

AUTOZAINZA ETA ZAINZA KOLEKTIBOA GURE ANTOLAKUNDEETAN



Garapenerako Lankidetzak GKE den Mugarik Gabetik (mundu mailako) globala eta interdependienteak den garapenean sinisten dugu. Giza garapen osoa lortu nahian, hau da, emakume, gizon eta herrialde desberdinen artekoa zein datozen belaunaldientzat iraunkorra izango dena, urko dugun ingurutik garatzen dugu lana, gero gure mugatik zabaltzen dugularik.

Argitaratzailea:



www.mugarikgabe.org



Mugarik Gabe



@mugarikgabe

ARABA

"Itziar" Elkarteen Etxea - Zalburu Plaza z/g
01003 Vitoria-Gasteiz
945 277 385 – araba@mugarikgabe.org

BIZKAIA

Vicente Garamendi auzunea 5, beheak
48006 Bilbao
94 415 43 07 – bilbao@mugarikgabe.org

GIPUZKOA

Katalina Elizegi 46, beheak, 4.atea
20009 Donostia
943 445 977 – gipuzkoa@mugarikgabe.org



Ayuntamiento
de Vitoria-Gasteiz
Vitoria-Gasteizko
Udala



Aitortu-EzKomertziala-LanEratorririkGabe 4.0 Internazionala (CC BY-NC-ND 4.0)

Dokumentu hau Creative Commons lizentziarekin dago. Edukia libreki zabaltzea, kopiatzea eta birbanatzea baimentzen da edozein bitarteko edo formatutan, beti ere, egiletasuna aitortzen bada. Ezin da erabili xede komertzialarekin, nahastu edo eraldatu egiten bada edo materiala oinarri hartuta sortu egiten bada, ezin da eraldatutako materialik hedatu, ezin da lizentziak baimentzen duena legalki burutzea mugatzen duen neurri teknologikorik edo legezko akaberarik erabili.

Lizentzia osatua: http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es_

AURKIBIDEA

1. SARRERA	4
2. TESTUINGURU APUR BAT	5
3. ESPERIMENTUAK	8
3.1. Gorputz kolektiboa	8
3.2. Komunikazio enpatikoa	13
3.3. Zaintzarako espazioak	16
3.4. Sentimenak	20
3.5. Talde-lana	22
4. ANTOLAKETA ESPERIENTZIAK	24
5. ZENBAIT IKASKUNTZA	30
6. EUSKARRIAK	31

SARRERA

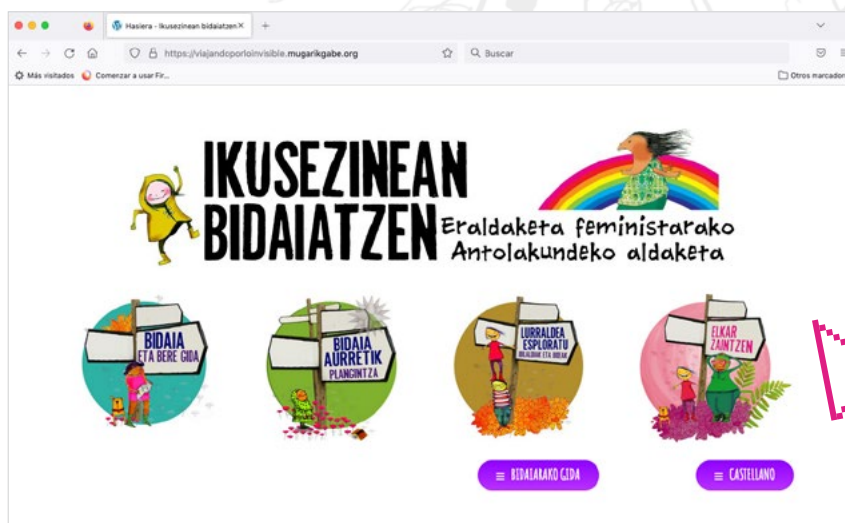
Prozesu honekin zaintza lanen egoeraren inguruko eztabaidari ekarpena egin nahi diogu, bai ikuspegi indibidualetik (nola zaintzen dugu elkar?), eta baita antolaketa-ikuspegitik ere (zer leku hartzen dute zaintza lanek gure elkartee-tan?).

Genero analisi feminista baten alde egiten dugu, hobeto ulertzeko zergatik hartu izan diren emakumeen erantzukizun gisa, zer dela eta ikusezin bihurtzen diren hainbat espazio sozial eta politikotan edo zergatik ez diren aintzat hartzen, beste hainbat analisiren artean.

Prozesu osoan zehar gako nagusiek apustu feministarekin eta antolakundeko aldaketa feministarekin dute lotura. Erakunde aldaketa honek hiru mailako aldaketak uztartzen ditu: banakakoak, harremanetakoak eta antolakuntza-koak; praktika pertsonalez jabetzetik hasi eta inplikaturako erakundeetan zaintza-praktikak instituzionalizatzeko beharreraino. Betiere jendarte-aldaketaren ikuspuntutik, praktika puntual zein azalekoak gainditu eta epe luzekoetan begirada jartzeko, egiturazko aldaketan, hain zuzen ere.

Zaintza-lanak gure erakundeetan txertatzeko eta, areago, mundua feministago bihurtzen lagunduko diguten antola-kundeak eraikitzen jarraitzeko denbora beharko dugu. Hortaz, onena geure burua zaintzea da, prozesuaz gozatzea eta beste batzuekin partekatzea!

Azaldu dizuegun guztia Mugarik Gaberen webguneko Ikusezinean Bidaiatzen orriko «Elkar zaintzen» atalean aurkitu-ko duzue. Den-dena Creative Commons lizentziarekin argitaratu dugu, beraz, zuen erakundeetara egokitu eta erabili! Webgunean prozesu horrekin lotutako beste material batzuk ere aurkituko dituzue eta Bidaiarako beste gida batzuk izeneko atala, guri baliagarria izan zaigun bibliografiarekin.



Espero dugu zuen aurrerapenak eta lorpenak gurekin partekatzea, haiengandik ere ikasi ahal izateko.

TESTUINGURU APUR BAT

Azken urteotan, mugimendu feminista desberdinek bultzatuta, ikusgarritasun handiagoa eman zaio zaintzaren afe-rari, are gehiago zaintza lanen krisiaren eta pandemiaren testuinguruan. Eztabaida hainbat ikuspegitatik jorratu da: etxeko eta zaintza lanen prekaritatea, zaintza-kate transnazionalen nazioarteko eraginak, lan-eskubideak eta lan-ereduak, zaintza-premien aurrean emandako erantzunak (publikoa vs komunitarioa), eremu pribatuko zaintza-lanen bidezko banaketan dauden gabeziak... besteren artean.

Eztabaida hauek guztiek protagonismo handia hartu dute mugimendu feministen eta akademikoen ahaleginei esker. Hauek, batez ere ekofeminismoari eta ekonomia feministari lotuta daude eta edukien ekoizpenean bereziki emankor-rrak izan dira. Interdependentzia eta eko-dependentzia, zaintzen etika, bizitza iraunkorrak... izan dira azken urteotako hausnarketa politiko eta sozialetako gako batzuk. Horiek guztiek gaurkotasuna ikuspegi kritikoaz aztertzea garamate, eta horrek harreman pertsonalak, lanekoak, familiakoak, sozialak eta instituzionalak errotik berregituratzea eska-tzen du.

Esparru horretan garatzen dute bereziki feminizatutako sektore sozialeko langile eta aktibistek euren eguneroko jarduna. Jardun horretan eragin handia dute, besteak beste, prekaritateak eta lan-baldintza eskasek, eta gabeziak sortzen dituzte pertsonen eta taldeen ongizatean. Horrek kontraesan handia suposatzen du testuinguru horietan pertsonen eta planetaren bizitza hobetuko duten jendarte, antolakuntza eta pertsona ereduak eraikitzearen alde lan egiten duten elkarte eta mugimenduentzako. Egungo erronka benetako neurriak hartzea da, zaintza lanak lehen mailako arazo politiko gisa onartuak izateko, ez soilik haien ageriko alderdian, baizik eta antolakunde eta instituzioen eguneroko praktikan ere.



Mugarik Gaben pertsonak eta erakundeek beste zaintza esperientzia konkretuak (esaterako, Medellingo Mujeres que Crean elkartearenak, gureak, edo beste hainbat erakunderenak) praktikan jartzea sustatu nahi dugu.

Gure kasuan, aspalditik ari gara erakunde feminista bihurtzeko lanetan, ez soilik apustu publikoan, baita eguneroko praktiketan ere. Zaintzaren aldeko apustua sakontzen jarraitu behar dugun prozesuaren beste katebegietako bat da.



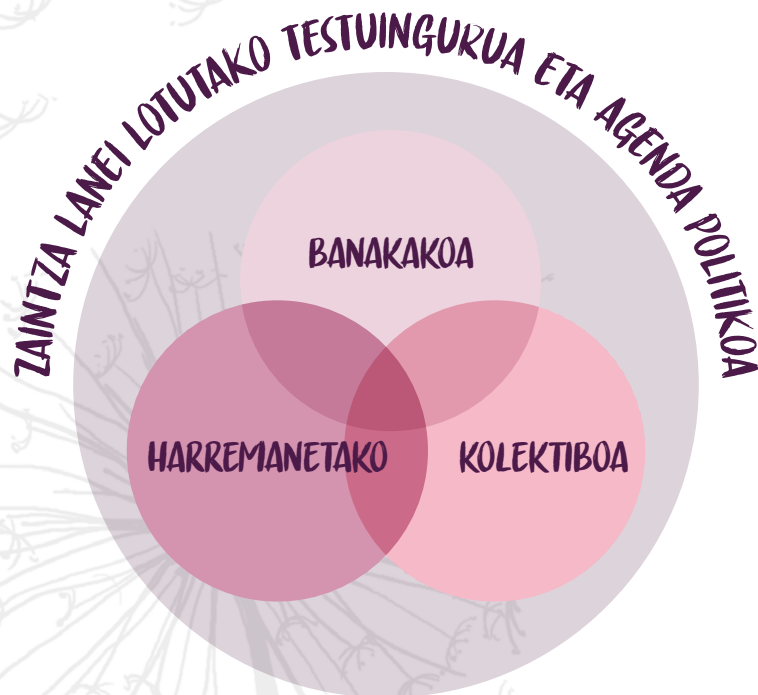
Praktikek emaitzak emateko eta gure erakundeen, mugimenduen eta instituzioen balio eta helburuekin koherenteagoak izango diren funtzionatzeko moduetara gerturatzeko, zaintzaren aldeko apustua egitea ezinbestekoa deritzogu. Gainera, egitura horien parte garen pertsonen bizitza eta ongizatea hobetzeko lan eta aktibismo eredu jasangarriak bultzatu behar ditugu.

Illo honetan, azken urteotan enpresa pribatuak ere ikusi ditugu zaintza-lanetan arreta jartzen, lan-giroa hobetzeko edo talde-lana sustatzeko. Pertsonen ongizatea hobetu dezaketen praktikak badira ere, gure helburua ez da zaintza hori lortzea efizientzia, errentagarritasuna edo irabaziak handitzeko, eraldaketa sozialerako baizik. Horregatik, prozesu osoan zehar gako nagusiek apustu feministarekin eta antolakundeko aldaketa feministarekin dute lotura. Erakunde aldaketa honek hiru mailako aldaketak uztartzen ditu: banakakoak, harremanetakoak eta antolakuntza-koak; praktika pertsonalez jabetzetik hasi eta inplikaturako erakundeetan zaintza-praktikak instituzionalizatzeko beharreraino. Betiere jendarte-aldaketaren ikuspuntutik, praktika puntual zein azalekoak gainditu eta epe luzean hasieratik jartzeko, egiturazko aldaketan, hain zuzen ere.

IM-Defensoras-eko kideek azaldu bezala, *autozaintetaren kontzientzia pertsonal eta kolektiboa feminismoaren elementu urratzaile bat da, guztiontzako nahi ditugun oinarritzko eskubideetako batzuk gaurdanik bizitzeko aukera ematen diguna, nahi dugun mundua eraikitzeko funtsezkoa den askatasun-, sendotasun- eta itxaropen-esperientzia bat sortuz*¹.

¹ ¿Qué significa el autocuidado para las defensoras de derechos humanos? (Zer da autozaintza giza eskubideen defendatzaileentzako?) Iniciativa Mesoamericana de Defensoras de Derechos Humanos (IM-Defensoras), Asociadas por lo Justo (JASS), Consorcio para el Diálogo Parlamentario eta Equidad Oaxaca A.C. 2013

Zaila da zaintzaren aldeko apustua egitea, ez soilik sarreran aipatzen genuen agenda politiko eta sozialagatik, baita gure erakundeetan duen hedapenagatik ere. Apustu hori nola egin oraindik eztabaidan dago, baina garrantzitsua iruditzen zaigu argitzea nola ari garen ulertzen eta non jarriko dugun fokua prozesu honetan.



Eremu kolektiboan gutxienez funtsezko hiru elementu daudela uste dugu, nahiz eta horien arteko mugak desitxuratu egiten diren:

INDARKERIA MATXISTEN PREBENTZIOA

**BEGIRADA FEMINISTA TXERTATZEA GURE
LAN-AKORDIOETAN**

**ZAINZA-LANAK KONTUAN IZANGO DITUZTEN
EGUNEROKO PRAKTIKAK INSTITUZIONALIZATZEA**

Prozesu honetan, hirugarren eremu honekin lotutako esperimentu batzuk proposatu ditugu, oraindik ere eraikuntza prozesuan dagoela ulertuta eta aldaketa-praktikak zabaltzen jarraitzeko asmoarekin.



ESPERIMENTUAK

Esperimentu batzuk proposatzen dizkizuegu, "zaintza kontuan izango duten eguneroko praktiken instituzionalizazioarekin lotutakoak", eraikitze prozesuan dagoen arlo gisa ulertuta eta aldaketarako praktikak zabalitzen jarraitzera begira.

Esperimentu horiek aitzakia izango dira ekintza batzuk modu kolektiboan garatzeko, gure antolakundeetako zaintza-lanak ardatz izango dituztenak.

1. GORPUTZ KOLEKTIBOA

Esperimentu honetan jauzi emozional bat proposatzen dizuegu: gure egoera indibidualetik kolektibora.

ZERTARAKO

Esperimentu honekin gure egoera fisiko eta mentalari balioa emango dioten eta kontzientzia hartzen lagunduko dituzten antolaketa-espazioak sortzea proposatzen dizuegu, gure bizitzetarako eta erakundeetarako iraunkorrak diren aktibismoak edo lan-ereduak sortzeko orduan duten garrantzia aitortuz. Gure egoera indibiduala antolakundearekin lotuko dugu, autozaintzak zaintza kolektiboarekin duen harremana aitortuz.

BIDE-ORRIA

A. OINARRIAK

- > Erakundeari esperimentua azaltzea
- > Taldeko balorazioa: zertarako, zer dakarren, nola antolatuko garen eta esperimentu honekin zer lortu nahi dugun.
- > Taldeko akordioa

B. PROPOSAMENAREN DISEINUA

- > Talde bat behar dugu esperimentua bultzatzeko, jarraipena egiteko eta amaieran lorpenen ondorioak partekatze.
- > Talde honek:
 - Prozesua diseinatuko du: proposatutako dinamika aplikatzeko espazioak eta denborak.
 - Proposatutako materialak berrikusiko ditu eta erakundera egokituko ditu.
 - Antolakundea proposatutako espaziora deituko du.
 - Amaitutakoan taldean ondorioak partekatzea bultzatuko du (gure proposamena da esperimentua bukatutakoan eta hilabete batzuen ostean egitea).

C. PRAKTIKATU

Esperimentu honetarako dinamika bat proposatzen dizuegu erakundearen eta osatzen duten pertsonen egoera fisiko eta emozionala ikuspegi kolektiboago batetik begiratzen ikasteko eta hobetu daitezkeen elementuetan pentsatzeko.

Dinamika ariketa bakar batean gara daiteke, etorkizunerako konpromisoekin amaituz, edo ibilbide bat sor daiteke, gure erakundearen egoerari eta/edo erakundeko pertsonen ongizate-egoerari buruzko ikuspegi zabalagoa

izateko (antolaketa-gune edo une kolektibo desberdinetan). Hasiera batean 2 ordukoa izan daiteke, eta taldearen eta edukien arabera iraupena aldatu.

Gune segurua, konfiantzazkoa, errespetuzkoa eta entzute aktibokoa sortzera animatzen zaituztegu. Zaintza-rako unea izan dadila bere horretan, bai eta erakundeko pertsonen arteko topagune ere. Horretarako, nahikoa denbora hartu behar dugu eta espazioa oinarritzko elementu batzuekin hornitu (ura, fruta, musika...) eta hainbat material izango dituen saski edo kutxa bat (margoak, koloretako paperak...).

Garrantzitsua da dinamikari behar duen denbora eta sinbolismoa ematea, ez dezan bere zentzua galdu eta beste ariketa batean bihurtu, gure erakundeen egunerokotasunean eraldatzeko ahalmenik gabe. Azken urteotan, gero eta ohikoagoak dira gure antolaketa-espazioetan emozio-txandak, gure erakundeetan dauden elementu emozionalak ikusarazteko tresna gisa erabili ohi direnak. Baina, esperientziak ohartarazten digu, prozesua aldizka zaintzen eta berrikusten ez badugu, jomuga galtzeko aukera dagoela.

ESPERIMENTUA

Esperimentu honek hiru une ditu: autozaintetarekin lotutako lehen dinamika bat, zaintza kolektiboekin lotutako bigarren une bat eta espazioaren aurkikuntzetan oinarritutako akordioak zehazteko itxiera bat.

Taldearekin partekatuko ditugu dinamikaren une desberdinak, bere alde pertsonal eta kolektiboekin, pertsona bakoitzak espazio segurua izan dezan eta taldearekin partekatu nahi dituen eta partekatu nahi ez dituen elementuak defini ditzan.

NOLA GAUDE?

Lehen une honetan, espazio lasai eta egoki bat sortuko dugu gure egoerari buruzko **gogoeta indibiduala** egiteko, dimentsio fisiko batetik afektiboago edo emozionalago batera.

Taldera egokitu daitezkeen esaldi eta galdera motibagarri batzuen bidez, nor bere egoeraz jabetzea proposatzen dizuegu. Lagungarria izan daiteke hondoan musika instrumentala izatea, atmosfera aldatzeko. Halaber, garrantzitsua da isiluneak eta etenaldiak errespetatzea, pertsonen dinamikarekin konektatzeko denbora emateko.

Jar zaitzez eroso, itxi begiak eta konektatu orainarekin eta espazio honekin. Arnasketak lagun gaitzake, honek bizitzara, gure zaurgarritasunera, gorputzera eta bizi garen lurraldera lotzen gaitu. Gure arnasketa entzun dezakegu, airea senti dezakegu gure gorputzean zehar, bere tenperatura, bere usaina... Gure gorputzeko hainbat ataletan gertatzen diren aldaketak suma ditzakegu bere igarotzearekin batera: sudurrean, eztarrian, bularrean, bultzatzen duen diafragman, puzten diren abdominaletan...

Zer moduz nago? Nola nago espazio honetara iristean? Zer moduz dago eusten nauen gorputz hau? Baliteke gorputzeko lekuren batean mina izatea (bizkarrean, buruan, sabelean...), edo energiaz topera egotea, sabela beteta edo hutsik egotea, atsedean hartuta edo nekatuta...

Eta, nola daude nire emozio eta sentimenduak? Pozik sentitzen naiz, triste, arduratuta, irrikatsu, ilusioz, beldurtuta, ziurgabetasunarekin... Agian ez dakit sentitzen dudanari izenik jartzen, baliteke metafora baten bidez errazago azaltzea: "Txinparta bat banintz bezala sentitzen naiz, ekaitz baten moduan...". Pentsatu zure gorputzaren zein aldetan nabaritzen dituzun sentimendu hauek: presio bat bularrean, tximeletak tripan, irribarrea zure aurpegian, gelditu ezin duzun oina...

Apurka-apurka zabaldu zure begiak. Marraztu zure gorputzaren silueta bat eta jar itzazu zure aurkikuntzak atal desberdinetan, erabili hitzak, marrazkiak edo nahiago duzuna. Orri hau zuretzat da, nahi duzuna jar dezakezu.



Emozioen gutunak ere utziko dizkizuegu, prozesuan zehar sentitutako emozio batzuei hitzak jartzeko baliagarriak izan dakizkizuelakoan.



Hausnarketa pertsonal txiki honen ondoren, autozaintetari buruzko **hausnarketa kolektibo** bat egitea proposatzen dizuegu galdera batzuei erantzunez. Antolaketa-unearen arabera, gogoeta individual edo kolektibo gisa mantentzea erabaki dezakezue.

- > Zenbat ordu egiten dituzu lan egunean (ordainduta zein ez)?
- > Behar bezala elikatzen zarela uste duzu? (ordutegiak, kalitatea, aniztasuna...)
- > Nahikoa lo egiten duzula uste duzu? Lo egiteko botikarik erabiltzen duzu?
- > Zure bizitzako esfera desberdinak konektatu ditzakezu? Lanekoa, komunitatekoa, pertsonala, intimoa...
- > Estresarekin bizi zarela uste duzu?
- > Estresatuta zaudenean, zer egiten duzu hobeto sentitzeko?
- > Zer baldintza mesedegarri dituzu autozaintza praktikak martxan jartzeko?
- > Zer zailtasun dituzu autozaintza praktikak martxan jartzeko?

IM-Defensoras-eko kideek azaldu bezala, *autozaintetaren kontzientzia pertsonal eta kolektiboa feminismoaren elementu urratzaile bat da, guztiontzako nahi ditugun oinarritzko eskubideetako batzuk gaurdanik bizitzeko aukera ematen diguna, nahi dugun mundua eraikitzeke funtsezkoa den askatasun-, sendotasun- eta itxaropen-esperientzia bat sortuz².*

Jarraian, autozaintzarako zenbait gomendio dituzue. Berritzaileak ez diren arren, ondo dago gogoratzea, gure bizi-kalitatea asko hobetzen baitute. Erabili ohi ditugu? Zergatik? Ez baditugu erabiltzen, genero, arraza eta klase elementuekin lotuta dago hori?



² ¿Qué significa el autocuidado para las defensoras de derechos humanos? (Zer da autozaintza giza eskubideen defendatzaileentzako?) Iniciativa Mesoamericana de Defensoras de Derechos Humanos (IM-Defensoras), Asociadas por lo Justo (JASS), Consorcio para el Diálogo Parlamentario eta Equidad Oaxaca A.C. 2013

AUTOZAINTZARAKO GOMENDIO BATZUK

ELIKADURA
ETA
HIDRATAZIOA

GELDITU
ETA ARNASA
HARTU

DESKONEKTATU

ADIERAZI

PLAZER
PROPIORAKO
MOMENTUAK
IZAN EGUNERO

MUGITU/
ARIKETA
FISIKOA

GURE BURUAK
ONARTU ETA
MAITATU

SARE
SOZIAL ETA
KOLEKTIBOA
INDARTU

KANPOKO
LAGUNTZA

ATSEDENERAKO
DENBORA
GORDE ETA
HARTU

GURE
MUGAK
EZAGUTU
ETA EZARRI

MEDIKUNTZA
TRADIZIONALEKO
EDOTA
ALTERNATIBOKO
PRAKTIKAK



mugarik
gabe

NOLA DAGO GURE GORPUTZ KOLEKTIBOA?

Esperimentuaren hasieran planteatu bezala, funtsezkoa da autozaintetaren inguruko hausnarketekin batera horrekin lotutako antolakuntza praktika eta erantzukizunak lantzea. Ez dugu zaintza gure bizitzako elementu intimo eta pribatu bezala ulertu behar. *Pertsona politikoa* da dioen leloa jarraitu behar dugu eta antolakuntza eta lan espazioetan zaintza-erantzukizunik ez dagoelako irudipenarekin apurtu.

Gure silueta propioa landu eta hausnarketa kolektiboa egin ondoren, zuen siluetako bi ideia edo elementu aukeratzea proposatzen dizuegu, taldearekin partekatu nahi dituzuenak. Idatzi labur-labur edo marraztu, bakoitza txartel batean.

Gure proposamena tamaina naturaleko silueta bat eraikitzea da, eta bertan jartzea txartelak, zentzuzkoa iruditzen zaigun gorputzeko guneetan. Txartelekin egin dezakegu, edo pertsonen denbora emanez, ideiak paperean bertan marraztu ditzaten.

Asmoa da paperografia hori metaforikoki gure gorputz kolektiboa izatea, antolakundearen zutabe nagusietako bat horiek osatzen ditugun pertsonak baikara.

Hartu dezagun tarte bat gorputz kolektibo hau ikusteko eta **parteka dezagun**:

- > Zerk ematen digu atentzia?
- > Zer esaten digu irudi kolektiboak?
- > Non dago min gehien? Elementu positiboriok al dago? Eta plazerik?
- > Non daude gure egoera partekatuak?
- > Genero-azterketa bat dagoela uste dugu?

Gure erakunde eta kolektiboetan egin dezakegun zaintzari dagokionez, **taldeko hausnarketa** laguntzeko galdera batzuk:

1. Ordutegi orekatuen errutinak ditugu?
2. Nire erakundearen lan-baldintza egokirik dago? Praktikan jartzen dira? Ondo sentitzen gara eskatzen ditugunean?
3. Espazio atseginak eta aireztatuak ditugu lanerako eta aktibismorako?
4. Jazarpen eta indarkeria egoerei aurre egiteko mekanismorik dugu?
5. Elkarlanerako metodologiak jarraitzen ditugu?
6. Nork zaintzen ditu gure espazioak? Eta pertsonak? Lan hau aitortzen da?
7. Lantaldeen arteko lankidetzak eta elkartasuna sustatzen da?
8. Zeregin indibidualak kontrastatzeko espazio kolektiborik dugu?
9. Barne-gatazkak kudeatzeko mekanismorik dugu?
10. Ba al dugu babes eta euspen emozionalik halakorik behar duten ekintza eta jardueretan? Taldearen kudeaketa emozionalerako espazioak ditugu?
11. Ba al dugu autozaintzarako eta garapen profesionalerako baliabiderik?
12. Gaizki gaudenean edo gure burua zaintzen ez dugula ikusten dutenean jakinarazten diguten pertsonak ditugu inguruan?
13. Zaintzarako prebentzio-neurririk dugu?
14. Aurrerapenak, hobekuntzak, gure harremanak... ospatzeko momentuak ditugu?

ETA ORAIN ZER?

Azken ariketa oso garrantzitsua da. Denon artean definitu behar dugu nola jarraituko dugun. Dinamikan zehar ateratako hausnarketei eta proposamenei heltzeko neurri eta konpromiso zehatzak adostu behar ditugu.

Prozesuari balioa eman eta antolakuntza-konpromisoren bat hartzeko unea da, dinamika ez dadin horretan geratu, eraginik gabe eta taldean frustrazioak sortuz.

EUSKARRIAK

- Gutunak
- Posterra

2. KOMUNIKAZIO ENPATIKOA

Esperimentu hau proposatzen dizuegu gure komunikazio-gaitasunak hobetzeko eta gure espazio kolektiboetan txertatzeko.

ZERTARAKO

Komunikazioa da gure tresnarik beharrezkoenetako bat. Horregatik, garrantzitsua da logika patriarkalak gainditzeko dituzten komunikazio-trebetasunak berreskuratzea: oldarkortasuna, entzute falta, eredu eta kanaletan aniztasunik eza, hizkuntza sexista... Tresna hau Marshall B. Rosenberg³-en Indarkeriarik Gabeko Komunikazioaren ereduan (IGK) dago oinarrituta, eta entzute aktiboa, asertibotasuna eta enpatia dira bere gakoetako batzuk. IGK eredu hegemoniko eta tradizionalak maskulinoak diren aurrean proposatu zuen, non zaintzarik ez dagoen eta logika indibidualak eta protagonismoan zentratutakoak saritzen diren.

BIDE-ORRIA

A. OINARRIAK

- > Erakundeari esperimentua azaltzea
- > Taldeko balorazioa: zertarako, zer dakarren, nola antolatuko garen eta esperimentu honekin zer lortu nahi dugun.
- > Taldeko akordioa (zer egingo dugun, noiz, eta nork bultzatuko duen). Esperimentu hau zehazki zein espaziotan eta zein maiztasunekin aplikatuko dugun zehaztuko dugu.

B. PROPOSAMENAREN DISEINUA

- > Talde bat behar dugu esperimentua bultzatzeko, jarraipena egiteko eta amaieran lorpenen ondorioak partekatzeko.
- > Talde honek:
 - Proposatutako materialak berrikusiko ditu eta erakundera egokituko ditu.
 - Antolakundea proposatutako topaketetara gonbidatuko du.
 - Espazioak dinamizatuko ditu edo hori egingo duenaz arduratuko da.
 - Amaitutakoan taldean ondorioak partekatzea bultzatuko du (gure proposamena da esperimentua bukatutakoan eta hilabete batzuen ostean egitea).

C. PRAKTIKATU

Esperimentu honetan, **INDARKERIARIK GABEKO KOMUNIKAZIOA**ren inguruko hausnarketak eta proposamenak txertatzea proposatzen dizuegu, gure erakundeetan komunikatzeko moduak hobetzeko eta eredu seguru eta ahalduzailerantz joateko.

ESPERIMENTUA

Esperimentu honen bidez, indarkeriarik gabeko komunikazio enpatikoaren eredu hau praktikan jartzea proposatzen dizuegu, gure erakundeetan posible dela ikustea eta gure funtzionamendua eta harremanak hobetzeko moduak aztertzea.

Hiru une proposatzen dizkizuegu:

1. **Hausnarketa.** Indarkeriarik gabeko komunikazioaren inguruko azalpen eta hasierako eztabaida kolektiborako unea da. Kanpoko laguntza jaso dezakezue edo materialetan eta bibliografian emandako informazioa berreskuratu.

3 Marshall B. Rosenberg. Comunicación no violenta. Un lenguaje de vida. Ed. gran Aldea. 2013

Edozelan ere, erne egon behar dugu ikuspegi indibidualistan ez erortzeko eta ez ahazteko espazio hauetan ere botere harremanak gerta daitezkeela.

IGKren inguruko proposamen hauek erabilgarriak dira oro har, baina, bereziki interesgarriak dira talde-lanean desadostasunak edo gatazkak daudenean.

IGK norberaren adierazpen zintzoan eta besteei errespetuz entzutean (enpatia) oinarritzen da, **4 osagairen** bidez:

1. GERTAKARIAK BEHATZEA: Gertakariak eta informazioak ahalik eta modu objektiboenean deskribatzea eta balio-iritziak saihestea, jakinda ez dagoela errealitatearen azterketa unibertsal edo bakar bat eta desberdintasun-harremanek ere eragiten dutela.
2. SENTIMENDUEN ADIERAZPENA: Nola sentiarazi zaitu? Gure burua adierazterakoan asertibotasuna sustatzen du eta entzuten gaituztenengan enpatia bultzatzen du. Gure emozioez arduratzea ere errazten du, emozioak eremu pribatuan soilik adieraz daitezkeela dioen logika soziala gaindituz.
3. BEHARREN ADIERAZPENA: Zer behar dut une honetan eta etorkizuneko egoeretan? Gure sentimenduek sortzen dituzten beharrak, balioak, desirak eta abar.
4. ESKAERA BATEN FORMULAZIOA: Arazoak konpontzeko eta gure bizitzak eta antolakundeak aberasteko eskatzen ditugun ekintza zehatzak.

Gure ustez, IGKren proposamen horien osagarri, hizkuntzaren ez-sexista erabili behar da, pertsona guztiak ikusgarri izateko eta genero-estereotipoak ez errepikatzeko. Gainera, iruzkin sexistak ez ezik, homofoboak, arrazistak edo bestelako zapalkuntzak sustatzen dituztenak ere guztiz baztertu behar dira, eta begirada intersektionalaren alde egin.

Era berean, ezinbestekoa da ulertzea komunikazioa ez dela esaten duguna bakarrik eta, horrenbestez, hitzeko hizkuntza eta hitzik gabekoa hartu behar ditugu kontuan. Horregatik, tonua, erritmoa, gorputz-hizkuntza, begirada edo jarrera (gorputza, aurpegi-adierazpena, eskuak...) bat etorri behar dira planteatzen ari garenekin.

2. **Akordioak eta materialak sortzea.** Bi material sortzea proposatzen dizuegu, adostasun batzuk definitzeko balio dezaten eta modu sortzailean zuen antolaketa-espazioetan ikusgai egon daitezen.

IGK-REN 4 URRATSAK. Taldean 4 pausoak jasotzen dituen kartel bat egitea, adibide zehatzekin (IGK zer den eta zer ez den, urrats bakoitzaren adibide zehatzak...)

GURE AURRETIKO AKORDIO kolektiboak komunikazio feminista eta zainduago baterako.

IGK martxan jartzeko modu egoki bat taldearen funtzionamendurako gure aurretiko akordioak kolektiboki erakitzea da. Horrela, taldean dugun komunikazioa nolakoa den, zer sentimendu sortzen dizkigun, zer beharko genukeen eta taldeari zer eskatzen diogun baloratu ahal izango dugu. Eta hortik akordioetarako talde-proposamen bat atera.

Idea batzuk partekatzen dizkizuegu, baliagarriak izango zaizkizuelakoan:

- > IGK-ren 4 urratsak jarraitzea
- > hitz egin aurretik pentsatzea
- > hitzartzeen denbora-muga zehaztea
- > kideak ez moztea
- > hitz egiteko txandak errespetatzea
- > mugikorra isilaraztea eta ez erabiltzea
- > ez errepikatzea besteek esandakoa edo guk geuk esandakoa
- > iruzkin sexistarik, homofoborik eta arrazistarik ez
- > hizkuntzaren erabilera ez-sexista
- > hitzeko nahiz hitzik gabeko komunikazioa zaintzea

3. IKG erabiliko dugun **espazioak** eta berau sustatzeko **rolak eta figurak** zehaztea.

Esperimentu honen oinarrietan azpimarratu dugu IKG zein momentu eta espaziotan erabiliko dugun definitzearen garrantzia. Esperimentuaren hirugarren une honetan, hasieran definitutako espazioak berrikustera animatzen zaituztegu, eta aztertzea nola eta non sustatzen jarraitu dezakegun etorkizunean.

Konpromiso hori indartzeko proposamen interesgarria da erakundeari zeregin horretan lagunduko dioten figura edo rol batzuk definitzea, gure erakundearen komunikazio enpatikoaren eredu hori finkatzen eta eraikitzen lagunduko duten dinamikak, ariketak eta metodologiak proposatuz.



EUSKARRIAK

- > Komunikazio enpatikoaren kartela



3. ZAINZARAKO ESPAZIOAK

Zuen antolaketa-espazioak berrikustea proposatzen dizuegu, haien antolaketaz jabetzeko eta hobetzeko, eta, horrela, zaintzarako eta gozamenerako espazio bat sortu eta lan-eredu kolaboratzaile eta berdintzaileago bat garatzeko.

ZERTARAKO

Asmoa da gure erakundeetan partekatzen dugun espazio fisikoa aprobetxatzea modu kolektiboan berrikusteko zer ulertzen dugun zaintzaz eta nola zehazten den. Zaintzaren dimentsio indibiduala eta kolektiboa aztertuko ditugu, eta horien antolaketa eta banaketa ere gertatzen diren genero-desberdinkeriak berrikusiko ditugu. Hori guztia, espazio jasangarri eta feministagoak sortzeko, bertan bizi garenontzako eta gure erakundeen osasun onarentzako.

BIDE-ORRIA

A. OINARRIAK

- > Erakundeari esperimentera azaltzea
- > Taldeko balorazioa: zertarako, zer dakarren, nola antolatuko garen eta esperimentera honekin zer lortu nahi dugun.
- > Taldeko akordioa

B. PROPOSAMENAREN DISEINUA

- > Talde bat behar dugu esperimentera bultzatzeko, jarraipena egiteko eta amaieran lorpenen ondorioak partekatze.
- > Talde honek:
 - Proposatutako materialak berrikusiko ditu eta erakundera egokituko ditu.
 - Antolakundea proposatutako 3 topaketetara gonbidatuko du.
 - Amaitutakoan taldean ondorioak partekatzea bultzatuko du (gure proposamena da esperimentera bukatutakoan eta hilabete batzuen ostean egitea).

C. PRAKTIKATU

Esperimentera honetarako bi saio irudikatu ditugu. Nolanahi ere, iraupena erakunde bakoitzaren arabera izango da. Saio gehiago egin daitezke, laburragoak, edo modu intentsiboagoan landu.

Saio bakoitza zaintzarako, gozamenerako eta erakundea osatzen duten kideen topaketarako unea izan dadila gomendatzen dugu. Horretarako, nahikoa denbora hartu behar dugu eta espazioa oinarritzko elementu batzuekin hornitu (ura, fruta, hainbat material, musika...).

**ZAINZEN LAGUNTZEN
DIGUTEN MATERIALAK**

ESPERIMENTUA

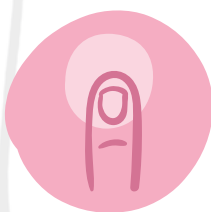
ZER DA ZAINZARAKO ESPAZIO BAT? ETA GUREA?

Lehenengo saioan zaintzarako espazioak nola irudikatzen ditugun hausnartuko dugu. Elkarlaneko metodologia batekin gure erakundearen zaintza ikusarazi eta hobetzeko garrantzitsuak diren elementuak landuko ditugu.

ESPAZIO IDEALA 5 ZENTZUMENEKIN. Lan egiteko eta/edo aktibista izateko espazio ideala irudikatzea proposatzen dizuegu.

5 ZENTZUMENEKIN	
Ikusmena	Zer ikusten da? Non daude pertsonak? Zer espazio hartzen dute? Elkarrekin ala bananduta daude? Nola banatzen da espazioa? Nola dago antolatuta espazioaren eta altzarien banaketa? Zeintzuk dira? Espazio finkoak edo mugikorak eragiten dituzte? (mahaiak, tresnak...). Irisgarriak dira pertsona guztientzat? Nola kudeatzen dira baliabideak? (birziklapena, energia...) Nola daude apainduta? Afixak... Garbi eta ordenatuta daude? Zaintzarako berariazko espaziorik al dago? Kafe-makina, atsedenekua, ospakizunerako gunea...
Entzumena	Zer entzuten da? Musika, barreak, eztabaidak, isiltasuna...
Usaimena	Zer usain dago? Janariarena, loreena, aire freskoarena, garbitasunarena...
Dastamena	Zer nolako hitzak nabaritzen dira? Zer zapora dute? (lankidetzak; zer behar duzu?, zelan zaude?, ideiak, erantzunak, une kolektiboak... Zaintza, ekologia, feminismoak...)
Ukimena	Kontakturik al dago? (pertsonak gertu daude, urrun... teklatura baino ez duzu ukitzen?) Talde lanerako espaziorik dago? Ba al dago hori errazten duen tresnarik? Materialak, arbelak, teknologia... Leku segurua da pertsona guztientzako?

- > Zentzu bakoitzari kolore edo forma grafiko bat ezar diezaiokegu, eta zentzu bakoitzeko txartel bana egin. Horrela, txartel bakoitzean hitz edo ideia bat jartzera animatu dezakegu taldea.



- > Ondoren, hausnarketak partekatuko ditugu, ateratzen doazen ideia guztiak ageriko lekuan jarri. Ideiak antolatuko ditugu, horien arteko loturei erreparatuz, gehien agertzen direnengan arreta jarri... Ez dugu inor epaituko eta ikuspegi zabalarekin entzungo ditugu kideak, gure aniztasuna hobeto ikusteko eta taldea hobeto ezagutzeko.
- > Amaieran beste hitzartze-txanda bat egingo dugu deigarria iruditu zaiguna komentatzeko, gustatu egin zaiguna.

GURE ESPAZIOA 5 ZENTZUMENEKIN. Bigarren momentu batean gure lan eta/edo aktibismo espazioak aztertzeke fitxa bat sortuko dugu. Taldean espazio idealaren ariketatik ateratako edukiak berrikusiko ditugu eta gure erakundearen bisita egiteko prestatuko gara. Taldearen eta espazioaren tamainaren arabera modu desberdinetan bete dezakegu, baina, edozelan ere, talde osoa gune guztietatik pasatzea gomendagarria da.

Bisitari kutsu sortzaile edo dibertigarri bat ematera animatzen zaituztegu. Adibidez: museo edo aztarnategi batean bezala, espazio bakoitzean aritzen direnek talde osoari modu antzeztuan azaldu ahal diote espazio hori.

Azterketa-fitxak taldean egoteko eta kide bakoitza bere espazioan (edo espazioetan) kokatzeko eta berau aztertzeko tarte bat gordeko du..

Espazioa	Indarguneak eta ahuleziak 5 zentzumenen arabera	Proposamenak
Nire ohiko espazioa (mahaia, aulkia...)		
Nire ohiko gela		
Beste gela batzuk		
...		
...		
Bilera-gela		
Biltegia		
Komuna		
Sarrera		

Egokiena da bisitaldian zehar pertsona guztiak fitxa betetzen joatea eta jarraian proposatzen ditugun talde txikietan idatzitakoa partekatzea.

- > Lehen espazio bat planteatzen dugu talde txikietan, informazioa koloretako txarteletan edo antzekoetan antolatzeko:
 - Mantendu
 - Ezabatu
 - Proposamen berriak
 - Zalantzak (taldean akordiorik lortu ez dugun gaien inguruan, haientzako konponbiderik topatu ez ditugun gaiak...)

Interesgarria da taldeen osaera ondo pentsatzea: ausaz egin ala ez, normalean espazioak partekatzen ez dituzten pertsonak nahasteko dinamikaren bat egin ala ez, beste aukera batzuk... Komeni da taldera eta dinamikaren helburuetara egokitzea.

Taldeak egitearen helburua informazioa partekatzea eta hobetzeko proposamena ontzen jarraitzea da. Horretarako, hasierako 5 zentzumenen dinamikan ateratako ideiak gogoratuko ditugu.

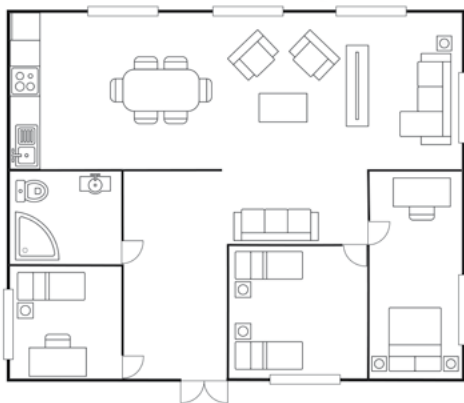
Taldeen gogoetan lagundu dezaketen galdera batzuk:

1. Zer elementuk edo espaziok oztopatzen dute parte-hartze horizontala, bidezkoa eta kalitatezkoa? Nola alda ditzakegu?
2. Gure espazioek hierarkia edo desberdinkeriarik erreproduzitzen dute baliabideen eta ikusgarritasunaren eskuragarritasunari eta kontrolari dagokionez? Nola saihestu?
3. Zaintzari espazio ikusgarri eta balioetsi bat ematen diogu? (denbora, espazio fisikoa, sinbolikoa...)
4. Espazioetan zaintzaren aldeko apustua politika ekologikoa edo lan-baldintza duinen aldekoa bezalako beste hautu batzuekin lotzen dugu?

- > Ondoren, gure espazioaren inguruko hausnarketak partekatuko ditugu taldean.

Partekatze lan horretan eta lan-espazio desberdinetan, ahots guztiak entzuten direla ziurtatu behar dugu eta parte-hartzea erraztu, horretarako hizkera, tonua, materialak eta metodologiak egokituz.

Horretarako, gure erakundearen **PLANO** bat erabiliko dugu, ahalik eta handiena. Bertan, honako hauek irudikatuko ditugu.



1. Oinarrizko elementu arkitektonikoak (ateak, leihoak, hormak, altzari nagusiak...)
 2. Taldeko kide bakoitza non egoten den
 3. Koloredun txartelak: mantendu beharreko elementuak, ezabatzeak, proposamenak eta zalantzak.
- Planoa taldean amaitutakoan, espazio komun bat prestatuko dugu sortu dizkigun sentsazioak eta ideiak partekatzeko. Ondoren, **LEHENESPENA** egingo dugu denok batera. Pertsona bakoitzak 3 marka/eranskailu jarri ahal izango dizkio bere ustez espazioaren zaintza hobetzeko garrantzitsuenak den proposamenari edo aldaketa-beharrari.

Proposamen posible batzuk:

- > Zaintza kolektiborako une baten maiztasuna eta edukia definitzea. Adibidez, bilera bat hilean.
- > Erakundearen politika ekologikoarekin lotutako zaintza-politika taldean diseinatzea.
- > Biltegia berrantolatzea kaferako edo janarirako gune bat jartzeko.
- > Taldeko kide bakoitzaren aulkien eta mahaiei kokapena berrikustea.
- > Gutxienez bi landare espazio bakoitzeko.
- > Zaintzarekin eta espazio seguruekin lotutako kartelak jartzea bilera-gelan.
- > Bilera-gela berrantolatzea.
- > Ospakizunetarako espazio fisiko bat edo tarte bat zehaztea.
- > Taldeen bileretarako zaintza-metodologiak zehaztea (hitzartze emozionalak, rolak txandakatzea, zaintza-rola...)
- > Saioa dinamizatzen duen taldeak lehenespenean ateratako eduki eta akordio guztiak bilduko ditu hurrengo saioan horiek gehiago lantzeko.

ELKARREKIN SORTZEN

Bigarren lan-saio bat ezarri aurretik adostutako hobekuntzak praktikan jartzeko.

Taldearen tamainaren arabera, hainbat azpitaldetan banatu gaitzke zereginak banatzeko. Gogoan izan, espazioak berak zainduta egon behar duela, gozatzeko unea izan behar duela eta talde-kohesioa sortu behar duela.

Talde bakoitzak zeregin bat du (baten bat kolektiboagoa izan daiteke). Espazioari balioa eman, garbitu, gure gustura antolatu... inoiz egiteko denborarik ez dugun gauza horiek egin, eta lanorduetan egin, gogoz, hori ere garrantzitsua delako.

Talde bakoitzaren lana amaitzean, denbora eman emaitzak ikusteko, behar duen lekua eman, egindakoa ospatu eta egiteko dauden akordioak gogorarazi.

EUSKARRIAK

- > Gomendiodun kartela eta play list

4. SENTIMENAK

Ibilaldi honek emozioak (euren aniztasunean) botereen kudeaketan eta erabakiak hartzean ikusgarri egitea proposatzen du. Ereku kolektiboetako erabakietan, hasieran eta bukaeran, hitzartze emozionalak sartzea proposatzen du; norbere emozioen kontzientzia izateko (eta gure gorputzetan duten eragina), izan landuko diren gaiekin lotutakoak edo bizi dugun bestelako egoera laboral edo pertsonalen ingurukoak, halaber, baita alde emozionalaren, erabakien eta taldearen elkarrenganako konexioen kontzientzia hartzeko ere.



**ELKAR ZAINTZEN
CUIDÁNDONOS**

ZERTARAKO

Tresna honen helburua erabakiak hartzean emozioak badaudela aitortzea da eta horiek ikusaraztea, erabakiguneetan proposatzen diren eztabaidekiko gure jarreraz gain, gure sentimenak ere garrantzitsuak direla.

ERALDAKETA FEMINISTAREN INDARRA

- > Ibilaldi honek emozio/arrazoi, publiko/pribatu eta gorputz/gogo banaketa, jardute heteropatriarkal bezala, ikusarazi eta apurtu nahi du, antolakuntzako ereku guztietan, baita erabakiguneetan ere, bien presentziaz kontziente izanda.
- > Artifiziala den banaketa horretaz gain, beste jardute heteropatriarkal bat emozioak ikusezin bihurtzea eta guxtiestea da, tradizionalki femininotzat jo den gaitzat hartzen delako, ereku pribatukoa eta barnekoa.
- > Ibilaldi honetan, zehazki, erabakiak hartzean dauden emozioak identifikatzeko bidea egingo dugu; atal individual eta kolektiboak baloratu eta horiek zaindu eta kudeatzeko moduak definituko ditugu horretarako bide egonkorak ezarrita.
- > Ibilaldi honen erronka bat da, ez bakarrik emozioak erabakietan txertatzea, baizik eta horien genero azterketan sakontzea; baliteke hierarkiak antzematea, bata bestearen gainetik egotea bezala ulertuta (Adb. erraztasun eta tolerantzia gehiago izatea emakumeen espresio emozionaletan eta, batez ere, euren generoari lotutako emozioetan: negarra, poza, txera...). Esperantzak edota antolakundeetan horietaz egin daitezkeen erabilerak ere zaindu behar dira.

BIDEA

1. GELDIALDIA. EMOZIOETATIK IBILALDIA EGINGO AL DUGU?

Taldean eztabaidatzeko, hausnartzekoa momentua, ibilaldia egitera goazen edo ez baloratzekoa.

- > Antolakundeari bileren hasieran eta bukaeran emozioak partekatzearen inguruan taldean emandako azalpena. Ibilbide honi ekiterakoan, emozioetara gerturatzeko eta horiek kudeatzeko askotariko moduak kontuan izan behar dira, bai eta zaintza berezia behar luketen egoera pertsonalak ere (adb. osasuna).
- > Taldeko balorazioa: zertarako, horren ondorioak, nola antolatuko garen eta zein asmo dugun ibilaldi honekin.

Talde akordioa, egingarria baderitzogu: ibilaldia egingo dugu!

2. GELDIALDIA. HITZARTZE EMOZIONALEN INGURUKO IBILBIDEA DISEINATUKO DUGU

Ibilaldia aplikatu nahi dugun eremuetarako hitzartze emozionalei ekiteko eta horiek errazteko modua guztion artean definitzea:

- > Hitzartze emozionalak egiteko momentuak ezarri.
- > Ereku bakoitzean hitzartze emozionalak nola bideratuko diren definitu:

- Nork dinamizatzen dituen hitzartze emozionalak (bideratzaile rola edo beste bat).
- Hitzartze horiei zenbat denbora ematen diegun (bereziki zaindu behar da bukaerako hitzartzeak presagatik zentzua ez galtzea edo ordurako inor ere ez egotea) eta denbora horiek errespetatzea.
- Dinamikarako zein ikur erabiliko ditugun. Eskaintzen ditugun irudiekin joka daiteke edo dagoeneko ezarrita dauden beste batzuekin edo antolakundera egokituko den hizkuntza propioa sortu. **A Euskarria (Irudiak)**

3. GELDIALDIA. HITZARTZE EMOZIONALAK PRAKTIKAN JARRI

Bidaia hasi aurretik egiteko. Partekatzen dugun testu hau irakurtzeak gaian sartzen lagun gaitzake. Dokumentu hori indibidualki erabil dezakegu bai eta taldeko eztabaidan ere. **C Euskarria (Sentitzen eta adierazten dut)**.

Hitzartze emozionalak prestatu. Hitzartze emozionalak dinamizatzen dituenak, momentu bakoitzean erabiltzeko galdera eta gomendio zehatzak ezartzen ditu: **B Euskarria (Galderak eta gomendioak)**

- > HASIERAKO HITZARTZE EMOZIONALA, NOLA GAUDE?
 - Nola sentitzen ari zara?
 - Pertsonalki nola zatoz? (Gaizki lo eginda, pozik, beste istorio bategatik pixka bat triste...)
 - Taldean nola zaude? (Pixka bat estresatuta, egingo dugun ekintzarekin pozik, landuko dugun gaiarekin zalan-tzati...)
- > BUKAERAKO HITZARTZE EMOZIONALA, NOLA GOAZ?
 - Batzarrean zehar nola sentitu naiz?
 - Nola ikusi ditut espazioa eta taldea?
 - Nola noa?

IKASKUNTZAK

Mugarik Gaberen ikaskuntzak, espedizio honetako bidaiaria

- > Emozioen kudeaketan, prozesuaren parte bezala, lanketa pertsonala atal garrantzitsua da, eta antolakuntzatik horri ekiteari bere garrantzia eman behar zaio; baina, era berean, antolakundearen mugak eztabaidatu behar dira, noraino dagokion erakundeari eta noraino den norberaren erantzukizuna.
- > Nola aurre egin ez dakigun gatazkak eta «eztabaida ezkutuak» ere antzematen dira, akordiorik ez dagoenean nola jokatu, zalantzan jartzeak... baita genero azteketatik ere. Atal honetan, epe luzeko harremanetan sortzen diren «bizioen» gaia berrartu behar da, eta horiek emozioetan eta erabakiak hartzean duten eragina.
- > Eremu kolektiboetan emozioen inguruko taldekako formakuntza beharra baloratu.
- > Material eta prozesu zabalago batzuen ekarpena da hori, kasu honetan Lakaberena, bertan atal gehiago txertatzen dituzte: emozioen kudeaketarako eta bideratzerako berariazko eremuak.
- > Tresna nola erabiltzen den zaintzea garrantzitsua da, eta bertatik eratorritakoa kudeatzean arreta jartzea. Sortu-ko diren emozioetarako prestatzea eta, beharrezkoa balitz, beste eremu batzuetara bideratu ahal izatea. Prozesu honetan ikusarazi egiten ditugu, baina nola kudeatu behar ditugun argi izan gabe jarraitzen dugu.
- > Mugarik Gaberen bidaia hau Lakaberen, prozesu honetan aitzindaria, material eta prozesu zabalago batzuetatik sortzen da, emozioen kudeaketarako eta bideratzerako berariazko eremuei dagozkien atal gehiago jasotzen di-tuena. Informazio gehiagorako begiratu aintzindariak

EUSKARRIAK

- Irudiak
- Galderak eta Gomendioak
- Sentitu, Adierazi eta Entzuten dut

5. TALDE-LANA

TALDE LANA: BILERETAKO LAU ROL SOSTENGU

IBILALDI HONEK BILERA BAT ANTOLATZEAN DAUDEN ROLETATIK BIDAIA PROPOSATZEN DIGU, HAINBAT ARLO LANTZEKO: NORBANAKOAREN ETA KOLEKTIBOAREN AHALDUNTZEA, TALDE LAN EZ PATRIARKALA, BERDINTASUNEZKO PARTE HARTZEA ETA AUERRERA EGIN AHAL IZATEKO BEHAR GUZTIAK IKUSARAZTEA.

ZERTARAKO

AHALDUNTZE KOLEKTIBOKO EREMUAK SORTZEA, BERTAN, GURE BILERA/BATZARREN FUNTZIONAMENDU EGOKIRAKO BEHARREZKOAK DIREN ZEREGINAK BANATUKO DIRA. ROLAK TALDEKO PERTSONEN ARTEAN BANATUKO DIRA, HORRELA GUZTIONTZAKO BILERA ERAGINKORRAGOAK ETA GOGOBETEGARRIAGOAK BERMATZEKO. TALDEKO PERTSONEN ARTEAN BANATZEN ETA TXANDAKATZEN DIREN LAU ROLEN BIDEZ, PERTSONA GUZTIAK ERANTZUNKIDE IZANGO DIRA.

ERALDAKETA FEMINISTAREN INDARRA

- > Talde lan ez patriarkal baten alde egin, askotariko funtzioak hartuta eta, batez ere, guztion artean gure helburuak lortzeko beharrezkoak diren rol guztiak ikustarazita, hala zaintzak, nola laguntzeak, antolatzeak eta lantzeak... Baloratuak ez diren arloak, ez eta ikusgarriak ere ez, tradizioan femeninoak izan diren gaiekin lotutakoak ikusaraztearen garrantzia azpimarratuta: jarraipena, pertsonen zaintza eta espazioarena...
- > Interesgarria da ikustea nola antolakundeetan lan banaketa, bizitzan bezala, produktibo eta erreproduktibo sailkatzen den, esleipena tradizionala izanda: produktibo-maskulino eta erreproduktibo-femino. Zeregin eta funtzioak logika horren baitan berrikusteak, produktibo/erreproduktibo sailkapena nola ulertzen dugun jakiten lagun gaitzake, ea lanak sexuaren arabera banatzera garamatzen eta horiek ezberdin baloratzen ditugun.
- > Zereginetan norbanakoaren eta kolektiboaren ahalduntzea ezinbestekoa da antolakuntza lanerako. Taldeko edo eremu kolektiboetako pertsonen artean botereen kudeaketa horizontalago eta berdintasunezkoagoa sustatzen du. Funtzio bera hartzeko askotariko moduak ikusarazten ditu.

BIDEA

1. GELDIALDIA. IBILALDIA EGINGO DUGU?

Taldean eztabaidatzeko, hausnartzekoa momentua, ibilaldia egitera goazen edo ez baloratzekoa.

- > Lau rolen azalpen kolektiboa. **A Euskarria (Bilerak errazteko rolak).**
 - Erraztea
 - Moderazioa eta denborak
 - Zaintzak
 - Akta eta espazioa
- > Taldeko balorazioa: zertarako, horren ondorioak, nola antolatuko garen eta zein asmo dugun ibilaldi honekin.
- > Beharrezkoa balitz, proposatutako rolak gure antolakundera egokitu.

Talde akordioa, egingarria baderitzogu: ibilaldia egingo dugu!

2. GELDIALDIA. LAU ROLAK EZARRITA IBILBIDEA DISEINATUKO DUGU.

Rolen funtzionamendua kolektiboki adostu:

1. Txandakatzea eta nola egingo den zehaztu.

Rol horiek denbora minimo batekin izendatu, dagokion pertsonak behar bezala bere gain hartzeko. Egutegia egin eta zabaltzea gomendatzen dugu, rolen banaketarekin batera.

Lehenengo hilabeteetan, funtzioen xehetasunak dagokion pertsonarekin partekatzea gomendatzen dugu gogora ditzan. Edo, bestela, funtzioen dokumentua espazio kolektiboetan eta eskuragarri izatea pertsona guztientzat.
2. Euskarriak beharrezkoak diren baloratu: formakuntza, materialak...

3. GELDIALDIA. PRAKTIKAN JARTZEA

1. Bilera bakoitza baino egun pare bat lehenago, pertsona/talde bakoitzak besteei dokumentu bat (audioa edo bideoa izan daiteke) bidaliko die bilera arintzeko eta erabakiak errazteko beharrezkoa den informazioa aurreratu-ko duena.
2. Bilera bakoitzaren hasieran rolak gogorarazi.
3. Rol bakoitza beregan nork hartzen duen ikusarazi. Identifikazioa bileran zehar. Aktetan isla izatea. **B Euskarria** (**Rolen txapak**)

IKASKUNTZAK

MUGARIK GABEren ikasgaiak, espedizio honetako bidaiaria⁴:

- > Gune kolektiboetan Errazte egoki bat egiteko formakuntza beharrezkoa da:
 - Errazte taldearentzat edo pertsonarentzat: formakuntza egoki bat, taldea ez «korapilatzeko» eta adostasun erreal bat lortzen laguntzeko baliabideak izan ditzan.
 - Antolakundeko pertsona guztientzat: erraztearen inguruan, adostasunaren, komunikazioaren, geure burua zalantzan jartzeaz eta besteei gu zalantzan jartzeaz. Geureganatutako ohitura txarrekin apurtzeko beharrezkoa da errazten uzten ikastea.
- > Garrantzitsua da taldeko kide guztiek argi izatea adostasunaren aurrean dauden aukerak (baimendu, onartu, erditik kendu, oztopatu) eta hori landu egin behar da.
- > Zaintza rola zehaztu eta lagundu. Emozioen kudeaketan formakuntza jasotzea beharrezkoa izan daiteke, taldeko emozioak nola lagundu jakiteko. Zaintza rola espazio kolektiboetan (hitzartze emozionalak edo beste eredu batzuk) garatzeko askotariko tresnak ere baloratu.
- > Eremu bakoitzeko helburuak argitzea garrantzitsua da (gai estrategikoak, eraginkorrak, erabakitzaileak, sormenezkoak...), bai eta gai bakoitzari eman nahi diogun denbora ere, kontuan izanda zeintzuk diren estrategikoak eta zeintzuk eraginkorrak.
- > Rol horiek bere gain hartuko dituzten lau pertsonen artean koordinatzea oso garrantzitsua da, batez ere Erraztea daraman pertsonaren eta Moderazioa eta Denborak atalaz arduratzen denaren artean; koordinatzeko momentuak zehaztu beharko dituzte, eta baita rol horiek erabiliko diren eremuetan gairen bat aurkeztuko duten gaine-rako pertsonekin ere, puntu bakoitzeko helburuak eta beharrezkoa den informazioa zein den argi izateko.

EUSKARRIAK

- Bilerak errazteko lau Rol
- Lau rolen Txapak



⁴ Beste ibilaldi batzuen aldean, proposatzen den tresna hau ez da antolakunde zehatz batek landutakoa, baizik eta bileretako rolen inguruan ikuskera antzekoa duten hainbat antolakunderen esperientzia oinarrituta sortu da: ColaBoraBora, Setem, Hegoa eta Mugarik Gabe, besteak beste..

ANTOLAKETA-ESPERIENTZIAK

2022 honetan, espazio askotan aukera izan dugu beste pertsona eta kolektiboekin zaintzaren inguruko esperientzia praktikoa eta teorikoa elkarbanatu eta ikasteko.

Esperientzia horietako batzuk partekatuko dizkizuegu, hurrengo kolektiboekin izandako elkarriketetatik ateratakoak: Calala, L'Esberla, Mujeres que Crean eta Mugarik Gabe. Era berean, aurtengo urrian bultzatu genituen esperientziak trukatzeko espazioetako baten laburpen grafikoa ere helarazten dizuegu. Gure ustez, formatuak dibertsifikatzeak edukietan sakontzen laguntzen digu eta adierazteko eta beste publiko batzuegana iristeko aukerak ematen dizkigu.



ANGÉLICA NARANJO

Mujeres que Crean (Medellín, Colombia)



AMAIA MARTÍNEZ DE LAHIDALGA

L'Esberla



CRISTAL CAMPILLAY

Calala



MARÍA VIADERO

Mugarik Gabe

Halaber, *Ikusezinean bidaiatzen* prozesuan parte hartu zuten erakundeak ezagutzera animatzen zaituztegu (Altekio, Colaborabora, Colectivo Cala, Lakabe, IM Defensoras eta lacta), praktika feministagoak txertatzean izandako esperientziak azaltzen baitizkigute. oras y lacta) explicándonos la realidad de sus organizaciones en la apuesta por incorporar prácticas más feministas.



ALTEKIO



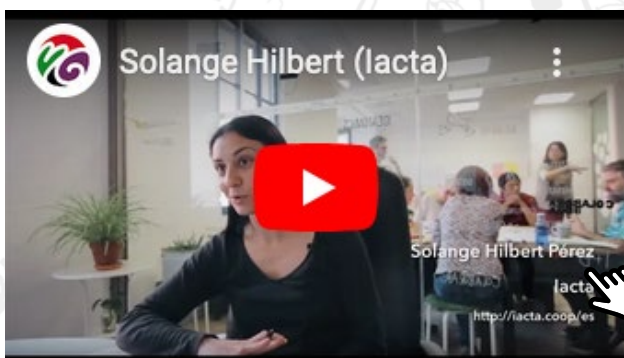
COLECTIVO CALA



COLABORABORA



LAKABE



IACTA



**INICIATIVA MESOAMERICANA
DE DEFENSORAS (IMD)**



CUIDÁNDONOS

ELKAR
ZAINTZEN

CUIDADOS Y DESCUIDOS EN NUESTRAS ORGANIZACIONES

BILBAO, 27 DE OCTUBRE DE 2022

Queremos generar un espacio seguro, cómodo y cercano.
No dudéis en comentarnos cualquier sugerencia

AMAIA MTZ. DE LAHIDALGA

L'ESBERLA

JOANA

MUGAR

HISTÓRICO

NECESIDADES
INDIVIDUALES

vs. NECESIDADES
COLECTIVAS

ESTABLECER ROLES

PANDEMIA

productividad

2018

Tuvimos mucho ÉXITO en la parte productiva pero fue a costa de nuestra SALUD

2019

Pusimos los CUIDADOS en el centro pero descuidamos la productividad, que bajó mucho y también repercutió en nuestra SALUD MENTAL

2020

La pandemia supuso un parón en todos los sentidos

2021

Pusimos en marcha un nuevo método para encontrar el equilibrio entre la PRODUCTIVIDAD y los CUIDADOS

La CHISPA surgió cuando fuimos a dar una charla a mujeres racializadas profesionales del cuidado. ¿Qué podemos decir nosotras como mujeres blancas y privilegiadas sobre qué son los CUIDADOS?

Hay que empezar a nombrarlos de otra forma porque el término "CUIDADOS" se está romantizando. ¡Hay que politizarlo!

Ahora lo llamamos:
ROL DE APOYO O
ESPACIOS DE APOYO

¿Apoyáis también a organizaciones mixtas o sólo de mujeres?

Sí, hemos acompañado a colectivos mixtos también. Cada uno tiene sus propios retos y resistencias. En las mixtas, a veces, cuando señalas ciertas dinámicas de poder, no se sienten identificados. En las no mixtas, también reproducimos ciertos roles y acabamos haciendo un uso incorrecto del

Nuestra idea es poder externalizar esta herramienta a otras cooperativas

marco
ideológico

marco
relacional

marco
organizativo

RETO Y DUDA

¿Cómo incorporar un sistema feminista en una sociedad que no lo es?

Definimos diferentes marcos que relacionan dimensiones como la cultural, de valores, comunitaria, individual, etc.

¿Es bueno normativizarlo?
¿Al hacerlo NORMA dejamos atrás algunas realidades?



mugarik gabe



¿Por qué los cuidados están sobre todo en manos de las mujeres?

ETXANO
K GABE



La militancia no debería ser desde sacrificio

Los cuidados para Calala

SOSTENIBILIDAD



FELICIDAD



No sólo en lo referente a la financiación

Herramientas específicas



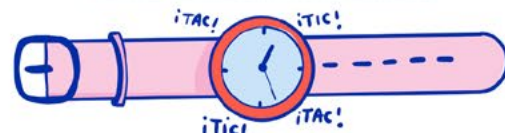
CRISTAL CAMPILAY

CALALA

7 países en Europa

5 países en Mesoamérica

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS



Lleva tiempo, por eso, tenemos un protocolo



¡HAY QUE APOSTARLE A LA VIDA!



Horarios flexibles.
Teletrabajo para que las compas puedan viajar a sus países de origen.
tenemos servicio de canguro para necesidades.



SEGURIDAD DIGITAL

Una de las violencia más comunes hoy en día es la digital.

VISIBILIZAR LOGROS

Tenemos una herramienta específica para visibilizar los logros
¡Nos celebramos!



RELACIÓN CON LOS CUERPOS



Nuestro cuerpo es nuestro territorio.
Tenemos espacios para el arte, la espiritualidad y el ocio.
Hay 1 hora de autocuidado (se paga)



SEMÁFORO

Herramienta para testar cómo está el equipo

ESPACIO PARA LA DIFERENCIA

alebrije



Proyecto alebrije

Protocolo contra la violencia racista y para la decolonialidad

CALALA ES EL PRIMER FONDO DE MUJERES

Nos repartimos la tareas invisibles de cuidados para dividir responsabilidades y evitar sobrecargas

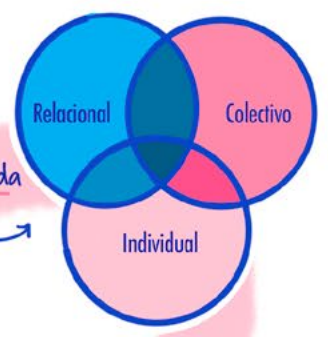


¿Qué medidas proponéis para desarrollar la seguridad digital?

Tenemos que aprender a democratizar ese espacio y hacerlo más accesible.
Hace un tiempo un grupo de hackers feministas nos ayudó a empezar a utilizar sólo herramientas alternativas. Se hace complejo pero ahora tenemos el conocimiento y nos manejamos muy bien.



Agradecer a tantas organizaciones con y de las que hemos aprendido



Esto está en nuestra agenda

Todavía no sabemos qué son los cuidados en nuestra organización



No debemos caer en el **OMBLIGUISMO**. Esto de los cuidados es para que salga a lo público.

cuidado:
1. Derecho al bienestar, la seguridad y la autorrealización.



El área de los cuidados ¿es un enfoque o un ámbito?



En lo social se reproducen más estos roles. No solo tienes que "salvar" a la gente que tienes cerca, también a toda la sociedad.



Nuestras organizaciones tienen marca de

GENERO



Los cuidados tienen un enfoque individual y capitalista

Tenemos valores productivistas y tradicionales

Gestión de los límites



pero debemos poner el foco en la responsabilidad organizativa y colectiva de los cuidados

Tener un documento de evaluación nos va bien



Revisamos nuestra participación. Somos asamblearias, pero sabemos que no es horizontal per se.



Dar nombre a los roles invisibles

Las tareas no asumidas las cogen las mujeres de administración



Rotar en los roles aunque cueste también nos empodera

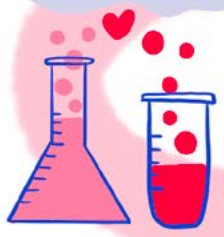


no todas teníamos la voz

Nos grabábamos en las asambleas para "automirarnos" y aprender cuánto hablábamos y cómo lo hacíamos



Empezamos con algunos Experimentos de cuidados



Hacemos **RONDAS DE GESTIÓN EMOCIONAL**



Hay analfabetismo emocional.

¡Cuidado con sacar mierda que luego nadie gestiona!

Revisar como hacerlas y que no sean monótonas.

Son un proceso a largo plazo



Imaginar desde la creatividad

Caja de cuidados



Puedes rasgar,
¡pruébalo!



TALLER DE COLLAGE



BLANCA CADENAS

1. Recorta un par
de figuras



2. quítales la cabeza
y quedate con los
cuerpos



3. Busca una frase que
explique "Cómo me cuido"



4. Crea un paisaje
fantástico



Puedes coser



6. Aprovecha las sobras,
los recortes...

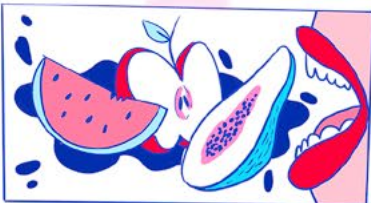


5. Coloca algo que te
guste en la cabeza de tu
cuerpo recortado



¡Vaya lío en
la cabeza!

7. Haz una tarjeta que
cuente "invítame a
comer"



Puedes dibujar



Para terminar
oráculo de las
Defensoras



ZENBAIT IKASKUNTZA

Prozesu honetan, hainbat ikaskuntza eta hausnarketa kolektibo sortzen joan dira. Horietako batzuk partekatzen dizkizuegu, sakontzen jarraitzeko zabalik uzten ditugunak.

Hasteko eta behin, zaintzak duen **garrantzia** garbi azpimarratzen dugu. Zaintza, modu politiko eta konplexuan ulertuta, pertsonen bizitzak sostengatzeko eta baita antolakuntza-prozesuak sostengatzeko ere. Zaintza ikusarazi, aitortu eta praktikan jarri behar dugu espazio bizigarriagoak lortzeko eta bizi dugun krisi sistemiko honetan eta testuinguru bidegabean aldaketa sozialak lortu ahal izateko.

Esparru honetan, kritika egin behar diegu zaintza prekaritate eta desparekotasun **testuinguru** honetan kokatzen ez duten ekintzei. Testuinguru hau gure antolakunde eta mugimenduetan ere erreproduzitzen da. Argi dugu zaintzaren aldeko ekintzak garatzea posible dela. Hareago, esatera ausartuko gara ia edozein esparrutan garatu daitezkeela; baina, ezin dugu ahaztu testuinguru horiek eragin zuzena dutela erantzukizunen eta ekintza-aukeren azterketan.

Zaintzak behar duen **ikuspegi** eraldatzaile eta feministaren garrantzia indartu dugu. Sistemari onuragarriak zaizkion eta berau erreproduzitzen duten ikuspuntu instrumentalak kritikatu ditugu; izan ere, merkatuan jarduera berriak kontsumitzean edo langileen produktibitatea handitzean kokatzen baitute zaintza, zalantzan jarri gabe gure bizitzako esparru guztietan zaintza praktikak garatzea eragozten duen egiturazko zimendua.

Begirada feministaren eta antolakundeko aldaketaren ikuspegiaren alde egiten jarraitzen dugu, gure bizitzetan, harremanetan eta antolatzeko moduetan erreproduzitzen ditugun genero desberdinkerien inguruko berrazterketa sakona egiteko eta aldaketarako proposamenak martxan jartzea bultzatzeko. Ildo horretan, prozesuan zehar atera diren beste proposamen askoren artean, zaintza emakumeen ardura osoa diren espazioak zalantzan jartzen jarraitu behar dugu, zaintza lanak aitortzen eta ikusarazten ez diren espazioak, zaintzen ez gaituzten jokamoldeak erreproduzitzen dituzten praktika eta prozedurak...

Ziurtasunak ditugu, baina **eztabaidak** ere egon badaude zaintzaren ulerkeraren inguruan: ea gure kolektiboetan ikuspuntu edo eremu jakin bat diren, hitza egokia den edo nahasmendua sortzen duen eta agenda feministaren beste esparru batzuetan eztabaida zailtzen duen (etxeko lanak, mendekotasuna...), zaintzaren baitan gutxien eragiten dituzten elementuetara mugatzen ari ote garen eta aldi berean konplexuagoak direnak ezkututzen (botereak, gatazkak...), gure proposamenetan ikuspuntu intersektzioanala txertatzen ari ote garen, norbanakoaren eta kolektiboaren arteko oreka egokia aurkitzen ari garen... Eztabaidetatik eta praktiketatik tira egiten jarraitzeko hari asko dira eta hobe genuke gure artean eta beste antolakunde eta mugimendu batzuekin batera egingo bagenu.

Hori horrela, gure antolakundeetan sakontzen jarraitu behar dugula uste dugu. Zaintzaren aldeko apustua erakundearen aldaketaren esparruan ulertu behar dugu, **epe luzeko** prozesu gisa, eta behar bezalako jarraipena egin behar diogu. Horretarako, besteak beste, modu parte-hartzaile eta sortzailean jorratutako diagnostikoak eta esperimenduak guztioi izan zaizkigu baliagarriak. Era berean, denboraren garrantzia azpimarratu behar dugu, hasieran aipatutako testuinguruan dugun baliabide preziazatu eta urrienetakoa den heinean.

Argi dugu transformazioan kontuan hartu behar dugula nola bultzatzen ditugun prozesuak, gure antolakundeetarako eta gure bizitzetarako jasagarriak izan daitezen. Asko dago egiteko, baina esperientziaz eta ikaskuntzaz betetako bidea da mundu feministagoa sortzen lagunduko diguten antolakundeak eraikitzen jarraitzeko apustu hau.

EUSKARRIAK

GORPUTZ KOLEKTIBOA

- Gutunak
- Posterra

KOMUNIKAZIO ENPATIKOA

- Komunikazio enpatikoaren kartela

ZAINTZARAKO ESPAZIOAK

- Gomendiodun kartela eta play list

SENTIMENAK

- Irudiak
- Galderak eta gomendioak
- Sentitu, adierazi eta entzuten dut

TALDE-LANA

- Bilerak errazteko lau rol
- Lau rolen txapak



1. GORPUTZ KOLEKTIBOA

SEGURO
SEGURA

BIZI
VIVA

INSPIRATUTA
INSPIRADA

ASEBETETA
SATISFECHA

ILUSIOZ
BETETA
ILUSIONADA

MOTIBATUTA
MOTIVADA

ELKAR ZAINZEN
CUIDANDONOS

ARIN
LIGERA



EROSO
CÓMODA



ALAI
ALEGRE



ZORIONTSU
FELIZ



POZEZ
ZORATZEN
EXULTANTE



AUSART
DECIDIDA



ATSEDEN
HARTUTA
DESCANSADA



LASAI
TRANQUILA



ESKERTUTA
AGRADECIDA



NAGI
PEREZOSA



BELDURTUTA
ASUSTADA



EZGAI
INCAPAZ



DESEROSO
INCÓMODA



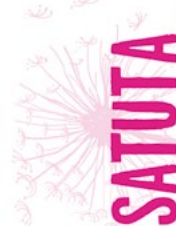
ASPERTUTA
ABURRIDA



BAKARRIK
SOLA



ELKAR ZAINZEN
CUIDANDONOS



LOTSATUTA
AVERGONZADA



NEKATUTA
CANSADA



HOTZ
FRI A



HASERRE
ENFADADA



DESILUSIONATUTA
DESILUSIONADA



GOIBEL
TRISTE



INDARGABE
IMPOTENTE



URDURI
NERVIOSA



ARDURATUTA
PREOCUPADA

AUTOZAINTZARAKO GOMENDIO BATZUK



ELKAR ZAITZEKO KOMUNIKAZIO ENPATIKOA



CERTAKARIAK BEHATzea

ZER GERTATZEN DA?

Gertakariak ahalik eta modu objektiboenean deskribatzea eta balio-iritziak saihestea, jakinda ez dagoela errealitatearen azterketa unibertsal bat eta desberdintasun-harremanek ere eragiten dutela.



SENTIMENDUEN ADIERAZPENA

NOLA SENTIARAZI ZAITU?

Gure burua adierazterakoan asertibotasuna sustatzen du eta entzuten gaituztenengan enpatia bultzatzen du. Gure emozioez arduratzea ere errazten du.



BEHARREN ADIERAZPENA

ZER BEHAR DUT UNE HONETAN ETA ETORKi- ZUNeko EGOERETAN?

Gure sentimenduek sortzen dituzten beharrak, balioak, desirak eta abar.



ESKAERA BATEN FORMULAZIOA

ZER ESKATZEN DUT?

Arazoak konpontzeko eta gure bizitzak eta antolakundeak aberasteko eskatzen ditugun ekintza zehatzak.

ZAINTZEN LAGUNTZEN DIGUTEN MATERIALAK

Ezin ditugunez kutxa honetan sartu antolakuntza arduratsua sustatzeko beharrezkoak diren euskarri guztiak, prozesuan lagungarri izan daitezkeen batzuk proposatuko dizkizuegu. Gertuko material birziklatuak erabiltzera eta berrerabiltzera animatzen zaituztegu.

SORMEN-MATERIALA

Paperografoak, errotuladoreak, margo desberdinak, koloretako orriak, birziklatutako materiala (aldizkariak, kartelak...), artaziak, kola, zeloa, klarionak, pegatinak...

BIZITZA ATSEGINAGOA EGITEKO OINARRIZKO HORNIDURA

Ur pitxerrak, edalontziak eta katiluak, erretiluren bat...

GURE ESPAZIOETARAKO OINARRIZKO ELIKAGAIAK

Ura, fruta, gozoren bat, infusioak...

INTSENTSUREN BAI

, zuhaitz santua edo gustukoen duzuenena.

OLIO ESENTZIALAK

Adibidez, izpilikua erlaxatzeko, limoia aktibatzeke edo ti-gre-baltsamoa buruko minerako.

ESPAZIOA EGOKITZEKO ELEMENTUAK

Aulki mugikorrak, kuxinak, arbela...

MUSIKAK

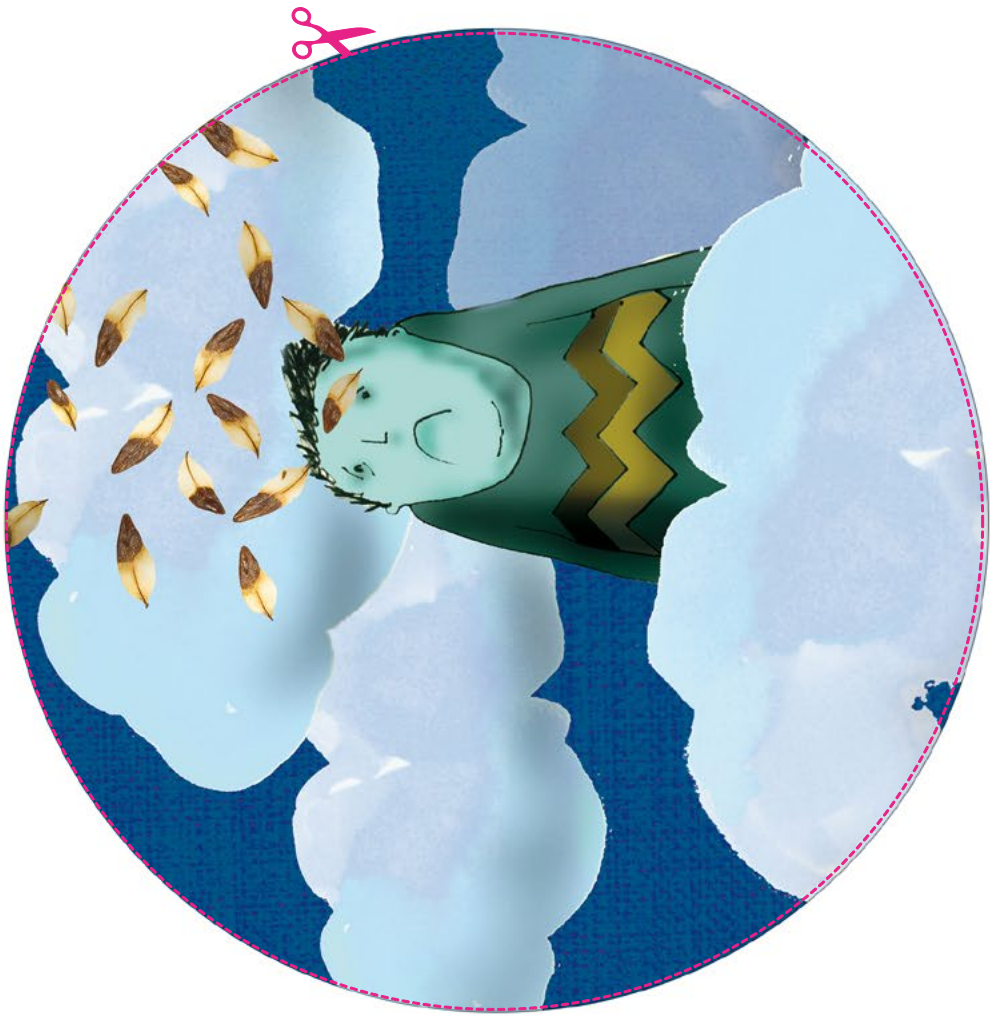
gure dinamiketan lagun gaitzake. Gustuko dituzuen gaiekin zuen musika propioa sortzera animatzen zaituztegu, lasaitzeko, ospatzeko, askatzeko... Jarraian batzuk proposatzen dizkizuegu eta zuenak partekatuzera bultzatzen zaituztegu ;)



**EZ AHATZU GURE ESPAZIOA ETA MATERIALAK ANTOLATZEAZ ARDUKATZEN DIREN HORIEK IKUSARAZI
ETA ANTZAT HARTU BEHAR DITUGULA, ETA ESPAZIOAK ZAINTZEAREN ETA TXUKUNTZEAREN
LANA BERDINTASUNEZ BANATU BEHAR DUGULA**

4. SENTIMENAK







GALDERAK ETA GOMENDIOAK

Hitzartzeak dinamizatzeko dituenak berrartuko dituen galdera eta gomendioak:

HASIERAKO HITZARTZE EMOZIONALAK: NOLA GAUDE?

- > Nola gaude? Nola sentitzen ari zara?
- > Pertsonalki nola zatoz? (Gaizki lo eginda, pozik, beste istorio bategatik pixka bat triste...)
- > Taldean nola zaude? (Pixka bat estresatuta, egingo dugun ekintzarekin pozik, landuko dugun gaiarekin zalantzi...)

Helburua gure emozioak testuinguruan jartzea da, lantzen ari garen erabakiguneei lotutakoak edota bestelako motxilarik badakargun, batzarrean zehar egon daitezkeen jarrera edo emozioak ulertzeko baliagarriak izan daitezkeen gakoak. Kolektiboari begira, hasierako hitzartzeak taldea nola dagoen informatzen digu eta horien inguruko talde erabakiak hartzeko aukera ematen digu. Hitzartzean ez parte hartzeko libre sentitzen gara, horretarako gogorik ez badugu.

Entzuketara emozioak bata bestearen gainetik baloratu gabe egingo da, emozio batzuei besteei baino balio handiagoa ematen dioten estereotipoak berregin edo hierarkizatu gabe (adb. negarra baimendu eta baloratzen da, baina ez gorrotoarekin zein bestelako emozioekin lotutako blokeoak). Horrek ez dauka emozioak edozelan adieraztea justifikatzearekin zerikusik (adi egon emozioen indarkeriazko adierazpenak edo horien manipulazioa justifikatzearekin).

BUKAERAKO HITZARTZE EMOZIONALA: NOLA GOAZ?

- > Batzarrean zehar nola sentitu naiz?
- > Nola ikusi ditut eremua eta taldea?
- > Nola noa?

Bukaerako hitzartzea ongi zaindu; bakoitza nola sentitzen den hitz egiteko da, besteen iritziei erreferentzia egin gabe edo horien hitzartzei erantzun gabe. «...sentitzen naiz.» «Eremuan sentitu dut...» «Taldea... ikusi dut». Bukaerako hitzartzean entzun gaituztela sentitu dugun jakin dezakegu, hartu ditugun erabakiekin gustura geratu garen eta abar.

Gainera, batzarrak berak hasierako hitzartzean azaldutako ezinegonak arintzen lagundu duen jakiteko baliagarri izan daiteke edo, alderantziz, etorri garen baino okerrago alde egiten dugun eta, beraz, ondo sentiarazten ez gaituzten praktiken edo egoeren inguruan zaintzeko erabakiak hartzea pentsa daiteke.

SENTITU, ADIERAZI ETA ENTZUTEN DUT

SENTITZEN DUT

Emozioen gainetik arrazoia jartzen duen sistema baten ondorioetako bat izan daiteke, adibidez, egiten ari garenarekin kontziente izateko dugun hasierako zailtasuna. Emozioek gure gorputzaren bidez hartzen dute tokia eta, zenbait kasutan gainera, adierazpen fisikoak izan ditzakete, hala nola, buruko mina, bizkarreko giharretako tentsioa, sabeleko edo bularreko estutasuna. Ernai edo arin senti naiteke zerbaitekin pozik edo gogotsu baldin banago. Gure gorputzean arreta jartzeak nola gauden jakiten lagun gaitzake.

Emozio edo sentimendu bat beharrean ideia bat azaltzeko, «... sentitzen naiz» esanez hasten baldin bagara, prozesuan zehar berrikusi beharko dugun gauza bat izango da, baita erabakiak hartzeko estrategia bezala ere (sentimendu bat ezeztatzea ideia baten kontra egitea baino zailagoa baita). Ibilaldian zehar gure emozioekin bat egiten eta identifikatzen ikasiko dugu, eta antolakuntzako erabakietara era eraikitzailean lotzen.

ADIERAZTEN DUT

- > Nik sentitzen dudanetik, lehen pertsonan, hitz egiten dut ona edo txarra den zehaztu gabe. Ez dago emozio on edo txarrik, guztiak dira beharrezkoak eta bizi dugunak gugan duen eraginaz hitz egiten digu.
- > Atseginagoak zaizkigun emozioak adierazteak, bai eta zailagoak egiten zaizkigunak ere, beste era batera sentitzen laguntzen digu.
- > Momentuari garrantzia emadan adierazten dut, ez era mekaniko edota errepikakor batean.

ENTZUTEN DUT

- > Pertsona batek hitz egiten duenean, besteok aktiboki entzuten dugu; bere tokian jartzen saiatuz eta epaitu gabe. Bere mintzaldiei ez diegu erantzungo.
- > Nire kideek sentitzen dudana kontuan hartzen dutela konturatzeak sentimenduez hitz egiteko libre sentiarazten gaituen zirkulu seguru bat sortzen laguntzen du.
- > Hitzartzean, zenbaitetan, baliteke emozioak bizitasun handiagoz adieraztea edo gordeta zeuden sentimenduak negar moduan azaleratzea. Emozioak adierazia izatea behar duen momentu horretan, ez da beharrezkoa «ezer» egitea. Lasaitzen denean, ezer behar duenerako libre gaudela adieraziko diogu. Bere keinuetara adi egongo gara, bertan, eta elkarrekikotasunez jokatu dugu lagundua senti dadin eta ez gogaituta.
- > Enpatiatik entzuten dut, bestearen tokian jarrita, epaiketarik gabe eta espazio kolektiboko parte diren emozio horiek kontuan hartuta.

BILERAK ERRAZTEKO LAU ROL



ERRAZTEA:

Bere egiteko nagusia espazioa dinamizatzea da: adostasunak sustatu, proposamen guztiak ikusaraztea erraztu, hobekuntza eta aukera berriak bilatu... Eremu bakoitzeko helburuen arabera, eraikitze kolektiboa eta adostasunak bilatzea. Rol hau ondo garatzeko aurrez gaiak irakurri eta ondo landu beharko dira, baita gai zehatzak landuko dituzten pertsona/taldeekin koordinatu ere puntu bakoitzeko helburuak argitzeko. Aurretiaz, baita ere, metodologia proposamena landuko du eta materialak eta beharrezko informazioa prest daudela ziurtatuko (dokumentuak, metodologiarako materialak...). Azkenik, dinamizazioa baloratu eta hurrengorako hobekuntzak proposatu.



MODERAZIOA ETA DENBORAK:

Pertsona hau hasiera eta bukaera orduak eta puntu bakoitzerako denborak errespetarazteaz arduratuko da. Gainera, hitzartzeak apuntatzeaz eta emateaz arduratuko da (oraindik hitz egin ez duten pertsonak lehenetsiko ditu parte hartzea sustatzeko). Hitza emateko eta denbora kudeatzeko sormenezko metodologiak erabiltzea baloratu.



ZAINTZAK:

Bilera bitarteko giroa zaindu, taldea eta pertsonak nola sentitzen diren ohartu emozioen adierazpen egoki bat egoteko. Une gogorreki tentsioa kentzen lagunduko du, emozioak partekatzea sustatu eta antolakuntzako giro ona sortzea bultzatu. Horretarako, honako hauek bezalako tresnak erabiliko ditu edo erabiltzea sustatuko du: hitzartze emozionalak (ikus aireko bidaia-
ren ibilaldia), gorputz dinamikak, atseden edo arnasketa momentuak...



AKTA ETA ESPAZIOA:

Akta jaso eta partekatzea. Bilera hasi aurretik eta ostean espazioa antolatu, baita behar teknologikoak ere.

LAU ROLEN TXAPAK

Bileraren hasieran rolen banaketa gogoratzen da eta horietako batez arduratzen den pertsonak txapa jantziko du bilera/batzarrean bere rola ikusarazteko.

Irudi horien bitartez, proposatutako rolak espazio kolektiboan ikusgai egitea proposatzen dugu eta taldeari, nahiz rolak bere gain hartu dituztenei, zereginen garapena gogoraraztea.

Zuen txapa propioak ere sor ditzakezue, antolakundera edota rol bakoitzera egokitutakoak.

