan dauden jarrerak ere mahaigaineratzen laguntzen digute. Izan ere, gure diskurtsoak lanak ekitatez banatzearen eta zaintza eta bizitza erakundearen erdigunean jartzearen aldekoak dira. Jarrera horiek, bada, bat datoz desikasi behar ditugun hainbat jokabiderek. Beraz, hori nola egingo dugun pentsatu behar dugu, norberaren borondatearen edo momentuaren arabera ez izateko edo seriotasunez ez hartzea ekiditeko. Aldaketa txiki horiek, bada, eragin handia izan dezakete.

<p>Zenbait baliabide</p>	<p>Dinamika: Nork egiten du zer?</p> <p>Honako hiru galdera hauei modu anonimoan erantzuteak lan horiek identifikatzen lagun dezake:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eremua mantentzeko lanen artean zeintzuk dira ezinbestekoak erosotasunez lan egin ahal izateko? (garbiketa, elikadura, hornikuntza, erosketak, etab.). • Horietatik zeintzuk egiten dituzu zuk? • Inork laguntzen dizu eremua mantentzeko lan horietan? <p>Galdetegia sistematizatutakoan horietaz nor arduratzen den eta genero alborapenik dagoen identifikatu ahal izango dugu. Adibidez, lan horiek garbiketarako kontratatutako langileek egiten badute, jakin beharko dugu pertsona horien lan baldintzak egokiak diren edo kontratuarekin bat ez datozen lanak egiten ari diren (landareak ureztatzea, katiluak garbitzea, etab.).</p> <p>Hortaz, informazio hori aztertuz erakunde kide guztion artean egin beharreko mantentze lanak identifikatu eta modu ekitatiboan banatu ahal izango ditugu. Horretarako, aukera bat izan daiteke asteko edo hileko kronograma bat egitea, ardura horiek banatzeko tresna izango dena.</p>
--------------------------	--

Tresna	Beste behaketa tresna batzuk
<p>Zertarako?</p>	<p>Tresna hauek zenbait erakunderen jakin-minaren emaitza dira, beren baitan sortzen diren botere harremanak landu nahi dituzten horienak, hain zuzen. Hala, tresna horiek erakundearen sail eta egitura desberdinetan gizon eta emakumeen parte hartzeari buruzko autodiagnostikoak modu erraz batean egitea ahalbidetzen dute, desorekak eta desberdintasunak identifikatuz. Izan ere, bestela, desoreka eta desberdintasun horiek naturalizat hartzen dira edo ezikusia egiten zaie.</p>
<p>Kontuan hartzeko</p>	<p>Generoko behaketa tresna ugari dago, erakundeei lan kolektiboko eremuetan, ekitaldietan eta beste jarduera batzuetan ezartzen diren harremanak genero ikuspegitik lantzen laguntzen dietenak.</p> <p>Tresna horiek, bada, lan dinamiketan edo eremu pribatuan sortzen diren desberdintasunak bistaratzen eta emakumeek erabakietan duten parte hartzearen inguruko hausnarketa sustatzen saiatzen dira. Hala, agerikoa da egora hori bistaratzeak ez duela, berez, arazoa konpontzen. Hala ere, aipatutako tresnek bizitzeko moduko erakundeak eraikitzen laguntzen duten elementuak ematen dizkigute. Izan ere, behaketa horietatik abiatuz, erakundeek eta enpresek autodiagnostikoak egin ditzakete, identifikatutako desberdintasunak gainditzeko neurri zehatzak ekarriko dituztenak.</p> <p>Lan eremu kolektiboetan partaidetza behatzeko tresnen kasuan, honako hauek izaten dira azterketa elementu nagusiak: hitzaren erabilera (hitza etengabe hartzea, erreplikatzeko, moztea...); jarrerak (arreta sistematikoki galtzea, adi ez egotea...) eta bileren edukia eta burutzea (moderatzaile badago, edukiak nork prestatzen dituen, gai zerrenda edo aktarik badagoen...).</p> <p>Tresna horiek botere desorekako egoerak eta erabakitzeko eta parte hartzeko desberdintasunak nabarmentzen, izendatzen eta bistaratzen laguntzen digute. Hala, hausnarketa eta eztabaida kontzientea ordezkatzeko ez dituzten arren, horiek susta ditzakete, bizitzeko moduko erakunde demokratikoak eta ekitatiboak lortzeko lehenengo urrats bat eginez.</p>

<p>Zenbait baliabide</p>	<p>Kataluniako XES ekonomia solidarioaren sareko batzorde feministak tresna bat eskaintzen die erakundeei, batzarretan eta lan eremu kolektiboetan parte hartzea behatzeko.</p> <p><https://bit.ly/2CR3fkS>.</p> <p>Patriarcaliteste, Ekologistak Martxan sortutako tresna erraza da. Horrek, umore ukituaz eta ikuspegi feminista batetik gure taldeen funtzionamenduaren azterketa kolektiboa sustatu nahi du. Horretarako, diagnostiko batetik abiatuz, hobekuntzarako estrategiak proposatzen ditu. Tresnak, bada, zenbait interes arlori buruzko galderak erabiltzen ditu: batzarren funtzionamendua; antolatzen ditugun ekitaldiak eta jardunaldiak; lantzen ditugun gaiak eta protestatzeko moduak; lan banaketa eta taldeko pertsonen arteko harremana. <https://bit.ly/2yMC9eI>.</p> <p>Iraun[bizi]bideragarritasun gida: Colaboraborak egina, pertsonak erdigunean jartzen dituen ekintzaitasun kultura sustatzea du helburu. Gidak izaera oso praktikoa du. Izan ere, proiektuaren eremuan nola gauden neurtzen eta testatzen laguntzen digu, hortik abiatuz erakundeen errutinan txertatuko ditugun ekintza txiki eta handiak diseinatu ahal izateko. Hala, tresnak hiru kategoriaren arabera sailkatzen dira: bizitzeko tresnak; zaintzeko tresnak eta kobratzeko tresnak. <https://bit.ly/2liRZB7>.</p> <p>"La Aventura del Saber" proiektuaren markoan, mikromatxismoak identifikatzeko gida bat argitaratzen da. La Aventura del Saber elkar topatzeko eta trukatzeko eremu bat da, komunitateei funtzionatzen laguntzen dieten praktikak, giroak, espazioak eta eragileak identifikatzen laguntzen duten ikaspenen inguruan. Gidak eguneroko matxismoak identifikatzeko jarraibideak eta tresnak eskaintzen ditu, baita horiei aurre egiteko tresnak eta dispositiboak ere <https://bit.ly/2yM4LVf>.</p>
--------------------------	---

2. Genero ikuspegia eta/edo feminismoa instituzionalizatzeko tresnak

Tresna	Genero politika
<p>Zertarako?</p>	<p>Erakundearen erreferentzia marko politiko-ideologikoa zehazteko eta erakundea genero ekitatearekin edo feminismoarekin publikoki konprometitzeko.</p>
<p>Kontuan hartzeko</p>	<p>Genero politika bat erakunde batek genero ekitatearekin duen konpromisoaren adierazpen publikoa da eta barne eta kanpo jardueren erreferentzia markoa. Genero politikek helburuak, esku hartzeko ildoak eta ekintza espezifikoak txertatzen dituzte, baita horien jarraipena eta ebaluazioa egiteko sistemak ere.</p> <p>Hala, izaera politikoa duen dokumentua izaten da eta, hortaz, gizarte erakunde eta mugimenduek genero politikak izan ohi dituzte. Era berean, horrek feminismoaren eta genero ekitatearen inguruan erakundeko kideen sentsibilizazioa eta prestakuntza lortzera bideratutako elementu pedagogikoak txertatzen ditu.</p>
<p>Zenbait baliabide</p>	<p>Euskadiko GGKEen Koordinakundearen genero politika, 2012an onartua. <https://bit.ly/2IZB9a6>.</p> <p>Mugarik Gabe erakundearen genero politika 2007-2011 <https://bit.ly/2MUA4mp>.</p>

Tresna	Komisio, gune eta talde feministak eta/edo generokoak
Zertarako?	<p>Erakundeen baitan genero ekitaterari eta feminismoari buruzko eskaerak eta interesak bideratzeko eta erantzuna emateko. Erakundeetan diskurtso eta praktika feministak eraikitzen lagunduko duten gune iraunkorrak eta parte hartzeak izateko.</p> <p>Erakundeetan ordezkaritza talde bat izatea ere lagungarria da. Horrek beste erakunde batzuetako antzeko taldeekiko lotura izan dezake. Hala, genero ikuspegia eta feminismoa erakundeetan txertatzeko asmoa duten lan sareak sor daitezke, horien bitartez eraldaketa zabalagoak lortuz.</p>
Kontuan hartzeko	<p>Eremu horiek mistoak edo emakumeek osatutakoak izan daitezke, beren helburuaren arabera. Horiek, bada, identitate eta praktika feminista eraikitzeke espazioez gain, norbera eta kolektiboki ahalduntzeko prozesuak sustatzen dituzte.</p>
Zenbait baliabide	<p>Generoko eta feminismoko batzorde eta talde ugari dago. REAS Ekonomia Alternatibo eta Solidarioaren Sarea erakundeak lurralde arteko feminismo batzordea du. Hori Espainiako estatuko 8 lurralde hauetako batzordeek osatzen dute: Andaluzia, Aragoi, Balearrak, Katalunia, Euskadi, Galizia, Madril eta Valentzia <https://bit.ly/2SsU573>.</p> <p>ekoSolFem, REAS Euskadiko lantaldea, 2014an sortua. Horrek Ekonomia Solidarioaren eta Ekonomia Feministaren arteko loturetan sakontzen du eta ikuspegi feminista Ekonomia Sozial eta Solidarioaren diskurtsoan eta praktikan txertatzeko lan egiten du. <https://bit.ly/2FbcbrN>.</p>

Herramienta	Genero parekidetasuna ordezkaritzan
Zertarako?	<p>Parekidetasuna Ekintza Positiboko politiketan estrategia bezala sartzen da. Horrek, bada, emakumeen eta gizonen artean boterea modu orekatu batean banatzea proposatzen du. Hori benetako berdintasuna lortzeko funtsezko elementua da, baita exijentzia demokratiko bat ere. Izan ere, gizartea gizonen eta emakumeen ehuneko berean osatzen badute, begi bistakoa da erabakiak hartzeko eremuetan ere ordezkaritzak ekitatiboa izan behar duela. Parekidetasuna, bada, menpekotasunari aurre egiteko eta benetako berdintasunerako baldintza hobekak lortzeko mekanismoa da.</p>
Kontuan hartzeko	<p>Kuoten sistema esparru politikoan eta gizartearen eta enpresaren esparruetan gehien erabiltzen diren tresnetariko bat da. Horrekin, ordezkaritza organoen parekidetasuna bermatzen da. Parekidetasunak, beraz, erabakiak hartzeko eremuetan eta hautagai zerrendetan emakumeentzat postu kopuru zehatz bat gordetzea eskatzen du. Hala, Europar Batasuneko zenbait herrialdek (Espainiako estatuak barne¹⁴) ordezkaritza politikoaren esparruko parekidetasuna arautu dute. Halakoa da ere, 2005az geroztik, Euskadiren kasua. Bertan sexu bien ordezkaritza orekatua bermatzen da, %40 eta 60 artekoa, Eusko Legebiltzarrean eta Eusko Jurlaritzan, organo betearazle eta legegile foral eta probintzietan eta Euskadiko udaletan zinegotzi diren pertsonen artean.</p>

29 Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriko Lege Organikoa (LOIMH gaztelaniako siglen arabera). Lege horrek 250 langiletik gorako enpresak gizarte eragileekin berdintasun planak negoziatzera behartzen ditu. Legeak, besteak beste, 2005. urtean enpresa handietako administrazio kontseiluetako kideen %40 emakumeak izatea zuen helburu. Helburu hori, ordea, ez da oraindik bete.

Kontuan hartzeko	<p>Hala ere, ez da lortu horrelako sistemak gizarte eta enpresa esparruetan txertatzea, behintzat ez neurri berean. Hala, Espainiako estatuko enpresa kotizatu handi eta ertaintetako administrazio kontseiluetan dauden emakumeen ehunekoa %20tik beherakoa da³⁰. Izan ere, besteak beste, ez dira kontrol edo zigor sistemak erabiltzen berdintasun lege horiek eremu pribatuetan aplikatzen dituztela bermatzeko.</p> <p>Era berean, ekonomia sozial eta solidarioaren esparruan ere, botere egituretan gora egiten dugun ahala, emakumeak azpiordezkaturik daudela ikusten dugu. Hala, mugimendu asoziatiboan eta ekonomia solidarioan, emakumeak Zuzendaritza Batzordeetan eta ordezkari organoetan sartzeko zailtasuna kontu historikoa da, behintzat gure inguruan.</p> <p>REAS Euskadik 2018an (2017ko datuekin) egindako Auditoretza Sozialak, bada, erabakiak hartzeko eremuetan gizon eta emakumeen arteko arraila identifikatzen du. Izan ere, Euskadin, ekonomia solidarioko erakundeetako langile gehienak emakumeak badira ere, emakumeen %8,8k bakarrik dituzte ardura handiko postuak –gizonen %13,8ren aurrean– eta %7,4k politika postuak –gizonen %15,1ren aurrean–. Esanguratsua da, era berean, Euskadiko ekonomia solidarioan lan egiten duten emakumeen %25,5k bakarrik parte hartzen dutela kudeaketa planetan eta urteko aurrekontuetan; gizonen kasuan, ordea, %58,4 dira parte hartzen dutenak.</p> <p>Ekarpen teorikoetan ikusten dugunez, honako hau da horren arrazoietakoa bat: botere postuetarako sarbidea kooptazio sistemen bitartekoa da, ez meritokraziaren bitartekoa. Kooptazioak, beraz, horrela funtzionatzen du: erabakiak hartzeko egituretan parte hartuko duten pertsonak hautatzeko prozedurak badaude ere, boterea duten pertsonak erabaki horietan eragiten dute. Zentzu horretan, ezin dugu alde batera utzi gizonen kasuan, erakundeetan, parekoen arteko elkartasun logika batzuk ematen direla; hau da, zenbait gizonen botere espazioetan beste gizon batzuek egotea babesten dute. Sistema horiek, bada, kalte egiten diote emakumeek egitura horietan duten parte hartzeari, baita barne demokraziari eta erakundeetako aniztasunari ere. Beste alde batetik, emakumeek espazio horietara nola heltzen diren eta horietan geratzen diren sakontasunez aztertu behar dugu. Horretarako, bada, kontuan hartu behar dugu espazio horiek lidergoa eta egiteko modu maskulinizatuen menpe daudela³¹.</p> <p>Era berean, gure parte hartze publikoan edo beste sare eta proiektu batzuetan ordezkari ekitatiboa dagoen azter dezakegu. Izan daitezke hitzaldiak, beste erakunde batzuekin topaketak egitea, batzarrak, azoketan standak jartzea, etab. Hala, hausnartu behar dugu, besteak beste, espazio horietan parte hartze ekitatiboa dagoen eta zeintzuk diren espazio horiek non emakumeek parte hartzen duten. Hala, betekizun horiek ere txandakakoak izan daitezkeela ulertu behar dugu, horiek egin nahi dituzten pertsonen denborak aintzat hartuz. Adibidez, agian inork ahalmena edo gogoia izango du hitzaldiak egiteko, asteburuetan ekitaldietan parte hartzeko etab. Beste batek, ordea, agian ez.</p> <p>Hortaz, honako hau proposatzen dugu: gizonen eta emakumeen parte hartze desberdinaren kausak sakontasunez aztertzea, nolabaiteko kontzentrazio bertikala –ordezkagarritasun eta botere gehiago duten postuetara hurbildu ahala– eta horizontala –lan arlo edo gaiaren arabera– azaltzeko gakoetan oinarrituz.</p> <p>Ez dugu ahaztu behar, hala ere, emakumeek espazio publikoan parte hartzeko aukera izan dezaten, ezinbestekoa dela emakumeen eta gizonen artean eremu pribatuko lan eta arduren banaketa ekitatiboagoa izatea. Hala, gure bizitza mantentzeko lanetan ardurakidetzat lortzeko lan egin behar dugu.</p>
------------------	---

30 ATREVIA komunikazio arloko aholkularitza enpresak eta IESE Negozio Eskolak 2018ko urtarilean egindako txosten baten arabera, emakumeak IBEX 35eko eta Merkatu Jarraiko enpresen administrazio kontseiluetako kideen %19,15 ziren. Ehuneko hori Europar Batasunaren gomendiotik urrun dago; izan ere, EBK 2020. urterako emakumeen parte hartzea %30koa izatea gomendatzen du. Hona hemen txostena: <<https://bit.ly/2JaaVU1>>.

31 Hausnarketa hori Bizigarri prozesuak –REAS Euskadik genero ekitatearen alde egindako erakunde aldaketa prozesua– sarearen egitura desberdinetan, Zuzendaritza Batzordea barne, gizon eta emakumeen parte hartzearen inguruan egindako diagnostikotik hartu dugu.

Zenbait baliabide	<p>Gure enpresa eta erakundeetako erabakitze organoetan emakumeek eta gizonen parte hartze ekitatiboa dutela bermatzeko kuota sistema bat ezartzea. Hala, komeni da kuota horiek bete ezean martxan jarri beharreko ekintzak zehaztea. Esate baterako, zenbait erakundetan, emakumeentzat ziren baina bete ez diren postu horiek gizonen ez betetzea erabaki dute, horiek hutsik utziz. Izan ere, horrela, eremu parekide horiek eraikitzeo zailtasunak bistaritzen dituzte.</p> <p>"Emakumerik gabe ez" Espainiako estatuko ekonomista eta akademiko ospetsu batzuek martxan jarritako ekimen bat da. Horren bitartez, honako konpromiso hau hartzen dute publikoki: bi hizlari baino gehiago dituzten ekitaldi akademikoetan (hitzaldi, kongresu, jardunaldi edo antzekoetan) edo mahai-inguruetan parte ez hartzea hizlarien artean emakume aditurik ez badago. <https://sites.google.com/view/nosinmujeres>.</p>
-------------------	--

Tresna	Generoko erreferentea
Zertarako?	Erakunde barruan erreferentziako pertsona edo eremu bat izateko. Horrek, genero ikuspegia txertatzeko edo zeharkakotzeko ekintzak koordinatzeko ardura izango du.
Kontuan hartzeko	<p>Erakundearen baitan erreferentziakoa den pertsona edo batzordea da. Horrek, laguntza teknikoa ematen eta prozesuak laguntzen ditu. Hala ere, generoko erreferenteak ez du genero ikuspegia zeharkakotzeko eta instituzionalizatzeko ekintza guztiak martxan jartzeko ardura; izan ere, erakunde osoarena da prozesu horiek martxan jartzeko ardura.</p> <p>Pertsona horren betekizunak eta dedikazioa anitzak dira eta erakundearen beharren eta generoaren zeharkakotze eta ikuspegi feministaren txertatze mailaren arabera ere. Orokorrean, hauek dira, besteak beste, betekizun horiek:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genero politikaren ildoaren ardura, berdintasun planak garatzeko eta jarraipena egiteko eta prozesu horiei lotutako ekintzak burutzeko ardura, baita prozesu horien iraunkortasuna bermatzen duen finantzamendua lortzeko ardura ere. • Genero ekitatearen aldeko lanari dagozkion harreman instituzionalak. • Ekintzak eta horietan parte hartzen duten pertsonak koordinatzea. • Genero ekitateari lotutako gaien inguruko prestakuntza. • Genero ikuspegia instituzionalizatzeko tresnak/dokumentuak egitea. • Sare eta hedabideetan parte hartzea. <p>REAS Euskadiren 2017ko (2016ko datuekin) Auditoretza Sozialaren arabera, erakundeen %18k ikuspegi feminista erakundearen txertatzeko arduradun boluntario edo ordaindu bat dute.</p>
Zenbait baliabide	<p>2014z geroztik, REAS Euskadik generoko erreferentearen postu instituzionalizatua du.</p> <p>Era berean, 2018an Bizigarri Batzordea sortu zen. Horretan generoko erreferenteak parte hartzen du honako helburu hauekin: Bizigarri prozesuaren –REAS Euskadik 2016an genero ekitatearen alde egindako erakunde aldaketa prozesua– koherentzia bermatzea, Bizigarri Ekintza Plana 2018-2022 –detektatutako desberdintasunak ezabatzeko, emakumeen ahalduntze prozesuak sustatzeko eta genero ikuspegia zeharkakotzeko helburua duen plana– auditatzea eta prozesuaren eremuan hartutako akordioak betetzen direla bermatzea.</p>

Tresna	Genero berdintasunari eta feminismoari buruzko prestakuntza
Zertarako?	<p>Teoria eta praktikaren artean koherentzia handiagoa lortzeko. Horretarako erakundeetako kideek prestakuntzarako baliabideak izan ditzaten sustatuko da, beren gaitasunak hobetzeko eta genero ekitatearekiko sentsibilitatea eta feminismoari buruz dute ezagutza handitzeko helburuz.</p>
Kontuan hartzeko	<p>Prestakuntza, bada, maila desberdinetan izan daiteke; alde batetik, genero berdintasuna helburu duen prestakuntza; bestetik, gai hauen inguruan erakunde kideen gaitasunak sendotzen dituzten prestakuntzak: erakunde kultura eta balioak, parte hartze ekitatiboa, feminismoa edo ekonomia solidarioaren eta ekonomia feministaren arteko loturak, besteak beste.</p> <p>Hala, genero berdintasunari buruzko prestakuntzak eragin eta garrantzi handiena izango du testuinguru profesional, sozial eta kulturalera moldatzen denean. Prestakuntzak, bada, genero ikuspegiaren aplikazio praktikoa izan behar du ardatz parte hartzaileek beren lan eremuetan kontu horiek txertatzeko duten gaitasuna garatuz. Izan ere, parte hartzen duten pertsonengan eragina duten eremuetarako espezifikoak diren tresnak, praktika onak eta jarduerak erabiltzeak norberaren konpromisoa laguntzen du eta jarrera eta antolaketa aldaketak modu eraginkorrago batean sustatzen ditu. Eraginkortasun hori, bada, handiagoa izango da prestakuntzan gizonak eta emakumeak eta erabaki eta antolaketa eremu desberdinetan dauden pertsonak parte hartzen badute eta estereotipoek eta gizarte itxaropenek horietako bakoitzarengan zer eragin duten eztabaidatzen bada.</p> <p>Hala, prestakuntzak teoria eta praktika uztartzea komeni da; genero hierarkiak identifikatzea eta horiek nola mantentzen diren ulertzen laguntzea. Izan ere, hori beharrezkoa da aldaketa instituzional eta indibidualak lortzeko. Prestakuntza hori, beraz, autoantolatua izan daiteke, erakunde bereko adituekin edo kanpoko laguntzaz.</p>
Zenbait baliabide	<p>REAS Euskadik honako gai hauei buruzko prestakuntzak eskaintzen dizkie sarea osatzen duten erakundeek: Ekonomia Feminista, horrek Ekonomia Sozial eta Solidarioarekin dituen loturak, genero ekitatearen aldeko erakunde aldaketa prozesua –Bizigarri–, Ekonomia Sozial eta Solidarioaren printzipioak ikuspegi kritiko feminista batetik berrikustea eta feminismoari lotutako beste edozein prestakuntza, hain zuzen ere, REAS Euskadiko ekoSolFem lantalde feministak egin dezakeena.</p> <p>Bestalde, Ekonomia Solidarioan lan egiten duten erakunde askok berdintasunari eta feminismoari buruzko prestakuntza zerbitzuak eskaintzen dituzte. Hona hemen REAS Ekonomia Alternatibo eta Solidarioaren Sareko ekimen batzuk:</p> <p>Equipare Koop. Elk. Txikia, Txikia gizarte ekimeneko kooperatiba eta REAS Euskadiko kidea da. Honako zerbitzu hauek eskaintzen ditu: genero ikuspegia txertatzeko laguntza eta aholkularitza; prestakuntza eta sentsibilizazio kolektibo desberdinekin; eta hausnarketarako, kontzientzia hartzeko eta proposamenak sortzeko espazioetan parte hartzea, ikuspegi feminista batetik gizartea aldatzeko <https://www.economiasolidaria.org/entidades/equipare>.</p> <p>Pandora Mirabilia erakunde REAS Madrileko kidea da eta genero eta komunikazio arloan lan egiten du. Honako zerbitzu hauek eskaintzen ditu: ikerketa eta aholkularitza; kultura kudeaketa eta ekoizpena; prestakuntza eta sentsibilizazioa; komunikazioa eta parte hartzea eta gizarte esku hartzea <https://www.pandoramirabilia.net>.</p> <p>Instituto Mujeres y Cooperación (Emakume eta Lankidetzeta Institutua) REAS Madrileko eta Ekonomia Feministaren Sareko kidea da. Institutuak, ikuspegi feministan eta gizartea eraldatzeko ikuspegi oinarrituz, honako zerbitzu hauek eskaintzen ditu: aholkularitza; prestakuntza; <i>coaching</i> eta aholkularitza juridikoa, psikologikoa eta lan arlokoa <http://imcasociacion.org/>.</p>

Tresna	Kolektibo feministekin sarean lan egitea
Zertarako?	Sexista eta patriarkala ez den gizartea eraikitzeke helburua duen proiektu feminista bultzatzeko. Estrategia komunak martxan jartzen lagunduko duten aliantzak sortzeko. Aliantza horiek eraldaketa zabalagoak lortzeko helburua dute, mikro eta makro eremuen artean, tokikoaren eta globalaren artean mugituz, eta ibilbidean eta proposamenen bitartez ikasiz.
Kontuan hartzeko	<p>Ekonomia Solidarioko Printzipioen Gutunean³² jasotako 6. printzipioak inguruarekiko konpromisoa aldarrikatzen du. Horren arabera, ekimen solidarioek beren gizarte ingurunearekin konprometitu beharko dute. Horrek beste erakunde batzuekin lan egitea eta sareetan parte hartzea eskatzen du. Hala, zenbait esperientzia solidariok gizarte eta ekonomia eredu alternatibo bat sortzen lagundu ahal izango dute. Zentzu horretan, patriarkatuarekiko konfrontazioa funtsezkoa da proposamen alternatiboak sortzeko. Izan ere, oraindik, emakumeen diskriminazio egoera aintzat hartu, salatu eta borrokatu behar dugu.</p> <p>Ikuspegi horretan oinarrituta, mugimendu feministako erakundeekin antolatzea estrategiko bihurtzen da alternatiba ekonomikoak eraikitzeke; izan ere, ekonomiak, solidarioa izateko, feminista izan beharko du.</p>
Zenbait baliabide	<p>Erakunde feministen estatu mailako federazioa (Koordinakunde feminista) <https://bit.ly/2L0sWUV>.</p> <p>Euskal Herriko mugimendu feministaren bloga <https://bit.ly/2m5z6YY>.</p> <p>Euskadiko Emakumeen Etxeen Zerrenda: <https://bit.ly/2AsEw8F>.</p> <p>Euskadiko ahalduentze eskolen zerrenda: <https://bit.ly/2EGXDj6>.</p>

3. Gure lan ereduak eraldatzeko tresnak

Tresna	Akordioak protokolizatzea edo sistematizatzea
Zertarako?	Erakunde baten barneko prozesuak argitzen dituzten egoera, sistematizazio edo arauketa jakin batzuk ematen direnean jarraitu beharreko urratsak edo arauak dira. Protokolo horiek zenbait adostasun idatziz edukitzea ahalbidetzen dute eta barne prozesuak eta informazioaren kudeaketa hobetzen laguntzen dute. Gainera, horiek lantzeak barne antolaketaren inguruko hausnarketa prozesuak laguntzen ditu. Hala, ikuspegi feminista batetik, prozesuen eta barne arauen oinarriak ezartzen dituzten protokolo horiek izateak informaziorako sarbidea errazten du eta kalitatezkoa eta ekitatiboa den parte hartzea sustatzen ditu.
Kontuan hartzeko	<p>Honako hau berrikusi behar dugu: zer parte hartze eta erabakitze prozesuk izan dute izaera informalagoa eta non izan daitezke informazio eta ezagutza ihesak. Izan ere, parte hartzea eta informaziorako sarbidea estuki lotuta daude. Era berean, erabat zehaztu behar dugu momentu edo eremu jakin bakoitzean zer parte hartze mota, zertarako eta nola izango den.</p> <p>Oinarrizko elementu horiek kontuan hartzen ez baditugu, zailagoa izan daiteke erakundeetan emakumeen eta/edo feminismoaren presentzia izatea edo hori partzelatuagoa izan daiteke. Horren ondorioz zaila izango da emakumeek erakundearen erabaki estrategikoetan duten eraginaren jarraipena egitea.</p>

32 Ekonomia solidarioko printzipioen gutuna begiratu <<https://bit.ly/2Qr8BKs>>.

Kontuan hartzeko	<p>Jakina, dena ezin da protokolizatu. Izan ere, momentu eta harreman askok lan eremuan nola sentitzen garen markatzen dute baina ez da posible horiek dokumentuetan jasotzea. Gainera, dokumentu horiek erabiltzen ez badira, berez, ez dute ezer bermatzen. Hala ere, erabaki horiek barne akordioen eta araudien bitartez sistematizatzea komeni da. Hala, kontu horien inguruan hausnartu gabe akordioak sistematizatzeak egoera ahulagoan jartzen ditu taldeak eta honako hau ezkututzen du: informaltasunaren gaian gizonak eta emakumeak ez garela berdin mugitzen eta ez dugula zaintzarekiko harreman berdina.</p> <p>Azkenik, hau azpimarratu nahi dugu: barne prozedurak eta araudiak zehazteko gure erakundeetan dagoen aniztasuna aintzat hartu behar dugu, hau da, aniztasun funtzionala, familia ereduena, genero identitate eta sexu orientazio aniztasuna, etab.</p>
Zenbait baliabide	<p>Barne araudiak: enpresa edo erakunde bateko kideak kudeatzeko tresna erabilgarria da. Abiapuntu bat da erakunde horretako langileek zeri eutsi jakin eta arauak ezagut ditzaten eta lan harremanak argitzeko eta arautzeko. Era berean, erreferentziako lan baldintzak hobetzeko aukera ematen dute. Nolanahi ere, barne araudiak derrigorrezkoak dira 100 langile baino gehiago dituzten enpresentzat.</p> <p>Erabakiak hartzeko protokoloak: Informazio falta badago eta erabakiak hartzeko moduak zehazten eta lortutako akordioak jasotzen dituen oinarrizko tresnarik ez badago zailagoa izaten da kalitatezko parte hartzea izatea eta pertsona gehiagok gai estrategikoak bere egitea. Protokolo horiek, maiz, erabaki desberdinak hartzen diren batzarretako aktak sistematizatuz sor daitezke. Adibidez, lan proposamen berri baten aurrean nola jardun zehaztu daiteke, zer baldintzatan onartzen den edo nola banatzen diren egin beharreko lanen ardura.</p> <p>Sexu jazarpeneko edo indarkeria matxistako egoeretan jokatzeko protokoloak: Erakundeek honen inguruan informazioa lortzea erabaki dezakete: indarkeria matxistako egoeretan nola jokatu eremu pribatuan horrelako egoerak dituzten erakundeak kideak lagundu ahal izateko. EMAKUNDE Emakumearen Euskal Erakundeak gida eta argitalpen ugari ditu gai horren inguruan: <https://bit.ly/2PIIusM>.</p> <p>Era berean, erakundeetan bertan ematen diren emakumeen kontrako sexu jazarpen eta indarkeria egoerei aurre egiteko protokolo bat egiteko aukera dago. Izan ere, guztion artean emakumeek pairatzen dituzten indarkeria egoerei erantzun bat ematea eta gizonen, emakumeen eta bestelako generoen subjektibitate berri bat sortzea da helburua, baita berdintasunean oinarritzen diren harreman pertsonal berriak sortzea ere. Gure inguruko instituzio askok, bada, zentzu horretan doazen protokoloak egin dituzte, esate baterako, UPV/EHU Euskal Herriko Unibertsitateak <https://bit.ly/2BkSRD0> edo EMAKUNDE Emakumearen Euskal Erakundeak. Azken horrek, 50 langiletik gorako enpresetan sexu jazarpen sexistari aurre egiteko protokoloa proposatzen du <https://bit.ly/2q82UWS>.</p> <p>2017an, SETEM Hego Haizea euskal GGKEak honako protokolo hau argitaratu du: "<i>Jarduera protokoloa indarkeria matxistak prebenitzeko, identifikatzeko eta haien aurka esku hartzeko. Gatazkak erregulatzen eta taldearen bizitza zaintzen ikastea, talde-lan ez-heteropatriarkal baterako</i>" <https://bit.ly/2Sbuj79>.</p>

Tresna	Botere banaketa eta buruzagitza partekatua
Zertarako?	Gure balioetatik eta egiteko eta antolatzeke moduetatik logika produktibista eta patriarkalak kanporatzen dituzten eraldaketa sakonak aurrera eramateko. Buruzagitza eta botere banaketako ereduak sortzeko, aniztasuna aintzat hartzen eta barne demokrazia sakontzen laguntzen dutenak.
Kontuan hartzeko	<p>Parte hartze ereduak eta erakundearen barne egiturek, hau da, erabakiak hartzeko espazioek, informazio kanalek, arduren eta lanen banaketak erakundeke kideen informaziorako eta erabakietarako sarbidea mugatzen dute</p> <p>Hala, ACSUR-Las Segovias GGKEak adierazten duen bezala, egitura formalen faltak "horizontaltasun itxura iruzurtia sortzen du, benetan hierarkiak, botere harremanak eta erabakiak eta prozesuak guztion artean kontrolatzeko zailtasunak daudelarik"³³. Proposamena, beraz, honako hau litzateke: egitura formalak, lana antolatzeke eta koordinatzeko eremu egokiak eta prozedura eta irizpide argiak izatea eta parte hartzeko metodologiak txertatzea, adierazteke eta aintzat hartuak izateke zailtasunak dituzte ahotsak hartzen dituztenak.</p> <p>Era berean, agintea pertsona askoren artean banatzeak boterea esku gutxitan kontzentratzea oztopatzen du, erabaki bat hartzeko agintari guztiak kontsultatu behar direlako. Banaketa horrek, gainera, pertsona gehiago prestatzea eta espezializatzea eskatzen du eta erakundeari buruzko ezagutza eta informazioa handitzen du.</p> <p>Antolaketa kulturaren eremuan, zenbait balio tradizioz maskulinitateari lotutako lidergo eredu ezaugarriak dira, hala nola, denbora mugatua, inplikazio handiko militantzia, oratoria, hierarkia mantenduz besteekin harremanak izateke gaitasuna, kanpoko aintzat hartzea eta kanpotik aintzat hartua izatea. Horiek, izan ere, gizonengan ikusi ohi ditugun ezaugarriak dira.</p> <p>Beraz, eztabaida ez da balio horiek eta lidergoak berez negatiboak diren; aitzitik, Silvia Pirisen arabera³⁴, horien interpretazioan eta ezarritako hori ez betetzeagatik jasotako zigorean jarri behar dugu arreta. Nortzuk erabaki dute horiek direla nahi ditugun lidergoaren balioak? Zein izan da emakumeen eta maskulinitate hegemoniko horretatik urrun dauden gainontzeko pertsonen papera honen guztiaren definizioan? Zer botere harremanetan oinarritzen da hau guztia? Nola neurtzen eta zigortzen da espero den ereduarekin bat ez datorren pertsona? Irizpide ezberdinak erabiltzen al dira lidergo horretan emakumeen gaitasunak balioztatzeke?</p>
Zenbait baliabide	Diskurtsotik praktikara: boterea eta lidergoa GGKE feminista batean. Dokumentu labur horretan, ACSUR-Las Segovias GGKEak erakundearen barruan boterea eta lidergoa aztertzeke eta hausnartzeke tresnak eskaintzen ditu, kontu hauek aztertuz: nola mugitzen eta transmititzen da informazioa erakundeen barruan; nola hartzen dira erabakiak eta zer mekanismo formal/informal erabiltzen da; eta zer lidergo mota ematen da eta nork eta nola erabiltzen du. < https://bit.ly/2ApLomY >.

33 ACSUR –Las Segovias– Asociación para la Cooperación con el Sur (2011): "Del discurso a la práctica: poder y liderazgo en una ONGD feminista". Hemen: <<https://bit.ly/2ApLomY>>.

34 REAS Euskadiren Bizigarri prozesuaren –Genero ekitatearen aldeko erakunde aldaketa prozesua– eremuan egindako diagnostikotik hartua.

Zenbait baliabide	<p>"Buruzagiaren" funtzioak txandakatzea: Altekio <https://altekio.es/> erakundea gizarte ekologiaren eta iraunkortasunaren arloan lan egiten duen gizarte ekimeneko kooperatiba bat da. Erakundeak buruzagitza partekatuko sistema bat ezarri du. Horretan "txilin" edo "buruzagi" rola sortu dute, txandakakoa dena, eta eginkizun zehatzak eman dizkiote. Rol horrek, bada, honako helburu hauek ditu: lidergo inklusibo/bideratzailerako gaitasuna hobetzea eta norberaren ahalduzuekin konektatzea; beharrezkoak diren eta kooperatiban ezinegona edo zailtasuna sortzen duten betebeharrak bistaritzea eta pertsona guztiek kooperatibaren osotasuna kontuan hartu ahal izatea. Esperientzia horri buruzko informazio gehiago Mugarik Gaberen "Ikusezinean bidaiatzen" proiektuan: <https://bit.ly/2SHtm6k>.</p> <p>Erabakiak adostasun bitartez hartzeko sistema: Gala kolektiboak <https://www.economiasolidaria.org/entidades/cala> prestakuntzak eta prozesuen laguntza eskaintzen du gizarte eraldatzeari lotutako eremu desberdinetan (gatazken bitartekaritza, erabakiak horizontalki hartzea, ekintza ez-biolentoko estrategiak, garapenerako hezkuntza...). Zaintzari eta gatazkek kudeatzeari dagokienez, erabakiak adostasunez hartzeko sistema bat aukeratu dute, zailtasunak gorabehera adostasun bat lortzeko helburua duena. Hauek dira erabiltzen diren tresna biak: "Hozkailua", lantzeko denborarik izan ez dugun edo oso berde dauden gaiak biltzen dituen beste momentu batean horietara itzultzeko; eta "alde batera gelditzea". Azken kasu horretan, akordio bati betoa jarri beharrean pertsona alde batera gelditzen da. Izan ere, agian norbaitek esango du <i>"ederto, guztiek ikusten baduzue aurrera, baina nik ez dut parte hartuko eta gainera, behin eginda, hori ebaluatzea nahiko nuke"</i>. Informazio gehiago Mugarik Gaberen "Ikusezinean bidaiatzen" proiektuan: <https://bit.ly/2AxgpoQ></p>
-------------------	---

Tresna	Lan ongizatea eta taldeetako barne dinamikak zaintzea
Zertarako?	Lantalde ez-patriarkalak eraikitzeke eta lantalde boluntario eta ordainduen kohesioa eta gogobetetzea sakontzeko. Horrek erakunde giro hobea dakar eta bizitzeko moduko erakundeak eraikitzen laguntzen du, hain zuzen, pertsonak eta euren beharrak lehenesten dituztenak.
Kontuan hartzeko	<p>Pertsonen bizitza eta premiak erakundeen, enpresen edo gizarte mugimenduen helburu nagusia izateko erakunde demokratikoak egin eta lan ongizatea bere dimentsio guztietan sustatu behar dugu.</p> <p>Mares Madrid proiektuak³⁵, bere aldizkariaren 3. zenbakian, honako arlo hauetan eragitea proposatzen digu³⁶:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prestakuntza: erakundeek eta enpresek ordaindutako langileentzako prestakuntza planak sustatzea eta ordu horiek langileen lanaldiaren barruan zenbatzea. • Ekitatea eta aniztasuna: gaitasun aniztasuna sustatzea eta gizarteratze ekintzak martxan jartzea, esate baterako, kontratazio mota desberdinak. • Lan baldintzak: soldata arraila dagoen aztertzea eta ordu estrak nola zenbatzen diren argitzea. Telelana edo lanaldi malguak izateko aukerak aztertzea eta lan pikoei nola egiten zaien aurre ebaluatzea.

35 Mares Madrid proiektu pilotu berritzailea da, hiria Ekonomia Sozial eta Solidarioaren bitartez eraldatu nahi duena. Horrek, bada, ekoizpen ekimenak sustatzeko eta Madril hiria bost sektore hauen arabera aldatzeko helburua du: mugikortasuna, elikadura, birziklatzea, energia eta zaintzak. Proiektua Madrileko udalak eta Ekonomia Sozial eta Solidarioko hainbat erakundek sustatzen dute. Proiektuari buruzko informazio gehiago hemen: <<https://bit.ly/2PsLjYh>>.

36 Aldizkariaren zenbaki guztiak hemen: <<https://bit.ly/2CCYUp0>>.

Kontuan hartzeko	<ul style="list-style-type: none"> • Lan ardurakidetza: menpeko pertsonak zaintzeari dagokionez, honako aukera hauek daude: edoskitzeko ordu gehiago eman eta amatasun baja luzatu, legeak ezartzen duenaz harago; haurdunaldian lanaldia murriztu eta amatasun eta aitatasun bajak parekatu. Era berean, beharrezkoa da dauden eszedentzia motak eta lana eta familia bateragarri egiteko eta ardurakidetza hobetzeko neurriak deskribatzea. <p>Erakundeetan dauden bateratze neurriek dagokienez, beharrezkoa da horiek berrikustea familia nukleoaren kontzepzioa zabalduz. Hala, familia nuklearra gainditzen duten eredu ugari dago. Aniztasun hori ezagutzeak bateratze eta ardurakidetza neurriak eredu horietara moldatzea ahalbidetzen du.</p> <p>Ardurakidetzaren eremuan, beharrezkoa da taldeen barne dinamikei kasu egitea eta proiektua osatzen dutenen arteko zaintza sustatzea. Zaintza horrek, bada, gatazken prebentzio eta kudeaketa mekanismoak txertatzea eskatzen du, aniztasuna kontuan hartzea, hori kudeatzea eta entzuteko, eztabaidatzeko eta adostasunak lortzeko mekanismoak ezartzea. Aldi berean, lanak eta ardurak modu orekatuan banatzeak honako hau eskatzen du: gehiegizko espezializazioa eta botere eta informazio desorekak ekiditea eta kidetasun ideologikoa sustatzea. Zentzu horretan, praktika onak dira lanak txandakatzea, jakintzak partekatze espazioak eta guztion artean berrikusteko eta eraikitze espazioak sortzea; dinamika patriarkalen menpe ez dauden lantaldeak sortzen laguntzen baitute.</p> <p>Norberaren lehentasunak eta motibazioak kontuan hartzea, gainkargak eta gehiegizko esfortzuak konpentsatzea, norberaren beharrei ematen zaien denbora kudeatzea eta zaintza praktika informalak erraztea; horiek guztiek proiektu kolektibo baten kideen garapen pertsonalean eragiten dute.</p> <p>Beste alde batetik, lan kolaboratiboko eremuetan, arrazionala den, hau da, ideologikotzat edo estrategikotzat jotzen den horren, eta harreman arlokoa, emozionala eta gizatiarra den beste horren arteko hierarkia erreproduzitzen dugu. Beraz, espazio horietan, gure praktikak logika produktibista eta merkantilisten menpe daude. Zentzu horretan ezinbestekoa da batzarrak zaintzea eta, espazio horietan parte hartze egoki bat sustatze aldera, honako hau proposatzen dugu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bilerak aldizka egitea eta ondo planifikatuta egotea; aldizkakotasun horrek, bada, eremu horiek erabakitzeko eremu gisa legitimatzea ahalbidetzen du eta horietan parte hartzearen garrantzia ulertzen laguntzen du. Era berean, bileraren aurretik gai zerrenda bat izateak landuko ditugun gaien inguruan zer nolako parte hartzea izan nahi dugun aurreikusten laguntzen du. • Espazio horien baldintza metodologiko eta materialak zaintzea parte hartze ekitatiboa eta kalitatezkoa bermatzearen. Hala, bideratzaile edo moderatzaile bat izateak parte hartzea modulatu ahalbidetzen du, besteak beste, parte hartzea monopolizatzea saihestuz edo parte hartzaileen ideiak, sentimenduak, premiak eta eskaerak kontuan hartuz. • Aktak jasotzea ezinbestekoa da erabakiak sistematizatzeko eta hurrengo bilerak aurreikusteko. Erregistro horren bitartez erakundeen memoria sortzen da. Hala, lan hori txandakakoa izatea komeni da, horren ardurakidetza sustatuz eta beti pertsona berberen gain egotea saihestuz. <p>Gainera, lan kolaboratiboko eremu horiek ondo funtzionatzeko funtsezkoa da denboren kudeaketa eta banaketa kontuan hartzea. Beraz, bilera hasteko eta amaitzeko orduak eta bileraren zati bakoitzak beharko duen denbora zehaztea eta betetzea garrantzitsua da.</p>
------------------	--

Zenbait baliabide	<p>"LoRelacional" prozesu kolaboratiboetako harreman fenomenologiei buruzko ikerketa taldeak tresna erraz bi hauek proposatzen ditu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Batzar aefektiboak: alderdi produktibo eta erreproduktiboek kasu egiten dien egitura erabiltzea, bilerak efektiboak eta afektiboak izan daitezzen <https://bit.ly/1WwodNr>. • Harreman rola: taldeetan, helburu praktikoak eta taldearen beraren zaintza kontuan hartzen dituen lankidetzak sortzeko eman behar diren rolen zerrenda. Zerrenda hori, bada, taldeetan ezkutuan ematen diren rola bistaratzeko ariketa bat da. Izan ere, emakumeek, normalean, ezkutuko rol horiek hartzeko joera handiagoa dute <https://bit.ly/2ypMs8W> Hala, rol horiek erakunde bakoitzaren egoerara moldatzen dira, aldatuz edota berriren bat sortuz. <p>Sentitzeen erronda: Batzarrak hasteko dinamika bat da, bakoitza nola datorren, hau da, nola sentitzen den adierazteko balio duena. Beraz, bakoitzak lanean edo bizitzan nola sentitzen den azalduko du. Horretarako baliabide on bat eguraldiaren metafora da, hau da, gure egoera eguraldiari lotutako hitz baten bitartez azaltzea (eguzkitsua, haizetsua, euritsua...) <https://bit.ly/2VucWQN>.</p> <p>5 zaindari, 5 momentu, kooperatiba bat. Colaborabora guztion onaren eremuan lan egiten eta parte hartzeko prozesuak laguntzen dituen gizarte ekimeneko kooperatiba bat da. Horrek bilera tematikoak egiten ditu erakundearen jarduerari eta, pertsona talde eta egitura den heinean, erakunde mantentzeko dagozkion alderdi guztiak lantzeko. Batzarrak aldizkakoak dira eta urte osoan zehar egutegiratzen dira. Hala, kooperatibako kide bakoitza gai batez arduratzen da (bileraren zaindari bezala eremua zaintzen du). Honako hauek dira bloke tematikoak: estrategia, plangintza, ekonomia, ikaspenak eta bizitza. Horiez gain, seigarren bloke bat dago; kooperatibaren egunerokoaren jarraipena egiteko bilerak, alegia. Informazio gehiago Mugarik Gaberen "ikusezinean bidaiatzen" proiektuan: <https://bit.ly/2C7jCLF>.</p> <p>Lan guztiak kontuan hartzen dituzten plan operatiboak: Egiten ditugun plan operatiboetan beti ez ditugu gure proiektuak aurrera eramateko behar diren lanak txertatzen. Hala, administrazio (mailinga ikustea, aktak idaztea, etab.), logistika (egin beharreko tramiteak, erosketak, deiak, kudeaketak...), beste erakunde batzuekiko harremaneko (jardueretan parte hartzea, batzarrak...) edo zaintzako lan batzuk ezkutuan geratzen dira eta ez dira aintzat hartzen; baina horiek ezinbestekoak dira gure jardura garatzeko. Beraz, horien denbora eta balioa aintzat hartzea eta proiektuen plan operatiboetan txertatzea komeni da.</p>
-------------------	---

<p>Zenbait baliabide</p>	<p>Rolak eta lanak txandakatzea: lantalde batean sortzen diren rol guztiak bistaratzea beharrezkoa da. Rol batzuek parte hartzen duten pertsonen izaerarekin zerikusia dute, beste batzuek lanaren alde operatiboarekin. Horiez gain, taldeari dagozkion rolak daude eta horien artean, batzuk alderdi emozionalari dagozkio, taldearen zaintzari. Rol horiek indibidualizat barik funtzionaltzat hartzea kontzientzia hartzeko eta taldeen lanean horiek bistaratzeko modu bat da. Rol horiek "hobeto" betetzen dituzten pertsoneri egokitzeko joera dago, efikazia eta efizientzia irizpideen bitartez justifikatuz. Hala ere, rol eta lan horiek taldeko kide guztien artean txandakatzeak gure erakundeak eraldatzeko ahalmen handia du. Izan ere, kide guztiak eginkizun eta rol guztiak izango dituzte eta horiek aintzat hartuko dituzte. Hala, gure burua gaitzen saiatuko gara eta taldeen efizientziatik nahikotasunera igaroko gara.</p> <p>Aniztasuna kontuan hartzen duen ikuspegia txertatzea, erakundeen barruan dauden sexu, orientazio eta identitate aniztasuna, aniztasun funtzionala, kultura aniztasuna, eta abar bistaratu eta kudeatuz. Honako hau proposatzen dugu: gai hori taldeen barruan lantzea eta pertsona anitz horiek gure proiektuen onuradun edo parte hartzaile gisa sartzeko zer neurri hartzen ari garen gardentasunez aztertzea³⁷.</p> <p>Gatazkak kudeatzea eta konpontzea: Cala kolektiboak gatazkak modu positiboan lantzeko eta horietako asko prebenitzeko sistema bat martxan jarri du. Kasu guztietan, guztion artean eztabaidatzeko, aztertzeko eta hausnartzeko eremuak txertatzen ditu eta tresnak erabiltzeko autoprestakuntzari denbora ematen dio. Ikusezinean bidaiatzen proiektuak (Mugarik Gabe) tresna zehatzak biltzen ditu dokumentu honetan: <https://bit.ly/2AxgpoQ>.</p> <p>Giro lasaiak: Erakundeko kideen arteko harreman ona sustatze aldera, elkar topatzeko eremu lasaiak izatea positiboa izan daiteke, esaterako, kafea edo garagardoak hartzea, urtebetetze bat ospatzea edo asteburu oso bat lantaldearekin ematea.</p> <p>Talde lan ez-patriarkala. Eraldaketarako tresna bat gizartea eraldatzeko proposamen feminista bat duten erakundeentzat. Mugarik Gabe: jardunaldi bat sistematizatzen duen dokumentua da. Jardunaldi horretan, talde lanean aplikatzeko balio duten generoko lan dinamikei buruzko esperientziak partekatu ziren eta talde lan ez-patriarkala guztion artean sortzeko urratsak egin ziren <https://bit.ly/2JgtciA>.</p>
--------------------------	--

37 Sexu eta genero aniztasunari dagokienez hurrengo dokumentu hau gomendatzen dugu: Altamira Basterretxea, F. "Bailando con el deseo. Algunas claves para incorporar la diversidad sexual y de género en las ONGD". Cuadernos de investigación en procesos de desarrollo nº 19. <<https://bit.ly/2PV7HpZ>>.

1. Eranskina. Elkarrizketak

Elkarrizketa bidez kontsultatutako eragile nagusiak.

Erakundea	Erreferentea
XES -Xarxa d'economia solidaria-	Daniela Osorio
XES -Xarxa d'economia solidaria-	Marta Ferrer
Mugarik Gabe	Vanessa Cachafeiro
REAS Madrid -Red de Economía Alternativa y Solidaria-	Alicia Ruis
REAS Aragón -Red de Economía Alternativa y Solidaria-	Lourdes Orellana
SETEM Hego Haizea	Nora Ziarsolo
Pikara Magazine	Andrea Momoito
Equipare Koop. Elkar. Txikia	Arantza Fernández
COLABORABORA, cooperativa de iniciativa social	Rosa Fernández

