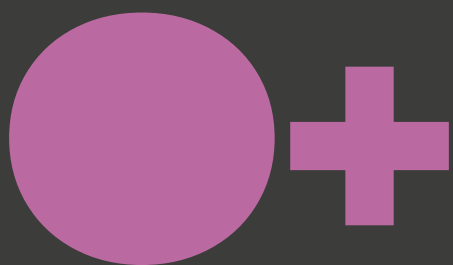


# BID EZK



# MER KATA RITZA

GENERO IKUSPEGIA BARNERATZEKO ORIENTABIDEAK

*Setem*

2018ko edizioa.

Edizioa: **SETEM Hego Haizea.**

Diseinua eta maketazioa: **LaBox Marketing y Comunicación.**

Lan hau **Creative Commons** lizentziapean dago:



**CC BY-NC-SA** (Aitortu-EzKomertziala-PartekatuBerdin)

Lizentzia honek beste batzuei bide ematen die haren obran oinarri hartuz nahasi, egokitu eta eraikitzeko, helburu ez-komertzialetarako, betiere egiletza aitortuta eta sortzen diren lan berriak baldintza bereko lizentzia baten pean jarrita.

Finantzatzen dute:



GARAPENERAKO  
LANKIDETZAREN  
EUSKAL AGENTZIA

AGENCIA VASCA DE  
COOPERACIÓN PARA  
EL DESARROLLO



Bizkaiko Foru  
Aldundia  
Diputación  
Foral de Bizkaia



Arabako Foru  
Aldundia  
Diputación  
Foral de Álava

*Araba da esonka  
El reto es Álava*



DONOSTIA  
SAN SEBASTIÁN

# SARRERA

---

Esku artean daukazun agiria bidezko merkataritzan genero-ikuspegia gehitzeko lan-prozesu baten emaitza da. Prozesu hori 2017ko martxotik irailera bitarte eraman da aurrera, eta antolakunde hauetako ordezkariak parte hartu dute: SETEM, Equipare, Medicus Mundi eta Kidenda (aurrez aurreko sei saiotan), eta Maquita, Grupo Social FEPP eta K'inal Antsetik (onlineko ikastaro baten bidez). Prozesu horretan material, gogoeta eta tresna ugari sortu zen, eta agiri hau halakoen laburpen bat da.

Agiriak atal hauek ditu:

- + **Bidezko merkataritzan genero-ikuspegia gehitzen den ala ez ebaluatzeko adierazleen** proposamen bat. Adierazleak lau ataletan banaturik dauden, bidezko merkataritzaren zenbait lan-esparruren arabera: hizkuntza eta irudia, barne-antolakuntza, agenda feminista, eta metodologia eta didaktika. Adierazle horien bidez, ebaluatu ahalko dugu ea zein neurritan gehitzen ari garen genero-ikuspegia zeharkako era batean, eta, era berean, adierazleok zantzuak ematen dizkigute hori egiteko kontuan izan beharreko elementuei buruz.
- + **Bidezko merkataritzan dauden genero-desparekotasunen azterketa** bat. Azterketa horren oinarria da bidezko merkataritzako zenbait produktuk igarotzen dituzten faseak banaka hartzea, ekoizten direnetik merkaturatu arte, eta haietako bakoitzean, generoaren aldetik, zer desparekotasun edo alerta atzematen ditugun aztertzea. Hortik abiatuta, faktore batzuk nabarmentzen ditugu, haien kausekin, ondorioekin, eta haiei heltzeko proposamenekin batera.
- + Bidezko Merkataritzaren lan-esparruetan **genero-ikuspegia gehitzen laguntzen dituzten fitxa** batzuk: edukiak, prestakuntza, beste antolakunde batzuekiko lana, eta antolakunde-kultura. Fitxa horiek lan-tresnatzat sortutakoak dira, eta galdera batzuk daukate, gogoeta egitera bultzatzen dutenak eta genero-ikuspegia gehitzen ari den ala ez atzematen laguntzen dutenak; haiekin batera, badaude zenbait ohar, galdera horien arazoia azaltzen dutenak.
- + **Bidezko merkataritzan genero-ikuspegia aintzat hartzeko oinarrizko hamar printzipio jasotzen dituen dekalogo** bat; funtsezko mezuak laburbiltzen ditu, bai eta gure azterketetan ikuspegi feminista gehitzeko jomugatzat hartu beharko litzatekeen horizontea ere.

Labur esanda, testu honek metodologia bat bildu eta antolatu egiten du, bidezko merkataritzaren eginkizunean begirada feminista gehitzeko. Garrantzizkoa da nabarmentzea prozesuan parte hartu duten pertsonen apaltasunetik eta ezagutza kokatutik eginiko proposamen bat dela. Iruzkin eta iradokizunei irekita dagoen agiri bat da, gogoeta baten hasieratzat sortutakoa, gogoeta horrek gai hauetan sakontzeko eta debate berriak abiatzeko bide eman dezan.

---

**01**

**ADIE**

**RAZ**

**LEAK**

BIDEZKO MERKATARITZAN GENE-  
RO-IKUSPEGIA GEHITZEN DEN ALA  
EZ EBALUATZEKO ADIERAZLEAK

---

**OHARRA:** Gomendatzen da, kopuruzko balioak ez ezik, progresibotasuna ere kontuan izateko. Hau da, xedea litza-teke, esate baterako, ez bakarrik irizpide jakin batzuk betetzen dituzten irudien kopurua neurtzea, baizik eta lehen edizio batetik beste batera irizpideekin bat datozen zenbat irudi gehiago erabili diren (kopuruetan edo ehunekoetan adierazita). Horrela, genero-ikuspegia gehitzera bideraturiko bilakaera agerian uzten da.

# HIZKUNTZA ETA IRUDIA

## ZER

Emakume ekoizleak lanean, aldarrikapenean, parte hartzen, beren erakundeari ekarpena egiten agertzen dituzten irudiak.

## NOLA

Emakumeak hainbat esparrutan erakustea, lanaz harago.

Erakundearen eginkizunean emakumeek eginiko ekarpenaren aitormena egitea.

Emakumeak ez exotizatzea eta ez biktimizatzea.

Kameraren ikuspuntua: pertsonak begien parean egon behar dute, ez azpitik (plano pikatua).

Hauen aniztasuna agertzea: adinak, gorputzak, etniak, egoerak (lana, batzarrak, manifestazioak...).

Emakumeak askotariko lanak egiten agertzea: ez bakarrik lurra lantzen edo ekoizten, lan kualifikatueta ere bai.

## ADIERAZLEA

Emakume ekoizleak agertzen dituzten irudien kopurua, emakumeen aniztasuna eta ekarpenak agerian utzita, eta genero-estereotipoak erreproduzitu gabe.

## ZER

Iparraldean zein Hegoaldean gertatzen diren genero-desparekotasuneko egoerak agertzen dituzten irudiak.

## NOLA

Partekatzen diren desparekotasun-egoerak erakustea, hala nola sexuaren araberako lan-banaketa edo zainketa-lanaren banaketa-eza.

## ADIERAZLEA

Iparraldean zein Hegoaldean gertatzen diren genero-desparekotasuneko egoerak agertzen dituzten irudien kopurua.

## ZER

Ekoizpen hutsaz harago doazen bidezko merkataritzaren irudiak.

## NOLA

Bidezko merkataritza aurrera eramateko funtsezkoak ere badiren egoerak edo lanak erakustea: berrekoizpen- eta zainketa-lanak.

Gizonak, eta ez bakarrik emakumeak, erakustea lan horiek egiten.

Liderrak diren emakumeak erakustea.

## ADIERAZLEA

Ekoizpen hutsaz harago doazen bidezko merkataritzaren irudien kopurua.

Liderrak diren emakumeen irudien kopurua.

## ZER

Gizonak ekoizle rolaz haragoko egoeretan agertzen dituzten irudiak.

## NOLA

Hauen aniztasuna agertzea: adinak, gorputzak, etniak, egoerak (lana, batzarrak, manifestazioak...).

## ADIERAZLEA

Gizonak zainketa-roletan erakusten dituzten irudien kopurua.

# HIZKUNTZA ETA IRUDIA

## ZER

Identitate ez normatiboak (homosexualak, queerrak, transak, androginoak, emakume maskulinoak edo gizon femeninoak...) agertzen dituzten irudiak.

## NOLA

Hauen aniztasuna agertzea: bidezko merkataritzan parte hartzen duten pertsonen adinak, gorputzak, etniak, egoerak (lana, batzarrak, manifestazioak...).

## ADIERAZLEA

Identitate ez-normatiboak dituzten pertsonak agerian jartzen dituzten irudien eta lekukotasunen kopurua.

## ZER

Bidezko merkataritzaren sari soziala agertzen dituzten irudiak, bereziki emakumeen eskakizunak betetzera bideratutakoak.

## NOLA

Sexuaren araberako lan-banaketa (gizonak: ekoizpen-lana / emakumeak: zainketa-lana) erreproduzitu gabe agertzen saiatzea.

## ADIERAZLEA

Sari soziala agertu, aniztasuna islatu, eta genero-estereotipoak erreproduzitzen ez dituzten irudien kopurua.

## ZER

Hizkuntza ofizial, aspergarriarekin haustea.

## NOLA

Sormenezko formatuak.  
Umorea, emozioa, jolasa erabiltzea.

## ADIERAZLEA

Hizkuntza ofizialarekin hausten duten irudi eta agirien kopurua.

## ZER

Hizkuntza barne-hartzailea.

## NOLA

Erakundearen lexikoan genero maskulinoa eta femeninoa gehitzea haurrak, nerabeak, gazteak, helduak aipatzean.

Komunitateetan, neskak eta emakumeak barne hartzen dituen hizkuntza bat erabiltzea.

Gehiegi ez korapilatzen saiatzea, formula sinpleak erabiliz.

Izen generiko ez-markatuak erabiltzea.

Saiatzea a bilduak eta 'x'-ak ez erabiltzen, sare sozialetan izan ezik.

Bileretan femeninoan hitz egitea.

## ADIERAZLEA

Hizkuntza barne-hartzailea erabiltzea / ez erabiltzea.

Izen generiko ez-markatuak erabiltzea / ez erabiltzea.

Hizkuntza barne-hartzaileari buruzko estilo-liburu bat egotea edo ez.

## ZER

Hizkuntza positiboa eta propositiboa erabiltzea.

## NOLA

Ukapenetik ihes egitea, bidezko merkataritzak zer proposatzen duen erakustea.

## ADIERAZLEA

Hizkuntza positiboa eta propositiboa erabiltzea / ez erabiltzea.

# HIZKUNTZA ETA IRUDIA

## ZER

Gizonengan eta emakumeengan rol-banaketa barneratzen duen hizkuntza.

## NOLA

Gizonak, emakumeak eta haur eta nerabeak sensibilizatzeko irudiak erabiltzea.

## ADIERAZLEA

Zereginak rolen arabera banatzeko hizkuntza erabiltzea.

## ZER

Protagonistei ahotsa ematea.

## NOLA

Ez hitz egitea emakumeen izenean.

Emakumeen errealitatetik ikastea.

Ezagutza deszentralizatzea (dena ez dator Mendebaldetik).

## ADIERAZLEA

Aniztasuna ikusgai jartzen duten eta genero-estereotipoak erreproduzitzen ez dituzten lekukotasun, bizitza-historia edo lehen pertsonako kontakizunen kopurua.

Herrialde pobretuetatik datozen ahots adituen kopurua.

Herrialde pobretuetako antolakunde edo pertsonekin batera edo lankidetzan eraiki eta kontrastaturiko prozesu, protokolo eta abarren kopurua.

## ZER

Datuak eta estatistikak haragitzea.

## NOLA

Interseksionaltasuna kontuan izatea: nola gurutzatzen diren aldagai batzuk -klasea, etnia, jatorria eta beste- generoarekin.

Bizitza-historiak erabiltzea, lehen pertsonan hitz egitea.

## ADIERAZLEA

Aniztasuna ikusgai jartzen duten eta genero-estereotipoak erreproduzitzen ez dituzten lekukotasun, bizitza-historia edo lehen pertsonako kontakizunen kopurua.

## ZER

'Iparraldeko herrialdeak / Hegoaldeko herrialdeak' dikotomiaz harago doan terminologia bat.

## NOLA

Herrialdeak baino gehiago, batez ere eskualdeak kontuan hartzen dituen lexiko bat pentsatzea.

Erdigunean Mendebaldea ez kokatzea.

## ADIERAZLEA

Horrelako terminologiaren erabilera definitzen duen estilo-liburu bat egotea edo ez.



# HIZKUNTZA ETA IRUDIA

## ZER

Inpaktuak sexuaren arabera bereizirik adierazten dituzten datu eta estatistikak.

## NOLA

Sexuaren arabera banakatutako datuak erabiltzea eta ematea.

## ADIERAZLEA

Sexuaren arabera banakatutako datuak eta estatistikak erabiltzea / ez erabiltzea.

## ZER

Bidezko merkataritzaren beste alderdi batzuk agerian jartzea, hala nola eragin politikorako lana, politika publikoak, analisi ekonomikoak.

## NOLA

Datuak eta estatistikak erabiltzea.

Txostenak eta hitzaldiak ezagutaraztea.

Antolakundeetako langileak ikusgai bihurtzea.

## ADIERAZLEA

Bidezko merkataritzaren beste alderdi batzuk agerian jartzen dituzten irudien eta agirien kopurua.

# BARNE-ANTOLAKUNTZA<sup>1</sup>

## ZER

Zainketa sustatzeko neurriak egotea, hauek aintzat harturik: ordutegiak, telelana, bidaiak, lan-kargen banaketa.

## NOLA

Ordutegi-malgutasuna.

40 ordu baino gutxiagoko aste-lanaldia.

Aparteko orduak: orduen kontua eramatea eta haiek berreskuratzeko mekanismoak abian jartzea.

Entitatearen ordutegia birplanteatzea (adib.: ordutegi komertzialek lanaren bateragarritasuna zailtzen dute).

Txandak taxutzea pertsonala arratsaldeko ordutegietan txandakatzeko.

Entitatea mantentzeko oinarritzkoak diren zereginen zerrenda egitea, eta halakoak banatzea.

Lanpostu bakoitzerako zeregin-zerrenda bat egitea.

Ezagutza partekatzea, zeregin jakin batzuk pertsona bakarraren mende ez egoteko.

Telelana ekitatiboki arautzeko mekanismoak abian jartzea, bai eta bulegoan bertan egoteko denbora ere.

“Fardelak” edo lan-gordaldiak ekitatiboki banatzeko mekanismoak ezartzea, pertsona bakoitzaren berezko egoerak kontuan harturik.

Ustekabekoak kudeatzeko eskuliburu bat prestatzea, lana banatzeko irizpide adostu batzuekin.

Bateratze-lanak egiteko espazioak ezartzea, entitatearen barne-funtzionamendua nola doan eta pertsonala hura nola bizitzen ari den aztertzeke.

## ADIERAZLEA

Lansari-politika argi eta publiko bat jasotzen duen eta ordutegiak, txandak, telelana, eta abar argi zehazten dituen lan-arauketako agiri bat egotea edo ez.

Lana banatzeko, gatazkak prebenitzeko, eta abarretarako prozedurak jasotzen dituen pertsonalari buruzko agiri bat egotea edo ez.

Lantaldearen aldian behingo bileren kopurua.

## ZER

Organigrama argi eta zehatza egotea.

## NOLA

Nork zer egiten duen zehaztea.

Erabakiak nola hartzen diren, nork hartzen dituen eta zeren gainean erabakitzen den zehaztea.

## ADIERAZLEA

Organigrama xehakatu bat egotea edo ez.

## ZER

Boluntarioen artean sexuaren araberako lan-banaketa saihestea.

## NOLA

Boluntarioak hainbat trebetasunetarako prestatzea (kontabilitatea, informatika, bozeramaile-lanak, ahalduntzea...).

Debate feminista sustatzea.

Boluntarioei buruzko azterketa estatistikoak eta inkestak sexuaren arabera banakatzea.

Boluntarioa edo bazkidea izateak zer ardura eta konpromiso dakartzan azaltzea, parte-hartze mailak kontuan hartuta.

## ADIERAZLEA

Boluntarioei harrera egiteko eta lagun egiteko genero-ikuspegia duen plan bat egotea edo ez egotea.

Boluntarioei prestakuntza emateko lantegien kopurua.

Boluntarioei buruzko datu, inkesta, eta abarren kopurua.

<sup>1</sup>. Proposamen hau testuinguru kultural eta laboral jakin batetik egin dira. Martxan jarriko badira, testuinguru partikularra kontuan hartu beharko da eta kasu bakoitzerako egokiak diren neurriak aplikatu.

# BARNE-ANTOLAKUNTZA

## ZER

Zuzendaritza Batzordean parekidetasuna egotea.

## NOLA

Emakumeak egon daitezen bermatzeko kuotak erabiltzea.

Emakumeen parte hartzea erraztuko duten neurriak inplementatzea.

## ADIERAZLEA

Zuzendaritza Batzordean diren emakumeen kopurua.

## ZER

Zuzendaritza-organoetako parekidetasuna.

## NOLA

Postu bakoitzerako baztertzailak ez diren profil batzuk, adinaren, jatorriaren, gaitasunaren eta prestakuntzaren aldetik aniztasuna barne hartzen duten profil batzuk, taxutzea.

Postu bakoitzerako ordutegiak, bilerak, lan-kargak, baldintza-zerrenda, eta abar esplizitatu eta zehaztu egiten dituzten profil batzuk taxutzea.

Lidergo femeninoak sustatzeko mentoretza-mekanismok ezartzea.

Emakumeak egon daitezen bermatzeko kuotak ezartzea.

## ADIERAZLEA

Zuzendaritza-organoetan diren emakumeen kopurua.

Antolakundean kuotak egotea edo ez.

Pertsonal-hautapenerako eta barne-igoerarako eskuliburu bat egotea edo ez.

Profil bakoitzerako ekoizpeneko eta berrekoizpeneko zereginen zerrenda bat egotea edo ez.

Bileren ordutegietarako mugak egotea edo ez.

## ZER

Parte-hartzea sustatzeko neurriak egotea.

## NOLA

Bilerak bulego-ordutegian ezartzea, ez arratsaldeetan.

Erabakiak hartzeko espazio formalak egotea (eta erabiltzea), haietan gatazkak aztertzeke.

## ADIERAZLEA

Bileren ordutegietarako mugak egotea edo ez.

Erabakiak hartzeko espazio formalak egotea edo ez.

Informazioa bildu eta transmititzeko mekanismoak egotea edo ez.

Lantaldearen aldian behingo bileren kopurua.

## ZER

Berrekoizpeneko zereginen zerrenda.

## NOLA

Horrelako zereginak banatzea eta txandakatzea.

## ADIERAZLEA

Berrekoizpeneko zereginen zerrenda bat egotea edo ez.

# BARNE-ANTOLAKUNTZA

## ZER

Espazioaren banaketa ekitatiboa.

## NOLA

Lan-espazioa aztertzea.

Espazioaren bidezko banaketarako mekanismoak ezartzea, hainbat beharizan aintzat harturik.

## ADIERAZLEA

Lan-espazioaren azterketa bat egotea edo ez.

Lan-espazioaren banaketa hobetzeko mekanismoak egotea edo ez.

## ZER

Lansari-politika argi eta publiko bat egotea.

## NOLA

Lan-politika argi definitzea, eta langile guztien artean haren zabalkundea egitea.

## ADIERAZLEA

Lansari-politika argi eta publiko bat jasotzen duen eta ordutegiak, txandak, telelana, eta abar argi zehazten dituen lan-arauketako agiri bat egotea edo ez.

## ZER

Gatazkak ebazteko mekanismoak egotea.

## NOLA

Erabakiak hartzeko espazio formalak egotea (eta erabiltzea), haietan gatazkak aztertzeko.

Bateratze-lanak egiteko espazioak ezartzea, entitatearen barne-funtzionamendua nola doan eta pertsonala hura nola bizitzen ari den aztertzeko.

## ADIERAZLEA

Lana banatzeko, gatazkak prebenitzeko, eta abarretarako prozedurak jasotzen dituen pertsonalari buruzko agiri bat egotea edo ez.

# AGENDA FEMINISTA

## ZER

Agenda feministak bidezko merkataritzaren be-  
rezko agendan gehitzea.

## NOLA

Mugarri-egunak eta ekitaldiak gehitzea (adib.: mar-  
txoaren 8arekin, azaroaren 25arekin... bat egitea).

Debate feministak egitea: kapitalaren eta  
bizitzaren arteko gatazkari buruz, kontsumoari  
buruz, indarkeriari buruz...

## ADIERAZLEA

Bat egin dugun deialdien kopurua.  
Antolatutako debate feministen kopurua.

## ZER

Inpaktuak (merkataritzarenak, ekonomiarenak...)  
sexuaren arabera bereizirik adieraztea.

## NOLA

Datuak banakatzea eta biltzea hainbat arlotan  
(kontsumoa, ekoizpena, boluntariora...).

## ADIERAZLEA

Estatistika-tresnak egotea edo ez.  
Azterlanak eta txostenak egotea edo ez.

## ZER

Sexuaren araberako lan-banaketa ebaluatzeko  
erak izatea.

## NOLA

Gai hori ikusgai bihurtu eta mahai gainean jartzea.  
Prestakuntza eta sentsibilizazioa aurrera eramatea.

## ADIERAZLEA

Sexuaren araberako lan-banaketari buruzko deba-  
teak egotea edo ez.  
Prestakuntza-jarduerak egotea edo ez.

## ZER

Bidezko merkataritzan ekitate-irizpidea betetzen  
den ebaluatzeko erak izatea.

## NOLA

Eragin politikoa egitea.  
Adierazle-proposamenak taxutzea.

## ADIERAZLEA

Generoko adierazleak egotea edo ez.  
Dauden adierazleen kopurua.

## ZER

Logika produktibista haustea.

## NOLA

Honelakoak balioestea: boluntarioekiko prozesuak,  
sentsibilizazioa, mugimendu soziala sortzea, sare-  
tan parte hartzea.

Bestelako ekonomia-erak ikusgai jartzea (adib.:  
trukea).

Boluntarioen lanaren ekarpena kontabilizatzea,  
haren garrantzia ikusgai jartzeko (boluntariorak  
soldatapeko lana ez duela ordezkatu behar kon-  
tuan hartuz).

Onura komunaren balantze bat egitea, auditoretza  
sozialak, etab.

## ADIERAZLEA

Balantze alternatibo bat egotea edo ez.  
Boluntarioen eta beste eragile batzuen (adib.:  
langileak) ekarpena kontabilizatzen duten datuak  
egotea edo ez.  
Ekoizpenezkoak ez diren prozesuak eta bestelako  
ekonomia-erak ikusgai jartzen dituzten materialak  
egotea edo ez.

# AGENDA FEMINISTA

## ZER

Zainketak kontuan hartzea.

## NOLA

Plan estrategikoetan zainketak jasotzea.

Gure muga material eta pertsonalak esplizitatzea (dena ezin dugula egin onartzea eta geure burua zaintzea; desaztea).

## ADIERAZLEA

Zainketak jasotzen dituen plan estrategiko bat egotea edo ez.

Urtean egin diren aparteko orduen edo ohiko ordutegitik kanpoko orduen kopurua.

Urtean, pertsonako, berreskuratu ez diren aparteko orduen kopurua.

Pertsonalaren gogobetetzeari buruzko inkesta bat egotea edo ez.

## ZER

Pedagogia feminista aplikatzea.

## NOLA

Pedagogia hori zertan datzan zehaztea eta metodologia feministak hartzea.

Sormenarekin eta gorputzarekin lan egitea.

## ADIERAZLEA

Hartutako metodologia feministen kopurua.

Metodologia feministekin eginiko jardueren kopurua.

# METODOLOGIA ETA DIDAKTIKA

## ZER

Aniztasunaren arreta eta irisgarritasuna.

## NOLA

Metodologiak kontuan hartzen du nola sustatu haurren, gizonen eta emakumeen parte-hartzea? Nola?

Parte hartzaileen abiapuntuko ezagutzen balioa nabarmendu eta ezagutza horiek kontuan izan.

Parte hartzeko espazioak irekitzea, haietan pertsona guztiak eroso sentitzeko moduan.

Espazio atseginak, mugitzeko aukera ematen dutenak.

## ADIERAZLEA

Parte hartzeko espazioak egotea edo ez.

Ikasleen parte-hartzea sustatzeko dinamikak egotea edo ez.

## ZER

Dibulgazio-metodologia.

## NOLA

Eduki abstraktuen dibulgazioan laguntzen du? Ulergarriak dira jende guztiarentzat?

## ADIERAZLEA

Formatu didaktikoen aniztasuna egotea edo ez.

Ebaluazioko galde-sorta.

## ZER

Norbereganatzea.

Ikaskuntza esanguratsua.

Taldearen ahalduntzea.

## NOLA

Ikaskuntza esanguratsu bat sustatzen da? Komunitatea eta ingurunea inplikatzeko eta konprometitzen dira?

Hezkuntza-komunitatearen bereganatze-maila.

Proiektuaren jarraitutasuna.

Ikasleen autonomia eta hautatzeko gaitasuna sustatzea.

Taldearen ezagutza abiapuntutzat hartzea (ezagutza kokatua).

Ezagutzaren baterako eraikuntza.

Prestatzaileek aukera izatea baterako parte-hartzea beste hezkuntza-eragile batzuei irekitzeko.

## ADIERAZLEA

Ebaluazioko galde-sorta.

## ZER

Hezkuntza-harremana.

## NOLA

Ikaskuntzak interlankidetzazko era batean transmititzen laguntzen du?

Nolakoa da hezkuntza-bitartekotza eta prestatzaileen rola?

Gure hezkuntza-harremanean boterea eta indarkeria saihestea.

Emakumeen autoritatea onartzea.

Prestatzailearen partekatzekeo jarrera.

Norabide askoko harremana.

Konfiantzazko giroa eta espazioa sortzea, gaitzetsiak sentitu gabe adierazi ahal izateko.

## ADIERAZLEA

Ebaluazioko galde-sorta.

# METODOLOGIA ETA DIDAKTIKA

## ZER

Sormena eta originaltasuna.

## NOLA

Nola motibatzen du ikaskuntzak?  
Irudimena, gogoeta, desira pizten ditu?  
Desberdina den zerbait eskaintzea.  
Denbora luzeak.

## ADIERAZLEA

Ebaluazioko galde-sorta.

## ZER

Erabilgarritasuna.

## NOLA

Nola aplikatu diezaiokegu geure eguneroko bizitzari?

## ADIERAZLEA

Ebaluazioko galde-sorta.

## ZER

Ikaskuntzen interrelazioa.

## NOLA

Emoziozko, jarrerazko eta arrazoizko edukiak konbinatzen ditu?  
Denbora luzeak.  
Izaera sinbolikoa duena komunikatzeko tresnak.

## ADIERAZLEA

Emoziozko, jarrerazko eta arrazoizko edukiak konbinatzea edo ez.



---

**02**

**AZ**

**TER**

**KETA**

BIDEZKO MERKATARITZAN DAUDEN  
GENERO-DESPAREKOTASUNEN  
AZTERKETA

---

## ALERTA: "LURRAREN JABETZA GIZONENA DA"



### KAUSAK

Familia-burua gizona da.  
Lurraren jabetza familia-unitate bakoitzarena da (egitura familista).  
Lurraren titulartasun maskulinoa (aitak, semeak).



### ERAGILEAK

Tradizioa.  
Politikak bereganatua, titulartasun maskulinoa sustatu baitu.



### ONDORIOAK

Emakumeek baliabide gutxiago eta kreditua lortzeko aukera txikiagoa dituzte.  
Emakumeek erabakitze eta kooperatibetan parte hartzeko ahalmen txikiagoak dituzte.  
Mendetasuna eta segurtasun-falta.



### KONPONBIDEAK

Lege-aldaketak sortzeko eragin politikoa, hala nola nekazaritza-erreforma bat.  
Sentsibilizazioa komunitateetan.  
Lurraren jabetzaren bestelako eredu batzuk sustatzea.

## ALERTA: "SEXUAREN ARABERAKO LAN-BANAKETA: EMAKUMEAK DIRA BERREKOIZPEN-LANAREN ARDURADUN BAKARRAK"



### KAUSAK

Genero-rolak.  
Berrekoizpen-lana ez da balioesten eta ez da banatzen.



### ONDORIOAK

Lanaldi bikoitza emakumeentzat, haien osasunari erasaten dion gainkarga bat.  
Ez da aitortzen emakumeek eginiko ekoizpen-lana.  
Emakumeek gutxiago parte hartzen dute komunitatean eta kooperatiban.  
Zeregin-banaketa horren normalizazioa, zerbait 'natural' balitz bezala ikusita.



### KONPONBIDEAK

Sentsibilizazioa komunitateetan.  
Emakumeek beren burua ahalduntzea eta kontzientzia hartzea.  
Gai hauen inguruko berriazko proiektuak garatzea, gizonekin ere lan eginez.  
Berrekoizpen-lana monetizatzea, haren ekarpena kuantifikatzeko.  
Berrekoizpen-lana kolektibizatzea eta banatzea.

## **ALERTA: "EMAKUMEEN GAITASUNEN INGURUKO AURREIRITZIAK EGOTEA"**

### **KAUSAK**

Emakumeen lana deskalifikatzen eta mugatzen duen kontzeptu oker bat: haien egiazko gaitasun fisikoa bazterkeriaz hartzen du, eta balioz gabetzen da, lansaria ordaintzeko orduan zigortuz.

### **ERAGILEAK**

Gizartean errotutako aurreiritziak eta estereotipoak.

### **ONDORIOAK**

Emakumeek ezin dute parte hartu zeregin jakin batzuk egiten; ekoizpenean parte har dezaten eta prozesuaren gainean erabakiak har ditzaten mugatzen da.

Emakumeek diru-sarrera txikiagoak jasotzen dituzte.

### **KONPONBIDEAK**

Aurreiritzi sozialez sentsibilizatzea.

Emakumeen lana sustatzea.

Emakumeek parte hartzeko neurriak (garraioa, makinak, eta abar hobetzea).

Emakumeak gaitzea.

## **ALERTA: "EMAKUMEEK EZ DUTE PARTE HARTZEN DIRU-SARRERAK ZERTAN GASTATU ERABAKITZEN"**

### **KAUSAK**

Emakumeak ez dira iristen parte hartzeko espazioetara.

Iristea lortzen dutenean, haien ahotsa ez da berdin aintzat hartzen.

### **ONDORIOAK**

Ez dira kontuan hartzen emakumeen beharrianak.

Emakumeek ez dute autonomiarik; autoestimua baxua.

Emakumeen ahultasun-egoera.

### **KONPONBIDEAK**

Emakumeen berezko espazioak sustatzea, ahalduntzeko.

Emakumeen kooperatibak garatzea.

Ziurtagiriek genero-adierazleak izan behar dituzte, jarraipena egin eta ebaluatzeko. Adierazle bat izan daiteke: emakumezko bazkideen kopurua kooperatiba batean.

---

## **ALERTA: "EMAKUMEEK IA EZ DITUZTE BETETZEN KUDEAKETA-POSTU KUALIFIKATUAK"**

### **KAUSAK**

Hezkuntza berdintasunez eskuratzeko nahiz ezagutza teknikoa eskuratzeko aukera-falta.  
Genero-rolak lanbide-prestakuntza eta lidergoa eskuratzekoan.  
Sexu-indarkeria eta segurtasun-falta.

### **ERAGILEAK**

Emakumeei hezkuntza-eskubidea bermatzen ez dieten erakunde eta gobernua.  
Genero-rol tradizionalak, emakumeak etxean geratzea bultzatzen dute eta.

### **ONDORIOAK**

Kristalezko sabaia.  
Emakumeek soldata txikiagoak jasotzen dituzte, baliabide eta aukera urriagoak dituzte.  
Emakumeen ahultasun-egoera.  
Ekitate-falta enpresa eta erakundeetan.

### **KONPONBIDEAK**

Bidezko merkataritzaren garapen sariarekin eskolak sortzea.  
Genero-isuririk gabeko lanbide-gaikuntza.  
Lidergo femeninoak sustatzea.  
Kuotak edo ekintza positiboa.  
Entitateetan sensibilizatzea emakumeen parte-hartze handiago bat sustatzeko.  
Emakumeek enpresetan parte hartzea sustatzeko politika publikoak.  
Emakumeentzako berariazko gaikuntza.

## **ALERTA: "SOLDATA-ARRAKALA: EMAKUMEEK GUTXIAGO KOB RATZEN DUTE, GIZONEK BAINO"**

### **KAUSAK**

Aurreiritzi sozialek emakumeen lana balioz gabetzen dute, eta hobeki ordaindutako zereginetan parte har dezaten galarazten dute.  
Sexuaren araberako lan-banaketa.  
Eskubideak ez ezagutzea.

### **ERAGILEAK**

Berdintasunez ordaintzea bermatzen ez duten entitateak.

### **ONDORIOAK**

Emakumeek diru-sarrera txikiagoak jasotzen dituzte.  
Ekitate-falta enpresa eta erakundeetan.  
Bazterkeria normalizatzen da.

### **KONPONBIDEAK**

Entitateetan sensibilizatzea ordainketa ekitatiboa egin dezaten.  
Soldata-berdintasuna bermatzen duten politika publiko batzuk.  
Lan-eskubideei buruzko sensibilizazioa langileen artean.

## **ALERTA: "ETXE-ESPARRUA ETA KONTSUMOA EMAKUMEEN ARDURA DIRA ORAINDIK ERE"**



### **KAUSAK**

Sexuaren araberako lan-banaketa.  
Genero-kontsumoak.



### **ERAGILEAK**

Gizonek ez dituzte zeregin horiek beren gain hartzen; batzuetan emakumeei kostatzen zaie uztea.  
Produktuen merkaturatzeak eta publizitateak eredu sexistak erreproduzitzen dituzte.



### **ONDORIOAK**

Emakumeek hartu ohi dute azkenean etxeko kudeaketaren ardura.  
Emakumeek estresa eta nekea pairatzen dituzte, bai eta erruduntasun-sentipena ere, bidezkoagoa eta jasangarriagoa den erosketak egin ezin izateagatik.



### **KONPONBIDEAK**

Kontsumitzaileak eta entitateak sentsibilizatzea.

## **ALERTA: "ARTISAUTZA BIGARREN MAILAKO JARDUERA BAT DA EMAKUMEENTZAT, EZ HAIEN SARRERA-ITURRI NAGUSIA"**



### **KAUSAK**

Beren denboraren zati bat bakarrik eman dezakete honetan.  
Industria produkzioa artisautza zokoratzen ari da.



### **ONDORIOAK**

#### **ALDE ONAK:**

Emakumeek komunitatearen eta familiaren aitormena lortzen dute, diru-sarrerak ekartzen dituztelako.  
Emakumeek diru-sarrera propio batzuk dituzte, autonomia ematen dietenak, beren gastuak egiteko, etxetik irteteko, etab.  
Artisautzaren jarduerak ez du ekoizpen-bide handirik behar, eta etxean bertan egin daiteke.

#### **ALDE TXARRAK:**

Jarduera horrek ez du % 100eko independentzia ekonomikoa ematen.  
Ez du uzten harago joaten, "konfort-zonatik" irteten.  
Etxean egiten denez, daitekeena da isolamendua eta etxeko lan-karga areagotzea, bai eta, gainera, emakumeen lanaren ikusezintasuna ere.



### **KONPONBIDEAK**

Espazio kolektiboak sortzea, haietan emakumeek elkarrekin ekoitzi, beren egoera partekatu, eta abar ahal izateko.  
Zainketa-lana gizonekin banatzea sustatzea, emakumeek beste gauza batzuetan jardun ahal izateko.

---

## **ALERTA: "ARTISAUTZAKO LANEN MODUKO PRODUKTUEK ZAILTASUNA DUTE MERKATU GLOBALEAN IRAUTEKO"**

### **KAUSAK**

Berezko merkatu-nitxo gutxi edo bat ere ez. Enpresa handien lehia.  
Sinbolo eta ehun tradizionalen pirateria.  
Gizartean gutxiengoa den eta baztertuta dagoen talde bat izatea.

### **ERAGILEAK**

Artisautza-ondarea zaintzeko instantziak.  
Koioteak, artisauak eskulan merketzat ikusten duten diseinatzaileak, antolakuntza-prozesuak indartu beharrean, *maquilak* sustatzen baitituzte gehiago.  
Artisau-lanak oso ondasun merkeak direlako ideia kolektiboa.

### **ONDORIOAK**

Artisauen erosahalmenari eta bizi-kalitateari eragiten die, haien diru-sarrerak oso gutxi direlako, edo bat ere ez, ez dutelako zerbitzu eta prestaziorik, eta ez direlako gehiengodun taldetzat edo gremiotzat hartzen.

### **KONPONBIDEAK**

Emakume artisauen hazkundera, lidergoa eta ahalduntzea sustatzea maila indibidualean, beren kooperatiben barnean, eta sektoreko gremio gisa.  
Bidezko merkataritzaren egituraren barnean, artisau-lanak era bereziagoan eta ikuspegi feministatik kontuan hartzea.

---

**03**

**FI**

**TXAK**

BIDEZKO MERKATARITZAKO LANEAN  
GENERO-IKUSPEGIA GEHITZEKO  
FITXAK

---

# FITXA: EDUKIAK 1/2

---

## 1

### Emakumeak **AGERI DIRA?**

- + Berez ala norbaitekin harremanetan ageri dira?
  - + Emakumeek gauzak egiten dituzte ala gauzak gertatzen zaizkie?
  - + Informazioaren protagonistak dira ala informazioa apaindu edo irudiztatzeko ageri dira?
- 

## 2

### Nolako **JARDUERAK** egiten dituzte emakumeek?

- + Ekoizle edo nekazari gisa agertzeaz gain, lan kualifikaturik edo teknikorik egiten ageri dira?
  - + Zein lan-mota dira informazioaren gaia: ekoizpen-lanak ala berrekoizpen-lanak? Badaude garrantzitsuak diren baina erakusten ez diren zereginak?
- 

## 3

Emakumeek **LEHEN PERTSONAN HITZ EGITEN DUTE** ala haie-taz hitz egiten da? Hitz egiten dutenean, ahots aditu gisa ala bizipenen lekuko gisa hitz egiten dute?

---

## 4

Emakumeez gain, **SUBJEKTU EZ-NORMATIBOAK** ageri dira edo hitz egiten dute?

---



---

# 1

Hedabideen Ikuskapen Globalerako Proiektuaren arabera (GMMP - 2015), emakumeak berrietan protagonista gisa % 30ean baino gutxiagoan agertzen dira. Horrek emakumeen ordezkapen-falta eta ikusezintasuna dakartza, eta horixe bera beste esparru batzuetan errepikatzen da. Gainera, askotan, emakumeak ageri direnean, gizonezko bati loturik ageri dira (norbaiten emazte, alaba... diren aldetik), edo gauzak gertatzen zaizkien egoeretan, eta ez haiek gauzak egiten dituzten egoeretan. Hartara, beharrezkoa da edukietan emakumeak protagonista izan daitezen eta berez ager daitezen, ez informazio bat irudiztatzeko apaingarri gisa.

# 2

Feminismoak agerian utzi duenez, historian zehar emakumeei esleituriko zereginak (berrekoizpen-lana edo zainketa-lana deritzoguna) funtsezkoak dira bizitza mantentzeko, baina ez daude ez balioetsita ez ikusgai. Bidezko merkataritzaren arloan, horren ondorioa da, batetik, ikusgai bihurtu behar dugula ekoizpen-lana aurrera atera ahal izateko beharrezkoa den berrekoizpen-lan hori. Esaterako, emakume nekazarien kasuan: baratzean elikagaiak ekoiztea, sukaldea, etxearen garbiketa, adingabeak eta gaixoak zaintzea, urez, egurrez hornitzea, sukaldea hornitzea... Bestetik, estereotipoak hauste aldera, gomendagarria da gizonak zainketa-lanak egiten erakustea, eta emakumeak, ekoizpenerako zereginetan. Azken kasu horretan, kontuan hartu behar dugu bidezko merkataritzaren arloko emakume ekoizleak erakusten direnean, nekazariak gehiegizko ordezkapena izaten dutela eta ia ez dugula ikusten emakumeak lan kualifikatuak betetzen; emakumeak horrelako lanetarako prestatuta ez daudelako estereotipoa sendotzen du horrek.

# 3

Hedabideen Ikuskapen Globalerako Proiektuaren arabera (GMMP - 2015), emakumeak informazio-iturri gisa hartzen direnean, kasuen % 9an baino ez dira ageri aditu gisa, arlo hori gizonezkoek beretuta daukate eta. Gehienbat herri-iritziaren iturri gisa ageri dira (% 43), eta hurren, esperientzia pertsonalen iturri gisa (% 37). Horrenbestez, gutxiegizko ordezkapen hori atzerarazi behar da, eta emakume adituak aurkitzeko eta haiei ahotsa emateko ahalegina egin.

# 4

Emakumeen ordezkapena estereotipo-aukera urri batera mugaturik dago, baina zer gertatzen da gizonaren eta emakumearen kategoria binarioetan egokitzerik ez dagoenean? Adibidez: homosexualak eta bisexualak, transexualak, emakume maskulinoak edo gizon femeninoak, etab. Esleitutako tokiarekin hausten duen rol bat haragitzen edo betetzen duen pertsona orok zigor soziala jasaten du, eta batzuetan pertsona patologikotzat joko da eta kriminalizatu egingo da. Subjektu hori ikusgai jarri behar dira estereotiporik gabe eta bazterkeriarik gabe, errespetuan eta aniztasunaren defentsan oinarrituz.

---

# FITXA: EDUKIAK 2/2

.....

## 5

**IRUDIAK:** erakusten diren pertsonen aniztasuna islatzen dute?  
(adinekoak, gazteak, meheak, gizenak...).

.....

## 6

**HIZKUNTZA BARNE-HARTZAILEA** erabiltzen da?

.....

## 7

Informazioan, **EMAKUMEEN BEREZKO EGOERAREN** berri ematen da, fenomenoek haiengan inpaktu berezi bat dutela kontatzen da?

.....

---

## 5

Pertsonak hedabideetan rolen bidez eta aurrez finkaturiko irudi batzuen bidez agerrarazten dira, halakoek pertsonen berebiziko konplexutasuna irudi ulergarrietara bihurtzea ahalbidetzen baitute, eta pertenezsazioa sortzen. Arazoa dator sistematikoki pertsona-kolektibo osoak homogeneizatzen direnean haien sexu, arraza, erlijio, kultura, sexu-orientazio, jatorrizko herrialde, eta abarren arabera; kolektibo jakin bateko pertsonak estigmatizatzen dituzten estereotipo erredukzionista eta negatibo batzuk sortzen direnean. Hartara, pertsonen aniztasuna agertu behar da, askotariko gorputzak, adinak, aurpegierak, jantziak, eta abar.

## 6

Hizkuntza ez da neutrala; aitzitik, sexismoak zeharkatzen du. Badira hizkuntza barne-hartzaileari buruzko zenbait eskuliburu, sarean kontsulta daitezkeenak; hemen iradokizun batzuk proposatzen dizkizuegu:

- + Emakumeak aipatu, bihurtu ikusgai haien presentzia: maskulinoa zein femeninoa elkarren ondoan erabil ditzakezu, karguak feminiza ditzakezu, haien izen-deiturekin aipa ditzakezu, eta ez bakarrik izenarekin.
- + Saihestu emakumeak gizon baten arabera aipatzea; esaterako, norbaiten emazte gisa. Kontuan izan, garrantzi publikoa duten emakumeei buruz hitz egitean, beti haien egoera zibila eta haien itxura aipatzen direla, gizonekin egin ohi ez den zer bait.
- + Saihestu emakumeak mendeko talde gisa aipatzea. Egin behar ez denaren adibide bat: "Ehun bat lagun manifestatu ziren, emazteak eta seme-alabak barne...".
- + Saiatu genero femeninoa ez uniformizatzen: 'emakumeak' erabili hitz egitean, ez 'emakumea', izate homogeneo bat balitz bezala.
- + Saihestu jakintzat ematea irakurleak gizonetzkoak baino ez direla (esaterako: "Norbait deprimitzen diren, interesa galtzen du emaztearen eta seme-alaben aldera").
- + Emakumeak esaldiko subjektu aktibotzat aipatu: "Juana Pérez kooperatibako batzordekide izendatu dute" esan ordez, hau esan dezakezu: "Juana Pérezek kooperatibako batzordekide-karguan jardungo du".

## 7

Certaera eta dinamika global handiek ez diete guztiei modu berean eragiten. Generoa, sexualitatea, etnia, jatorria edo gizarte-klasea aintzat hartzen baditugu, pertsonengan halakoek izaten duten inpaktu bereziaren berri eman ahalko dugu, eta azterketa konplexuagoak eta errealitateari atxikiagoak egin ahalko ditugu.

---

# FITXA: PRESTAKUNTZA 1/2

## METODOLOGIAK

.....

**1**

Ikaskuntzak pertsona **GUZTIEK PARTE HAR DEZATEN** bultzatzen du? Emakumeen eta gizonen parte-hartze ekitatibo eta orekatua sustatzen da?

.....

**2**

Ikaskuntza parte-hartzaileek **AURRETIAZ DITUZTEN ESPE-RIENTZIA ETA EZAGUTZETATIK** abiatzen da?

.....

**3**

Metodologiak **EKIMENA ETA SORMENA PIZTEN** ditu? PPTak eta erakusketak erabiltzeaz gain, bestelako dinamikak sartzen dira?

.....

---

## METODOLOGIAK

### 1

Espazio publikoan, botere gutxiago duten pertsonak ez dira hain erosoak eta autoritatez jantziak sentitzen beren iritzia adierazteko. Iris Marion Young filosofo feministak ohartarazten duenez, boterea parentesi artean jartzea (ikastaro batean, debate batean, batzar batean...) ez da aski parte-hartzaileak berdintasun-egoera batean kokatzeko. Botere-hierarkiak erreproduzitzea saihesteko, pertsona guztiek parte hartzeko mekanismoak jarri behar ditugu abian, jendaurrean hitz egiten ohiturik daudenek zein ez daudenek. Mekanismo horietan nabarmentzen dira, batetik, parte-hartzezko metodologiaren erabilera eta, bestetik, parte-hartzailearen rola, zeinek parte-hartzea eta pertsona guztiak barne hartzea bultzatu behar duen.

### 2

Besteak beste, herri-hezkuntzaren teoriak eta Paulo Freire pedagogoen ikaskuntza esperientzian oinarritzea aldeztu dute. Horren ondorioz, abiapuntua, abstraktua izan beharrean, pertsonak eduki duen harremana da, eta haren esperientzia praktikokoan oinarritzen da. Konkretua eta partikularra den horretatik abiatzean datza, orokorra eta abstraktua dena iristeko, pertsonari rol aktibo bat betetzeko bide emanda, beharrezko estrategiak, trebetasunak eta teknikak garatzen lagunduta, errealitatea eraldatzera orientaturiko parte-hartze bat gauza dezan.

### 3

Aurreko puntuari loturik, ikasleengan, edo prestakuntza batean parte hartzen duten pertsonengan, pentsatu behar da ez informazio-hartzaile pasibo gisa, baizik eta ikaskuntza-prozesuan parte hartzen duten subjektu aktibo gisa. Horretarako, gomendagarria da hezkuntzarako eta prestakuntzarako metodologietan berrikuntza bilatzea, parte-hartzaileak inplika ditzaten eta ikasgelan sortutako ezagutzak aplikatzea ahalbide dezaten.

---

# FITXA: PRESTAKUNTZA 2/2

## PRESTATZAILEA

.....

**1**

Aditu-rolarekin, **JAKINTSU-ROLAREKIN, HAUSTEN DU** parte-hartzearen eta ikaskuntzaren mesedetan?

.....

**2**

**PARTE-HARTZAILEEI HITZ EGITEKO BIDE** ematen die eta galdetu egiten die?

.....

**3**

**HIZKUNTZA ULERGARRIA** erabiltzen du? Hizkuntza eta diskurtsoa entzuleen arabera egokitzen ditu?

.....

**4**

Badu entzuteko gaitasuna eta **EZAGUTZA PARTEKATZEKO JARRERA IREKIA?**

.....

---

## PRESTATZAILEA

### 1 eta 4

Hezkuntza tradizionalan, irakasleak informazio eta ezagutza guztia duten aditutzat jotzen dira; bete behar duten eginkizuna da informazio hori ikasleen buruetara transmititu eta sartzea. Aitzitik, herri-hezkuntza eraldatzailean, abiapuntua da pertsona guztiek badutela zer irakatsi eta zer ikasi, eta ikasleak edo parte-hartzaileak ezagutza ekarri eta sortu dezaketen izaki aktibotzat jotzen dira. Irakaslearen eginkizuna ikaskuntza bideratzeko lan baten eran ikusten da, bakoitzaren balioa aintzat hartuz eta parte-hartzaileen aberasketa sustatuz, bestea balioestera eta errespetatzera bultzatuta.

### 2

Bideratze horrek parte-hartzaileen inplikazioa eta interakzioa pizteko moduko metodoak eta teknikak erabili behar ditu, ikasteko aproposa den ingurune lagungarri eta atsegin bat sorturik. Hona hemen gomendio batzuk: elkarrizketa bultzatzea; pertsona guztiak barne har daitezen sustatzea; taldeari entzuteko gaitasuna izatea; metodologia egokitzeko malgutasuna izatea; eta tirabirak eta gatazkak kudeatzeko gai izatea.

### 3

Jakintza-arlo gehienek hizkuntza espezializatu bat erabiltzen dute, diziplina ezagutzen ez dutenei ulertzen zaila izaten zaiena. Jakintzat ematen diren kontzeptu eta termino batzuk izaten dira, eta zaila gertatzen da haiek alboratzea; hala, bada, itzulpen-lan bat egin behar da, halakoak komunikatu ahal izateko. Bideratzaileak, gainera, bere hizkuntza egokitu beharko du entzuleen ezaugarrien arabera, aurretiaz dituzten ezagutzen arabera, eta haien bagajearen arabera. Esaterako, ez dugu hizkuntza-modu bera erabiliko nerabeei hitz egiten diegunean eta haien aitona-amonekin ari garenean.

---

# **FITXA: BESTE ERAKUNDE BATZUEKIN LAN EGITEA 1/1**

---

**1**

**BERDINTASUNEZKO ETA ELKARRIZKETAZKO HARREMAN**  
bat ezartzen da?

---

**2**

**BATERATUAK, ADOSTUAK ETA ARGIAK** diren helburu, prozedura, denbora, eta lehentasun batzuk definitzen dira?

---

**3**

**NOR DIRA SOLASKIDEAK?** Emakumeak ala gizonak dira?

---

**4**

Solaskideak informazioa transmititu dezan bermatu eta errazten da, haren **ANTOLAKUNDEAK PARTE HAR DEZAN?**

---

**5**

**ZER GARRANTZI** ematen zaio harreman edo prozesu horri entitate bakoitzaren barnean?

---



---

# 1

Beste antolakunde batzuekin batera lan egiteko garaian, batzuetan egiten den huts bat izaten da harreman hori gu kide garen antolakundearen ikuspegitik bakarrik ikustea. Horrela, azkenean, beste antolakunde batzuei arrotzak zaizkien denbora eta metodologia batzuk inposatzen dira. Horren ondorioa da lan-prozesu batzuek ez funtzionatzea, alderdietako baten beharrianak, funtzionamendu-moduak eta protokoloak bakarrik kontuan izaten direlako. Horretarako isuria saihesteko, beste antolakundeen denborak eta prozesuak errespetatu eta kontuan izan behar dira, eta entzuteko eta ez inposatzeko gaitasuna izan.

# 2

Lankidetzan edo lan-prozesu batek arazorik gabe aurrera egin eta funtzionatzeko, beharrezkoak dira garden-tasuna eta argitasuna, batzuetan gauzak jakintzat emateko edo akordioak ez formalizatzeko hutsa egiten baita. Horrelako arazorik ez izateko, gomendagarria da antolakunde guztien artean defini daitezkeen, batera eta adostasunez, helburu, prozedura, denbora eta lehentasunak, protokolo argi bat ezarririk, zalantzak izanez gero kontsultatu ahalko dena.

# 3

Beste antolakunde batzuekin lankidetzan aritzean, adi egon behar zaie genero-isuriei. Batetik, ordezkari eta bozeramaile jarduteko eginkizun asko gizonen gain uzten dira, emakumeen kaltetan. Emakumeen gutxi-egizko ordezkapena saihesteko, emakumeak profil publikoetan egon daitezkeen sustatu behar da, prestakuntzaren bidez, haien lidergo-gaitasunen garapenaren bidez, eta ahalduzkoen bidez. Bestetik, antolakuntza-lanetan, sexuaren arabera lan-banaketa dela medio, ikusgaitasun eta prestigio gutxien dituzten zereginak, bai eta bitartekaritza-lana ere, gehienbat emakumeen gain uzten dira. Horrelako lanen banaketa justu eta ekitatiboa sustatu behar dugu, beti pertsona berek beren gain har ez ditzaten.

# 4

Lan-prozesu batean antolakunde guztien parte-hartze informatua egon dadin, mekanismoak egon daitezkeen bermatu behar da, ordezkari diharduen pertsonak bere entitatearen informazioa transmititzeko. Transmisio hori bermatzeko era batzuk dira bileren gai-zerrendak erabiltzea eta aktak egitea, adostutakoa jasota gera dadin.

# 5

Entitate arteko lankidetzan bat proposatzen denean, hasieratik utzi behar da argi zer espero den lankidetzan horretatik, zein diren haren helburuak, eta argi ezarri behar da entitate bakoitzak zer inplikazio-maila izango duen.

---

# **FITXA: ANTOLAKUNDE- KULTURA 1/2**

---

**1**

**ORGANIGRAMA:** nola antolatzen gara?

---

**2**

**BATERAGARRITASUNA ETA KOARDURA:** nola egiten dugu lana bateragarri bizitzaren beste arlo batzuekin (arlotik soziala, familia, arlo-pertsonala...)?

---

**3**

**LAN-METODOLOGIAK:** nola transmititzen dugu informazioa?; nola bultzatzen ditugu parte-hartzea eta lankidetzak?

---

---

*(Puntu hauek luze eta zabal garaturik daude adierazleen atalean).*

## 1

Antolakuntza-eredu bat artikulatzea funtsezkoa da egitura informalak finkatzea saihesteko, antolakundeari kudeaketa-espazio eraginkorrak emateko, eta bertan parte hartzen duten pertsonak argi izateko zein diren espazioak, nola iristen den haietara, eta zein funtzio dituen bakoitzak. Horrez gain, antolakunde askoren organigramari begiratuz gero, ikusiko dugu zuzendaritza-postuak gehienbat gizonak beretuta dauzkatela. Genero-isuri hori saihesteko, askotariko neurriak har daitezke: kuotak erabiltzea ardua-karguak emakumeen eta gizonen artean era ekitatiboan banatzen direla bermatzeko; genero-ikuspegia duen pertsonal-hautapeneko politika bat erabiltzea; emakume langileen artean lidergoko eta ahalduzko trebetasunak sustatzea; eta abar.

## 2

Lanaren arloa bizitzaren gainerako arloekin bateragarri egitea eginkizun nekeza eta konplexua da, gizarte kapitalistetan ekoizpen-lanak erdigunea hartzen duelako, eta ia ez duelako astirik uzten bizitzaren beste alderdi batzuetarako. Pertsonak bizitza pertsonalaz, familiaz, aisialdiaz, eta abarrez arduratu ahal izateko, asko dira lantokiak har ditzaketen neurriak. Adibide batzuk: 35 orduko lanaldia; lanaldi trinkoa; aparteko orduak mugatzea eta libre hartzea; ordutegi-malgutasuna, ordutegia norberaren beharrezanetara egokitu ahal izateko; telelana ahalbidetzea; bilerak goizko ordutegian kontzentratzea, eta ez arratsaldean; eta abar.

## 3

Antolakunde batean, informazioa eskuragarri izateak boterea dakar. Eskuragarritasun hori irekia eta demokratikoa dela bermatzeko, eta erabakiak hartzen parte hartzeko aukera ematen duela, informazioak kanal formal batzuetatik joan behar du, erregularitasunez eta era egituratu batean. Hona hemen abian jar daitezkeen neurri batzuk: informazio-fluxurako kanal formalak ezartzea, aurrez aurrekoak zein digitalak; gai-zerrendak eta aktak idaztea eta helaraztea; informazioa biltegitratzeko eta eskuratzeko espazio egokiak edukitzea. Pertsonalaren parte-hartzea eta lankidetzak sustatzeko, gomendio hauek egiten dira: aldian behin elkarrizketa izateko eta biltzeko espazioak gaitzea; funtzionamendu-protokoloak kolektiboki definitzea, ezagutza transmititzeko espazioak sortzea edo lan-batzordeak antolatzea arloen artean.

---

# **FITXA: ANTOLAKUNDE- KULTURA** 2/2

---

## **4**

**ZEREGINEN BANAKETA:** nola banatzen eta zatitzen ditugu lana eta zereginak?

---

## **5**

**LAN-ILDOAK:** zein lan-ildori ematen diegu lehentasuna, proiektu bat egiterakoan eta baliabideak esleitzerakoan?

---

---

*(Puntu hauek luze eta zabal garaturik daude adierazleen atalean).*

## 4

Zereginen banaketa justu eta ekitatiboa egiteko, argi zehaztu behar dira postu bakoitzak antolakunde baten barruan dituen funtzioak, zereginak eta ardurak. Zereginen banaketan desparekotasunik ez egoteko, badaude zenbait neurri. Batetik, kontuan izan behar dugu antolakunde orotan beti egoten direla zeregin batzuk izenik edo pertsonarik esleituta ez daukatenak, baina egin beharrekoak direnak. Halako zereginak esplizitatu eta izendatu egin behar dira, eta era ekitatiboan banatu. Bestetik, badira ez hain atseginak edo gogaikarriagoak diren zeregin batzuk, banatu behar direnak. Halaber, genero-ikuspegia duen antolakunde batek saihestu behar du sexuaren araberako lan-banaketa erreproduzitzea, hau da, emakumeek berrekoizpen-lanak betetzea, ikusgaitasun gutxiagokoak eta gutxiago balioetsiak, eta gizonek beren gain ikusgaitasun eta balioespen handiagoko lanak hartzea. Azkenik, gertatu ohi da postu batzuek ardua guztia biltzea, eta horrek langileari estres eta lan-karga handiagoak eragitea. Kontzentrazio hori saihesteko, koordinazio kolektiboak artikulatu daitezke, ardurak banatzeko.

## 5

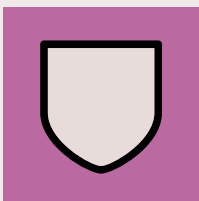
Lan-ildoak definitzerakoan, diskurtsoek praktikekin bat etorri behar dute. Lan-ildo edo metodologia baten aldeko apustua egiten bada, ezin da mugatu asmo-adierazpen hutsa izatera: denbora eta baliabide egokiak bideratu behar dira gauzatu ahal izateko. Argi definitu behar da, lehentasunak zein diren agerian geratzeko.

---

**04**

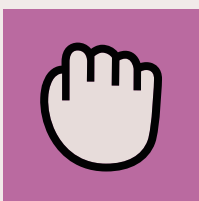
**DEKA  
LOGOA**

OINARRIZKO HAMAR PRINTZIPIO BIDEZKO  
MERKATARITZAN GENERO-IKUSPEGIA  
AINTZAT HARTZEKO



## **KONPROMISOA:**

Bidezko merkataritzaren oinarrizko printzipioetako bat da genero-ekitatearekiko eta bereizkeria-ezarekiko konpromisoa.



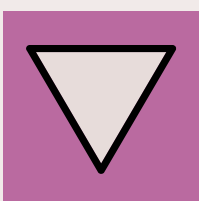
## **BEGIRADA INTEGRALA:**

Genero-desparekotasuna globala da, bai eta hura desagerrarazteko borroka ere. Desparekotasun horri aurre egiteko, begirada integral bat aplikatu behar da, planetaren luze-zabaleko desparekotasun-egoerak elkarrekin lotzen dituen, berdintasuneko Iparralde bat eta berdintasunik gabeko Hegoalde bat bereizten dituen ikuspegiari kontrajarrita.



## **TOKIKO ERREALITATEAK:**

Genero-ikuspegiak tokiko errealitateak eta haien prozesuak errespetatu behar ditu, haiek balioetsiz eta haietatik ikasiz.



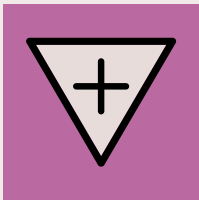
## **ANIZTASUNA:**

Bidezko merkataritzan parte hartzen duten emakumeak askotarikoak dira (askotariko adinak, jatorriak, etniak, gorputzak...); horregatik, aniztasun hori islatu egin behar da, eta ez eman irudi homogeen bat.



## **BERREKOIZPEN LANAK:**

Bidezko merkataritzako produktu bakoitzaren atzean badaude emakumeak eta gizonak. Hartara, ikusgai jarri behar dira bizitza mantentzeko funtsezko berrekoizpen-lanak, emakumeek egiten dituzten eta askotan ikusten ez diren eta aintzat hartzen ez diren lan batzuk.

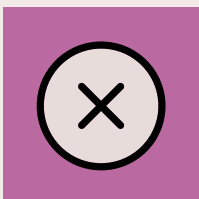


## AHALDUNTZEA:

Bidezko merkataritza emakumeak ahalduntzeko tresna bat da:

**A. Pertsonala:** soldata bat eskuratzeko aukera ematen dielako, prestakuntza izateko aukera, etxetik kanpo lan egiteko aukera...

**B. Kolektiboa:** erabakiak hartzeko prozesuetan eta lidergoetan parte hartzea bermatzen dielako.



## HARREMANAK:

Bidezko merkataritza ekonomia tradizionalaren kritika bat da, merkataritza harremanak ulertzeko modu bat da, genero-ikuspegia eta bizitzaren jasangarritasuna aintzat hartu beharko lituzkeena.



## ROLAK:

Bidezko merkataritza hainbat entitate eta pertsonaren arteko ekoizpen, banaketa, merkaturatze eta kontsumoko harremanen sare bat da. Haren fase guztietan hautsi beharko litzateke sexuaren araberako lan-banaketarekin eta genero-rolarekin.



## ESTEREOTIPOAK:

Bidezko merkataritzak produktuak ekoizten eta merkaturatzen ditu. Haien diseinu eta komertzializazioan saihestu beharko litzateke genero-estereotipoak aragotzen dituzten edertasun-ereduak eta rol patriarkalak erreproduzitzea.



## ADIERAZLEAK:

Bidezko merkataritzako produktuek ziurtagiri bat darabate, merkataritza-mota horrexen printzipioak betetzen dituela bermatzen duena. Adierazle batzuk erabili beharko lirateke genero-berdintasunaren printzipioa betetzen dela ziurtatu ahal izateko.



---

*Setem*

[www.setem.org/euskadi](http://www.setem.org/euskadi)  
F | T @SetemHegoHaizea

---