



BIZIGARRI

REAS Euskadiren
genero-ekitatearen
aldeko plana
2018-2022





BIZIGARRI

REAS Euskadiren
genero-ekitatearen
aldeko plana
2018-2022

Bizigarri planaren diagnostikoa, plangintza eta betearazpena Lankidetzaren Euskal Agentziaren laguntzarekin gauzatu dira.



REAS Euskadi 1997an sortu zen, eta, gaur egun, 70 enpresa eta erakunde sozial biltzen ditu; horiek guztiek pertsonen eta bizitzaren iraunkortasunaren zerbitzura dagoen ekonomia bultzatzea dute xede. Printzipio hauetan oinarritutako jarduera ekonomikoak bultzatzen ditu: lankidetzak, irabazi asmorik eza, elkarrekikotasuna, inklusioa, feminismoa, ingurumen iraunkortasuna, berdintasuna eta komunitatearekiko eta lurraldearekiko konpromisoa. Lankidetzako eta izaera sozialeko enpresak biltzen ditu askotariko jarduera-sektoreetan, baita honako gai hauekin lotutako ekimenak ere: finantza etikoak, bidezko merkataritza, kontsumo etiko eta eraldatzailea, agroekologia, gizarteratzea eta laneratzea, energia berriztagarriak, etab.

REAS Euskadiren genero-ekitatearen aldeko plana 2018-2022

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

2019ko otsaila
Diseinu eta Maketazioa: Marra, S.L.
Itzulpena: Labayru Fundazioa



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-sa/4.0>

AURKIBIDEA

Laburdurak	4
Aurkezpena	5
1. 1. BIZIGARRI prozesua ulertzeko gakoak	7
2. Nola irakurri dokumentu hau	13
2.1. Aurkibidea jarduera-ardatzaren arabera	13
2.2. Aurkibidea jardueraren arabera	14
2.3. Aurkibidea parte hartzeko espazioaren arabera	15
3. Ekintzak, espazioak eta prozesuak	19
3.1. BIZIGARRIren mapa geografikoa	20
3.2. Ekintzen katalogoa	29
1. Eranskina. Glosarioa	62

LABURDURAK

AS: Auditoretza Soziala. Prozesu honi esker, erakunde batek eraginkortasun soziala eta portaera etikoa ebaluatu ditzake, betiere, helburuen arabera neurtuta. Izan ere, horrela, emaitza sozial eta solidarioak hobetu eta horien berri eman ahalko die bere jarduerarekin konprometituta dauden pertsona guztiei. REAS Euskadik proiektu hau sustatzen duen lantalde iraunkorra dauka.

EPA: Erosketa Publiko Arduratsua. Kontratazio publikoko prozesuei egiten die erreferentzia, non produktua edo zerbitzua gauzatzeko unean ingurumenari, gizarte berdintasunari eta etikari lotutako irizpideak aintzat hartzen diren. REAS Euskadik prozesu hauek sustatzeko lantaldea dauka.

EF: Ekonomia Feminista.

ekoSolFem: Ekonomia sozial eta solidarioaren eta ekonomia feministaren arteko lotura lantzen du talde honek, eta Ekonomia Sozial eta Solidarioaren diskurtsoan eta praktikan ikuspegi feminista txertatzea du xede.

ESS: Ekonomia Sozial eta Solidarioa.

LT: Lantaldea.

GBT: Generoko Barneko Taldea.

ZB: Zuzendaritza Batzordea.

MES: Merkatu Soziala. Ondasun eta zerbitzuen ekoizpen, banaketa eta kontsumo sarea da, ekonomia sozial eta solidarioko enpresa eta erakundeek kontsumitzaileekin batera osatuta. REAS Euskadik proiektu hau sustatzeko lantaldea dauka.

AURKEZPENA

Jarraian aurkezten duguna lan izugarri baten emaitza da, eta REAS Euskadiko erakundeetako eta egiturako lagunek egin dute. Ahalegina egin dugu **dokumentu bizia egiteko, hau da, malgua**, horrela, aukera izateko gaiak eta prozesuak egokitzeko plan hau indarrean dagoen bitartean erakunde gisa izango ditugun une desberdinetara. Bestetik, dokumentu hau, lortu nahi ditugun aldaketak egiteko tresna izateaz gain, nolabaiteko **izaera pedagogikoz** hornitu nahi izan dugu, bide honetan barrena ikasitako guztia jakinarazi ahal izateko. Horretarako, estrategia batzuk izan ditugu:

- > Prozesu honetako gako nagusi batzuk atera, eta sarrerako lehen atalean deskribatu ditugu.
- > Dokumentuan barrena dei batzuk egin ditugu, prozesu honetan funtsezkoak izan diren zenbait kontzepturi buruz; horietan klik egitean, glosariora iritsiko zara.
- > Diagnostikoan identifikatu diren gako eta gomendio nagusiak atera ditugu; plan hau eraikitzeke gida izan dira, eta ekintzen katalogoa deskribatzen duen kapituluan sartu ditugu.
- > Dokumentu honetako une batzuetan, tresnen kutxa bat sartu dugu, ekintza zehatzagoekin, urteko plan operatiboak eraikitzeke lagungarriak izango direlako.
- > Azkenik, dokumentu osoan, oharrak sartu ditugu, plan honekin batera abian jarriko ditugun prozesu batzuetan aintzat hartzeko.

Plan honekin hasiko dugun prozesua konplexua, sakona eta epe luzekoa da, eta REAS Euskadi eratzen dugun eta, beraz, BIZIGARRI "garen" pertsonen inplikazioa eta parte-hartzea behar ditu. Hemen, prozesua eratzen dugunon arteko gutxieneko alderdien ituna azaldu nahi dugu:

BIZIGARRI ITUNA:

Erantzunkideak gara. Ezin da aldaketa kolektiborik egin, aldaketa pertsonalik egin gabe, eta BIZIGARRI eratzen dugun lagunok hitzematzen dugu geure espazio pribatua berrikusteko, eta, besteak beste, jarrera, kultura, balio eta jokaera aldetik egin beharreko aldaketei ekiteko. Denok gara plan honen parte, eta denon artean bultzatuko ditugu lortu nahi ditugun aldaketak.

Autokritikoak gara. Modu zaharrak ez zaizkigu aldaketarako balio, beraz, denok hartzen dugu konpromisoa begirada kritikoz aztertzeke gure prozesu guztiak. Hala, plan honetako ekintza batzuentzako erantzuna "egiten ari gara" bada, gelditu egingo gara, egiten ari garen hori birpentsatzeko.

Onartzen dugu BIZIGARRI Batzordeak eta generoko erreferenteak duten legezotasuna, eta bi espazio horiei gaitasun osoa ematen diegu, plan honi buruzko proposamenak egiteko eta erabakiak hartzeko.

Dokumentu honek, hain luzea eta objektiboa izanik, ezin du ondo islatu BIZIGARRIko pertsonen maitasun eta inplikazio osoa. Esker ona erakutsi nahi diegu hemendik gure Generoko Barneko Taldea (GIG) eratu duten lagunei: Isa Álvarez, María Ferrer -Kidenda-, Fernando Consuegra -Sartu elkarte-, Leire Álvarez de Eulate -Gizatea-, Aitor Gazteluiturri -Koopera-, Marian Díez -Hegoa-, Santi Menbibre – Peñascal S.Coop-, Txelu Balboa -ColaBoraBora-, Amaia Naveda, Manolo Vilabrille eta Carlos Askunze -REAS Euskadi-. Arantza Saenz de Ugarteri -Koopera-, egindako ekarpenengatik. REAS Euskadiko generoko erreferente Zaloe Pérezi eta prozesu honetan laguntza eman duten pertsona eta erakunde guztiei: Equipare-ko Eva Saenz de Ugarte eta Arantza Fernándezi, INCYDEko Esther Canarias eta Fernando Altamirari eta Silvia Pirisi. Era berean, eskerrik asko San Frantziskoko Udaltegiari eta Wikitokiri, espazio bat uzteagatik gogoeta egiteko eta elkarrekin eraiki ahal izateko.

Gonbit egiten dizuegu Plan honetaz jabetzera, erabiltzera, zuen erakundeetan eztabaidatzera, eta barruan jasotako ekintza guztiak elikatzea. Zalantzaren bat baduzue edo argibideren bat behar baduzue, jar zaitezte harremanetan honekin: reaseuskadi@reaseuskadi.net

1. BIZIGARRI PROZESUA ULERTZEKO GAKOAK

BIZIGARRI generoko ekitatearen alde erakundea aldatzeko prozesu izeneko barruan sartzen da, hau da, "erakundearen barruan hausnarketa egitea, dauden egikerak eta pentsamoldeak eraldatzeko, eta, horrela, erakundearen funtzionamenduko arlo guztietan dauden generoko parekotasunik ezak ezabatzeko: estrategietan, egituran, lan egiteko sistemetan, politiketan, erakundearen kulturean, etab.¹".

Natalia Navarrok dioenez, prozesu hauen arabera, generoko ikuspegitik desorekatuta dauden erakundeek eragin desorekatua izaten dute. Beraz, erakundea osorik eta sakon aztertzea proposatzen dute, emakumeek eta gizonek erakundeetan duten egoera eta jarrera aztertzeraz murriztu gabe. Egile horren arabera, erakundearen barrurantz doan begirada honek "ez du generoa nolakotasun gisa interpretatzen, prozesu generizatzailetzat baizik (...). Hortaz, erakundeen barruan arretaz aztertu behar da nola ematen zaizkien pribilegioa eta legezketasuna lan egiteko modu, praktika eta balio batzuei, eta nola bazterten diren beste batzuk. Hala, bada, nagusi den generoa egunetik egunera eraikitzen da egoera zehatz batean, hori koherentea da, eta ekiteko eskura dauden hautabideak benetan eta eraginkortasunez mugatzen dituzten esparru materialak, normatiboak eta ideologikoak ditu oinarrian"².

1 Azaroaren 25eko 197/2008 Dekretua, lankidetzako erakundeentzako laguntzak arautzen dituena, generoko ekitatearen alde erakundea aldatzeko prozesuak bultzatzeko.

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

Hortaz, prozesu hauek erakundeen kultura jartzen dute azterketaren eta hausnarketaren erdigunean, hau da, sarritan idatzita ez dagoen hori, eta erakundeen funtzionamendurako dauden erabakiak hartzeko, antolatzeko, komunikatzeko.... prozesu askoren atzean dagoena. Erakundeen "identitateari" dagokio, eta, arlo hori aldaketak egitearen kontrakoa izaten da, baina aukera handiak eskaini ditzake, erakundea ekitatearen eta justiziaren ikuspegi zabaletik eraldatu nahi bada.

BIZIGARRI bi une garrantzitsutan egituratu da:

Autodiagnostikoa

gure erakundeetan gertatzen dena aztertu dugu, erakundea generoko ekitatearen alde aldatzeko ikuspegitik. Diagnostikoaren dokumentua REAS Euskadiko erakundeen Batzarrak aurkeztu eta onetsi zuen 2017ko maiatzean.

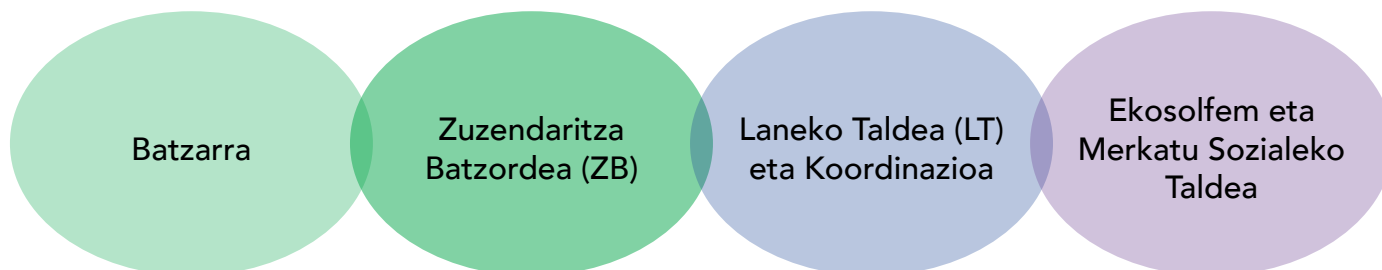
Plangintza:

jarduerak zehaztu ditugu REAS Euskadi egituratzen duten espazio guztietan, gizonen eta emakumeen artean hauteman ditugun desparekotasunak ezabatuz, emakumeak ahaldundu daitezkeen sustatzeko, eta geure erakundeetan generoko ikuspegia zehar-lerro bihurtzeko. Plan hau 2018ko martxoko Batzarrean aurkeztu eta onetsi da.

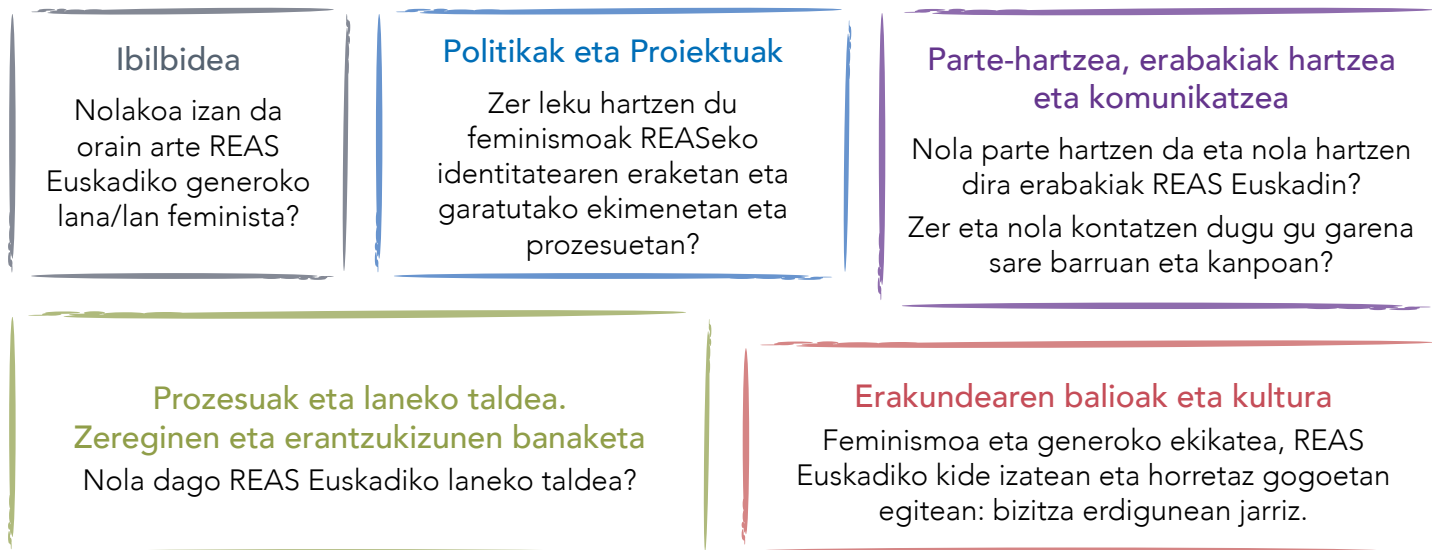
Jarraian, diagnostikatzeko prozesua eta ekintza-plana prestatzeko izan diren elementu batzuk nabarmenduko ditugu:

ZER AZTERTU DUGUN, ZERTAN JARRI DUGUN ARRETA

Espazioak



Aztertzeko esparruak



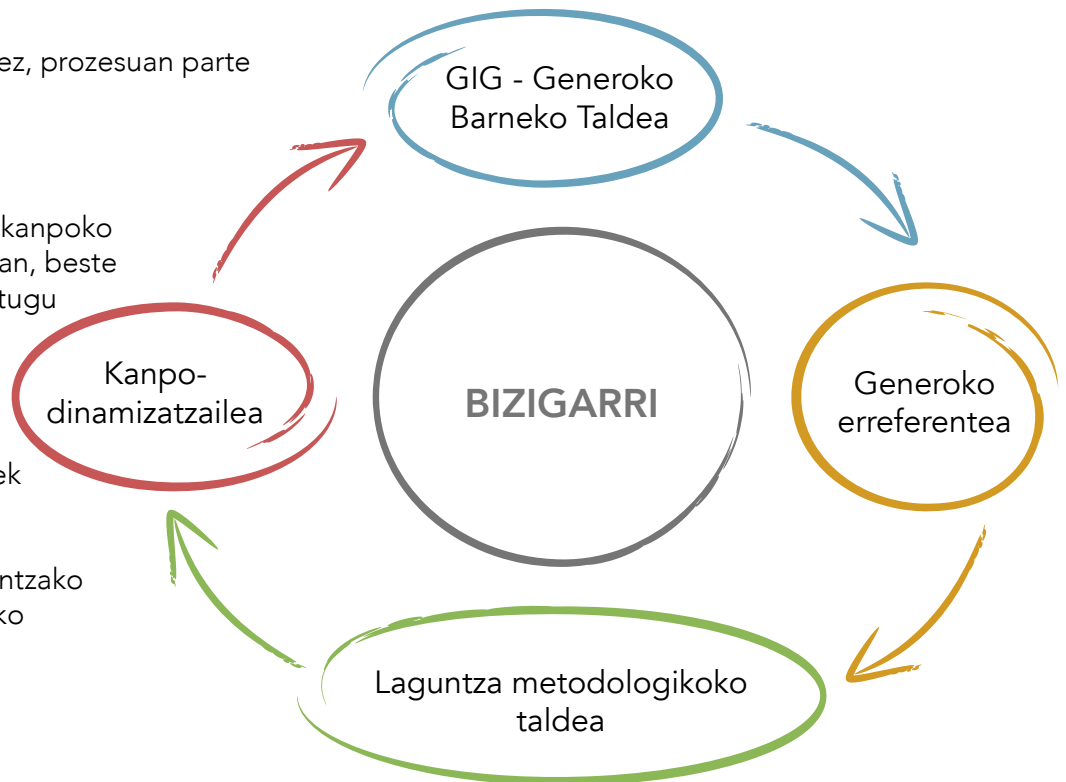
NOREN ARTEAN

GIG -Generoko Barneko Taldea-: Espazio hau prozesuaren muina izan da. Konfiantzaz arituta, leku honetan, hausnarketa eta eztabaida kolektiboa egin da, eta informazio-iturria izan da diagnostikoa bera egiteko eta landutako gai batzuen prestakuntzarako ere bai. Laneko taldeko, zuzendaritza-batzordeko eta sareko erakundeetako lagunek eratzten dute. Talde askotarikoa da, konpromiso-maila handia du prozesuarekin eta asko parte hartzen du horretan. Ekintza-plana prestatzeko fasean, espazio bat sortu zen GIG taldeko pertsona batzuekin -TxikiGIG-, eta haiek arduratu ziren GIG talde zabalak zehaztutako ildo eta helburu estrategikoak ekintza zehaztuz gauzatzeko.

Generoko erreferentea: Zalóa Pérez, prozesuan parte hartzen, lagun egiten eta zaintzen.

Laguntza metodologikoko taldea:

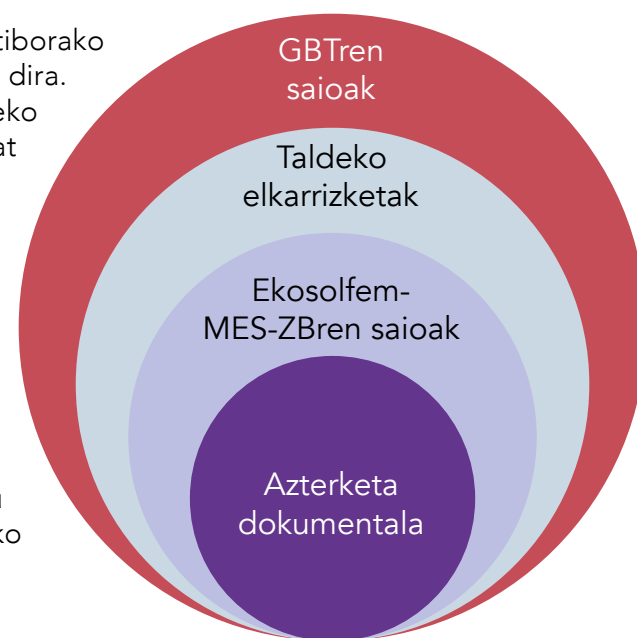
Equipare, INCYDE, eta Silvia Piris, kanpoko dinamizatzaile gisa. Espazio honetan, beste forma kolektibo batzuk probatu ditugu prozesu hauetaz gogoeta egiteko eta laguntza emateko. Laguntza kolektiboko eredu bat ikertzea da rozesu honi nortasuna ematen dion kontuetako bat. Espazio honek aukera eman digu gaiari buruzko begirada eta jakintza desberdinak mahai gainean jartzeko, eta ikaskuntzako eta autozaintzako gune bat sortzeko talde dinamizatzailearentzat.



NOLA

Laneko espazio kolektiboen zaintzari egin zaio arreta, lan egiteko izan diren baldintza metodologikoak eta materialak aintzat hartuta, kalitatez parte hartu ahal izateko; era berean, sor litezkeen emozioei edo tentsioei ere begiratu zaie, ahalik eta modurik hurbilenean eta eraikitzaileenean jaso ahal izateko. Ikuspegi metodologikotik, garrantzikoa izan da saio bakoitzean dinamika bereziak izatea, eta saioetan ahalegina egitea gaiak lankidetzaz eta sormena landuz jorratzeko. Esate baterako, marrazkiaren bidez, prototipoak eraikitzen, jolasten eta espazioa okupatzen.

Talde-lana: GIG taldea hausnarketarako eta prestakuntza kolektiborako espazio nagusia izan da prozesu honetan³. Guztira 14 lan-saio⁴ egin dira. Lan hau egiteko, dinamika desberdinak uztartu ditugu: landu beharreko gaiei teoria aldetik heldu, esploratu beharreko arlo bakoitzarentzat eraikitako eta egokitutako tresna metodologikoak, hausnarketa indibidualerako eta kolektiborako espazioak, eztabaida eta eraikuntza kolektiboa... Horrez gain, interesgarria iruditu zaigu itzulketak nabarmentzea; hor, proposamen teoriko feministak erakundeen kulturaz eta parte-hartzeaz dituen kontzeptu nagusietako batzuk aurkeztu nahi izan ditugu. Era horretan, REAS Euskadin gertatzen dena ingurune orokorrago batekin lotu ahal izan dugu, eta begirada horretatik azaldu eta ulertu. Gainera, bide eman digu prestatzeko eta hausnarketa kritikoa egiteko prozesuak eduki nahi zuen borondate horrekin aurrera egiteko, eta kontzeptu feministak gure eguneroko praktikara eta hausnartzeko eta lan egiteko espazio honetara hurbiltzeko.



- 3 Bestalde, saio bereziak egin dira laneko taldearekin, Zuzendaritza Batzordearekin eta ekoSolFem eta Merkatu Sozialeko lantaldeekin, espazio horiei lotutako ekintza zehatzak eta diagnostikoa lantzeko. Horrez gain, elkarrizketa sakonak egin dira talde teknikoko eta koordinazioko pertsonekin. Dokumentuen azterketa izan da diagnostikoaren faseko beste parte garrantzitsu bat.
- 4 Diagnostikoa prestatzeko, 7 lan-saio izan dira. Planaren ildoak eta helburu estrategikoak zehazteko, berriz, 3 saio izan dira. Azkenik, Txiki GIG taldeak 3 lan-saio egin ditu planeko ildo estrategikoak ekintzetan gauzatzeko. Bestetik, GIG talde zabalaren azken saioan, plana aurkeztu eta bera sozializatzeko estrategia zehaztu zen. Lan-saio luzeak egitea erabaki genuen: gutxienez, 4 ordu, eta gehienez, 6 ordu hartuta.

BIZIGARRI Ekintza Planak 3 aldaketa handi zehaztu ditu, 4 urteko epean gauzatzeko (2018-2022), hiru ardatz handi hauetan eraginez:

1

REAS Euskadiren apustu feministan sakontzen jarraitu, eta kide diren erakunde eta egitura guztietara apustu hori eraman.

2

Begirada feministarekin parte hartzeko eta komunikatzeko erduei eta espazioei heldu.

3

Eta taldean lana antolatzeko dinamikak eta formak eraldatu, hausnarketa integrala eta sistemikoa eginda, gatazken kudeaketa berariaz landu ahal izateko.

Hortaz, REAS Euskadik honela ikusten du bere burua, 2022. urteari begira: bere nortasunaren definizioan feminismoa sartu duen eta praktika feministak bultzatzen aurrera egin duen sarea. Erakundeak elkarri lotutako egitura ekitatiboak eta sortzaileak ditu, gaitasuna du erakundearen eragiteko, eta laneko taldea erantzunkidea, kohesionatua, horizontala da eta arretaz hartzen du pertsonen zaintza.

Erronkarik funtsezkoenetako bat ez da soilik aldaketa horiek lortzeko prozedurak aldatzea, baizik eta REAS Euskadiren "bizigarritasunaz" beste toki batzuetatik hausnartzea, geure buruari bestelako galderak egitea, lantaldeetan eta erakundeetan ondo egiten ari dena eta orain arte erantzuten ez genekiena uztartuz erantzunak bilatzeko, eguneroko lana eta larrialdiak bateratuta, eta ahaztu gabe bestelako identitateetatik eta egikeretatik eraikitako erakundeak izan nahi dugula.

Onartu behar da erakundeak begirada feministatik eraldatzeko, esaten eta egiten den horretan eragiten eta, orobat, balioetan, egikeretan eta antolatzeko eran eragina izaten, eraldaketa sakon-sakona egin behar dela, batzuetan erreferentzia askorik izan gabe, eta hori erronka handia dela erakundeetako gizonentzat eta emakumeentzat. Hortaz, logika produktibistak eta patriarkalak erakundeetatik ateratzea epe luzeko zeregina da, ez dago horretarako errezetarik, eta begirada konplexuekin bota eta arlo desberdinak lotu behar ditugu, mikroa eta makroa, hala jarduerarik zehatzena, nola gure proiektuen azken zentzua. Plan hau erabilgarria izan dadin nahi dugu, zabaltzen ari den prozesu honi ekiteko, eta aukera gisa hartu behar da "bizitzeko eta egiteko bestelako forma" horiek esperimentatzeko.

2. NOLA IRAKURRI DOKUMENTU HAU

Edozein dokumenturi heltzeko, modu klasikoa dugu, hau da, plan honen hasierako aurkibidean jasota dagoen irakurtzeko ordenari jarraitzea; baina, horrez gain, beste hiru modu zehaztu ditugu 2018-2022 BIZIGARRI Planera hurbiltzeko:

2.1. AURKIBIDEA JARDUERA-ARDATZAREN ARABERA

1.1.	REAS Euskadiren dokumentu ideologiko guztietan begirada feminista <u>zeharka</u> lantzea lortu.	32
1.2.	REAS Euskadik ekintza egiteko darabiltzan tresnetan ikuspegi feminista <u>zeharka</u> landu.	34
1.3.	Sarea eratzen duten erakundeekiko lana bultzatu, begirada feminista sar dezaten, eta erakundeen barruan generoko ekitatearen aldeko prozesuak egitea bultzatu.	36
2.1.	Sareko egitura guztietan emakumeen eta gizonen parte-hartzea ekitatiboa izan dadin bermatu	41
2.2.	REAS Euskadin lidergo eta koordinazioko eredu feminista eta iraunkorra definitu eta bultzatu	44
2.3.	Lantaldeek sarearen motor gisa duten balioa onartu, indartu eta agerian jarri	46
2.4.	Mugimendu feministarekin itunak egin	48
2.5.	Ekintzak abiarazi sareko komunikazio feminista bermatzeko	48
3.1.	Tresnak eta prozedurak eduki, pertsonak zaintzeari arreta egingo dion laneko talde kohesionatua, erantzunkidea eta horizontala eraiki ahal izateko	52
3.2.	Laneko taldearen eta zuzendaritza-batzordearen arteko harremana sendotu	54
3.3.	Lantaldeak hobeto kudeatzeko gaitasunak indartu ikuspegi feministatik	56
3.4.	Tresnak eta guneak eduki hausnarketa estrategikoa, operatiboa eta ebaluaziokoa egiteko, lanabes egokia baita behar bezala bermatzeko emakumeen kalitatezko parte-hartzea, <u>agenda feministaren</u> presentzia eta REAS Euskadi erakunde feminista eta bizigarri gisa eraikitzen aurrera egingo dela	58
3.5.	Tresnak eduki, eta gatazkak kudeatzeko eta laneko taldea zaintzeko ditugun gaitasunak indartu	60

2.2. AURKIBIDEA JARDUERA-MOTAREN ARABERA

Jarduera-ardatz bakoitzean, era askotako ekintzak zehaztu ditugu. Kategoría bakoitzari kolore bana eman diogu, kategoría horretako jarduera guztiak bilduta; horrela, ezarritako jarduera-motaren arabera hurbildu ahal gara plan honetara, eta denak batera landu:

	Ekintzak	Orrialdea
Errealitateaz jakiteko ekintzak (neurtu, diagnostikatu eta ebaluatu)	1.3.1.	36
	2.1.1.; 2.1.2.; 2.1.3.; 2.1.4.	41
	2.4.1.; 2.4.2.; 2.4.3.	48

Emakumeak agerian jartzeko eta ahalduentzeko ekintzak	1.2.1.	34
	2.1.6.; 2.1.7.; 2.1.8.	42
	2.3.2.; 2.3.4.	46

Apustu feminista agerian jartzeko eta dokumentuetan eta prozesuetan generoko ikuspegia zeharka lantzeko ekintzak	1.1.5.	32
	1.2.3.	34
	2.1.9.; 2.1.10.	42

	Ekintzak	Orrialdea
Hausnartzeko eta eztabaidatzeko prozesuak abian jartzeko ekintzak	1.1.2.; 1.1.3.; 1.1.4.	32
	2.1.5.	41
	2.2.2.	44
	2.3.1.	46
	3.2.2.	54
	3.3.1.	56

	Ekintzak	Orrialdea
Gaitasunak eta prozesuak indartzeko ekintzak	1.1.1.	32
	1.2.2.; 1.2.4.; 1.2.5.; 1.2.6.	34
	1.3.2.; 1.3.3.; 1.3.4.	36
	2.2.3.	44
	2.5.1.; 2.5.2.	48
	3.1.2.; 3.1.3.	52
	3.2.1.	54
	3.3.2.; 3.3.3.	56
	3.4.2.	58
3.5.1.	60	

	Ekintzak	Orrialdea
Metodologiak aldatzeko ekintzak	2.2.1.	44
	2.3.3.	46
	3.1.1.	52
	3.4.1.	58
	3.5.2.	60
	3.5.3.; 3.5.4.	60

2.3. AURKIBIDEA PARTE HARTZEKO ESPAZIOAREN ARABERA

BATZARRA

BIZIGARRIn duen eginkizuna eta ekintza motak > Orrialdea 22

Zein ekintzatan parte hartzen duen	Orrialdea	Zein ekintzatako buru den	Orrialdea
1.1.1.; 1.1.2.; 1.1.4.; 1.1.5.	32	2.2.1.	44
2.1.2.; 2.1.3., 2.1.5.	41	3.3.1.	56
2.1.8.	42		
2.2.3.	44		

ZUZENDARITZA BATZORDEA (ZB)

BIZIGARRIn duen eginkizuna eta ekintza motak > Orrialdea 23

Zein ekintzatan parte hartzen duen	Orrialdea	Zein ekintzatako buru den	Orrialdea
1.1.1.; 1.1.2.; 1.1.4.	32	1.1.5.	32
1.2.2.; 1.2.4.; 1.2.5.	34	2.1.1.; 2.1.5.	41
1.3.1.; 1.3.2.	36	2.2.1.; 2.2.2.	44
2.1.2.; 2.1.3.	41	2.4.1.	48
2.1.8.; 2.1.9.	42	3.1.1.	52
2.2.3.	44	3.2.1.; 3.2.2.	54
3.1.3.	52	3.3.1.	56
3.3.3.	56		

Laneko Taldea (LT)

BIZIGARRIn duen eginkizuna eta ekintza motak > Orrialdea 24

Zein ekintzatan parte hartzen duen	Orrialdea
1.1.2.	32
1.2.1.	34
1.3.1.; 1.3.2.	36
2.1.1.; 2.1.3.	41
2.1.6.; 2.1.9.; 2.1.10.	42
2.2.1.	44
2.5.1.; 2.5.2.	48
3.1.1.	52
3.2.1.	54
3.3.2.; 3.3.3.	56

Zein ekintzatako buru den	Orrialdea
1.1.4.; 1.1.5.	32
1.2.2.; 1.2.3.; 1.2.5.; 1.2.6.	34
1.3.4.	36
2.1.2.; 2.1.5.	41
2.1.8.	42
2.2.2.; 2.2.3.	44
2.3.1.; 2.3.2.; 2.3.3.	46
2.4.1.	48
3.1.2.; 3.1.3.	52
3.2.2.	54
3.3.1.	56
3.4.1.; 3.4.2.	58
3.5.1.; 3.5.2.; 3.5.3.; 3.5.4.	60

Lantaldeak (L)

BIZIGARRIn duen eginkizuna eta ekintza motak > Orrialdea 25

Zein ekintzatan parte hartzen duen	Orrialdea
1.1.4.	32
1.2.6.	34
2.1.2.; 2.1.3.	41
2.1.8.	42
2.2.3.	44
2.3.1.; 2.3.2.; 2.3.3.; 2.3.4.	46

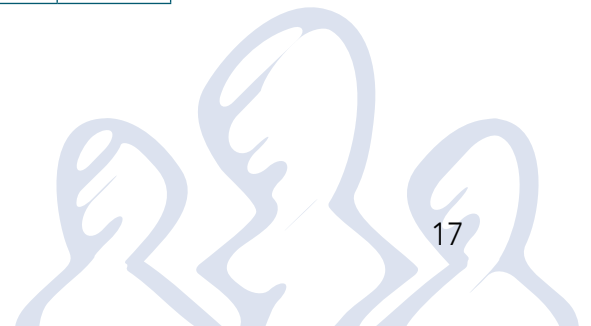
Zein ekintzatako buru den	Orrialdea
1.1.2. ekoSolFem	32
2.4.2.; 2.4.3. ekoSolFem	48

REAS Euskadiko Erakundeak

BIZIGARRIn duen eginkizuna eta ekintza motak

> Orrialdea 26

Zein ekintzatan parte hartzen duen	Orrialdea
1.1.2.; 1.1.4.; 1.1.5.	32
1.3.4.	36
2.1.4.	41
2.1.7.	42



Hitz Egiteko Beste Espazio Batzuk

BIZIGARRIn duen eginkizuna eta ekintza motak > Orrialdea 27

REAS RdR-ko feminismoen batzordea

Zein ekintzatan parte hartzen duen	Orrialdea
2.4.2.; 2.4.3.	48

Zein erakunderekin partekatzen dugun bulegoa (Ekain)

Zein ekintzatan parte hartzen duen	Orrialdea
3.1.3.	52
3.5.4.	60

Generoko erreferentea

BIZIGARRIn duen eginkizuna eta ekintza motak > Orrialdea 27

Zein ekintzatako buru den	Orrialdea
1.1.3. (presidentearekin batera)	32
1.2.1. (komunikazioko arduradunarekin batera)	34
1.3.1. (Auditoretza Sozialeko -AS- arduradunarekin batera);	36
1.3.2.	36
2.1.3.; 2.1.4.	41
2.1.6.; 2.1.7.; 2.1.9.; 2.1.10. (komunikazioko arduradunarekin batera)	42
2.3.4. (komunikazioko arduradunarekin batera)	46
2.4.2.; 2.4.3. (ekoSolFem-ekin batera) eta 2.5.1.; 2.5.2. (komunikazioko arduradunarekin batera)	48
3.3.2.; 3.3.3	56

BIZIGARRI Batzordea

BIZIGARRIn duen eginkizuna eta ekintza motak

> Orrialdea 26

Zein ekintzatako buru den	Orrialdea
1.1.1.	32
1.2.4.	34
1.3.3.	36

3. EKINTZAK, ESPAZIOAK ETA PROZESUAK

2018-2022 BIZIGARRI Planean ezarritako ekintzak REAS Euskadik plana indarrean dagoen aldian lortu nahi dituen hiru aldaketen inguruan antolatuta daude. Aldaketa horietako bakoitzak zenbait jarduera-ardatz ditu:

1. Aldaketa

REAS Euskadik feminismoa sartu du bere nortasunaren definizioan, eta aurrera egiten du praktikak feministak bultzatzeko.

1.1. REAS Euskadiren dokumentu ideologiko guztietan begirada feminista zeharka lantzea lortu.

1.2. REAS Euskadik ekintza egiteko darabiltzan tresnetan ikuspegi feminista zeharka landu.

1.3. Sarea eratzen duten erakundeekiko lana bultzatu, begirada feminista sar dezaten, eta erakundeen barruan generoko ekitatearen aldeko prozesuak egitea bultzatu.

2. Aldaketa

REAS Euskadik definitzen dituen egiturak ekitatiboak eta sortzaileak dira eta elkarri lotuta daude.

2.1. Sareko egitura guztietan emakumeen eta gizonen parte-hartzea ekitatiboa izan dadin bermatu.

2.2. REAS Euskadin lidergo eta koordinazioko eredu feminista eta iraunkorra definitu eta bultzatu.

2.3. Lantaldeek sareko motor gisa duten balioa onartu, indartu eta agerian jarri.

2.4. Mugimendu feministarekin itunak egin.

2.5. Ekintzak abiarazi sareko komunikazio feminista bermatzeko.

3. Aldaketa

REAS Euskadiren laneko taldea erantzunkidea, kohesionatua eta horizontala da, eta pertsonak zaintzeari egiten dio arreta.

3.1. Tresnak eta prozedurak eduki, pertsonak zaintzeari arreta egingo dion laneko talde kohesionatua, erantzunkidea eta horizontala eraiki ahal izateko.







3.2. Laneko taldearen eta zuzendaritza-batzordearen arteko harremana sendotu.

3.3. Lantaldeak hobeto kudeatzeko gaitasunak indartu ikuspegi feministatik.

3.4. Tresnak eta espazioak eduki hausnarketa estrategikoa, operatiboa eta ebaluaziokoa egiteko, lanabes egokia baita emakumeen kalitatezko parte-hartzea, agenda feministaren presentzia eta REAS Euskadi erakunde feminista eta bizigarri gisa eraikitzen aurrera egingo dela bermatzeko.

3.5. Tresnak eduki, eta gatazkak kudeatzeko eta laneko taldea zaintzeko ditugun gaitasunak indartu.

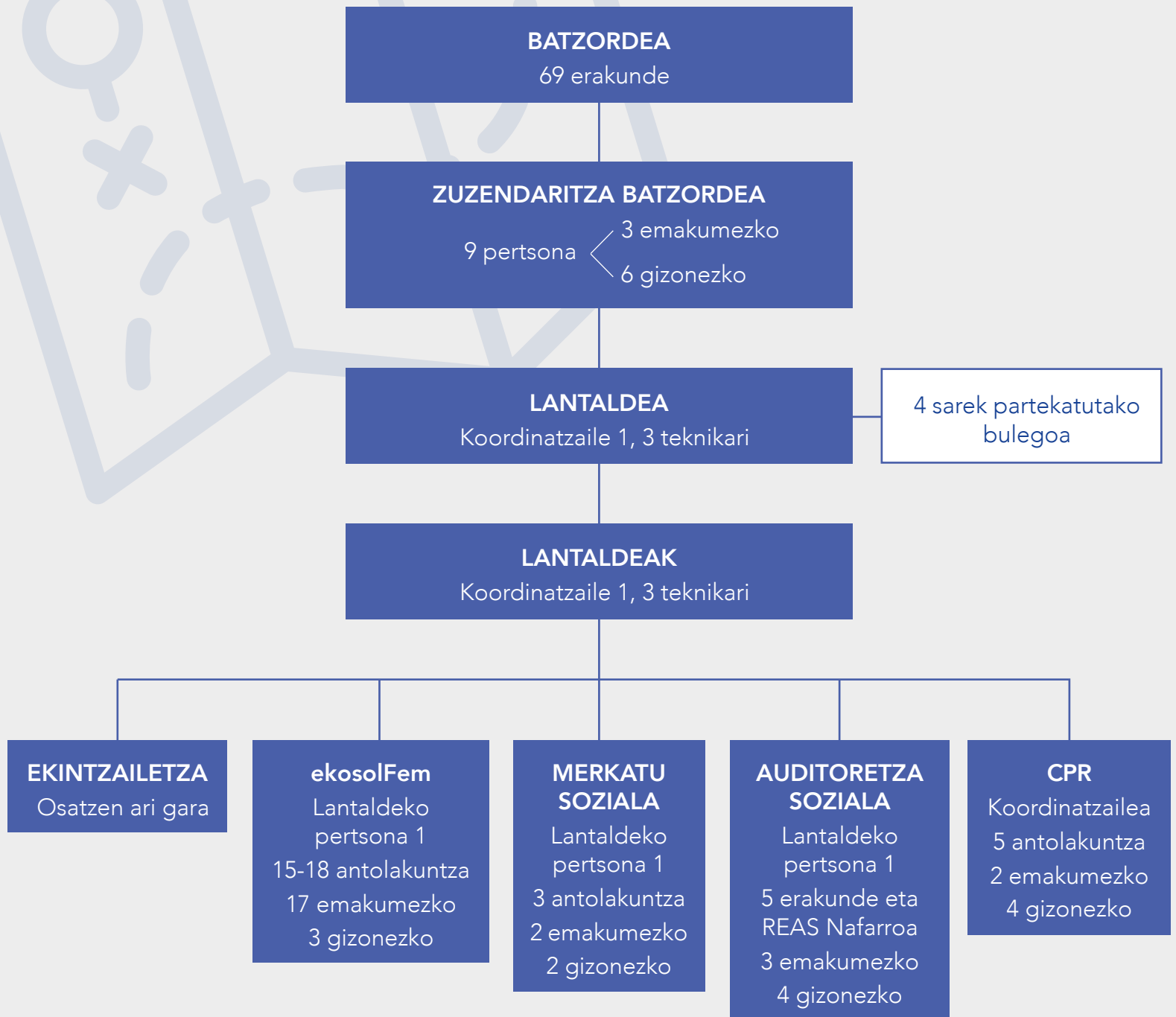
Jarduera-ardatz bakoitzean, era askotako ekintzak zehaztu ditugu. **Eskuinean, ekintzen tipologia eta kategoria bakoitza irudikatzen duen kolorea ikus dezakegu.** Ekintza hauetako asko hainbat tipologiatan sar litezke, baina nagusitatz jo dugun kategoriaren kolorea ematea erabaki dugu:

-  Errealitatea ezagutu: neurtu, diagnostikatu eta ebaluatu.
-  Gaitasunak eta prozesuak sendotu.
-  Hausnartzeko eta eztabaidatzeko prozesuak abian jarri.
-  Metodologiak -laborategia- aldatu.
-  Emakumeak agerian jarri eta ahaldundu.
-  Apustu feminista agerian jarri, generoko ikuspegia zehar-lerro bihurtu prozesuetan eta dokumentuetan...

Beste edozein prozesutan bezala, plan honetan zehaztutako ekintzat aurrera ateratzeko, baliabideak behar dira. Horregatik, **2018-2022 BIZIGARRI Planaren arabera, generoko erreferentea den pertsona lanaldi erdian arituko da gutxi gorabehera, eta urteko aurrekontua** prestatuko da, ekintza guztiak egin ahal izateko eta REAS Euskadik izan behar duen erakunde bizigarria eraikitzen aurrera egiteko.

3.1. BIZIGARRIEN MAPA GEOGRAFIKOA

Atal honetan, REAS Euskadiko egituren mapa zehaztu, eta ekintza-planak espazio horiek guztiak nola zeharkatuko dituen azalduko dugu. BIZIGARRIren helburu nagusietako bat da mapa, alegia, behar diren baldintzak sortu, erakunde bizigarri eta feminista izateko trantsizioa erakundearen arlo guztietan ager dadin, eta, beraz, erakundea eratzen dugun pertsona guztiok egin dezagun. Aukera eman nahi dugu jendeak prozesuan gehiago parte hartzeko eta hartaz jabetzeko, eta, ildo horretan, ahalegina egiten dugu gure espazio guztietan txertatzeko. Hortaz, sarean parte hartzeko dauden espazioak bereizi ditugu, haien eraketaren; bestalde, argi zehaztu dugu zer zeregin izango duten BIZIGARRI prozesuan; eta plan honen denboraldian espazio horietan egingo diren ekintzak finkatu ditugu.



Jarraian, 2018-2022 BIZIGARRI Planean ezarritako ekintzen laburpen-koadroa paratu dugu, prozesu honen barruan erakundea egituratzen duten espazio bakoitzak izango duen zeregina zehaztuta:

Prozesuan duen eginkizuna

Batzarra

Batzarrak BIZIGARRI prozesuari buruzko informazioa jasotzen du, eta urteko plan operatiboak eta ebaluazioko azken txostenak onesteko erantzukizuna du.

Aurreikusitako ekintza mota

1

Neurtzeko eta ebaluatzeko ekintzak: jakin behar da nola ari garen parte hartzen espazio honetan (neurtu zein eta zer-nolako eragin izaten ari den parte hartze hori), hori jakinda **ikusitako parekotasun eza horietan esku hartu** eta parte-hartze ekitatiboa sustatu ahal izateko.

2

Hainbat gairi buruz hausnartzeko espazioak sustatzeko ekintzak: erakunde bizigarriak, maskulinitasunak, erakundeko balioak eta kultura, parte-hartze ekitatiboa, etab.

3

Metodologietan aldaketak sustatzeko ekintzak. Aldaketak sartu egiteko moldeetan: alde emozionala kontuan hartu (mistikoa), emakumeen eta gizonen parte-hartzea ekitatiboagoa eta horizontalagoa izateko aukera emango diguten dinamikak sartu.

Zuzendaritza
batzordea

Prozesuan duen eginkizuna

ZBren eginkizuna da BIZIGARRI prozesuaren motorra izatea.

Prozesuari buruzko informazioa jaso behar du aldizka, eta horri buruzko jarraipena egiteko eta erabakiak (operatiboak, estrategikoak eta aurrekontukoak) hartzeko erantzukizuna du.

Aurreikusitako ekintza mota

1

Neurtzeko eta ebaluatzeko ekintzak: jakin eta neurtu nola ari den parte hartzen ikusitako desparekotasunetan esku hartzeko eta parte-hartze ekitatiboagoa lortzeko.

2

Prestakuntzako ekintzak, zenbait gaitan dituzten ahalmenak sendotzeko, hain zuzen, erakundeko kulturen eta balioetan, parte-hartze ekitatiboan, feminismoan, ESSn eta Ekonomia Feministarekin dituen loturetan, etab.

3

Hainbat gairi buruz hausnartzeko espazioak sustatzeko ekintzak: erakunde bizigarriak, maskulinitasunak, erakundeko balioak eta kultura, parte-hartze ekitatiboa, etab. Berezko espazioak izango dira, baina, aldi berean Laneko Taldearekin partekatuko dira.

4

Koordinatzeko eta antolatzeko eredu berria zehazteko prozesuan larte hartu, eredu iraunkorragoa eta ekitatiboagoa izateko, eta protokolizazioa eta pertsonen zaintza.

Laneko taldea

Prozesuan duen eginkizuna

BIZIGARRI prozesuari buruzko informazioa eman eta kide diren erakundeen artean prozesua sozializatzea. Erabakiak hartu behar ditu arlo operatiboaz eta haren betearazpenaz.

Hona hemen erantzukizuneko arloak:

- > Zuzendaritza Batzordea eta Sozialki Arduratsua den Erosketa Publikoko taldea: Koordinazioa.
- > Merkatu Sozial eta Ekintzailetzako taldea: Teknikaria.
- > Auditoretza Sozial eta Komunikazio Arloko taldea: Teknikaria.
- > ekoSolFem eta REAS Euskadiko erakundeak: Generoko erreferentea.

Aurreikusitako ekintza mota

1

Laneko taldearen egoeraren diagnostikoa osatu neurketa berriekin.

2

Taldearen gaitasunak sendotzeko ekintzak, zenbait gaitan prestakuntza emanez: ekonomia feminista, erakundeko balioak eta kultura, parte-hartze ekitatiboa, etab.

3

Ikuspegi feministatik sarearentzat garrantzizkoa den proiektu bat formulatua eta betearazi.

4

Generoko ikuspegitik kudeaketa-tresnak zehazteko eta taldea antolatzeke ekintzak.

5

Jazarpena, bereizkeria, indarkeria eta gatazken kudeaketa bezalako gaiei heldu.

6

Zuzendaritza Batzordean eta feminismoaz hausnartzeko eta prestatzeko espazioetan parte hartu.

7

Hausnarketa-prozesu bat hasi pertsonak eta espazio fisikoa zaintzeko mekanismoak diseinatzeke.

8

Ekintzak abiarazi laneko taldearen kohesioa indartzeko: izaera ludikoko jardura bat urtero, alde emozionala lantaldeak eta taldearen bileretan sartu, etab.

Prozesuan duen eginkizuna

Lautaldeak

BIZIGARRI prozesuari buruzko informazioa jaso nahi dute. Autonomiatik abiatuta, ekiteko ardatzak proposatu dituzte, bai eta ardatz horiei buruzko erabakiak hartzea eta BIZIGARRI batzordeari eta generoko erreferenteari laguntza eskatzea hainbat ekintza betearazteko.

1

Neurtzeko eta ebaluatzeko ekintzak: jakin nola parte hartzen ari den espazio horietan eta gailuak diseinatu ikusitako parekotasun ezak gainditu ahal izateko.

2

Feminismoei buruz hausnartzeko espazioak sustatu.

3

Ekintzak egin feminismoari lotutako gaiekin sentsibilizatzeko eta prestatzeko: ESS eta Ekonomia Feministaren arteko loturak, erakunde bizigarriak, erakundeko balioak eta kultura.

4

Baliabide bereziak diseinatu eta abiarazi dinamiketan eta metodologietan aldaketa bultzatzeko: gida, eskuliburua eta abar, parte-hartze horizontalagoa bultzatu ahal izateko.

5

REAS Euskadiko taldeen arteko elkarlana bultzatu.

6

EkoSolFem-en kasu bereziari dagokionez, **Ekonomia Solidarioaren Printzipioen Gutuna** berrikusi ikuspegi feministatik.

7

Taldeek parte hartu jarrera politikoak zehazten.

Aurreikusitako ekintza mota

REAS Euskadiko Erakundeak

Prozesuan duen eginkizuna

BIZIGARRI prozesuari buruzko informazioa jaso behar dute. Behar diren aldaketak sustatu nahi ditugu erakundearen generoko ekitatearen alde, erakundearen barnealdean.

Aurreikusitako ekintza mota

1

Genero, feminismo eta erakunde-aldaketaren arloetan gure erakundeetan dagoen egoera **ezagutzeko ekintzak**.

2

Feminismo, erakunde-aldaketa, **generoko ikuspegia zehar-lerro bihurtzea, emakumeak ahalduntzea**, ESS barruan emakumeek gidatutako proiektuak eta gisako gaiei dagokienez, erakundeak egiten ari diren **praktikak agerian jarri**.

3

Erakundea aldatzeko prozesuak lantzen ari diren REAS Euskadiko erakundearen artean **trukeak bultzatu**, era askotako jardueren bidez, besteak beste, topaketak, tailerrak, prestakuntza, sentsibilizazioa etab. landuz.

4

ESSren Printzipioen Gutuna ikuspegi feministatik berrikusteko lanean parte hartu.

5

Sentsibilizatzeko ekintzak egin, gure erakundeek generoko ekitatearen alde erakundea aldatzeko prozesuak egin ditzaten.

6

Material erabilgarriak sortu REAS Euskadiko erakundearen egindako lanean generoko ikuspegia sar dadin bultzatzeko.

Beste espazio batzuetan parte hartzea eta elkarrizketa

Aurreikusitako ekintza mota

1

BIZIGARRI sozializatu eta komunikatu parte hartzeko espazio guztietan.

2

Harreman eta itun feministak sendotu.

3

Genero-ikuspegitik komunikatu.

Generoko erreferentea

Jardunaldi erdia liberatuta izango du, generoko erreferenteari dagozkion eginkizunak egiteko. Prozesu honetan ardura hauek izango ditu:

- > Behar duten prozesu guztiei laguntza eman.
- > Jarraipen-txostenak egin prozesuari buruzko informazioa jaso behar duten espazioetarako (Batzarra, Zuzendaritza Batzordea, lantaldeak, BIZIGARRI Batzordea...).
- > Laguntza teknikoa eman eta BIZIGARRI Batzordean parte hartu.
- > Planeko ekintza guztiak koordinatu, bai eta espazio bakoitzean BIZIGARRI prozesuko ekintzak abian jartzeko ardura bere gain hartutako Laneko Taldeko pertsonak ere.

Generoko erreferenteak EZ du plan honetako ekintza guztiak egiteko ardura, eta, era berean, ez du laguntza eman behar generoko ekitatearen alde erakunde aldatzeko prozesuetan, ez eta REAS Euskadiko erakundeetan generoa zehar-lerro bihurtzeko laguntza teknikoa emateko ere.

BIZIGARRI batzordea

BIZIGARRI ardatzak gutxienez 3 lagun izango dituen batzorde bat izango du: generoko erreferentea, Zuzendaritza Batzordeko lagun bat, eta REAS Euskadiko erakunde baten ordezkari bat arituko den lagun bat. Batzorde horrek **prozesuaren koherentzia zainduko du, Planaren ikuskaritza egingo du, eta akordioaren betearazpenaren jarraipena egingo du.**

Funtzionamenduari dagokionez:

- > Gutxienez, 2 urteko eperako eratuko da, eta, denboraldi hori bukatutakoan, batzordeak berak egingo dio proposamena Zuzendaritza Batzordeari eta Batzarrari, jarraitzeko edota beste batzuk sartzeko.
- > Gutxienez, urtean bi aldiz bilduko da: lehenengo aldiz, Urteko Plan Operatiboa zehazteko eta ekintzak planifikatzeko, eta, bigarren aldiz, planean ezarritako ekintzen garapena ebaluatzeko.
- > Espazio hau zuzenean koordinatuko da Zuzendaritza Batzordearekin, horri aurkeztuko baitio urtero Plan Operatiboa, ezarritako ekintzekin, horiek garatzeko aurrekontuarekin, eta behar diren prozeduren definizioarekin. Horrez gain, urteko ebaluazioa aurkeztuko du. Bi dokumentuak Batzarrak onetsi beharko ditu.
- > Hark proposatuko dizkio Zuzendaritza Batzordeari behar diren laguntzak edo aholkularitzak onesteko, edo BIZIGARRIri zuzenean lotutako kontratazioko prozesuen deialdiak diseinatuko ditu.
- > Akordioaren bat era larrian hautsiz gero, gairen bat Batzarraren aztergaien zerrendan lehentasunez sartzeko eskatu ahal izango du, erabakitzeko organo gorena delako, eta, era berean, ohiz kanpoko batzordea egiteko proposatu ahal izango du, Zuzendaritza Batzordeari aurrez eskatuta.
- > Horrez gain, bera arduratuko da beste espazio batzuekin hitz egiteaz BIZIGARRI Planari dagokion guztiaz.

Batzorde honek EZ du Bizigarri prozesuaren laguntza teknikoaren ardura, ez eta REAS Euskadiko erakundeetan erakundea aldatzeko prozesuetan laguntza ematekoa ere.

3.2. EKINTZEN KATALOGOA

Jarraian, 2018-2022 BIZIGARRI Planeko ekintzen katalogoa garatuko dugu. Prozesuaren emaitza gisa proiektatu ditugun hiru aldaketetako bakoitzean, atal bat sartu dugu, "nondik gatozen" titulupean, eta, hor, diagnostikotik lortu ditugun eta plan hau egiteko gida izan diren gomendio eta gako nagusiak jaso ditugu.

"Jarduera-ardatzak atalean, ekintzen katalogoa garatu dugu, ondo zehaztuta zein diren haren bulkadaren ardura duten espazioak, haietan parte hartzen duten beste batzuk zein diren, zein baliabide behar dugun zentzu generikoan eta denbora aldetik zein aurreikuspen dagoen haiei ekiteko. Ekintza horiek BIZIGARRI Batzordeak urtero zehaztuko dituen plan operatiboetan gauzatuko dira; orobat, Zuzendaritza Batzordeari aurkeztuko dizkio, betearazteko aurrekontuarekin batera, onets ditzan. Zeregin hori errazte aldera, "tresnen kutxa" sartu dugu jarduera-ardatzetan; hor, ideia eta ekintza zehatzagoak daude, plan hau egitean sortuak, eta erabilgarriak izan daitezke plan operatiboak definitzeko.

Azkenik, dei batzuk egin ditugu dokumentuan barrena, gure ustez plan hau garatzean aintzat hartu behar diren auzi batzuekin.

1. Aldaketa

REAS Euskadik feminismoa sartu du bere identitatearen definizioan, eta aurrera egiten du praktika feministak bultzatzen.

a) **Nondik gatozen:** Erakundearen dokumentu politiko-estrategiko nagusietan eta hainbat proiektu eta jardueratan generoko ikuspegia sartzeari buruzko analisia.

Diagnostikoan zera galdetzen genion geure buruari: **Zer leku hartzen du feminismoak REAS Euskadiren identitatearen eraketan eta garatutako ekimenetan eta prozesuetan?**

- > Zer leku hartzen du ikuspegi horrek erakundeak estrategikotzat jotzen duen dokumentazioan?
- > Begirada hori oinarritzkoa da erakundearen printzipioetan eta nortasunean?
- > Ba al dago ikuspegi horren hari gidari argirik dokumentuetan?
- > Apustua diskurtsiboa da gehienbat, edo benetan zeharkatzen al du egiten den guztia??
- > Nola islatzen da erakundearen tresnetan eta ekintza zehatzetan?
- > Ezaguna eta egokia al da ikuspegi feminista hori REAS Euskadin?

Diagnostiko honetatik, **gako eta gomendio** hauek atera ditugu:

- > **Feminismoa erakundearen txertatzeak zer ondorio duen definitzea:** REAS Euskadiren apustu feminista ez dago behar bezain argi eta zehatz. Gomendatzen da Ekonomia Sozial eta Solidarioa -ESS- eta feminismoa lortzen dituzten edukietan sakontzen jarraitzea, eta, era berean, oreka bilatzea teoriaren -zer eraiki eta zertarako- eta praktika eraldatzaileen sorreraren -eraikitzeko modu berrien definizioa- artean. Auzi hori itunekin eta subjektu feministaren onarpenarekin lotzen dugu.

> REAS Euskadik eginkizun traktorea hartu du bere gain, **REAS Ekonomia Alternatibo eta Solidarioko Sareen Sarearen -REAS RdR- Ekonomia Sozial eta Solidarioaren Printzipioen Gutunean** ikuspegi feminista sartzeko.

> **Erakundeetan generoko ikuspegia sartzeko prozesuaren jabekuntza sustatu:** Generoko ikuspegia sartzeko prozesua erakunde osoaren erantzukizuna da (ez bakarrik ekoSolFem-ena), eta, beraz, proposatzen da gai honi buruzko eztabaida eta prestakuntza bultzatzea, erakundeko ahalik eta pertsona gehien jabe dadin prozesuaz. Bestetik, proposatzen da identifikatzea nork eta nola parte hartzen duen erakundearentzat, zer den estrategikoa definitzeko lanean, eta behar diren tresnak ezartzea, generoko ikuspegia eta begirada feminista bermatzeko hasierako unetik ebaluazioa izan arte.

> **REAS Euskadiren Plan Estrategikoa berrikusi:** formulazioa hobetzea proposatu da, ikuspegi feministatik hartutako konpromisoen jarraipena eta auditoretza egin ahal izateko, eta emakumeen eta ikuspegi feministaren presentzia bermatzeko plana egiteko/betearazteko aldi guztietan.

> **Proiektuei eta aurrekontuei buruzko beste ildo batzuk ikertu eta akordioak egin:** ez dago tresnarik, ez akordio zehatzik (kuotak, erreserbak), egiten ditugun proiektuetan eta ekintzetan feminismoa ageriko dela bermatzeko. Horrez gain, "jakintzaren sorrera" izeneko zatian nolabaiteko hipertrofia dago, "bestelako praktiken eraikuntza edo onarpena" zatiarekin erkatuta.

> **Zer behar dugu, politika feminista edo generoko politika?** BIZIGARRI prozesuaren dokumentu osagarria izango litzateke, eta edukien bi ardatz handi edukiko lituzke: REAS Euskadiren jarrera politiko feminista eta patriarkalak ez diren praktikei eta egiturei buruz sareko erakundeekin egindako lana jasotzea. Mota honetako dokumentu bat behar ote den sakonago eztabaidatzea gomendatzen da.

> **Auditoretza Soziala eta duen indar pedagogikoa:** Dauden adierazleei buruzko lan bat egin generoko ikuspegitik, eta adierazle berriak sartu ekonomia feministaren ikuspegitik; bestalde, tresna horrek aldaketa sozializatzeko eta motibatuzeko duen indarra balioetsi.

b) Jarduera-ardatza

1.1. Jarduera-ardatza. REAS Euskadiren dokumentu ideologiko guztietan begirada feminista zeharka landu dadin lortu.

	Ekintzak	Arduraduna	Parte hartzen dute	Baliabideak	Aldia
1.1.1.	Urteko plan operatiboak eta haien aurrekontua definitu.	BIZIGARRI Batzordea	ZB, Batzarra	Langileak	2018-2022
1.1.2.	Prozesu bat abian jarri, Ekonomia Solidarioaren Printzipioen Gutuneko printzipioak berriz definitzeko, begirada kritiko feminista aintzat hartuta.	ekoSolFem	LT, ZB, Batzarra eta erakundeak eta REAS RdRko ⁵ Feminismoen batzordea	Langileak	2018-2022
1.1.3.	REAS RdR-ko feminismoko lurralde arteko batzordea dinamizatu.	REAS Euskadiko presidentea eta generoko erreferentea	ekoSolFem	Langileak eta bidaiak	2018-2020
1.1.4.	Sare barruan hausnartzeko prozesuak sustatu feminismoei buruz.	LT	ZB, lantaldeak, Batzarra eta erakundeak	Langileak	2018-2022
1.1.5.	REAS Euskadiren eginkizunean eta ikuspegian eta Plan Estrategiko (PE) berrian begirada feminista sartu.	LT eta ZB	REAS Euskadiko erakundeak, Batzarra	Langileak	2020-2022

5 REAS RdR-ko feminismoen batzordea lurralde hauetako batzorde feministek osatzen dute: Andaluzia, Aragoi, Balearrak, Katalunia, Euskadi, Galizia, Madril eta Valentzia.



Tresnen kutxa: Urteko kudeaketa-planetarako ekintzen gordailua

1.1.2. Prozesu bat abian jarri, Ekonomia Solidarioaren Printzipioen Gutuna berriz definitzeko, begirada kritiko feminista aintzat hartuta.

> REAS Euskadiko erakunde guztiei zabalduko saioak eta tailerrak egin, ekarpenak jasotzeko eta sare osoak printzipioak berrikusteko lanean parte hartuko duela bermatzeko.

> Proposamen bat prestatu ESSren Printzipioen Gutuna berriz definitzeko, begirada kritiko feminista sartuta (2020rako aurreikusita).

> Printzipioen Gutuna berrikusteko eztabaida REAS RdR-ko feminismoen Lurralde arteko Batzordean sartu, ezinbesteko aliatua baita Estatuko egituraren esparruan berrikuspena egin ahal izateko (2020-2022).

> Printzipioen Gutuna REAS RdR-ko konfederalen sozializatu, eta prozesu bat gidatu gainerako lurralde-batzordeek ekarpenak egiteko berrikuspenari eta eztabaida pizteko Estatuko sarean.

1.1.4. Sare barruan hausnartzeko prozesuak sustatu feminismoei buruz.

> Hausnarketa horiek gai nagusi gisa sartu gutxienez urteko batzarretako batean (printzipioei buruzko hausnarketari lotuta egin liteke).

> REAS Euskadiren batzarretan tartekak sartu gai hauek sozializatzeko: BIZIGARRI prozesua sozializatu, LT, ESS eta la EFren arteko loturak eta erakunde bizigarriak eraikitzea.

> Eztabaida horiek REAS Euskadiren lantaldeetan (begirada feminista REAS Euskadiko lan-arlo desberdinetan sartzeari buruzko hausnarketari lotuta) eta Zuzendaritza Batzordean sartu.

> Urteko kudeaketa-planean gutxienez hausnarketa horri lotutako ekintza bat sartu urtero (buletina, monografikoak, topaketak eta jardunaldiak...).

Kontuan hartzekoa

REAS Euskadi ren eginkizuna, ikuspegia eta balioak eta Plan Estrategiko berriaren definizioa berrikustean, kontuan izan behar da BIZIGARRI prozesuaren esparruan emakume eta gizonentzako erakunde BIZIGARRIei buruz egin den lana.

1.2. Jarduera-ardatza. Ikuspegi feminista zeharka landu REAS Euskadik bere ekinbidea garatzeko erabiltzen dituen tresnetan.

	Ekintzak	Arduraduna	Parte hartzen dute	Baliabideak	Aldia
1.2.1.	Ekosol buletinean atal iraunkor bat zehaztu ondorengo gaiei lotutako edukiak zabaltzeko: feminismoa, Ekonomia Feminista eta ESSren eta EFren arteko loturak (2.1.8 eta 2.1.10 ekintzekin lotuta).	Generoko erreferentea eta komunikazioko arduraduna	LT	Langileak	2018
1.2.2.	Haren begirada feministan proiektu esanguratsu bat formulatu.	LT	ZB	Langileak	2018-2019
1.2.3.	Begirada feminista zeharka landu REAS Euskadiko jarrera politiko, prestakuntza-saio eta solasaldietan.	LT	-	Langileak	2018-2022
1.2.4.	Urtero REAS Euskadiko Laneko Taldea (LT) eta Zuzendaritza Batzordea (ZB) Feminismoan Prestatzeko Planak izan behar dituen gaiak eta ildo estrategikoak zehaztu.	BIZIGARRI Batzordea	Zuzendaritza Batzordea	Langileak	2018-2022
1.2.5.	REAS Euskadiko Laneko Taldea (LT) eta Zuzendaritza Batzordea (ZB) Feminismoan Prestatzeko Plana betearazi (Ekonomia feminista eta ESSren eta EFren arteko loturak, maskulinitasun hegemonikoak ...).	LT	ZB	Langileak, kontratazioak	2018-2022
1.2.6.	REAS Euskadiko talde guztien artean (AS, MES eta ekoSolFem) elkarlana bultzatu, laneko arlo guztietan ikuspegi feminista txertatzea jorratu ahal izan dadin.	LT	Lantaldeak	Langileak	2018-2022



Tresnen kutxa: Urteko kudeaketa-planetarako ekintzen gordailua

1.2.2. Begirada feministan proiektu esanguratsu bat formulatu.

- > Proiektua identifikatzeko prozesua ahalik eta parte-hartzaileena dela bermatzeko, batzorde txiki bat jar daiteke abian.
- > Proiektu hau dagoeneko abian dauden prozesuekin lotu, hala nola ESSren oinarrien berrikuspenarekin.

1.2.3. Begirada feminista zeharka landu REAS Euskadiko jarrera politiko, prestakuntza-saio eta solasaldietan.

- > Urtero jarrera politikoetan, prestakuntza-saioetan eta solasaldietan generoa nola txertatzen ari den aztertu.

1.2.4. eta 1.2.5. REAS Euskadiko LT eta ZB Feminismoan Prestatzeko Plana diseinatu eta betearazi.

- > Prestakuntza horri eskaini beharreko ordu-kopurua zehaztu, kanpoko laguntzak bilatu eta ZBko eta LTko kide guztiak gai horietan prestakuntza jasotzea bermatu. ZBn eztabaidak eta prestakuntza txertatu ahal izateko, egitekoen

inguruko kontuak erabakitzeko aukera ematen duten baliabideak abiarazi behar dira, hala nola: intraneta, aldez aurreko txostenak... Era berean, ZBko kideek aurreikusitako prestakuntzaren zati bat egin beharko dute, norbere irakurketanaren bitartez eta jardunaldietara eta beste jarduera batzuetara joanez.

1.2.6. REAS Euskadiko talde guztien artean (AS, MES eta ekoSolFem) elkarlana bultzatu, laneko arlo guztietan ikuspegi feminista txertatzea jorratu ahal izan dadin.

- > Auditoretza Sozialeko adierazleak aztertu eta interpretatzeko EkoSolFemen eta Auditoretza Sozialaren arteko elkarlanean jarraitu: 2017ko ASn txertatutako adierazleak lanean nola ari diren ebaluatu; infografian gure erakundeak feminismoei buruzko lanean sentsibilizatzeko eta motibatuzeko mezuak eta datuak azpimarratu, eta abar.

- > MESren definizioan eta ekintzetan ikuspegi kritiko feminista txertatzera bideratuta ekoSolFemek eta MESko taldeak dagoeneko hasi duten lanean jarraitzea.

1.3. Jarduera-ardatza. Sarea osatzen duten erakundeekin lan bat bultzatu, begirada feminista txertatzea bideratzeko eta generoko ekitatearen alde erakundea aldatzeko prozesuak sustatzeko.

	Ekintzak	Arduraduna	Parte hartzen dute	Baliabideak	Aldia
1.3.1.	Generoaren eta feminismoaren inguruan REAS Euskadiko erakundeen egoerari buruzko diagnostikoa egin, besteak beste, Auditoretza Sozialeko (AS) adierazleak erabilia.	Generoko erreferentia eta Auditoretza Sozialeko arduraduna	LT, ZB	Langileak	2018
1.3.2.	Erabiliko diren baliabide guztiak (prestakuntza/sentsibilizazio-saioak, ekosol buletina, batzarrak, Zuzendaritza Batzordearen bilerak) jasoko dituen BIZIGARRI prozesuko aurrerapausoak eta emaitzak jakinarazteko plan bat definitu.	Generoko erreferentia	LT, ZB	Langileak	2018
1.3.3.	REAS Euskadiko erakundeetarako feminismoan prestatzeko/ sentsibilizatzeko planeko gaiak eta ildo estrategikoak zehaztu, generoko ekitatearen alde erakundea aldatzarekin eta BIZIGARRI prozesua gizarteratzearekin lotutako edukiak ere jasoko dituen, ESSren eta <u>Ekonomia Feministaren</u> arteko loturekin eta <u>maskulinitasun hegemonikoekin</u> .	BIZIGARRI Batzordea	Generoko erreferentia	Langileak	2018-2022
1.3.4.	REAS Euskadiko erakundeetarako feminismoan prestatzeko/ sentsibilizatzeko plana betearazi. Plan horrek jarraipenerako eta ebaluaziorako mekanismoak eduki behar ditu.	LT	ZB, REAS Euskadiko erakundeak	Langileak eta kontratazioak	2018-2022



Tresnen kutxa: Urteko kudeaketa-planetarako ekintzen gordailua

1.3.3. eta 1.3.4. REAS Euskadiko erakundeetarako feminismoan prestatzeko/sentsibilizatzeko plana zehaztu.

> Plana indarrean dagoen urte guztietan feminismoarekin eta BIZIGARRI gizarteratzearekin lotutako gaietan prestatzeko/sentsibilizatzeko ekintzaren bat txertatu

> REAS Euskadi osatzen duten erakundeetako zuzendaritza-organoetan parte hartzen duten kideekin prestatzeko/sentsibilizatzeko ekintza berariazkoak egin.

> Elkartzeko jarduerak sustatu REAS Euskadiko erakundeetako genero-arloko erreferenteen edo generoko ekitatearen alde erakundea aldatzeko prozesuetan parte hartu izan duten pertsonen artean.

> Generoko ekitatearen alde erakundea aldatzeko prozesuak (jardunaldiak) txertatzen ari diren REAS Euskadiko erakundeen eta beste batzuen arteko trukea eta elkartzea sustatu.

> Prestakuntza prozesuak: parte hartzen dutela bermatu, generoko erreferenteek ez ezik, hainbat antolakuntza-arlotako kideek ere, orobat erabakitzeko gune formaletakoek.

> Gure erakundeei aukera eskaini prestakuntza osatzeko gai hauekin lotuta: [Ekonomia Feminista](#) eta ESSrekin dituen loturak, BIZIGARRI prozesua, ESSren oinarriak begirada kritiko feministaren arabera berriz aztertzea; horrez gain, ekoSolFemek onar dezakeen feminismoari lotutako edozein prestakuntza.

2. Aldaketa

REAS Euskadik zehaztu ditu erakundean eragina duten elkarrekin lotutako egitura ekitatiboak eta sortzaileak.

a) **Nondik gatz:** REAS Euskadiren egiturei, parte hartzeko espazioei eta komunikazioko kanalei buruzko analisia, orobat aztertuz emakumeek horietan eta parte-hartze horiek zeharkatzen dituzten prozesu generizatzaileetan duten egoera eta kokapena.

Aldaketa horri lotuta, bi konturen inguruan galdetu genion geure buruari diagnostikoan; alde batetik, REAS Euskadin nola hartzen den parte eta hartzen diren erabakiak, eta, beste alde batetik, zer eta nola kontatzen dugun sarearen barruan eta kanpoan garena.

- > Non eta nortzuk hartzen dituzte erabakiak?
- > Zer gairi buruz hartzen dira erabakiak?
- > Erabakiak hartzeko prozedurak garbi al daude, sistematizatuta?
- > Erabakiak hartzeko gune informalik ba al dago?
- > Zer tresna erabiltzen dira parte-hartzea eta erabaki-hartze kolektiboak sustatzeko?
- > Non eta nola daude emakumeak eta gizonak?
- > Zertan desberdintzen dira organigrama ofiziala eta erreala?
- > Zer komunikatzen da, eta nola?
- > Zer harreman du informazioa eskuratzeak erabakiak hartzearekin?
- > Emakumeek eta gizonak era berean eskuratzen al dute informazio hori?

Diagnostikoaren bidez, gako eta gomendio hauek eskuratu ditugu:

REAS Euskadin parte hartzeari eta erabakiak hartzeari buruz:

- > REAS Euskadin emakumeen eta gizonen parte-hartzea nolakoa den ezagutu: Nolabaiteko segregazio horizontala eta bertikala sumatu da. Hala eta guztiz ere, norke parte hartzen duen, non, parte-hartze hori motibatu edo zaildu duenari buruz hitz egingo digun diagnostikorik ez dugu.
- > Bigarren mailako erakunde batean pertsonen eta erakunde bazkideen parte-hartzea bultzatzearen erronkari aurre eginez: kontu hori ikuspuntu interseksional batetik jorratzea proposatu da, emakumeen eta gizonen parte-hartze zuzena bermatuko duten metodologia, tresna, espazio, prozedura eta abarretan. Erakundearekiko osoko begiradan sakontzen jarraitzea gomendatu da, arlo hauetan: botere-harremanak, begirada interseksionalak eta prozesu generalizatzailak.
- > Laneko Taldea -LT- indartu eta ahaldundu: LTA beste erabakitzeko gune batzuei lotzea proposatu da, zehatzago adierazita Zuzendaritza Batzordeari -ZB-, hain zuzen, beste kontu batzuen artean, koordinazioaren eta taldearen arteko harremanetik ateraz baita kudeaketa eta pertsonak zaintzea; gainera, taldeko kideak (emakumeak) ahaldunduz.
- > Koordinazioko figura ildo feministaren arabera birdefinitu: Era zabalean koordinazioko beste figura batzuk ildo feminista iraunkorraren arabera gogoetan sakontzea eta sarea “berrantolatzeko” prozesu batekin lotzea gomendatu da.
- > ZB indartu ildo feministan eta erantzunkidetasunean Barneko funtzionamendua, komunikazioa eta jabetzea hobetuz ZBko erabakiak hartzeko prozesuetan: Gune horretan emakumeen eta gizonen parte-hartzeari buruz gogoeta egiteko beharra identifikatu da, eta parte-hartze bidezkoa bultzatuko duten estrategiak definitzeko beharra.
- > Lantaldeak ahaldundu eta indartu: REAS Euskadiko agenda feminista, prozesuez jabetzea eta teoriak praktikarekin duen harremana garatzeko gune bezala duten ahalmena baloratu.

- > **Batzarra ikuspuntu feministaz eta patriarkalak ez diren erakundeak eraikitzeko esperientziaz birpentsatu:** Emakumeen eta gizonen parte-hartzeari buruzko diagnostikoa begirada interseksionaletatik zabaltzea proposatu da, eta batzarreko espazioa birpentsatzea, egiteko modu berriak txertatuz, aniztasuna aintzat hartuko dutenak eta eraikuntza kolektiboa sustatuko dutenak.
- > **REAS Euskadik beste gune batzuetan parte hartzea aztertuz:** REAS Euskadik beste gune batzuetan parte hartzea nola erabakitzen den argitzea proposatu da, eta mugimendu feministaren espazioetan parte hartzeari buruzko gogoeta bat zabaltzea.
- > **REAS Euskadiko egitura eta espazio guztiak elkarri lotuz:** Diagnostikoan, REAS Euskadiko egitura eta parte hartzeko gune guztiak elkarrekiko lotura txikiarekin agertzen dira; horren eraginez, hitzarmenen jarraipena eta erabakiak hartzeko eta lehentasunak finkatzeko prozesua ez da oso argia. REAS Euskadiren egitura osatzen duten guneetako bakoitzeko helburuak, funtzionatzeko moduak, informazioaren kudeaketa eta abar artikulatzea eta protokolo bihurtzea hobetzea gomendatu da.

REAS Euskadiko komunikazioari buruz: Komunikazio politika bat izateko beharra agertu da, ikuspuntu feministatik egindakoa eta honako elementu hauek izango dituenak:

- > **Barneko komunikazioa sakon aztertu:** REAS Euskadi osatzen duten kide guztiei hel dakizkien igortzen diren mezuek zer bide egiten duten jakiteko informaziorik ez dago. Genero-ikuspegitik, ez dakigu emakumeek mezu horiek eskuratzen dituzten ala ez, zein gai edo formatu izan daitezkeen beste zein baino interesgarriago, agenda feministako gaiak iristen al diren, eta abar. Horrez gain, irudiak eta hizkuntza era sexistan ez erabiltzea nola eta nork bermatzen duen baloratu behar da. Azkenik, REAS Euskadin urriak dira kudeaketa horizontala, gardena eta eskuragarria bermatuko duten tresnak eta prozedurak, eta, are zehazkiago, osatzen duten gune guztien artean.
- > **Kanporantz helarazitako komunikazioan eduki feministak eta emakumeen eta gizonen artean presentzia eta parte-hartze orekatua bermatu:** Merkatu Sozialak kanpoko komunikazioari buruz egiten duen analisisan parekotasun ezak identifikatu dira emakumeen eta gizonen presentzian eta parte hartzean. Beste alde batetik, sentsibilizazioko solasaldietan eduki feministen presentzia nolabaiteko “kanpoko eskari” batekin lotuta dago eta emakumeen presentziarekin, haiek izaten baitira gehienbat eduki horiek txertatzen dituztenak eta elkarlanerako egokiagoak diren esku-hartzeak egiten dituztenak.

2. aldaketa

b) Jarduera-ardatzak

2.1. Jarduera-ardatza. Sareko egitura guztietan emakumeen eta gizonen artean parte hartze bidezkoa bermatu.

	Ekintzak	Arduraduna	Parte hartzen dute	Baliabideak	Aldia
2.1.1.	REAS Euskadin komunikaziorako bideen diagrama bat eta parte-hartzearen eta erabakiak hartzearen mapa bat zehaztu eta hori gizarteratzea bermatu.	ZB	LT	Langileak	2018
2.1.2.	Sarearen egiturako gune nagusietan (ZB, LT eta lantaldeak eta batzarrak) emakumeen eta gizonen presentziari eta parte-hartzeari buruzko diagnostikoa egin.	LT	ZB, lantaldeak eta Batzarra	langileak, kanpoko laguntza (praktikak, EHU)	2018-2019
2.1.3.	Aztertutako parte hartzeko gune guztietan gauzatutako diagnostikoa gizarteratu, parte-hartzeari buruzko eztabaida bat sustatuz ikuspegi feministatik eta ekarpen orientatuak egitetik; sarean emakumeen eta gizonen arteko parte-hartze bidezkoa bermatu.	Generoko erreferentea	LT, ZB, Batzarra eta lantaldeak	Langileak	2018-2019
2.1.4.	Emakumeen ahalduntze indibidual eta kolektibora bideratutako sareko erakundeek egiten dituzten jarduerak mapan kokatu.	Generoko erreferentea	Erakundeak	Langileak	2018-2019
2.1.5.	REAS Euskadiko parte hartzeko eta erabakiak hartzeko esparruetan (LT, ZB, Batzarra eta lantaldeetan) ikuspuntu feministatik parte hartzeari eta erabakiak hartzeari buruzko eztabaidarako aldian behingo guneak txertatu.	LT eta ZB	Batzarra eta lantaldeak	Langileak eta kontratazioak	2018-2022

	Ekintzak	Arduraduna	Parte hartzen dute	Baliabideak	Aldia
2.1.6.	REAS Euskadiko emakumeak eta komunikazioko tresnetan haien ekarpenak bistaratu (buletina, kudeaketako txostenak...) (1.2.5 ekintzarekin lotuta).	Generoko erreferentea eta komunikazioko arduraduna	LT	Langileak	2018-2022
2.1.7.	<u>Emakumeentzat</u> gure inguruan era jarraian egiten diren ahalduentzeko jarduerak bildu, gure komunikazio tresnetan bistaratu (buletina, weba, eta abarretan), REAS Euskadiko erakundeetako emakumeak horietan parte hartzera animatu (1.2.5 ekintzarekin lotuta).	Generoko erreferentea eta komunikazioko arduraduna	Erakundeak	Langileak	2018-2022
2.1.8.	Egindako diagnostikoan oinarrituta, sarean parte hartzeko eta erabakitzeko gune nagusietan emakumeen eta gizonen parte-hartze bidezkoa sustatzen duten ekintzen plan bat abian jarri, etengabeko ebaluazioa eta plan honetan aurreikusitako neurriak egokitzea bermatuz.	LT	ZB, lantaldeak eta Batzarra	Langileak eta kontratazioak	2019-2022
2.1.9.	REAS Euskadiren Komunikazio Plana zehazteko prozesuan ikuspuntu feministaren presentzia bermatu.	Komunikazioko arduraduna eta generoko erreferentea	LT eta ZB	Langileak eta kontratazioak	2020-2022
2.1.10.	Gure erakundeetarako komunikazioari lotuta ikuspuntu feministako material erabilgarriak sortu (komunikazio planarekiko lotuta).	Komunikazioko arduraduna eta generoko erreferentea	LT	Langileak	2020-2022



Tresnen kutxa: Urteko kudeaketa-planerako ekintzen gordailua

2.1.2 Sarearen egiturako gune nagusietan (ZB, LT eta lantaldeetako bilerak, batzarrak...) emakumeen eta gizonen presentziari eta parte-hartzeari buruzko diagnostikoa egin.

> Neurtzeko tresnak: pandora mirabilia, Soleko feminismoen taldea (M15 kanpaldia). EHUko praktika-hitzarmenak baloratu.

2.1.9. REAS Euskadiren Komunikazio Plana zehazteko prozesuan ikuspuntu feministaren presentzia bermatu.

> Komunikazio Planean komunikazio-arloko generoko parekotasun ezei, aurrean dauden erronkei eta feminismoaren ikuspuntuko proposamen eta alternatibei buruzko azterketa/hausnartze bat badagoela bermatu.

> REAS Euskadiko Komunikazio Planean generoaren eta hizkuntza inklusiboaren ikuspuntua sartuta dagoela bermatu.

> GKomunikazio Planean aurreikusita dauden ekintzak ikuspuntu feministatik azterzea eta horien jarraipena egitea bermatu.

Komunikazio Planerako ekarpenak: sarea osatzen duten erakundeek sare horri buruz duten ezagutza hobetzeko asmoz:

> REAS Euskadiren lanari "azala eta aurpegi" (argazki artxibo bat sareko egitura osatzen duten kide guztien profilekin, urteko kudeaketaren bideo-txosten bat egin, eta abar) jarriko dizkioten tresnak diseinatu.

> Sareko lana erakundeetara hurbildu, bisiten, ekosol buletinaren eta abarren bitartez.

> Erakunde bazkideetarako interesgarriak den informazio-motari buruzko informazioa biltzeko sistemaren bat abian jarri.

> REAS Euskadi denari eta egiten duenari buruzko mezu koherente bat osatu.

2.1.4 eta 2.1.7 ekintzei lotuta, REAS Euskadik sareko emakumeentzako gogoeta eta prestakuntzako berariazko guneak bultzatzeko aukera aurkeztu da (esate baterako, emakume koordinatzaileen topaketak, generoko erreferenteen trukea, ESSko langileen arteko gogoeta, eta abar).

2.2. Jarduera-ardatza. REAS EUskadin buruzagitza eta koordinazio feminista iraunkorra zehaztu eta bultzatu.

	Ekintzak	Arduraduna	Parte hartzen dute	Baliabideak	Aldia
2.2.1.	Erantzunkideagoa izango den sarearen funtzionamendu-sistema bat zehazteko aukera emango digun prozesu bat abian jarri, bai eta inolako indarkeriarik ez bazterkeriarik izango ez duen buruzagitza eta koordinazio-eredu parte-hartzailekide iraunkor bat ere (3.1.1. ekintzari lotuta).	ZB Batzarra	LT	Kanpoko laguntza eta euskarria	2018-2019
2.2.2.	Urtean zehar laneko eta eztabaidako guneak sortzeko uneak zehaztu, eta <u>erakunde bizigarri</u> buruzko lanarekin jarraitzeko ZBren eta LTren barruan neurriak definitu. Espazio horietako batzuek elkarlanekoak izan beharko dute (3.3.3 ekintzari lotuta).	LT, ZB	-	Langileak	2018-2022
2.2.3.	Laneko ingurugiroan jazarpen, bazterkeria eta indarkeria era guztiei aurrea hartzeko sistema bat zehaztu eta abian jarri, horren baitan sartuta gatazkak kudeatzea eta espazioa zaintzea.	LT	ZB, lantaldeak eta Batzarra	Langileak	2019-2020

Kontuan hartzekoa



Patriarkala ez den koordinazioko eta lidergoko eredu hori eraiki ahal izateko, botere-harremanen analisisan sakondu behar dugu, eta gogoeta hori REAS Euskadin emakumeek duten parte-hartzeari eta horiek ahalduzko praktika bermatuko duten berariazko estrategiak definitzeari buruzko lanarekin lotu. Berrantolatze prozesu horren baitan, honako hau ere proposatu da: lan bat egitea maila, rol, eginkizun, funtzio, kapital eta pribilegioei buruz. Generoko parekotasun ezak desagerrarazi eta sareko emakumeak ahalduzko dituen eredu bat izan beharko du.

REAS Euskadin eta hori osatzen duten erakundeetan, nola indartu ahal ditugu ESSren balioetatik eta izan nahi dugun erakundemota horretatik hurbilen dauden bestelako buruzagitzak? BIZIGARRIn apustu egiten dugu hain "maskulinoak" ez diren parte-hartze, buruzagitza eta koordinazio iraunkorragoen eta erantzunkideagoen alde.

2.3. Jarduera-ardatza. Lantaldeak indartu, ikusazarazi eta balioz jantzi sareko eragile bezala.

	Ekintzak	Arduraduna	Parte hartzen dute	Baliabideak	Aldia
2.3.1.	REAS Euskadiko lantalde guztien artean topaketak sustatu helburuak, lana eta praktika feministarekin lotutako ikaskuntzak partekatzeko eta sinergiak bilatzeko...	LT	Lantaldeak	Langileak	2018-2022
2.3.2.	REAS Euskadiko lantaldeek sareko kokapen politikoak zehazten parte hartzeko aukera bideratu.	LT	Lantaldeak	Langileak	2018-2022
2.3.3.	REAS Euskadiko lantaldeak <u>ez sexistak</u> ez <u>patriarkalak</u> diren antolakuntzako eta laneko beste forma batzuk esperimentatzeko espazioak (laborategiak) izan daitezen sustatu.	LT	Lantaldeak	Langileak	2018-2022
2.3.4.	Webean eta buletinean tarte iraunkor bat eskaini denboran zehar REAS Euskadiko taldeek egiten duten <u>patriarkalismoari aurre egiteko</u> lan feminista nabarmentzeko (1.2.5. ekintzarekin lotuta).	Komunikazioko arduraduna eta generoko erreferentea	Lantaldeak	Langileak	2019-2022



Tresnen kutxa: Urteko kudeaketa-planetarako ekintzen gordailua

2.3.1. REAS Euskadiko lantaldeen artean topaketak sustatu.

- > Urtean bilera bat izan liteke.

2.3.3. REAS Euskadiko lantaldeak ez sexistak ez patriarkalak diren antolakuntzako eta laneko beste forma batzuk esperimentatzeko espazioak (laborategiak) izan daitezen sustatu.

- > Egitura ez patriarkalen, bizitzeko erakundeen eta feminismoaren gainean prestakuntza-ekintzak abian jarri, REAS Euskadiko lantaldeetara bideratuta, hain zuzen ere, laneko formula ez patriarkalei

buruz ezagutza handiagoa biltzeko aukera emango dutenak.

- > Bizitzeko erakundeak eta espazioak eraikitzean aurrera egiteko aukera emango diguten formulak eta antolaketak etengabe txertatzea eta horien ebaluazioa (laborategia) bermatu. Metodologietako aldaketak: Rolak (ekoizpenetakoak eta harremanetakoak) zehaztu eta txandakatzea, bilera aefektiboaren metodologია⁶, taldea osatzen duten erakundeetan biltzeko espazioak txandakatu, eta abar.

- > Emakumeen eta gizonezkoen parte-hartze bidezkoa bideratutako neurriekin ekintza-plan bat diseinatu (2.1.4 ekintzarekin lotuta).

6 Lo Relacional taldeak, lankidetzeta prozesuetako harreman-metodologiaren inguruko ikerketa-taldeak, bilera-egitura proposatzen du, sorkuntza nahiz birsorkuntzako gaiei erantzuteko. <https://bit.ly/1WwodNr>.

2.4. Jarduera-ardatza. Mugimendu feministarekin itunak eta elkarguneak eraiki.

	Ekintzak	Arduraduna	Parte hartzen dute	Baliabideak	Aldia
2.4.1.	REAS Euskadik parte hartzen duen guneak eta parte-hartze hori nolakoa den aztertu.	LT, ZB	-	Langileak	2018-2019
2.4.2.	Erakunde eta gune feministei buruzko mapa bat egin, ESSri era batean edo bestean (tokikoa, EAE, Espainiako estatua, nazioartea) lotuta horietako zein dauden identifikatuz -Jarrera proaktiboa-.	Generoko erreferentea eta ekoSolFem	REAS RdR-ko feminismoen batzordea	Langileak	2018-2019
2.4.3.	Mugimendu feministaren kanpainetara era jarraian gu txertatu ahal izateko eta haiekin bat egiteko mugimendu feministaren espazioak, kanpainak, ekintzak eta abar badiren ala ez identifikatu.	Generoko erreferentea eta ekoSolFem	REAS RdR-ko feminismoen batzordea	Langileak	2018-2022

2.5. Jarduera-ardatza. Sareko komunikazio feminista bat bermatu ahal izateko ekintzak abian jarri.

	Ekintzak	Arduraduna	Parte hartzen dute	Baliabideak	Aldia
2.5.1.	Komunikazio feministako agentziaren batekin tailer bat egin, komunikazio-forma bidezkoagoak abian jartzeko eta komunikazio lanari genero-ikuspuntuarekin ekiteko.	Komunikazioko arduraduna eta generoko erreferentea	LT	Langileak eta kontratazioak	2019-2020
2.5.2.	Ikuspuntu feministatik egindako komunikazioari buruz sareko erakundeentzako dekalogo txiki bat osatu (komunikazio planarekin lotuta).	Komunikazioko arduraduna eta generoko erreferentea	LT	Langileak	2020

3. Aldaketa

REAS Euskadik laneko talde erantzunkidea dauka, kohesionatua, horizontala eta pertsonen zaintzari adi dagoena.

a) **Nondik gatozen:** Zereginen eta erantzukizunen banaketaren azterketa; taldearen kudeaketarako eta funtzionamendurako tresnak eta prozesuak; funtzionamenduaren dinamikak eta harremanak taldean; zaintzen eta gatazken kudeaketa eta laneko espazioaren zaintza⁷.

- > Zein da zereginen eta erantzukizunen banaketa?
- > Zer balorazio egiten da lan-kargari eta denborei buruz?
- > Lan-karga eta denborak.
- > Taldeak nortasuna partekatzen du?
- > Zer kohesio maila dago bertan?
- > Nork eta nola antolatzen ditu laneko prozesuak?
- > Nork eta nola hartzen du parte erabakiak hartzeko prozesuetan?
- > Zein ardatzek definitzen dituzte laneko taldeko kultura eta balio nagusiak?
- > Nolakoa da laneko guneko giroa?
- > Zer baldintza material ditu taldeak eta zer balorazio egiten dute?
- > Nola kudeatzen dira zaintzak eta gatazkak laneko taldearen barruan?
- > Zer nahi eta eskari egiten dizkio taldeak BIZIGARRI prozesu honi?

7 Taldearen osaeraren errealitatea kontuan izan behar dugu diagnostikoa egitean: gizonezko koordinatzaile bat eta lau emakume.

Diagnostikoan funtsezko gomendio bat eman zen eta zerikusia zuen hausnarketa-prozesu bat jartzeko beharrarekin; sistemikoa, ordenatua eta lagun egindakoa izan behar da prozesua, taldearen berrantolaketa eta zaintzen eta gatazken kudeaketa erraztuko duena. Era berean, eta alor honetako gaien konplexutasunaren ondorioz, **identifikatutako gai batzuetan sakontzeko guneak eta denborak** behar dira.

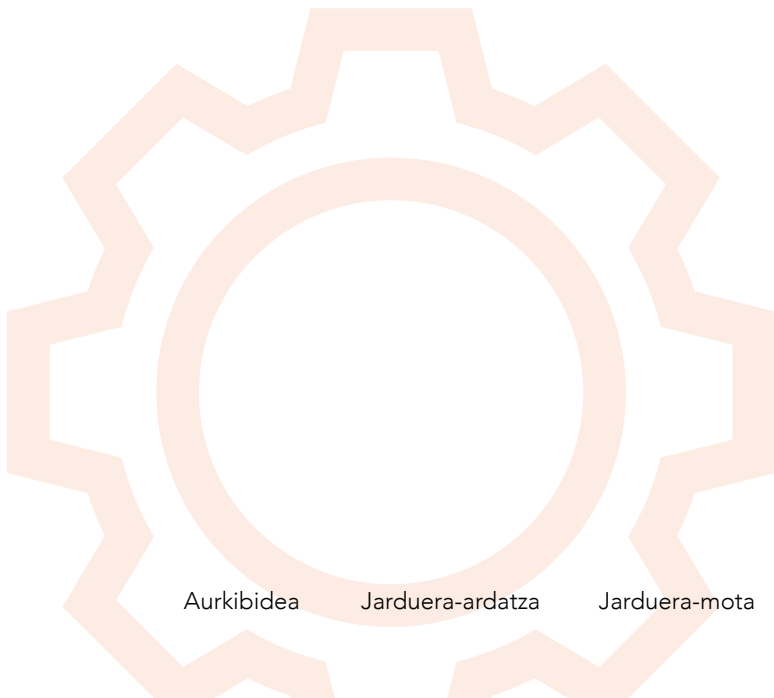
Beste gako eta gomendioetako bat:

- > **LTn identifikatutako alderdi positiboak indartu:** konpromisoa eta ezagutza, baita ikuspegi feministari buruz ere. Era berean, aldiro asebetetze-maila aztertzea proposatu da, lanpostuetako baldintzarik materialenekin.
- > **Genero-ikuspegia duen kontratazio-politika definitu:** tresna hau genero-ikuspegitik lantzea proposatzen da eta harrerako protokoloak sartzea: laneko eskaintzak idatzi, curriculumak baloratzeko/hautatzeko irizpideak, hautaketa-batzordeen konfigurazioa kuoten bidez, etab.
- > **Zereginak eta erantzukizunak berrantolatu, lanerako modu kolektiboagoak aurkituz:** zenbait alderdi berraztertzeko beharra adierazi da: zer zeregin dauden, nola banatzen diren, nork erabakitzen duen, ekitate eta iraunkortasunaren ildoetan berrantolatu daitezkeen, premiazkotasuna kudeatzen laguntzeko gailuak nola ezarri gaitzakea saihesten saiatuz eta lana egiteko modu kolektiboagoak aztertu.
- > **LTren kudeaketarako eta funtzionamendurako tresnak protokolizatu eta diseinatu:** trebakuntza prozesuetakoak eta gaitasunak indartzekoak; ordutegiak eta laneko malgutasuna; eta mendeko pertsonen zaintza eta eszedentziak. Elementu batzuei buruz taldean eztabaidatu beharko litzateke talde gisa, begirada feministatik, esaterako, zaintzen gaia; beste gai batzuk taldean zereginak banatzeko eta erabakiak hartzeko gaiarekin batera aztertu daitezke, ordutegien gaia, adibidez.
- > **Koordinazioko eredu iraunkorretara eta elkarlanekoetara jo:** koordinatzailearen irudiar dagokionez, gaur egungo irudiaren iraunkortasunaz hausnartzeko beharra identifikatu zen; pertsonak eta taldeak kudeatzeko oinarria indartu; koordinatzen duenari elementu bat baino gehiagotan babesa eman; koordinatzeko beste modu batzuek hausnartu, elkarlan eta iraunkortasun handiagokoez, eta ZBren zeregina ikusi, prozesu honetan guztian lagun eginaz.

> Taldearen kohesioa eta koordinazioa landu eta laneko antolakuntza hobetu, kooperatibaildoaren arabera: antolakuntza-lanean praktika onak berreskuratu, tresna berriak pentsatu eta eraiki, ekintza berriak, taldearen funtzionamendu iraunkorragoaren, sortzaileagoaren eta alaiagoaren mesederako.

> Taldean dauden botere-harremanen, balioen eta sinesteen azterketan sakondu: horretarako, kontuan hartuko dirabalioei, buruzagitzari, erakunde bizigarriari... buruzko puntuan identifikatutako gaitako batzuk.

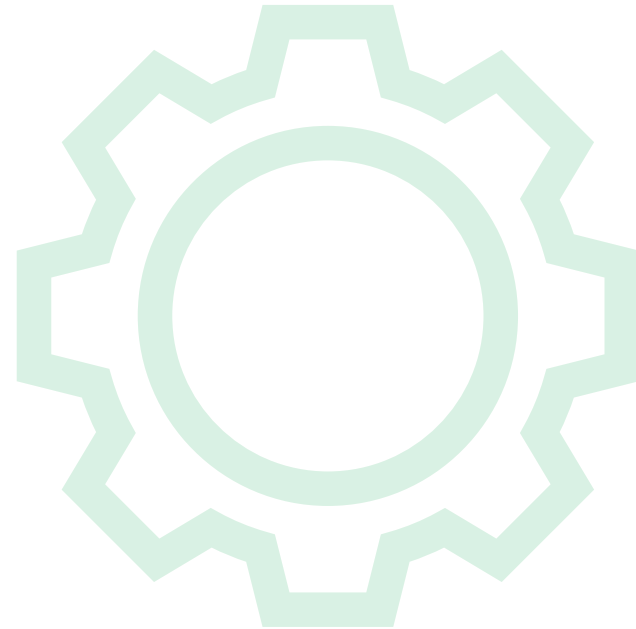
> Genero-berdintasunaren eta erakunde bakoitzak daukan postuaren ildoan arabera aztertu eta berrantolatu laneko gunearen erabileran eta hori zaintzeari lotutako zereginetan identifikatutako desberdintasunak.



Aurkibidea

Jarduera-ardatza

Jarduera-mota



Parte hartzeko espazioa

3. aldaketa

51

b) Ejes de actuación

3.1. Jarduera-ardatza. Tresnak eta prozedurak eskuratu laneko talde kohesionatu, erantzukide, horizontal eta pertsonen zaintzaz arduratzen den hau eraikitzeko baliagarriak izan daitezzen.

	Ekintzak	Arduraduna	Parte hartzen dute	Baliabideak	Aldia
3.1.1.	Taldea <u>berrantolatzeko prozesua</u> sustatu, eredu autokudeatuago baterantz joateko, koordinazioko figura lausotuz eta bere ebaluazio eta jarraipen etengabea bermatu. Prozesu honek bereziki heldu beharko dio gatazken kudeaketari (2.2.1 ekintzari lotua).	Zuzendaritza Batzordea, Batzarra	LT	Kanpoko laguntza eta langileak	2018-2019
3.1.2.	Laneko eta kudeaketako prozedurak begirada feministarekin protokolizatu: kontratazioa, harrera, agurra, gatazken kudeaketa, adiskidetzeta.	LT	-	Langileak	2018-2022
3.1.3.	Dekalogo bat egin indarkeria matxistarik gabeko guneko bat bermatzeko (2.2.2 ekintzari lotua).	LT	ZB eta Ekain	Langileak	2019-2020



Tresnen kutxa: Urteko kudeaketa-planerarako ekintzen gordailua

3.1.2. Laneko eta kudeaketako prozedurak begirada feministarekin protokolizatu: urtean bi gai aukeratzea proposatzen da, eta horiei

buruz barne-protokolo bat egin eta lanerako prozesuak diseinatzea. Hurrengo urtean protokoloetako bat ebaluatuko litzateke.

Kontuau hartzekoa

> LTren funtzionamendu eredu definitzean, jarraipen prozesu bat beharko litzateke kanpoko edo barneko babesekin, baina ikuskapen feministarekin. Diagnostikoak gomendatzen du LTK taldean heldu behar diola talde barruko zereginen banaketaren eta erabakiak hartzearen gaiari, baita ordutegien gaiari ere. Bada egin beharreko eztabaida bat ere, ordutegiari buruzkoa da eta lantaldeko bizitzan erantzunkidetasuna esatean zer ulertzen dugun eztabaidatu beharra dago. Taldeko pertsonen artean gaitasunak indartzeari buruzkoa da beste gaia (ahalduntzeko gaitasuna duen elementua).

> Protokoloak egin beharreko gai batzuk azpimarratzen ditu diagnostikoak: gaitasunak indartzea, laneko ordutegiak eta malgutasuna eta mendeko pertsonak zaintzea eta eszedentziak.

3.2. Jarduera-ardatza. Laneko taldearen eta zuzendaritza batzordearen arteko harremana indartu.

	Ekintzak	Arduraduna	Parte hartzen dute	Baliabideak	Aldia
3.2.1.	Edukien eta ZBk egindako lanaren gardentasun handiagoa sustatu.	ZB	LT	Langileak	2018-2022
3.2.2.	ZB eta LTren arteko baterako hausnarketa prozesua ireki neurri zehatzak diseinatzeko eta ondorioz, ZBk arreta/erantzukizun handiagoa har dezan taldeko harremanen eta pertsonen zaintzan, eta LTko pertsonak eragiteko eta proposatzeko gaitasun handiagoa izan dezaten (3.1.1. ekintzari lotua).	LT eta ZB	-	Langileak	2018-2019



Tresnen kutxa: Urteko kudeaketa-planerarako ekintzen gordailua

3.2.1. Edukien eta ZBK egindako lanaren gardentasun handiagoa sustatu

- > ZBren bileretan taldearen partaidetza bermatu.
- > ZBko bileren aktak egotea bermatu eta hauek jasotzeko sistemaren bat ezarri lanaren banaketa sexuala saihestuz.
- > ZBetan erabiltzen den informazio oro eskura dagoela bermatu eta denborarekin LT osoarentzako eskuragarri egongo dela

3.2.2. Hausnarketa prozesu bat ireki neurri zehatzak diseinatzeko ZBK pertsonen zaintzan arreta/erantzukizun handiagoa har dezan eta laneko taldeak eragiteko eta proposamenetarako gaitasun handiagoa izan dezan.

- > LTK ZBko eguneko gai zerrendan gaiak proposatzeko erabil dezakeen sistema argitu.

3.3. Jarduera-ardatza. Laneko taldeen kudeaketa hobetzeko gaitasunak indartu ikuspegi feministatik.

	Ekintzak	Arduraduna	Parte hartzen dute	Baliabideak	Aldia
3.3.1.	LTko eta ZBko erabakiak hartzeko eta egiteko guneetan eztabaidak sartu (mikroeztabaidak) botere harremanak, balioak eta sinesteak aztertzeari buruz lotuta eta prestatzeko errotazio sistema bat diseinatu. (2.2.2 ekintzarekin lotzea).	LT eta ZB	-	Langileak	2018-2022
3.3.2.	LT osoaren gaitasunak indartu tresnetan eta lan prozesuetan talde ez <u>patriarkaletan</u> (trebakuntza planari lotua, 1.3.3 ekintza).	Generoko arduraduna	LT	Langileak eta kontratazioak	2019-2022
3.3.3.	LTren eta ZBren ezagutzak hazi eta trebakuntza jaso <u>balioei eta antolakuntza kulturari buruz</u> (trebakuntza planari lotua, 1.3.3. ekintza)	Generoko arduraduna	LT eta ZB	PLangileak eta kontratazioak	2019-2022



Tresnen kutxa: Urteko kudeaketa-planerarako ekintzen gordailua

3.3.2. LT osoaren gaitasunak indartu tresna eta taldeko lan prozesu ez patriarkaletan:

> Jarduera trebatzaileak sartu, jardunaldietara joan, mota honetako prozesuak jada egin dituzten erakundeekin saioak, maskulinitasun hegemonikoei buruzko lana, LTren laneko saioak, beste esperientzia batzuk hartu eredu gisa (Mugarik Gabe, ColaBoraBora, SETEM Hego Hazea, etab.).

> Mekanismoak ezarri LTK trebakuntzetan parte hartzeko denbora eta baliabideak badituela eta taldeko kide guztiek parte hartzen dutela bermatzeko: urteko ordu kopuru bat ezarri.

> Praktikari lotutako trebakuntzak egin: esperientziak elkartrukatu antolakuntza arloko aldatuta prozesuak egin dituzten erakundeekin, gaiari buruzko jardunaldietara joan.

Kontuau hartzekoa



Trebakuntza horretan antolakuntzako kultura eta balioekin zerikusia duten gaiak izango dira eta ekintzaren bat sartu behar da maskulinitasun hegemonikoei buruzko lanerako eta gailuak eta mekanismoak diseinatu behar dira, pribilegioak eta erantzukizunak partekatzeko.

3.4. Jarduera-ardatza. Guneak eta tresnak lortu hausnarketa estrategikorako, operatiborako eta ebaluaziorako, emakumeen kalitatezko parte hartzea bermatzeko tresna gisa, agenda feministaren presentzia eta REAS Euskadiren eraikuntzan aurrera giteko, erakunde feminista eta bizigarri gisa.

	Ekintzak	Arduraduna	Parte hartzen dute	Baliabideak	Aldia
3.4.1.	LTk aldiroko bileren sistema diseinatzen du eta bilera horietan gai operatiboak, estrategikoak, jarraipenekoak eta ebaluaziokoak sartzen dira eta eztabaidarako eta eraikuntza kolektiborako guneak ere bai (berrantolaketa prozesuari lotu, 3.1.1. jarduera).	LT	-	Langileak	2018-2019
3.4.2.	Urtero ebaluatu taldearen egoera baldintza materialei dagokionez eta postu, kategoria, erantzukizun, <u>maila eta pribilegioekiko</u> kokapenari dagokionez.	LT	-	Langileak	2018-2022



Tresnen kutxa: Urteko kudeaketa-planerarako ekintzen gordailua

3.4.1. LTK aldiroko bileren sistema diseinatzen du eta bilera horietan gai operatiboak, estrategikoak, jarraipenekoak eta ebaluaziokoak sartzen dira eta eztabaidarako eta eraikuntza kolektiborako guneak ere bai: Taldearen berrantolaketa prozesuari lotuta ageri da ekintza hau, baina ekintza batzuk planaren hasieratik sartu daitezke:

- > Taldearen bilera operatiboak 15 egunean behin.
- > Planifikazioko bilera urtero, urtearen hasieran.

> Ebaluazio bilera bat ikasturtearen amaieran, izaera bateragilea duen jarduera ludiko batekin.

3.4.2. Urtero ebaluatu taldearen egoera baldintza materialei dagokienez eta postu, kategoria, erantzukizun, kargu eta pribilegioekiko egoerari dagokionez.

> Gai hau urteko ebaluazioaren topaketan sartuko da.



3.5. Jarduera-ardatza. Tresnak inguratu eta gaitasunak indartu talde gatazkatsuak kudeatzeko eta laneko taldearen zaintzarako.

	Ekintzak	Arduraduna	Parte hartzen dute	Baliabideak	Aldia
3.5.1.	Gatazkak eta zaintza kudeatzeko LTren gaitasunak indartu (2.2.1 eta 3.1.1 ekintzari lotua).	LT	-	Langileak eta kontratazioak	2018-2019
3.5.2.	Neurriak eta gailuak diseinatu <u>pribilegioak</u> eta erantzukizunak partekatzeko LTren barruan (taldearen berrantolaketa prozesuari lotua, 3.1.1 ekintza).	LT	-	Langileak eta kontratazioak	2018-2019
3.5.3.	LTren aldiroko bileretan gune bat jarri pertsonen zaintzarako eta emozioak adierazteko (3.4.1 ekintzari lotua).	LT	-	Langileak	2018-2022
3.5.4.	Mekanismoak eta gailuak diseinatzeko hausnarketa sustatu gune fisikoa zaintzeko eta zainketa horretako lanen banaketa irizpide ez sexisten arabera egin dadin (2.2.3 jarduerari lotu).	LT	Ekaineko erakundeak	Langileak	2019-2020



Tresnen kutxa:

Urteko kudeaketa-planetarako ekintzen gordailua

3.5.4. Mekanismoak eta gailuak diseinatzeko hausnarketa sustatu gune fisikoa zaintzeko eta zainketa horretako lanen banaketa irizpide ez sexisten arabera egin dadin.

> Gailuak lortu gunearen banaketa fisikoan pribilegioak erreproduzitu ez daitezten (guneak txandakatu, adostasuna, zozketa, etab.) eta lanaren **banaketa sexuala** saihestu gunea zaintzeko eta erabiltzeko eguneroko zereginetan (atea ireki, partekatutako guneak mantendu, materiala kudeatu...).

ADI...

Ikuspegi feministatik erakunde bizigarriak eraikitzea irismen luzeko prozesua da, eta erakundeen denbora, energia eta baliabideak behar dira. Beharrezkoa da gai hau kontuan izatea, erakundearen barneko lanak, BIZIGARRI prozesuan ikusi eta definitu dugun bezala, irekitzen dituen hausnarketa eta lanerako ildo batzuk irekitzen ditu eta horiek denboran mugatzea zaila da zenbaitetan. Natalia Navarrok esaten duen bezala "genero berdintasunaren alde erakundearen barneko aldaketa prozesua sustatzeko noiz eta nola hasi jakin behar da, baina ez noiz eta nola amaituko den. Are gehiago, inoiz amaitutzat eman ezin den prozesua da". Mota honetako prozesuak hasteak ausardia adierazten digu eta eraldaketarekiko konpromisoa ere bai; gainera, erakundeko pertsonak izan behar dira prozesu horretako protagonistak.

Hori dela eta, denok gonbidatu nahi zaituztegu plan hau zeuen egin dezazuen, denok gonbidatu nahi zaituztegu planari baliabideak eskaintzera eta taldean eraikitzera emakume eta gizonentzako bizigarria izango den erakunde hori, REAS Euskadi hala izatea nahi baitugu.

1. ERANSKINA. GLOSARIOA

Agenda feminista:

Gure testuinguruetan mugimendu feministak lehentasunezkoztat jotako elementuak kontuan izateaz ari gara. Elementu horiek zein diren jakin behar dugu eta ebaluatu gure estrategien eraikuntzan kontuan izaten diren: eskubidea sexualak eta ugalketakoak, partaidetza politikoa, indarkeria matxistak, zaintzak, sexu eta genero arloko aniztasuna...

Erakunde-kultura:

Erakunde-kulturatzat hartzen dugu iritzi partekatuen multzo bat, zeinak itxaropenak sortzen baititu, erakundearen funtzionamenduan zer onartzen den eta zer balioesten den mugarrizten baitu, eta erakundearen barruan femeninotzat eta maskulinotzat zer ulertzen den definitzen baitu." (40/2018 Dekretua, Eusko Jaurlaritza). Erakunde-kulturako eraldaketen arloa da antolaketa-aldaketa prozesuetan erresistenteeneko bat, ikusten ez den hura eraldatu behar izaten baita askotan, balioak, eta askotan horrek "azaltzen/justifikatzen" du garena, esaten duguna eta egiten duguna.

Sexuko/generoko espazioen eta lanen banaketa:

Kontzeptu honekin erreferentzia egiten diogu sozietate guztietan dagoen zerbaiti, hau da, dagoen lanaren banaketan (ekoizlea eta ugalketako) gizonen eta emakumeen sartzeko bereizlea egiten dugula. Interesgarria da banaketa-printzipioa kontuan izatea: tradizionalki, emakumeei eremu pribatua/etxeko lana ikusezin bihurtua eta ordainsaririk gabea esleitu zaie eta gizonei eremu publikoa/ lan ekoizlea/ enplegua eta ordainsariduna. Eta printzipio hierarkikoa: gizonak egindako lana sozialki eta ekonomikoki gehiago baloratzen da emakumeek egindakoa baino.

Begirada hau interesgarria da erakundeetan ere emakumeak eta gizonak non dauden jakiteko, gai hau erabilgarria izan baitaiteke emakumeek militantziarekin duten harremana ulertzeko; beren lana aitortzeko; koordinazio/buruzagitza postuetan sartzeko zailtasunak ulertu eta horietan geure burua aitortzeko; erakundeetan funtzionatzeko eta lana banatzeko forma ulertzeko, etab.

Dibertsitatea:

“Hainbat gauzaren aukera, aldea, ugaritasuna” esan nahi du. “Gizateriaren talde eta gizarteen nortasunen originaltasunean eta pluraltasunean adierazten da.

Gizarte terminoetan, erlijioen arteko aniztasunean, orientazio/lehentasun sexualetan, jarrera politikoe-tan, etnietan, ohituretan, tradizioetan, kulturetan, hizkuntzetan eta denak elkarrekin bizitzean”⁸.

Ekonomia feminista:

Ekonomia Feministaren xedea da emakumeen eta gizonen errealitatea integratu eta aztertuko duen ekonomia eraikitzea eta beren behar praktikoei eta interes estrategikoei erantzuna ematea. Kontzeptu zabala eta anitza da, dena dela, zenbait egile emakumezko (Cristina Carrasco, Amaia Pérez Orozco, Yolanda Jubeto, Mertxe Larrañaga...) hiru ezaugarri ezartzen dituzte ekonomia feministaren ikuspegiak definitzeko edo partekatzeko:

1. Merkatuakardatzanalitiko eta esku-hartzepolitikoko ardatz izatetik lekualdatu, hau da, arretaren gunea moneta eta kapital fluxuetatik bizitzaren iraunkortasuneko prozesuetara igaro dadila. Honek esan nahi du emakumei eta feminitateari lotutako lan ikusezin bihurtuak argitara ateratzea, bizitzari eusten ari baitira eta sistema heteropatriarkalak ezkutatu egiten baititu
2. Generoa kokatzea sistema ekonomiko osoa zeharkatzen duen funtsezko aldagai gisa, eta ez kontuan izateko dimentsio bat gehiago bezala, baizik eta ikusarazi genero-harremanak eta desberdintasunak

8 EMAUS FUNDACIÓN SOCIAL (2018) “Fem_Check. Una lista de verificación feminista con manual de uso”, 18. or. Hemen eskuragarri: <https://bit.ly/2So2Bb8>

sistemaren ardatz estrukturala direla kapitalismo heteropatriarkala delako kapitalismoa. Adierazi egin behar da etxeetatik egiten diren lanak batez ere emakumeek egiten dituztela eta hain zuzen ere horregatik debaluatzen direla, emakumeek egiten dituztelako, gizarte patriarkalean emakume izatea debaluatuta baitago.

3. Bere gizarte-eraldaketa helburua, ezagutza sortzea asmo eraldatzaile garbiarekin. Zentzu horretan, baloratzeko neutraltasun gisa objektibotasunik ez egotea da abiapuntua, munduaren ezagutza oro kokatutako ezagutza baita eta kokapen politiko bati lotuta dago.

Ekonomia Feministak ez ditu emakumeak indarrean dagoen sistemara gehitu nahi eta, adibidez, etxeetatik egiten den lana azterketa ekonomikoetan sartu; haustura askoz sakonagoa da, helburuak lekualdatu behar dira enpresa arloko onuratik bizitzaren zaintzara.

Egunerokotasunaren eta espazioaren garrantzia:

Erakunde bizigarriak eraikitzeke, okupatzen ditugun guneak ere hala izan behar dira. Gunearen azterketari eta honen zaintzari esker, beti ezkutuan dena ikusgai jar dezakegu, gehienetan emakumeen ardura izaten den hori -gune fisikoaren zaintza, lanek genero ukitu argia baitute-; eta bestalde, mahai gainean jar ditzakegu gure diskurtsoekin kontraesanetan dauden

jarrerak, zereginen banaketaren ekitatearekin eta zaintza eta bizitza erakundeen gunean jartzeko diskurtsoekin kontraesanetan daudenak. Beraz, gure ustez beharrezkoa da modu kritikoan heldu eta ikustea laneko guneen zaintzako zein zeregin antolatu diren genero arloko berdintasun ezetik eta antolatzeke modu ekitatiboagoak eta laneko gune jasangarriagoa eraikitzen lagunduko dutenak pentsatzea.

Interseksionalitatea:

Gizarte zientzien alorrean erabiltzen hasi den hitza gure gizarteetako zapalkuntza eredu klasikoak zehazteko, hala nola, matxismoa, arrazakeria, homofobia, klasismoa edo kapazitismoa (aniztasun funtzionalagatik bereizkeria) eta adierazteke elkarrekiko independentziarik gabe aritzen direla. Eredu hauek elkarrekintzan aritzen dira, eta zapalkuntzako sistema konplexuak sortzen dituzte. Interseksionalitatea ikerketarako eta ekintzarako metodologia bat da eta premisa honetan oinarritzen da: jendeak nortasun hainbat bizi ditu, hainbat geruza dituzte nortasunok eta gizarte-harremanetatik, historiatik eta botere-egituren eragiketarik ondorioztatzen dira. Aldi berean erkidego bat baino gehiagokoak diren pertsonak zapalkuntzak eta pribilegioak batera senti ditzakete⁹.

Hori dela eta, azterketa interseksionalaren xedea da nortasun horiek aurkitzea eta nortasunen konbinazio hauen ondoriozko diskriminazioak aztertzea. Hau da, genero azterketaren ikuspegi anitza da, eta ez ditu bereizkeriak emakume talde osora orokortzen,

9 Argibide gehiagorako: http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/21639/1/2_awid_interseccionalidad.pdf

talde gisa hartuta, baizik eta nortasun bakoitzaren banakotasunak eta berezitasunak tratatzen ditu. Azterketa interseksionalak planteatzen du nortasunen konbinazioa ez dugula ulertu behar karga bera areagotzen duen batura bat bezala, baizik eta funtsean desberdinak diren esperientziak eragiten duten zerbait bezala (Derechos de las mujeres y cambio económico aldizkaria, 2004). Horrela, ikuspegi horretatik, arrazakeria, [patriarkatua](#), gizarte klasea, eta testuinguru historiko, sozial eta politiko desberdinek emakumeekiko bereizkeria sexual mota desberdinak konfiguratu dituzte eta, ondorioz, beste modu batera aztertu behar dira. Inguruabar hauek guztiek bereizkeria esperientzia apartak konfiguratu dituzte, eta bananduta heldu behar zaie. Ikuspegi interseksionalari esker, munduko edozein tokitako desberdintasun egoerak ulertu daitezke, garai historiko eta testuinguru sozial, politiko eta kultural desberdinetan.

Metodologia honek azterketa ardatzen du (edo bere azterketari ardatza kentzen dio) testuinguru partikularrak tratatzeko, berariazko esperientziak tratatzeko. Kontua, beraz, zera da: "emakumeen problematikak diskriminazioarekiko" aztertzea eta ez "emakumeen gaia" sektore homogeen gisa. Interseksionalitatea estrategia bat da eta diskriminazioaren oinarriak lotzen ditu diskriminazio hor elikatzen duten gizarte, ekonomia, politika eta lege inguruarekin eta presio eta pribilegio bizipenak egituratzen dituenekin. Azterketa interseksionalen aberastasun deskribatzaileak aktore bat baino gehiago argitzen ditu,

erakundeak, politikak eta arauak ere bai, egoera jakin batean esku hartzeko elkarlotzen baitira.

Maskulinitasunak:

Genero ikuspegitik, azterketa zenbaiten arabera maskulinitasuna gizarte eraikuntza bat da, gizon izatearen praktiken eta adierazpenen balio kulturalak onartuei buruz. Gizonak gizonezko gisa identifikatzeko sexu organoekin jaiotzen diren arren, euren pentsatzeko, jokatzeko, aritzeko eta gizartean beste gizon eta emakumeekin harremanak izateko modua dira "gizon izaten ikasteko" sare konplexuko zatiak. Gizonen gizarte-eraikuntza, emakumeena bezala, kultura [patriarkalak](#) marratzen du. Hori dela eta, eraikuntza maskulinoaren prozesua botereari eta harreman hierarkiko piramidalak ezartzei buruzko arloetan oinarritzen da; piramide horren goren muturrean gizonak daude eta emakumeei, haurrei eta beste gizon taldeei (homosexualei, esaterako) piramidearen oinarritik gertuagoko kokapenak uzten zaizkie¹⁰. Maskulinitasun hegemonikoaren berezko jokabide, balio eta praktiken eredura egokitzen ez dena, ez ikusia izatera bultzatuta dago eta "beste marjinal" izaera hartzeko arriskua du, beste indarkeria mota batzuen balizko biktima izatekoa.

Maskulinitasun berriak edo maskulinitasun kontra-hegemonikoak maskulinitasunaren azterketa eta gizarte eraikuntza prozesuari buruzkoak dira eta

10 INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES. (2007) "Glosario de Género", Mexiko. Hemen eskuragarri: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf

genero-parekotasunaren argitan dabilta. Lehenengo urratsa litzateke maskulino izateari buruz ikasi dugun ideia hori dekonstruitzea; jarraian, jokabidearen patroia matxistak erreproduzitzen dituzten praktika sexistak apurtzeko lana egin beharko litzateke, patroia horiek maskulinitasunaren ideia tradizionala (menderatzailea eta hegemonikoa) betiketuz launtzen baitute. Amaitzeko, maskulinitasuna bereraike eta pluralizatu, hau da, gizon izateko modu bakarraz pentsatzeari utzi eta maskulinitasunak pentsatu, gizon izateko modu desberdinak.

Erakunde bizigarriak:

Natalia Navarro¹¹ esaten duen bezala, erakundeak batez ere gizonen eta gizonentzat sortu dira; beren lanerako sistemak, egiturek, arauak... gizonen esperientziak islatzeko joera dute, balio maskulinoak islatzen dituzte... Erakunde batean neutralizat edo normalizat hartzen den orok gizarte eta kultura mailan gizonen lotutako ezaugarriak pribilegiatzeko aukera handiak ditu eta, aldi berean, emakumeentzat jotakoak azpiratzekoa. Hemen sartzen dira sinesteak eta balioen sistemak ere. Lehentasuna emango diogun hura, legezkatuko ditugun buruzagitzak haiek, hartuko ditugun lanerako erak...balioz beteta daude, eta begirada kritikoz aztertzen ez badira etengabe, litekeena da ez dugula nahi esaten dugun hura erreproduzitzea.

Nola eraiki ekonomiak bizitzaren zerbitzura eta ez kapitalaren eta irabaziaren zerbitzura, edo nola jarri bizitza gure praktiken eta erakundearen erdian, horretarako, nahitaez, erakunde, egitura, funtzionatzeko modu... bizigarriak eraiki behar dira emakume eta gizonentzat. Begirada ez patriarkaletatik eraikitako erakundeak eta beren jardunaren erdian "beste modu" horiek jartzen dituztenak, ekitatea, emakume eta gizonentzako justizia.

Diagnostikoaren markoan egindako lanak oso ideia interesgarriak eman zizkigun antolakuntzak iragazi behar dituen balioei buruz, dinamika produktibistetatik ihes egiteko, desberdintasunak sortzen baitituzte eta iraunkortasunaren erronkara eta bizitza erdian jartzeko premiara joan. Balio hauek kontzeptu batzuk birpentsatzeko beharra adierazten digute, hala nola lana, zaintzak, emaitzen logikak prozesuei, harremanei... aurrez aurre jarrita. Erakundearen begirada tradizionalagoen edo hegemonikoagoen aurrean, Bizigarriaren diagnostikoan honako balioek definitutako erakundeetara joateko beharra ikusi da: lankidetzak; erantzunkidetasunak; arreta eta banakoaren eta taldearen arteko loturak; lana eta zaintzak pentsatzeko modu alternatiboak; irekia, malgua, anitza, demokratikoa; beste buruzagitzak batzuetan oinarritua; partaidetza ahalduntzen duena; soilik emaitzetan geratzen ez dena, baizik eta bere egiteko moduak aztertu eta pentsatzen dituen modu kritikoa.

11 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. Hemen eskuragarri: <https://bit.ly/2SIXIhI>

Patriarkatua:

Kontzeptu honen definizio ugari dago. Berriro hartuko dugu Pikara Magazineren Glosategi Feminista Zeinu hizkuntzako hau¹², eta horren arabera patriarkatua da "Gizonek emakumeen eta familiako neska-mutilen gainean duten nagusitasunaren adierazpena eta instituzionalizazioa; nagusitasun hori gizarte osora hedatu da. Horren arabera, gizonek gizarteko erakunde garrantzitsu guztietan dute boterea, eta emakumeei haietan sartzea galarazi zaie, baina ez du esan nahi emakumeek batere botererik, eskubiderik edo baliabiderik ez izatea". (Gerda Lerner)

Sistema horrek menderakuntza zuritu du, emakumeen ustezko gutxiagotasun biologiko batean oinarrituta. Familian du jatorri historikoa; bertako burua aita da, eta buruzagitza hori gizarte ordena osora zabaldu da. Gizarte politiko eta zibileko erakunde batzuk ere ordena sozial, ekonomiko, kultural, erlijioso eta politiko batean adierazitako adostasunari eusteko eta indartzeko egituratu dira. Ordena horren arabera, emakumeak, gizarte kategoria gisa, gizonen mende egongo dira beti, emakume batek edo batzuek boterea edo are botere handia izan arren, edo emakume guztiak botere motaren bat erabili arren, hala nola emakumeek seme-alaben gainean dutena.

Kapitalismo heteropatriarkala:

Modu sinplean, eta Pikara Magazineko Glosarioari jarraituz¹³, esangenezake kapitalismo heteropatriarkala gizonen posizio pribilegiatua pilatutako kapitala eta bere etekinak edukitzea eta kontrolatzea bezala ulertuta bilatu eta bultzatu duen antolakuntza sistema politiko, sozial, ekonomiko eta kulturala dela. Haren oinarria pertsonen eta planetaren menderakuntza eta esplotazioa da, bereziki emakumeena: euren lana eta gorputzak menderatzea eta esplotatzea, eta euren eskubideak urratzea. Esplotazio hori bereizita egiten da, beste aldagai batzuen arabera (etnia, adina, sexu-hautua, jatorria, etab.), eta testuinguruaren arabera (zentzu zabalean: une historikoa, lurraldea, mundu-ikuskerak eta kultura-esparrua).

Horretarako, zenbait estrategia eta tresna darabiltza, haiek denak menderakuntza sistemak berak funtzionatu eta irauteko erabilgarriak, hala nola: sexuaren arabera lan banaketa eta familia nuklearraren eredu (derrigorrezko heterosexualitatearen eta sexu itunaren eskutik), ikusezintasuna, aitortzarik eza, emakumeek egindako lanen prekaritatea edota erlijio aginduak.

Erakunde barneko prozesuak aztertzeko kontzeptu erabilgarriak dela uste dugu, prozesu hauek dinamika patriarkalei ez ezik, logika kapitalistei/produktibistei ere erantzuten baitiete. Beraz, kapitalismo heteropatriarkalaren begirada honetatik egindako azterketari esker lotura hauetan sakondu dezakegula uste dugu.

12 Hemen eskuragarri: <https://bit.ly/2zOveTJ>

13 Ikusi definizio osoa hemen: <http://glosario.pikaramagazine.com/glosario.php?lg=es&let=c&ter=capitalismo-heteropatriarcal>

Praktika generizatzaileak:

EMAUSek Mugarik Gaberekin lankidetzan egindako Fem_Check-aren arabera¹⁴, generoko praktika kontziente esatean hau ulertzen dugu: "emandako tes-tuinguru batean emakume edo gizon bezala hartzeak berekin dituen espektatiben, mugen eta aukerak hau-tematetik ondorioztatzen direnak. Pertsona bakoitzak gure esku ditugu praktika sorta batzuk, generoa egi-teko. Ekintza, jokabide, ahozko mezu edo gorputza-ren bidezko mezu multzoa da, kultura bakoitzaren berezkoak dira eta oso lotuta daude maskulinoari eta femeninoari buruzko estereotipoen bidez. Prak-tika generizatzaile kontzienteek berekin dute ekintzei intentzionalitatea emateko ahala hausnarketaren eta ondoriozko balorazioaren bidez, baita harreman edo egoera batean indarrean dauden aginduak, espekta-tibak eta genero-estereotipoak gure alde erabiltzea-ren bidez ere. Praktika inkontzienteak ere kontuan izan beharko lirateke, horien bitartez ugaltzen baita estatus quo binarista bereizlea, kokapenaren edo genero manipulazioaren inguruko maniobra-marjina kontuan izan gabe".

Ahalduntzeko prozesua:

Desparekotasunen, hauen zergatien eta errotik kentzeko antolakuntzen eta ekintzen banako eta taldeko kontzientzia hartzeko prozesu bezala defini ditzakegu. Ahalduntzeak, beraz, epe luzeko prozesuak

ditu eta emakumeen bizitzako hainbat dimentsiotan dute eragina. Emakumeak ahalduntzea eta generoa zehar-lerro bihurtzea izan dira lanerako estrategia feministak, parekotasun ezak errotik kentzeko eta genero parekotasuna lortzeko. Erakundeen oinarrian ere erabiltzen eta sustatzen dira.

Antolakuntzako eta koordinazioko eredu berdefinitzeko prozesua:

Bizigarriren Diagnostikoan koordinazio-profil bat ikusten da eta klasikoagotzat eta tradizionalki maskulinoztat definitu daiteke, konpromiso maila altuko eta gaitasun politikoekiko pertsona bakar batean zentratua eta ez horrenbeste kudeaketa eta koordinazio zereginetan. Itzuli bat eman beharra zegoela ikusi zen taldearen berrantolaketako elementuei zuzenean lotutako koordinazio ereduari, lanen banaketarako eta kudeaketako tresnei, taldeko pertsona guztiei iraunkortasun handiagoa emateko. Era berean, zereginen eta erantzukizunen banaketa handia ikusi zen, banaka lana egiteko nolabaiteko joera eta taldearen nortasuna indartzeko guneak izateko beharra, baita laneko logikak gehiago kolektibizatze-ko beharra ere. Identifikatu den beste gaietako bat izan da Zuzendaritza Batzordeak gai hau sustatzeko zeregina hartzeko gaitasuna izan behar duela, bere zereginen artean egon dadila barne-antolakuntzako gai hauek zaintzea, taldea zaintzea eta birdefinitzea,

14 EMAUS FUNDACIÓN SOCIAL (2018) "Fem_Check. Una lista de verificación feminista con manual de uso", 18. or. Hemen eskuragarri: <https://bit.ly/2So2Bb8>

koordinatzailearekin batera, eredu orekatuagoa eta jasangarriagoa. Berrantolaketa prozesua esatean, gai hauek prozesu sistemiko batetik heltzeko beharraz ari gara eta lagun egindako prozesua izan behar da, Zuzendaritza Taldeak eta laneko taldeak parte hartuko duena.

Mailak, rolak eta genero-arloko pribilegioak:

Maila esatean, pertsona batek bere egoera profesional edo sozialarekiko duen kategoriaz ari gara, eta gizarteko maila altua ere hor sartzen da.

Rola esatean, talde edo gizarte sistema batean gizonentzat eta emakumeentzat egokitzen jotako jokabide, jarrera eta balioez ari gara, maskulinitasunaz edo feminitateaz duten gizarte eraikuntzaren arabera. Emakumeen rol hirukoitzaz hitz egitean, rol ekoizlea, ugaltzekoa eta komunitarioa aipatzen dira.

Pribilegio esatean, berriz, norbait betebeharren batetik salbuetsita egotea edo abantaila eskusiboa edo berezia izatea esan nahi da, dela goragoko bategen eman diolako dela bere gorabehera jakin baten ondorioz. Genero-arloko pribilegioak dira [gizarte patriarkalean](#) gizonezkoei emandako gailentasunezko kokapenaren ondorioz bizitzako dimentsio guztietan dituzten abantailak, adibidez, soldata arloko arraila,

ugalketa eta zaintza zereginetan erantzukizunak salbuetsita izatea, emakumeen aurkako indarkeria, etab.

Sexismoa:

EMAUSek Mugarik Gaberekin lankidetzan egindako Fem_Checkaren arabera¹⁵, sexismoa da "uste izatea sexu maskulinoa femeninoa baino gehiago dela, eta sineste hori egon da emakumeak mende hartzeko, baztertzeko edota zapaltzeko praktikan. Sineste hau beti ez da esplizitua izaten, baizik eta hainbat sineste, praktika, ekintza, balio, jarrera... izaten ditu mantentzeko eta eusteko. Hizkuntzan azaleratzen dira, ordezkapen mediatikoetan, estereotipoetan, sineste erlijiosoetan, amatasunari buruzko usteetan, etab. eta menderakuntza hau gure gizarteetan onargarri bihurtzen da. Sexismoa modu batera baino gehiagotara esperimendatzen dute emakumeek, beren egoera sozialaren, etniaren, aniztasun funtzionalaren, orientazio sexualaren, nazionalitatearen, beren kultura edo erlijioaren, adinaren... arabera, eta ondorioz, askoz zailagoa da errotik kentzea.

Generoa zeharlerro bihurtzea:

Prozesu honen bidez gizonentzat eta emakumeentzat planifikatutako ekintza orok duen eragina baloratzen da; ekintza hori lege bat izan daiteke, politika bat edo programa bat eta arlo eta maila guztietan gizonentzat eta emakumeentzat duen eragina baloratzen da.

15 EMAUS FUNDACIÓN SOCIAL (2018) "Fem_Check. Una lista de verificación feminista con manual de uso", 18. or. Hemen eskuragarri: <https://bit.ly/2So2Bb8>

Estrategia bat da gizonen eta emakumeen kezka eta esperientziak presente egon daitezen politika eta programa guztiak egitean, abian jartzean, jarraipena eta ebaluazioa egitean politika, ekonomia, kultura eta gizarteko esfera guztietan, eta ondorioz, emakumeek eta gizonek onura berdinak izan ditzaten eta parekotasun eza betikotu ez dadin. Generoa zeharlerro bihurtzeak duen azken xedea da emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzea.

