

VIAJANDO POR LO INVISIBLE

PRÁCTICAS NO PATRIARCALES
para cambiar el mundo
desde nuestras
organizaciones



ARABA

Casa de asociaciones "Itziar"

01003 Gasteiz

Tel: 945 27 73 85

araba@mugarikgabe.org

BIZKAIA

Grupo Vicente Garamendi 5, Ionja

48006 Bilbao

Tel: 944 15 43 07

bilbao@mugarikgabe.org

GIPUZKOA

Katalina Eleizegi 46, bajo, puerta 3

20009 Donostia

Tel / Fax: 943 44 59 77

gipuzkoa@mugarikgabe.org

Organiza:



MUGARIK GABE

Organización No Gubernamental de Cooperación
para un Desarrollo Humano, Equitativo y Sostenible
Declarada de Utilidad Pública

Colabora:



VIKITOKI

Elkarsorkuntzarako Laborategia
Laboratorio de prácticas colaborativas

Financia:



GARAPENERAKO
LANKIDETZAREN
EUSKAL AGENTZIA
AGENCIA VASCA DE
COOPERACIÓN PARA
EL DESARROLLO

Si compartes nuestro trabajo y quieres apo-
yarlo tienes cómo hacerlo.

¡Muchas gracias!



MUGARIK GABE somos una organización de coopera-
ción para un desarrollo humano integral, equitativo entre
mujeres y hombres, entre pueblos diferentes, y sostenible
con el medio ambiente para las generaciones futuras.
Buscamos una transformación personal, social, política,
económica y de las mismas estructuras del estado. Que-
remos DENUNCIAR pero también buscar ALTERNATIVAS.

Necesitamos redefinir nuevas formas de entender la vida
y las relaciones, la economía solidaria, y el papel de las
mujeres dentro de la sociedad, reivindicando "tiempo"
para el "Buen Vivir" y poder "Vivir mejor con menos", en
una apuesta por un decrecimiento económico y una eco-
nomía poniendo la vida en el centro.

Desde MUGARIK GABE apostamos por una organización
horizontal, asamblearia y equitativa como forma de cons-
truir la sociedad justa a la que aspiramos.

EQUIDAD DE GÉNERO

Analizamos las consecuencias del patriarcado, el capita-
lismo y la crisis en la vida de las mujeres y difundimos las
propuestas feministas. Apostamos por el empoderamien-
to de las mujeres en Nicaragua, El Salvador, Guatemala
y Colombia, generando relaciones más equitativas entre
mujeres y hombres a través de todos los procesos que
apoyamos en América Latina y Euskal Herria, y dentro de
nuestra organización.

PUEBLOS INDÍGENAS

Trabajamos por la defensa de los derechos individuales
y colectivos de los Pueblos Indígenas, mostrando alter-
nativas desde el paradigma del Buen Vivir, los estados
plurinacionales, y los instrumentos internacionales de de-
recho. En Guatemala trabajando con pueblos indígenas y
mujeres organizadas, en Bolivia formando comunicadoras
y comunicadores indígenas, y en Colombia impulsando la
educación y autonomía indígena.

VIDAS SOSTENIBLES Y EQUITATIVAS

Analizamos propuestas y alternativas al actual sistema
de producción agroalimentario y a nuestro modo de vida y
consumo. Proponemos la Soberanía Alimentaria como al-
ternativa viable y sostenible social y ecológicamente, y la
readecuación de la producción y reducción del consumo.
En Cuba favoreciendo la soberanía alimentaria.

Tanto en **EDUCACIÓN** en el País Vasco, como en **COO-
PERACIÓN** trabajamos por convertir a la sociedad civil
en personas políticas que participan activamente. Par-
tiendo del empoderamiento, emancipación y autonomía
personal para conseguir transformar nuestro modelo de
sociedad donde podamos vivir mejor, aunque tengamos
que vivir con menos. Para ello, el trabajo en Red y de coor-
dinación aquí y allí, es una apuesta por la participación y
el aprendizaje, priorizando el movimiento feminista, indí-
gena, campesino y ecologista.

www.mugarikgabe.org

ÍNDICE

VIAJANDO POR LO INVISIBLE

Prácticas no patriarcales para cambiar el mundo desde nuestras organizaciones	4
-------------------------------------------------------------------------------------	---

ENTREVISTA

NATALIA NAVARRO	6
-----------------------	---

VIAJANDO POR EL CIELO: LOS PODERES

PIONERA: Altekio	10
PIONERA: Comunidad Lakabe	11

VIAJANDO POR LA TIERRA: MODELOS DE TRABAJO

PIONERA: ColaBoraBora Koop. Elk. Txikia	12
PIONERA: Iniciativa Mesoamericana de Defensoras	13

VIAJANDO POR EL SUBSUELO: GESTIÓN DE LOS CUIDADOS Y CONFLICTOS

PIONERA: Colectivo Cala	14
PIONERA: IACTA Sociojurídica SCCLP	15

OTRA MIRADA DESDE EL ARTE

Patirke Belaza e Higinia	16
--------------------------------	----

NOTAS	17
-------------	----

COLABORA	18
----------------	----

VIAJANDO POR LO INVISIBLE

Prácticas no patriarcales para cambiar el mundo desde nuestras organizaciones

Desde Mugarik Gabe os proponemos un nuevo viaje, esta vez por lo invisible, para seguir avanzando en procesos de cambio organizacional pro equidad de género. Para ello, llevamos meses diseñando esta propuesta en la que experimentar aventurándonos en lugares desconocidos, pero en colectivo y utilizando los mapas que otras organizaciones han construido desde sus experiencias.

Para todo ello hemos creado un proceso que hemos titulado VIAJANDO POR LO INVISIBLE: Prácticas no patriarcales para transformar el mundo desde nuestras organizaciones. Como veis, seguimos siendo incapaces de inventar títulos cortos y concretos. Esta propuesta implica principalmente trabajar en colectivo durante dos años, para construir desde la práctica cotidiana de nuestras organizaciones alternativas que promuevan un cambio organizacional pro equidad.

Sabiendo que este tema es muy amplio, hemos decidido reducir los contenidos a tres ejes, aún sabiendo que están muy conectados entre sí:

1. Viajando por el AIRE: **Los poderes**
2. Viajando por la TIERRA: **Modelos de trabajo**
3. Viajando por las PROFUNDIDADES: **Cuidados y conflictos**

Hemos apostado por generar un imaginario que nos ayude a ser más creativas, a romper, desde las formas, con las prácticas más habituales en las organizaciones. Apostamos por los retos, por lo apasionante de los viajes en contraste con las preocupaciones, los miedos o las resistencias a recorrer nuevos lugares habitualmente invisibles, como lo son: la cultura organizacional, los poderes ocultos o lo tradicionalmente femenino, entre otros muchos elementos.

El foco principal en el análisis y propuestas será siempre desde una perspectiva feminista. No pretendemos generar *recetas*, sino aportar a procesos complejos, donde el trabajo colectivo, el aprendizaje desde la experiencia de otras y la construcción desde las prácticas son claves. En este proceso habrá distintas personas y colectivos participantes, teniendo clara la importancia de fomentar un proceso participativo:

LAS PIONERAS

Son seis experiencias de organizaciones diversas en forma, origen y tipo de trabajo que impulsan. Las proponemos como buenas prácticas en los distintos ejes del proceso. Todas ellas tienen en común que son organizaciones que cuentan con experiencia en procesos de cambio organizacional y que han realizado un análisis feminista de estas experiencias y de los cambios que han generado en sus organizaciones. Hablamos de pioneras porque nos lleva a aquellas valientes mujeres que se aventuraron a nuevos experimentos, lugares o hazañas y no siempre han sido visibles. Las buenas prácticas seleccionadas en base a los ejes de trabajo definidos son: Altekio, Comunidad Lakabe, Colaborabora, Iniciativa Mesoamericana de Defensoras de Derechos Humanos, Colectivo Cala y lacta. En las próximas páginas las conoceréis más en detalle.

LAS VIAJERAS

Son seis las organizaciones vascas que experimentarán en sus propios colectivos durante un año, una de las buenas prácticas seleccionadas adaptándola a la realidad y necesidades de su organización. En este proceso, hemos propuesto contar con distintos OASIS en los que parar a descansar, beber agua, mirar hacia atrás y hacia delante para poder ir valorando cómo nos va. Estos momentos serán clave para tomar conciencia de qué tal va nuestro viaje,

incluir correcciones en caso necesario e ir recogiendo los aprendizajes del mismo. Las viajeras son: ESK, instituto Hegoa, Joxemi Zumalabe, Medicus Mundi Bizkaia, Setem Hego Haizea y Mugarik Gabe.

LA TRIPULACIÓN

Además de las pioneras y viajeras, protagonistas en este viaje, varias organizaciones acompañaremos todo el proceso con distintos roles:

- Incyde, para facilitar la sistematización de aprendizajes.
- Alternatives (Natalia Navarro), para aportar y recordar la imprescindible mirada feminista en los análisis y propuestas.
- Mugarik Gabe, para situar el proceso con sus retos y tiempos.

POR QUÉ

En Mugarik Gabe hemos apostado desde nuestros inicios por una solidaridad que denunciara específicamente las desigualdades de género, y propusiera nuevos modelos más igualitarios y justos para todas las personas. Por ello llevamos los últimos 15 años no sólo revisando nuestras acciones y estrategias más públicas, sino también nuestras prácticas cotidianas organizativas, cómo a través de ellas reproducimos modelos heteronormativos y sexistas, y cómo pueden ser también una forma de construir alternativas liberadoras para todas.

En estos momentos entramos en una nueva fase en la que queremos construir alternativas feministas en nuestras organizaciones desde nuestras prácticas cotidianas. El reto es ambicioso, pero tenemos clara la responsabilidad de intentarlo y la necesidad de generar procesos de cambio organizacional que afecten a toda la complejidad de nuestras organizaciones (políticas, procedimientos, prácticas, valores, prioridades, aliadas...).

PARA QUÉ

Este proceso pretende acompañar e impulsar procesos de cambio organizacional pro equidad que ayuden a transformar nuestras organizaciones "por dentro y por fuera", entendiendo que quienes pretendemos generar modelos alternativos tenemos que empezar cuestionando qué y cómo son

nuestras prácticas cotidianas en la construcción de relaciones de género, y su reflejo en nuestras dinámicas organizativas.

Concretamente el **objetivo** de este proceso es *Promover la construcción de prácticas relacionadas con los procesos de cambio organizacional pro equidad de género, para el logro de cambios transformadores en las entidades y el fomento de una cultura no sexista.*

Todo el trabajo realizado será compartido con licencia **Creative Commons BY-NC-SA** a través de un espacio específico en la web, con la idea de que puedan seguir fomentando nuevas prácticas, reflexiones y debates.

Aunque esta propuesta tiene una duración concreta, entre junio de 2016 y diciembre de 2018, pretendemos que no sólo nos ayude a revisar y generar cambios organizativos desde una mirada feminista, sino que fomente la construcción colectiva de propuestas en base al aprendizaje colectivo. Además queremos generar **complicidades y sinergias** que esperamos se mantengan a futuro.

Para más información:

www.mugarikgabe.org/viajandoporloinvisible/es/inicio/



ENTREVISTA

“SI NO CUESTIONAMOS LAS RELACIONES DE PODER, SU VOCACIÓN TRANSFORMADORA SE DILUYE”

NATALIA NAVARRO

Extracto de la Entrevista realizada por Itziar Abad para Pikara el 19 de febrero de 2014¹



Natalia Navarro. Foto: Aitor Gómez Arribillaga

Acompaña procesos de cambio organizacional a favor de la equidad de género. ¿Cuál es la importancia de que las organizaciones se miren el ombligo?

R: Que se cuestionen porque, si no lo hacen, no pueden modificar sus actuaciones, ni darse cuenta de cómo están contribuyendo a un *statu quo* desigual. Sin embargo, mirarse el ombligo, si bien es un punto de partida necesario, no es el fin en sí mismo. Una organización podría plantearse un cambio con el objetivo de mejorar la calidad de lo que ya está haciendo. Cuando hablamos de procesos proequidad de género, estamos hablando de desigualdades. Se tienen que cuestionar entonces sus valores y las relaciones de poder, cómo trabajan y para qué. La respuesta es obtener organizaciones capaces de incidir en la realidad y de defender los derechos humanos de las mujeres.

Entonces, ¿no es suficiente el ejercicio en el interior de la organización?

R: Me preocupa que las ONGD piensen que sí y se queden ahí, porque el fin real de un proceso de cambio proequidad de género es llegar a estar alineadas con la agenda feminista y la de defensa de los derechos humanos de las mujeres. Si no, este proceso pierde el sentido y se confunde con otros que buscan la mejora de la calidad; o sea, más de lo mismo.

¿Puede modificarse la cultura de las organizaciones si no se cuestionan las relaciones de poder?

R: Imposible. A veces se pretende que el género se integre como un apéndice al funcionamiento organizacional. Le ha sucedido también al *mainstreaming*, en la práctica, se ha traducido

¹ <http://www.pikaramagazine.com/2014/02/si-no-cuestionamos-las-relaciones-de-poder-su-vocacion-transformadora-se-diluye/>

en integrar la perspectiva de género molestando lo menos posible. Si no cuestionamos las relaciones de poder, la vocación transformadora que llevan implícita se diluye. Hay cierta tendencia en las organizaciones a quedarse en el aspecto técnico y a no replantearse aspectos políticos que suponen necesariamente confrontar las relaciones de poder en términos de prioridades, de recursos, de responsabilidades, de compromiso... Si no le dan la vuelta a eso, no podrán alinearse con la agenda de derechos humanos de las mujeres.

¿Qué tipos de poderes operan en las organizaciones?

R: Tenemos una visión un poco simplista o encorsetada de lo que es el poder. Incluso cuando hablamos de relaciones de género, seguimos pensando casi en términos de relaciones personales entre hombres y mujeres y nos perdemos muchas formas de poder. Igual que hablamos de violencias, en plural, tendríamos que hablar de poderes. Si tuviéramos más categorías analíticas, no reproduciríamos siempre el mismo 'poder sobre' excluyente, desde la dominación y la jerarquía, que utilizamos para imponer nuestros intereses a los del resto. En la agenda feminista hay otras formas de poder vital, de crecimiento, desde la autoestima y la conciencia, que busca encontrar intereses comunes con otras personas y, a partir de ahí, incidir en la realidad y reivindicarnos ya sujetas de derechos. Eso en el feminismo está más trabajado, pero en las ONGD aún necesitamos aumentar las dioptrías del cristal con el que miramos el poder, los poderes.

En la agenda feminista hay otras formas de poder vital, de crecimiento, que busca encontrar intereses comunes con otras personas y, a partir de ahí, incidir en la realidad"

¿Cuáles son esos poderes ocultos e invisibles, especialmente perjudiciales porque no se ven?

R: En las ONGD, la idea del compromiso o de la militancia ha dado pie a justificar una serie de reconocimientos, más en forma de prestigio en la organización o de autonomía sobre el propio quehacer, que se materializan en ascensos o

en incentivos salariales. Esos reconocimientos están vetados para quienes tienen otras responsabilidades en sus vidas aparte del empleo o no se identificaban con ese tipo de activismo. Es una forma de poder invisible. Ejemplos de poder oculto son el control de la información, brindarla a cuentagotas o tener acceso a ella antes que el resto. También, denostar el feminismo.

¿Cuál es la huella del referente androcéntrico?

R: Para verla hay que entender las organizaciones como terrenos en disputa, en donde los procedimientos y los sistemas de trabajo actuales remiten a prácticas de poder anteriores, a depósitos de experiencias pasadas que, al utilizarlos, reactivamos. De ahí que nociones aparentemente neutrales en cuanto al género, como la racionalidad o la eficiencia, deberían ser interpretadas como expresiones discursivas de poder. La omnipresencia de lo masculino se parapeta en la supuesta neutralidad de los procedimientos y de los sistemas de trabajo de la organización. Así, se interpreta la eficiencia como neutral y, en consecuencia, no se plantean las relaciones de poder a las que da pie. Es una eficiencia racional, orientada a resultados, que no tiene en cuenta el trato o el cuidado entre las personas.

¿Las agencias financiadoras son cómplices de esta lógica de funcionamiento?

R: En cierta medida, sí. Los requisitos que imponen a las organizaciones, como el cumplimiento de los plazos o los recortes, imposibilita trabajar con un ánimo transformador y, por lo tanto, retar las desigualdades de poder. Además, las financiadoras justifican determinadas prácticas, valoran unas y arrinconan otras; obligan a las ONGD a entrar en una rueda de dependencia en cuanto a criterios de valoración sobre su funcionamiento. Sin embargo, esas mismas financiadoras también pueden incentivar cambios que, de otro modo, las ONGD por sí mismas no se plantearían.

¿El feminismo nos libra de las relaciones de poder o también requiere cambios en la organización?

R: Cualquier organización que no se haya cuestionado a sí misma reproduce, aunque sea de

forma impremeditada, el binarismo desigual. De eso no se libran los grupos feministas que aceptan acríticamente formas de funcionamiento, relaciones y jerarquías sesgadas. Hay que cuestionar a las organizaciones por el hecho de serlo, porque el poder es intrínseco a ellas, también a las feministas y a las de mujeres. Algunas, de hecho, conservan nociones tradicionales de trabajo por resultados, evaluaciones de desempeño interpretadas como control e incluso una clasificación de puestos que legitiman la jerarquía. Piensan que eso es gestionar bien una organización y pasan por alto que ese modelo está sesgado, que mantiene implícitamente el privilegio de 'lo masculino'.

Ahí es cuando aprovecha el patriarcado para gritar a los cuatro vientos que las mujeres son incapaces de trabajar juntas, que acaban siempre peleadas...

R: Está dirigido a deslegitimarnos, como otras muchas cosas. Sin embargo, han sido precisamente las organizaciones conformadas sólo por mujeres las que más han confrontado esos modelos de eficiencia. Han dado más peso a las relaciones, han sido más pacientes con los tiempos y han tenido más en cuenta la participación de calidad, haciendo frente a una presión social que tiene otra visión de lo que son los resultados. Eso ha generado, en muchas ocasiones, disensiones internas. En términos de teoría organizacional, han sido obviadas experiencias de organizaciones de mujeres y feministas de las que podríamos haber rescatado bastantes aprendizajes.

Muchas ONGD se esfuerzan por trabajar la innovación, la formación, la inteligencia emocional y el coaching personalizado. ¿Benefician, entonces, a las mujeres?

R: En los noventa, se pensaba que los nuevos tipos de gestión basados en la innovación suponían el reconocimiento de las formas de liderar y de hacer de las mujeres. Se hablaba incluso de la 'ventaja femenina', sobre todo en la literatura anglosajona. De haber existido esa ventaja, las mujeres ya estarían copando los puestos directivos y nada más lejos... Esos modelos, en teo-

ría más cercanos a 'lo femenino', no valoran en igual medida los costos y las oportunidades para mujeres y hombres y tampoco pretenden cambiar los objetivos ni transformar las organizaciones. Es algo que se queda demasiadas veces, como decíamos antes, en mirarse el ombligo a favor de la propia eficiencia. Algunas mujeres no pueden loar los parabienes de lo que se conoce como innovación porque para ellas, simplemente, es algo archiconocido. Una trabajadora mayor, en comparación con el resto del equipo de la organización, me dijo que le parecían bien las nuevas iniciativas de trabajo en equipo tomadas en la organización, pero que no entendía por qué a eso lo llamaban innovación, que era lo que ella había hecho toda la vida. Las mismas prácticas que en ella no habían sido valoradas, suponían un plus en la gente joven, también en términos económicos, porque rompían con el modelo de gestión tradicionalmente dominante.

Hay ONGD que, haciendo gala de una férrea estructura patriarcal, ponen en marcha proyectos para impulsar los derechos de las mujeres.

R: Es común cierta distancia entre los discursos y las prácticas, que las ONGD resuelven de diferentes maneras. Hay algunas mixtas que sacan rédito de la etiqueta de feministas, que se asocian con organizaciones feministas y delegan en ellas su papel en la lucha por los derechos de las mujeres. Eso chirría a tope. Sin embargo, esa etiqueta no se le ha ocurrido al señor director o a la señora directora porque les abre puertas sino que, probablemente, sea fruto de una lucha interna encabezada por mujeres que no debemos infravalorar. En su momento, quizá se vivió como una victoria, aunque hoy muchas de esas ONGD no hayan conseguido realmente cuestionar su núcleo y sólo hayan cambiado sus modos de cara al escaparate. Han aprendido el discurso, pero eso no quiere decir que su compromiso sea total y absoluto, ni mucho menos.

¿Qué indica que un proceso de cambio organizacional proequidad de género va por buen camino?

R: No estoy segura de que haya un indicador claro. Quizá el hecho de que una organización se

sienta abrumada al cobrar conciencia de que la naturaleza del cambio necesario supone más de lo que se esperaba y se empieza a dar cuenta de que la desigualdad está institucionalizada. Una vez un hombre me dijo: “Esto del género cabrea bastante”. En un primer momento, pensé que iba a mostrar su desacuerdo con algo que yo había dicho, pero no iban por ahí los tiros, sino que se refería a que cuando ponía la radio o leía el periódico se cabreaba... Era algo que antes no le pasaba.

Y un buen final...

R: El resultado esperado del proceso es que surjan *clicks* personales y *clicks* en el funcionamiento de la organización. A nivel técnico, se modifican la planificación o los procedimientos de trabajo y, a nivel político, se reflexiona sobre con quién queremos colaborar y, sobre todo, con quién, por coherencia, no podemos hacerlo. Algunas

veces, el proceso sirve para entender lo que ocurre en la organización y para posicionarse de una forma mucho más reivindicativa. Otras, para adquirir un nuevo compromiso con los derechos de las mujeres, después de superar una fase de rechazo y de comprender que, por lo menos, existen. Son cambios que hay que valorar, pero se basan con frecuencia en un enfoque bastante liberal. Se conforman sólo con lograr la paridad, sin ir más allá, evitando otros cuestionamientos y pasando por alto la confrontación de otras relaciones estructurales y personales de poder. En cualquier caso, un proceso de cambio organizacional a favor de la equidad de género desemboca necesariamente en la planificación de los cambios que se han identificado como necesarios en los niveles técnico, político y cultural de la organización y no en una acción puntual o dos. La pretensión es obtener un cambio integral.



VIAJANDO POR EL CIELO: LOS PODERES



PIONERA: Altekio

altekio
INICIATIVAS HACIA
LA SOSTENIBILIDAD

<http://altekio.es/>

Altekio es una cooperativa de iniciativa social que trabaja en tres ámbitos principalmente: ecología social y sostenibilidad; facilitación de grupos y participación ciudadana; economía social y solidaria. A través de la formación, investigación, intervención, consultoría y proyectos de diversa índole, intentando también que las áreas se mezclen en proyectos más integrales de transformación ecosocial.

Buena práctica:

ROL DE JEFA/PERSONAJE CAMPANILLA / ENCONTRANDO TU ESTILO DE LIDERAZGO

Consiste en tener un personaje que cumple algunas funciones de «jefa» pero que es rotativo entre todas las socias. La idea era trabajar en torno a las diferencias de poder. Su mirada hacia el poder considera distintas formas y privilegios asociados. En numerosas ocasiones se evaluaban de manera soterrada porque resultaba difícil el feedback direc-

to. La cooperativa es un espacio horizontal, donde las decisiones importantes y de calado se toman en asamblea por parte de todas las socias.

También querían que todas las personas encontrasen su propio estilo de liderazgo personal inclusivo y facilitador. Para Altekio, liderar es tener la capacidad de tomar el poder momentáneamente para proponer o realizar funciones al servicio del grupo. Bajo esta concepción, hay muchas maneras de hacerlo y depende de cada persona y sus actitudes, valores, habilidades, etc. Optan por un liderazgo compartido entre todas, repartido, que cuida la diversidad interna de estilos, inclusivo desde una mirada feminista. También es facilitador, porque atiende al equilibrio entre el cuidado a las personas, los procesos y la consecución de objetivos (Schwarz, Roger (2002), necesario para un funcionamiento satisfactorio de un grupo.



<http://www.lakabe.org>

Lakabe ocupa un pueblo en el año 80 que reconstruye y reconstruye y crea un espacio comunitario, multicolor y variado. Es una comunidad que, desde una apuesta por el decrecimiento, quiere estar atenta a la situación global de nuestro planeta para actuar consciente de lo que hace y para poder incidir de manera adecuada y eficaz en la situación de la sociedad en la que está inmersa. Es un espacio para el desarrollo de las relaciones humanas, relaciones sanas y respetuosas con el entorno y relaciones con un@ mism@. Tiene como finalidad la creación de un espacio amplio de libertad donde cada persona pueda construirse y desarrollarse, desplegar las alas y desarrollar su plenitud de forma sencilla, rica y personal, a su vez potenciando a todo el grupo en un marco de vida comunitaria.

Buena práctica:

REINVENTANDO EL COTIDIANO

Desde Lakabe se entiende el poder como la capacidad personal de materializar lo soñado, en un marco de respeto y cuidado, entendiendo que la diferencia y la creatividad dan riqueza al grupo. Todo este proceso toca el tema del poder, o del liderazgo

y este espacio en los grupos es la capacidad de influir y de decidir trabajando en la transformación de la expresión del poder y del liderazgo para lograr una expresión y una exteriorización donde también este lo femenino del mundo. Así llevamos también muchos años reelaborando el poder.

En Lakabe hemos cambiado el lenguaje, los valores, la mirada, la estructura, la, toma de decisiones. Centrándonos en la toma de decisiones, cuando surge un tema o una propuesta o una situación, primero hacen un EPGEL (espacio de gestión emocional de Lakabe), se tratan los temas desde lo que nos provoca esa decisión a tomar, lo que sentimos, lo que se nos hace difícil digerir. No se va a una toma de decisiones sin tener el emocional tranquilo. La gestión de las emociones se realiza en sesiones con el mismo rango de importancia que las decisorias, asiste todo el grupo. Después se avanza en la toma de decisiones teniendo en cuenta: hacerla por consenso (Bea Brigg), con el tiempo necesario, con transparencia y análisis lo más diversos posibles. Las decisiones de la asamblea después de este proceso son de larga duración...



VIAJANDO POR LA TIERRA: MODELOS DE TRABAJO



PIONERA: ColaBoraBora Koop. Elk. Txikia

COLABORA BORA

<https://www.colaborabora.org/>

ColaBoraBora es una cooperativa de iniciativa social, dedicada a diseñar y facilitar entornos y procesos de innovación y colaboración centrados en las personas. Basan su trabajo en el uso de tecnologías blandas para propiciar otras formas de relación, que contribuyan a desarrollar de manera práctica, nuevas oportunidades alrededor de: El desarrollo colectivo de procesos de planificación estratégica; La innovación en los modelos de gobernanza, producción y propiedad, a partir de la emergencia de las redes distribuidas (P2P) y la apuesta por el procomún, lo libre y abierto; El emprendizaje social y la economía solidaria; Los procesos relacionales y sistemas organizativos; La cooperación e hibrida-

ción entre distintos ámbitos y sectores; El empoderamiento, la participación ciudadana y el desarrollo comunitario; La innovación en la administración, los servicios y las políticas públicas.

Buena práctica:

CONSCIENCIA, CO-RESPONSABILIDAD Y TAREAS DISTRIBUIDAS. 5 GUARDIANAS, 5 MOMENTOS... UNA COOPERATIVA

La buena práctica se refiere a buscar estrategias para cuidar el trabajo de la organización y también a las personas que lo intentamos llevar adelante en la cooperativa. El trabajo se organiza a través de reuniones temáticas para tratar todos los aspectos

relativos a la ocupación/actividad de la organización y su mantenimiento como personas y estructura. Estas reuniones son periódicas y se calendarizan durante todo el año. Cada persona de la organización se responsabiliza de una de las temáticas (se proclama guardiana de cuantas reuniones haya referidas a este tema).

Los cinco bloques temáticos principales son: estrategia (2 anuales); planificación (2 anuales); economía (3 anuales); aprendizajes (1 verano); vida (2 anuales). El número de reuniones de cada bloque puede variar en función de las necesidades y disponibilidad concretas del momento. Además existe

un sexto bloque temático: la reunión semanal de equipo. Su naturaleza principal es la de seguimiento del día a día de la cooperativa. Todo ello a través de materiales que han ido creando, ajustando o reinterpretando en base a las necesidades. Las Guardianas, es una figura o rol de cuidados, está atenta de ideas, sentimientos, necesidades y demandas del equipo y organización con respecto al tema que le corresponde. Su función es traducir y acompañar al equipo en el bloque temático correspondiente y aterrizar la tarea específica y oportuna, la propuesta para de cada reunión. Es una figura rotativa, todas las personas son guardianas, pero los bloques van rotando.

PIONERA: Iniciativa Mesoamericana de Defensoras



<http://im-defensoras.org/es/>

La **IM-Defensoras** nace en 2010 con el objetivo de fortalecer y vincular a defensoras que participan en distintas organizaciones y movimientos sociales para fortalecer redes y estrategias de protección feminista y solidaridad entre ellas y aumentar la visibilidad, el reconocimiento y el impacto de su trabajo por los derechos humanos. La IM-Defensoras favoreció la creación de redes nacionales de diversos movimientos sociales en cinco países y avanzó en la creación de un Modelo Integral de Protección Feminista para fortalecer la seguridad y protección de defensoras y sus movimientos.

Buena práctica:

CONSTRUYENDO CAPACIDADES INTERNAS PARA CAMBIAR EL MUNDO

Aprendizajes del proceso de evaluación para la revisión crítica del modelo organizativo de la IM-Defensoras desde el enfoque de protección integral feminista hacia un activismo sostenible. El Modelo de Protección Integral Feminista parte del análisis de la discriminación de género y la forma en la que impacta a las defensoras; establece la articulación, el autocuidado y el empoderamiento entre defensoras como la base del proceso de protección y de-

sarrolla estrategias específicas para su protección. La IM-Defensoras inició un proceso de evaluación organizativa externa (estructura, puestos, funciones, comunicación interna) de septiembre de 2016 a febrero de 2017. Hacer la evaluación resultó del análisis, reconocimiento y abordaje de los desafíos de la articulación en un contexto de aumento de agresiones contra defensoras.

En la actualidad buscan hacer una revisión crítica a partir de reconocer las fortalezas y debilidades de la evaluación, de su propio autodiagnóstico y de los cambios en el contexto para analizar globalmente las grandes decisiones en torno a la estructura organizativa de la IM-Defensoras para potenciar su rol y mandato, teniendo siempre como prioridad el fortalecimiento de los procesos nacionales. La IMD ha priorizado desde su creación la revisión periódica de su estructura organizativa como una condición para lograr su objetivo de protección a defensoras, apostando por una cultura organizativa feminista que incorpore elementos sustantivos como la construcción de confianza, de claridad en la toma de decisiones y de la inclusión de todas quienes participan en nuestra diversidad.

VIAJANDO POR EL SUBSUELO: GESTIÓN DE LOS CUIDADOS Y CONFLICTOS



PIONERA: Colectivo Cala



<http://www.nodo50.org/cala/>

El **Cala** se plantea mantener y desarrollar un colectivo comprometido, en constante proceso de autoformación personal y de construcción como grupo, diverso, igualitario y un centro permanente de formación dedicado a talleres, encuentros de todo tipo, campos de trabajo... para proporcionar una experiencia alternativa de aprendizaje, una formación basada en la implicación colectiva, una vivencia esperanzadora y comprometedora. También contribuye al desarrollo de redes y apoya a colectivos en su proceso grupal, actuando de modo especial en lo local.

Buena práctica:

DE CONFLICTOS Y CIRCULOS

La buena práctica se focaliza en dos ejes: La prevención y regulación de conflictos dentro de la estructura organizacional del CALA y los Círculos o Esferas, como estructura orgánica de participación y organización de nuestra Entidad.

En el caso de los conflictos, hay un enfoque positivista del asunto, que hace que se vea y se viva como una oportunidad de cambio, de aprendizaje, de debate, de compartir... Proponen enmarcar los

conflictos de los grupos en 4 grandes bloques: proyecto, poder, clima y comunicación. Como grupo, han ido implementando sobre todo herramientas de trabajo que permitan el abordaje positivo cuando surgen conflictos y la prevención de muchos de ellos. En cuanto al tema de género, aunque tiene muchas veces su espacio exclusivo, para el colectivo tiene un enfoque feminista, en tanto en cuanto, se plantea el conflicto, no desde una perspectiva competitiva y violenta, si no desde un enfoque de la vía de la negociación para el acuerdo, al menos de mínimos y en la mayoría de los casos de máximos.

Los Círculos o Esferas de participación es un modelo de organización de la participación puesto en funcionamiento por el Cala hace un año aproximadamente. El modelo de participación ha cambiado y no prima tanto la capacidad de los individuos del grupo para dedicar tiempo al proyecto común, si no realmente la implicación factible en un momento dado, por una persona en concreto. De este modo rompen con la tradicional idea de la militancia machaca, que generalmente perjudica a las personas que se encargan del cuidado o no son visibles por realizar tareas pequeñas o que tienen que ver con el cariño, el afecto... el cuidado, al fin y al cabo.

PIONERA: IACTA Sociojurídica SCCLP



http://iacta.coop/es/inici_es/

IACTA Sociojurídica es una cooperativa de trabajo sin ánimo de lucro, constituida en 2012, con la finalidad de ejercer la abogacía desde una clara vocación social, de servicio al interés colectivo y de transformación social. Reivindicamos la función social de las profesiones jurídicas y la necesidad de que asuman un compromiso ético con las injusticias de la sociedad, mediante la defensa de los derechos, la protección de los colectivos más vulnerables, así como el fomento de formas más horizontales de participación democrática y de principios de la economía social y feminista.

Buena práctica:

VIDAS VIVIBLES SEÑORÍA

La buena práctica se relaciona con el área de dedicación. La abogacía es un ámbito de trabajo mayormente ocupado por mujeres pero claramente patriarcal. La disponibilidad completa al respecto de lo que ordenen los juzgados y la policía, la inmediatez, el rol heteropatriarcal que se presupone en la profesión...todo ello dificulta en mucha medida la

implantación de casi cualquier propuesta de reducción o de mejora en las vidas de las personas.

Siendo un proyecto nuevo con la necesidad de impulso que requiere el inicio, no pudimos hacer frente al hecho de los cuidados y con la tercera persona decidimos poner medidas. Implantamos la medida de los 6 meses de baja por paternidad/maternidad y posteriormente la medida de reducción de jornada en 10h por jornada completa y con una remuneración por el de total de la jornada o bien la realización de la jornada completa con un complemento extra de 10h más de remuneración. Actualmente el cuestionamiento es al respecto de las horas dedicadas de trabajo. No conseguimos disminuirlas globalmente para hacer las vidas de todas más vivibles y a su vez la sostenibilidad económica del proyecto. Dándose también un conflicto salario-horas-responsabilidades (productivas y reproductivas). En este sentido también se ha intentado avanzar en una propuesta de incorporar los cuidados a la estructura de la cooperativa.

OTRA MIRADA DESDE EL ARTE

En todo este proceso siempre hemos pensado que no sólo otras formas de hacer, sino también de mirar nos ayudan a repensarnos y valorar otras prácticas. Por ello hemos contado con la colaboración de dos ilustradoras feministas en este proceso.

Por un lado con Patirke Belaza que ha inventado la ilustración central de este proceso (portada de



PATIRKE BELAZA

Licenciada en Bellas Artes por la Universidad del País Vasco, realiza trabajos en escultura, dibujo, vídeo y foto y trasnocha dibujando por encargo. Sus ilustraciones combinan el dibujo de línea simple y acuarela con el collage digital. Fondos estampados y patrones repetidos aparecen en casi todas sus ilustraciones.

Nieta de modista y grabador, e hija de la galerista Berta Belaza, ha completado su formación en talleres con artistas como Eva Lootz, Pello Irazu, Pedro G. Romero. También ha trabajado la cerámica con Renée Reichenbach, la serigrafía con Pepe Albacete y la litografía con Don Herbert, en Arteleku.

Ha realizado exposiciones individuales y ha participado en más de una treintena de exposiciones colectivas. Entre otros premios, recibió la beca Caja Madrid para la realización de una videoinstalación sobre las mujeres del desierto saharauí, una beca para mujeres artistas del Ayuntamiento de Basauri, disfrutó de una beca de cesión de espacios en Bilbaoarte, su trabajo gigantuleti fue seleccionado para la Bienal internacional de arte Caldas da Rainha, en Portugal. Su obra se encuentra en la colección de Bilbaoarte, en la colección de la UPV, en el museo de cerámica de Sargadelos y en colecciones particulares.

este cuadernillo) y todas aquellas que acompañan nuestros viajes. Por otro lado invitamos a Higinia a participar en el Intercambio de prácticas no patriarcales, para retomar otras herramientas para analizar la realidad y contar también con otros formatos para analizar y cambiar la realidad, más allá de las palabras.



HIGINIA

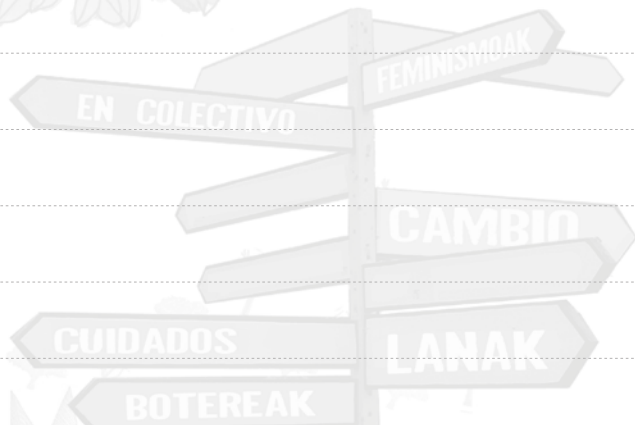
www.higinia.com

La primera vez que escribí mi nombre fue dibujando un personajillo en cada letra. Desde entonces no he dejado de mirar el universo que me rodea y las experiencias que este mismo me evoca a través de un lapicero, intentando retratar a las personas que lo conforman.

Desde 2002 trabajo como diseñadora e ilustradora y a cargo de mi propio estudio desde el 2013. Estudié BBAA en la Universidad del País vasco, fui becada en la Universidad de Bradford and Ikley de Inglaterra y en la Universidad Politécnica de Valencia.

Debido a una sensibilidad afín a temáticas sociales, me he especializado en materias relacionadas con la desigualdad de género y vulneración de los derechos humanos. Una sensibilidad que me ha posicionado para dar voz de manera gráfica a las personas, mayoritariamente a las mujeres.

NOTAS





MUGARIK GABE
www.mugarikgabe.org

¿Qué mundo
queremos?
de seres, y no de teneres
de mujeres

hitzekoa de zein izakiek,
ez edukitzeak,
osatzen dutena, libres

Tu aportación hace posible que sigamos trabajando.

Puedes colaborar con Mugarik Gabe
con una cuota anual,
donaciones puntuales o legado solidario
y contribuirás, mediante la cooperación y educación,
a lograr un mundo más justo para todas las personas



INGRESOS en la Web o en la cuenta:

FIARE Banca Etica ES36 1550 0001 20 0000688622

LABORAL KUTXA ES71 3035 0083 22 0830701234