

jarduera protokoloa

INDARKERIA MATXISTAK PREBENITZEKO, IDENTIFIKATZEKO ETA
HAIEN AURKA ESKU HARTZEKO



*gatazkak erregulatzen eta taldearen bizitza zaintzen ikastea,
talde-lan ez-heteropatriarkal baterako.*



Ayuntamiento
de Vitoria-Gasteiz
Vitoria-Gasteizko
Udala

www.vitoria-gasteiz.org/berdintasuna

Setem

www.setem.org/euskadi



ATARIKOA

1. orrialdea

ESPARRU TEORIKOA

2. orrialdea

PROBENTZIOA

8. orrialdea

GATAZKA-ANALISIA

13. orrialdea

GATAZKEI HELTzea

16. orrialdea

NEGOZIAZIOA

18. orrialdea

INDARKERIA-EZEKO KONFRONTAZIOA

19. orrialdea

ETA INDARKERIA MATXISTEN AURREAN...

21. orrialdea

TALDEAREN BIZITZA

23. orrialdea

GIDA

25. orrialdea

ATARIKOA

Genero-ekitatearen aldeko antolakunde-kultura aldatzeko egiten ari garen prozesua, plan estrategiko berria atontzeko gogoeta eta jarrerak nahiz SETEMen apustu feministari loturiko beste prozesu batzuk barne hartzen dituen esparruan, protokolo honen xedea da gure gaitasunak, trebetasunak eta baliabideak sendotzea, hala indibidualak nola kolektiboak, talde-lan ez-heteropatriarkal baterako.

Dokumentu hau gida bat da, gu taldearen bizitzaren zaintzan orientatzekoa eta, aldi berean, eraiki nahi dugun antolakunde-eredu eraldatzaileari eragitekoa, berrekoizten ditugun logika heteropatriarkalak deseraikiz. Hala, gure ideologian eta ekintza politikoan ere badu eragina, gure proposamenak sendo eta koherenteak izan daitezen, sistema heteropatriarkal eta kapitalistaren aurkako borrokan.



ESPARRU TEORIKOA

Garrantzitsua deritzogu protokolo honi ekiteko hartzen dugun jarrera teorikoa lerro gutxi batzuetan definitzeari, protokoloa kokatzea ahalbidetuko diguten koordinatu teorikoak partekatzearen. Esparru teorikoan, SETEMen gure egiten dugun jarrera politikoa jasotzen da, indarkeria matxistei eta talde-lan ez-heteropatriarkalari dagokienez.

Hurren, antolakundearen zenbait gogoeta-prozesuren ondorioz geureganatu ditugun kontzeptuak garatzen ditugu, horrekin debateak itxita daudela aditzera eman gabe. Sistema nagusia eraldatzeko konpromisoa duen antolakunde gisa, etengabeko eztabaidan eta gogoetan dihardugu, gure praktika eta proposamenak sendotzen jarraitzeko, aldaketa iraunkor eta sakon batzuetarantz.

Batetik, indarkeria matxistak kontzeptualizatuko ditugu; beste batetik, gatazkaz hartzen dugun ikuspegia garatuko dugu, horren arabera izango baita hari heltzeko modua; eta, azkenik, talde-lan ez-heteropatriarkala deritzoguna definituko dugu, eta horrek dokumentu hau antolakunde-kulturaren aldaketan kokatzea ahalbidetuko du, horretan laguntzeko helburua baitu, hain zuzen.

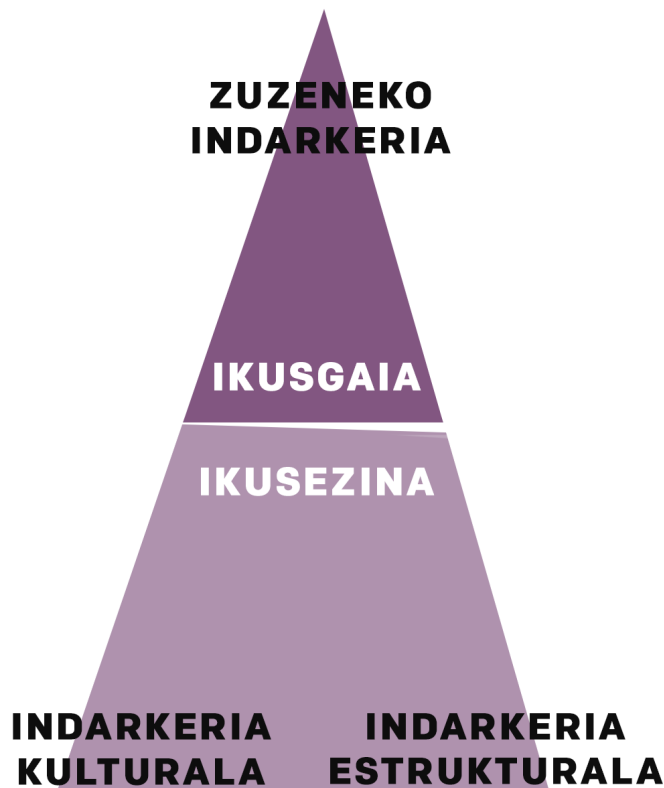
Indarkeria matxistak

SETEMen, begirada feminista zabala dugu indarkeria matxisten inguruan, horrek gaiari buruz analisi konplexu eta kritikoa izatea ahalbidetzen digula uste dugulako, eta, hortaz, gaiari heltzeko moduari buruz ere bai.

Kontzeptualizazio horri esker indarkerion konplexutasuna agerian utzi ahal dugu, eta arazo politiko gisa izendatu, sistema heteropatriarkalaren tresna gisa identifikatuta, genero-desparekotasuna eta emakumeen zein subjektu ez-heteronormatiboen zapalkuntza indartu eta betikotzeko tresna gisa, hain zuzen.

Honako arrazoi hauengatik aukuratu dugu indarkeria matxistez hitz egitea:

- Barne hartzen dira indarkeria heteropatriarkala, genero-indarkeria, emakumeenganako indarkeria zein indarkeria sexista.
- Ahalbidetzen da sexua-generoa-sexualitatea eskemari aurre egiten dioten subjektu guztienganako indarkeria matxista tartean sartzea eta analizatzea, nahiz eta fokua emakumeengan jartzen den, emakumeenganako indarke-



Eskema hau Johan Galtung-en indarkeriaren hirukiaren teoriarin oinarritzen da

riaren arazoak duen tamaina dela eta.

- Indarkeriaren inguruko begirada zabalagoa eta estrukturalagoa planteatzen da, arreta egitura-rekin zerikusi handiagoa duten arrazoietan jarrita.

Indarkeria matxistez pluralean hitz egitea aukeratu dugu indarkeriaren sareak hartzen dituen askotariko formak ikusgai bihurtzeko, indarkeria fisikoaz edo bikote barruan edo bikotekide ohiaren eskutik gauzatzeko denaz gain.

Indarkeria matxisten analisi sistemiko eta konplexu baterako, Johan Galtung-ek proposaturiko indarkerien hirukia erabiltzen dugu; haren bidez, indarkeriak zein dimentsiotan funtzionatzen duten eta zer interrelazio dituzten bistaratu ahal dugu. Indarkeria matxisten inguruan xehetasunezko ikuspegi bat edukitzeak, sistemaren estrategia diren aldetik, diskurtso sozial sinplista desartikulatzen

laguntzen du, heteropatriarkatuak indarkeria matxisten sarea minimizatzeko eta ikusezin bihurtzeko sustatzen duen diskurtso hori bera, hain zuzen.

Iceberg bat balitz bezala, erpinean zuzeneko indarkeria dago kokaturik, ikusi eta ezagutu daitekeen hura, pertsona batek (edo batzuek) beste pertsona bati kalte fisikoak eta psikologikoak eragitekoa.

Hirukiaren oinarrian ikusezin mantendutako indarkeriak daude: indarkeria estrukturala, egitura sozialaren ondoriozko bidegabeheriari eta desberdintasunari dagokie (pobreziaren feminizazioa, etab.); eta indarkeria kulturala, irudikapen kulturalen eta hizkuntzaren bidez eraikitako sinboloei (emakumeen zein heteroarautik irteten diren subjektuen inguruko iruditeriak sortzen dituzte, eta haien mendekotasunari bere horretan eusten diote). Azken horren

eginkizuna beste bi indarkeriak legitimatzea da, bidezko, saihetsezin edo beharrezkotzat ikustarazten baitizkigu.

Laburbilduz, nolabait esanda, zuzeneko indarkeriak izua eta errepresioa ezartzen ditu; indarkeria estrukturalak instituzionalizatu egiten du; indarkeria kulturalak erlazio hori barneratu egiten du.

Gizarte honetan, indarkeriaren eta gatazkaren inguruko kontzepzio hegemonikoa dela eta, ekintzak zuzeneko indarkeriaren aurka bideratzen dira, indarkeria hori ekoiztea eta berrekoiztea ahalbidetzen dituzten baldintza estruktural, sinboliko eta soziokulturalak alde batera utzita (sexuaren arabera lan-banaketa edo feminitatearen eta maskulinitatearen eraikuntza normatiboa). Analisi horrek bide ematen du indarkerien dimentsioen artean

dagoen gupil zoroa hausteko.

Heteropatriarkatu kapitalista

Heteropatriarkatu kapitalistaz ari garenean, hau aipatzen ari gara: batetik, gizonezkoen nagusitasunean (haien esku dago baliabideen kontrola eta haien etekinak) eta, bestetik, subjektuen eta planetaren esplotazioan (hainbat kategoriatan gutxiagotuta, arraza, generoa, adina, klasea, sexualitatea, dibertsitate funtzionala, etab. direla medio) oinarritzen den sistema politiko, sozial, ekonomiko eta kulturala. Berezi emakumeen, haien gorputzen, denboren, lanen, eskubideen, eta abarren esplotazioan.

Hala, kapitalismoa eta heteropatriarkatua existitzeko elkar behar duten bi sistema dira. Kapitalismoak pertsonen zein pertsona ez diren bizi metaketa-proze-

suaren mendean jartzen du, eta hori sistema heteropatriarkalarekin aliantza maltzur bat ezarri egiten du, biziaren zaintza ikusezintasunera eta feminizaziora gehien lerrarazitako ekonomiaren esparruetarako utzirik. Merkatua erdigunean kokatzen da, eta arlo horretatik nahiz diru-transakzioetatik kanpo dagoen guztia baztertu egiten da. Logika horretan geratzen da ezkutaturik, hain zuzen, etxeko eta zainketako lana, bizitza mantentzeko guztiz beharrezkoa izaki. Nahiz eta sistema bera existitzea zuzenean emakumeen doako lanaren mende egon.

Illo horretan, sistema kapitalista eraikitzen da hainbat esparruren (publikoa-pribatua/etxekoa), lanen (ekoizpena-berrekoizpena/zainketak) eta pertsonaren (gizonek-emakumeak/beste subjektu ez-heteronormatiboak) arteko botere-desparekotasunaren

gainean. Sistema kapitalistaren aurrean, beharizan guztiak merkatuetan bete daitezkeela sine-tsarazten digula, feminismoetatik gogorarazten zaigu logika eta lan berri batzuen aldeko apustua egin behar dela, pertsona guztien duintasuna eta eskubideak bermatzeko moduan.

Gatazkari buruzko ikuspegia

Gure gizartean, indarkeria da gatazkei heltzeko modurik ohikoena, erreferentzia eta esperientzia alternatiboen ez ezagutzearen ondorioz. Gure gizartean nagusi diren balioen ardatza sistema kapitalista heteropatriarkal bat da, indarkeriaren kultura batean hezten eta sozializatzen gaituena, hori bakearen eta indarkeria-ezaren kultura batean egin beharrean.

Jatorrian dugun eskarmentu horrek gatazkaren pertzepzio negatiboa eratzea eragiten digu, in-

darkeriari loturikoa. Hain zuzen ere, askotan, sinonimotzat erabiltzen dira. Indarkeria-egoerak (zuzeneko indarkeriazkoak, besteak ikusezin egoten baitira) gatazkarekin lotzearen ondorioz, horrelako indarkeria-mota ez dagoen egoerak gatazkarik gabeko egoeratzat jotzen dira, bakea eta justizia soziala dauden testuingurutzat. Indarkeriaren hirukiarekin gertatzen den bezala, gatazkari buruzko kontzepzio horrekin ere gatazka-egoera asko ezkutaturik gera daitezke.

Horregatik, gatazkaz ikuspegi konplexuagoa izateak bide ematen digu ikusezin mantentzen diren egoerak identifikatzeko, eta, horretan, sorburua balio heteropatriarkal eta kapitalistetan duten gatazkek identifikatzea errazten digu ikuspegi feministak. Izan ere, argi dugu heteropatriarkatua dela sustrai barneratuenetako bat gure taldeen

barruko gatazketan, bai egitura instituzionalizatuenean, bai mantentzeko eguneroko moduetan.

Horregatik, SETEMen gatazkei buruz ikuspegi positiboa eta eraldatzailea izatearen alde egiten dugu, salatzen dugun errealitatea eraldatzeko aukera bat baitira, alde batetik, eta, beste aldetik, gure antolakundeen eta harreman pertsonalen errealitatea eraldatzekoa, eredu kooperatiboago, solidarioago eta ekitatiboago batzuetarantz, biziaren aniztasunaren zaintza gure praktika eta harremanen erdigunean kokaturik.

Hala, giza harremanek gatazka berezkoa dutela pentsatzen dugu, eta, horregatik, funtsezkoa izango da geure burua baliabidez hornitzea, gure trebetasunak eta antzeak hobetu ahal izateko pertsona arteko, taldeko zein komuni-

tateko harremanetan; halaber, gaitasunak eta tresnak geureganatu beharko ditugu, gatazkek analizatzeko, negoziatzeko eta haiek eraldatzeko eretarako.

Aldatzeko eta garatzeko baldintzak sortzen ditu gatazkek, hala interakzio pertsonaletan nola taldeko interakzioetan. Gatazkek sormenezko erantzuna emateko aukera zabaltzen du, eta erantzun horrek, era berean, ikasteko, aldatzeko eta garatzeko aukera zabaltzen du. Gatazka-egoera latente edo ireki baten aurrean, gure ohiko erantzun pertsonal eta kolektiboek ageri dute ez direla behar bestekoak, eta erantzun berri baterako aukera-leihoak zabaltzen da, beraz.

Talde-lan ez-heteropatriarkala

Antolakundeak osatzen ditugun pertsonok antolakunde-ereduen

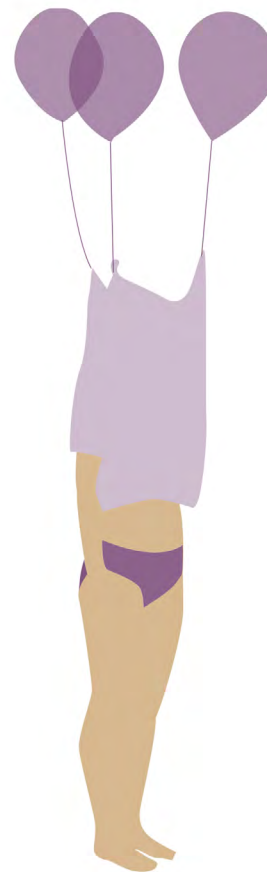
inguruko sinesmen kolektibo batzuk partekatuko ditugu, logika heteropatriarkalei erantzuten dietenak, eta, hortaz, ez badira aztertzen eta analizatzen, halako eredu hegemonikoak betikotu eta berrekoitzi egiten dira.

Proposamen eraldatzaileak egin nahi ditugu, joera heteropatriarkal eta kapitalistik gabekoak, eta, horretarako, funtsezkoa da proposamenok eratu diren tokiak ere halako egiturarik gabekoak izatea. Antolakunde-kultura berrazterteak beharrezkoa du analisi sakona egitea, geure burua berriz pentsatzeko eta eguneroko praktiken azpiko sinesmenak deseraikitzeo, praktika horiek harremanak izateko, komunikatzeko, funtzionatzeko eta abarretarako ditugun erak egituratzen dituzten aldetik.

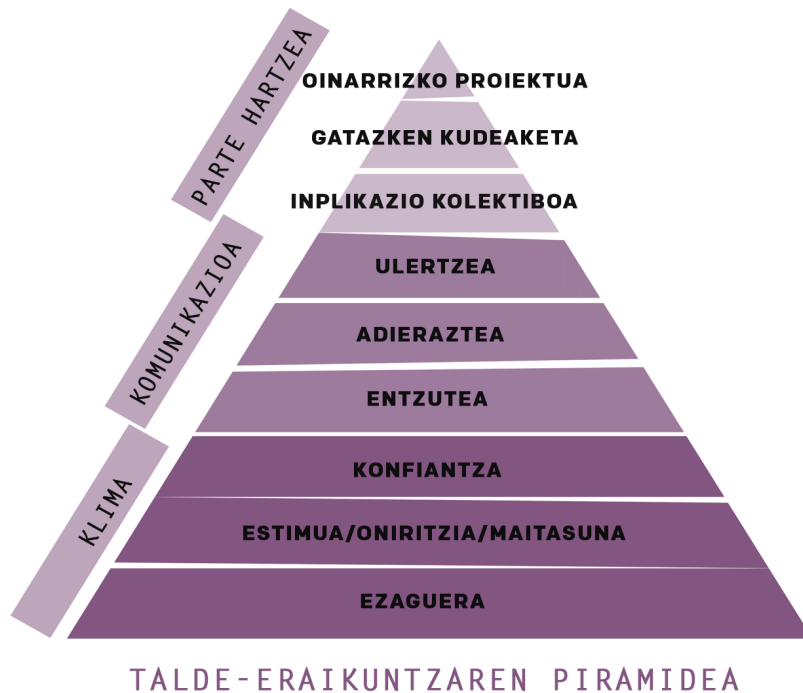
Gure harreman eta proposamenak zeharkatzen dituzten kultura he-

teropatriarkalaren elementuak identifikatzeari esker, argipean jarri ahalko ditugu egunerokotasunean, gure antolakundearen egituren eta kulturaren bidez, berrekoitzen ditugun indarkeria ikusezin guztiak.

Egiten diogunari begirada femi-nista jartzeko norberaren berrazterketa horrek gure baitan ditugun balio heteropatriarkalen autokritika gogorra egitea dakar berekin, konpromisoa hartu ahal izan dezagun, halakoak betikotzen erantzunkide izateari uzteko. Apustuaren xedea da antolakunde-lan era berriak sortzea, harremanak izateko era berriak sortzeko, ikaskuntza kolektibo eta eraldatzailean zentratuak.



PROBENTZIOA



Irudi hau CALA kolektiboarekin gatazken erregulazioari buruz eginiko barne-prestakuntzatik hartua da

Ohikoa izaten da gatazken prebentzioa aipatzea. Ildo horretan, prebenitzea esateak esan nahi du gerta daitezen saihestea. Baina, esaten badugu giza harremanetan gatazkek berezkoak direla eta funtzionatzen ari ez den hori aldatzeko eta eraldatzeko aukerak direla, edo haiek sortzen dituen sistema bidegabe eta indarkeriazko baten adierazleak direla, agerian uzten duten egoerari buelta emateko aprobeixatu nahiko ditugu. Eta horrela, gure harremanetan eta kolektiboetan hazteko. Horregatik, **probentzioa** aipatzea aukeratzen dugu, eta horrek trebetasunez, baliabidez, eta tresnaz hornitzea esan nahi du, gatazkei indarkeria-ezeko moduan heltzeko.

Probentzioak taldearen bizitza zaindu eta landu beharreko alderditzat ezagutzea dakar berekin, funtziona dezan. Zenbait trebetasun garatzea helburutzat duen

prozesu bat da, maila indibidualean zein kolektiboan, taldearen giroa sendotuta, bai eta trabarik gabeko nahiz indarkeria-ezeko komunikazio bat ere, proiektu komunean lagungarria.

Probentzioak ahalbidetuko digu gatazkei heltzeko kudeaketa emozionalean eta komunikazioan trebatzea, bai eta negoziazioan ere, eta horrela giroa, komunikazioa nahiz proiektu komuneko inplikazioa eta parte-hartzea hobetuko dira, lankidetzaren, negoziazioaren eta gatazken kudeaketa positiboaren kultura bat sendotuta horrela.

Hurrengo puntuetan, probentzio-lanerako oinarritzotzat jotzen diren alderdiak garatzen dira. Taldeko giroa, komunikazioa eta parte-hartzeari dagokion atala gatazken eta negoziazioaren analisiaren eta haiei heltzeko moduaren bidez tratatuko dira.

Taldeko giroa: ezaguera, oniritzia/estimua, konfiantza.

Taldea da egiten dugun lanaren oinarria. Taldearenak oso lotura estua du alderdi pertsonalarekin, eta biek elkarri eragiten diote.

Horregatik, taldeko giroa zaintzea hura osatzen duten pertsonak zaintzea ere bada. Taldeko giroa lantzeak sendotzea eta indartzea esan nahi du, beharizan indibidual zein kolektiboek kasu eginez eta helburu zehatzak ezarri, zaindu eta planifikatu beharra baitago, giro ona berez sortuko dela ziurtzat ez emateko. Zehazki, SETEMeko lantaldea osatzen dugun pertsonen artean elkar ezagutzea ahalbidetuko diguten dinamikak eta praktikak sortzeari dagokio, estimua eta konfiantza sustatuta, aldi berean.

Estimua eta besteen afirmazioa lantzea aurrean duan pertsona aintzat hartzeko modua da, proiektu komun batean parte har-

tzean kide dudan hura. Taldeari egiten dion ekarpen baliotsuaren ezagu-tza egitea da. Alderdi hori ez dugu normalean zaintzen, gutxiespenaren kulturen bizi gara eta, eta kultura horrek baditu ondorioak ezartzen ditugun harremanetan. Horrek mesede egiten dio taldearen integrazioari eta, hortik abiatuta, autoestimua ere sendotzen da.

Zalantzarik gabe, horrek konfiantza-giroa sortzen du, gure taldekidetengan eta baita geure buruarengan ere, eta hori funtsezko faktorea da gatazkei heltzeko garaian. Bai besteei, bai norbere buruari begira lan egiten da, eta konfiantzak beti berez dakarren erantzukizunarekin batera. Konfiantzak elkarri juzgurik egin gabe begiratzen lagunduko du, gatazkaren eta erronka kolektiboen aurrean inplika gaitzean eta sormena landu dezagun lagun-

duko du. Konfiantza-espazioak sortzeak orobat esan nahi du baikoitzaren askatasuna eta denborak onartu behar direla, bere burua ezagutzera emateko, konfiantza eta estimua eman eta hartzeko, behartu gabe.

KOMUNIKAZIOA

Askotan, komunikazioa izaten da gatazken edo talde-lanerako zailtasunaren oinarria. Zenbaitetan, gatazkez izaten zen pertzepzioa izaten da aldeek akordioak lortzea galarazten duena. Horregatik, ikuspuntuaren komunikazioa erraztea lagungarria izaten da jarrerak hurbiltzeko, bai eta komunikazio-kanalak zaintzea ere, sentimenduak, sentsazioak eta abar transmititzeko.

KOMUNIKAZIO-KANALAK

- *Hitzeko kanala: erabilieta izan arren, nola normalean nahaste*

eta gaizki-ulertu asko sortzen dituen landu eta ikusi. Kode komun bat sortzea garrantzitsua izan daiteke, ezer ziurtzat eman gabe eta elkarri ulertzen ari garela egiaztatuz.

- *Hitzik gabeko kanala: kanal sotilagoak dira, eta sarritan gatazkei begira hartzen ditugun jarreraren atzean dauden emozioak transmititzen dituzte. Bi kanalen artean koherentzia egotea lagungarria da komunikaziorako.*

Entzute aktiboa ez da entzute hutsa, baizik eta besteari entzuten zaiola sentiaraztea, eta bi kanalek parte hartzen dute entzute aktibo eta enpatikoan.

Hitza hartzen eta erabiltzen ikastea, nork berea adierazten, bestearen hitz-txanda errespetatzen ikastea, hitza bidezko modu batean banatzea, eta abar, komunikazio eraginkorrean lagunduko

дутен neurri batzuk izango dira.

KOMUNIKAZIO EMOZIONALA

Komunikazio emozionala gakoeta-ko bat da taldean lan egiteko eta gatazkei heltzeko garaian. Konpromiso pertsonal handia eskatzen du, hainbat egoeraren aurrean erreakzio emozionalak aztertzeke eskatzen baitu, bai eta sentimenduen komunikazioan ikasteko ere, hala adierazteko, nola jasotzeko.

Gatazka baten aurrean agertzen ditugun erantzunak izan daitezke edo finkatutako gidoi eta rol batzuen ondoriozkoak, inguruneke ohitura eta arauen ondoriozkoak edo, baita ere, antolakundearen inertzien ondoriozkoak; edo, bestela, gidoi eta arau horiexen barne- eta kanpo-berrazterketen ondoriozkoak. Hala, lehenak ohiko erantzunetara eramango gintuzke, eta

erantzunon araberrako erabakiak aurreikusteko modukoak lirateke; eta bigarrenak, aldiz, sormenez eta kontzienteki eraturiko erantzunak ekarriko lituzke, eta haietan oinarrituz aurreikusten hain errazak ez diren erabaki batzuk hartuko genituzke.

Oharpen hori interesgarria da, geure inertziak berraztertzeak, pertsonalak zein antolakundearenak, bide ematen digulako barneratutako logika heteropatriarkalak argipean jartzeko, hala-koekin, sarritan, funtzionatzen baitugu, eta berrekoizten jarraitzen.

Hiru dira gure erantzun emozionalan aktibatzen diren alderdiak:

- *Erreakzio emozionala: erantzun automatikoak dira, berehalakoak (amorrua, beldurra, poza, nazka, ezustea, etab.)*
- *Sentsazio fisikoa: gure goputza-*

ren erreakzio fisikoak dira (dardarra, negarra, hotza, gorritzea, atezua, izerdia, barrea, etab.)

- *Sentimendua: aurreko erreakzioen prozesatze metalaren emaitza dira. Kontziente bihurtzen dira, eta emozio eta erreakzio fisikoarekiko identifikazioa gertatzen da.*

Ideia, balio, oroitzapen batzuekin lotzen dira, eta gertaturikoari esanahi bat ematen zaio; horrekin batera, sarritan, lehen emozioa intoxikatu eta betikotu egiten da.

Alfer-gurpil horretan sartzean, rol toxiko batzuetan jartzen gara, eta horiek menderakuntza-estrategia bihurtzen dira:

- *Salbatzailearena: badu lotura heroismoaren rolaekin, perfekzionismoarekin, autoexijentziarekin, guztiaren arduradun sentitzearekin. Indarrezko irudia da, iraupenezkoa (nekaezina),*

lagunkoitasun, eskuzabaltasun eta abarrezkoa.

- *Biktimarena: salbatua iza-
tea bilatzen duenaren rola da,
delegatzea, ardurarik ez hartzea,
besteen errukia, eta abar bi-
latzen duenarena. Ezgaitasun,
arduragabetasun, fatalismo eta
abarri lotutako irudi batekin dute
zerikusia.*
- *Jazarlearena: exijitzea, zigortzea,
aurpegiratzea, deskalifikatzea,
ironizatzea, errua leporatzea,
frustrazioa hustea, eta abar, beste
pertsona batenganantz.*

LAZTANAK

Jakin beharra dugu exititu egiten garela besteentzat. Besteek aintzat hartzea, ikustea, ezagutzea, entzutea, balioestea, estimatzea, eta abar behar dugu. Taldekoak garela jakin beharra dugu, taldeko kide garela.

Laztanak arreta hori lortzeko modu bat dira, "badakit hor zaudela" esatekoa.

Laztanak honelakoak izan daitezke:

- **Laztan positiboak edota negatiboak**

Laztan positiboak ongi setiarazten gaituztenak dira, ongizate-sentsazioa eman, eta gure autoestimua handitzen dutenak. Sarritan, laztan positiboak aski ez direnean, laztan negatiboak eragiten ditugu; izan ere, gutxienez, ikusiak sentitzen gara. Laztan negatiboak

gaizki sentiarazten gaituztenak dira; nahigabea, mina ematen digute, eta gure autoestimua gutxitzea eragiten dute.

- **Laztan baldintzatuak eta baldintzagabeak**

Laztan baldintzatuak egin, esan dugun zerbaitengatik eta antzekoengatik ematen direnak dira. Laztan baldintzagabeak existitze hutsagatik, izateagatik, ematen direnak dira.

- **Laztan fisikoak, hitzezkoak, ekintzazkoak**

Laztan fisikoak (musuak, bes-sarkadak, irribarrea, kolpea, burla, etab.); hitzezko laztanak (ezagutza, balioespena, mespretxua, iraina, etab.); ekintzazko laztanak (oparia, laguntzea, denbora erabiltzea, dei bat, etab.)

GATAZKA-ANALISIA

Probentzioaren lehen pausoak landu arren, gatazka batzuk areago egingo dira, eta, horregatik, garrantzitsua izango da analizatzen, negoziatzen, sormenezko konponbideak bilatzen ikastea. Gatazka bat nolabaiteko garrantzia duenean, edo, gatazken erregulazioa ikasteko eta hartan trebatzeko helburuz, oso baldintza garrantzitsua izan daiteke gatazka horren egituraren analisia egitea. Analisisako jarraibide hauek malguak izango dira bizitzan ari garen egoerari aplikatzerakoan. Analisia erraz dezaketen bost alderdi daude:

ARRAZOIAK: PIZGARRIAK ETA AURREBALDINTZAK

Gatazkaren sustraiak eta/edo arrazoiak zein diren begiratuko dugu, eta gatazka agerrarazten

duen zirkunstantzietatik bereiziko ditugu. Lehenei aurrealdintzak deituko diegu, eta bigarreni, pizgarriak.

Garrantzi handikoa da aurrealdintzaren eta pizgarriaren arteko bereizketa, benetan gatazkaren sustraiari heldu ahal izateko. Ezinezkoa da gatazka bati positiboki heltzea, ez bagara saiatzen funtsezko arrazoiak, oinarriko egoera, aurrealdintzak aurkitzen, eta gatazka piztu duten zirkunstantzietara soilik mugatzen bagara.

Aurrealdintzak gatazka sortzen dute, nahiz eta latente, ikusezin, iraun. Pizgarriak gatazka agerian uzten du, agerrarazi egiten du, ikusgai bihurtzen du.

Ikusten dugu bai bazterkeria, bai

menderakuntza direla gatazka-iturri nagusiak gure gizartean. Ez bazterkeria, ez menderakuntza ez dira beti atzematen errazak. Sarri askotan, bazterkeria egoera instituzionalizatu batzuetan finkatuta dago; halako egoerekin, hain zuzen, era normalizatuan bizi izan gara eta bizi gara, eta natural, logiko eta justifikatuak begitantzen zaizkigu. Eta horixe da, ikuspegi feminista batetik, indarkeria matxisten konplexutasuna ikusezin mantendin ahalbidetzen duena, hasieran aipatu dugunez. Gure antolakundeak zeharkatzen dituzten logika heteropatriarkalaren dimentsio askok bezala.

Tipologia:

Giro/harreman-gatazka:

Honelako gatazkek defizit edo gabezia bat uzten dute agerian, pertsonen eta taldeen arteko ezaguerari, estimuari edo konfiantzari dagokienez. Eragina izan lezakete, halaber, autoezaguerearen, autoestimuaeren eta autokonfiantzaren inguruko zailtasunek. Gatazka-mota honen sorburua pertzepzio faltsuak, estereotipoak, aurreiritziak, eta abar izaten dira.

Komunikazio/informazio-gatazkak:

Gatazka hauek funtzionamendu oker batekin dute zerikusia, entzuteko, adierazteko edota ulertzeko garaietan. Barne-komunikazio ezaren ondoriozko arazoak ere izan daitezke; izan ere, komunikazioaren eskasiak edo faltsutasunak erabakiak hartzeko eta eremu

kolektiboan parte hartzeko beharrezkoa den informazioa faltatzea eragiten du.

Botere-gatazka:

Botereari loturiko gatazkek erabakiak hartzeko parte hartzearekin zerikusia duten gatazka guztiak barne hartzen dituzte, hala alderdi estrategikoengatik nola taktikoengatik. Hortaz, erabakiak hartzeko izaera horizontaleko, parte-hartzeko eta berdintasunezko egituren gabeziarekin zerikusia duten gatazka guztiak botere-gatazkekin daude lotuta.

Menderakuntza eta zerbaiten/norbaiten gaineko boterea erabiltzea da horrelako gatazkek eragiten duena. Botere hori erabiltzen duten jardunak, pertsonak edo erakundeak eragozpen bat dira pertsonak beren burutatik eta beren buruarentzat jardun dezaten, eta azken hori, hain zuzen,

zerbaiterako boterea erabiltzea litzateke.

Halako gatazkek azaleratzen dira norbait menderakuntza horri gogor egiten dionean, zerbaiterako boterea deritzona berriz erakitzeke dela, beste menderakuntza bat ezartzeko dela. Hori gerta daiteke taldearen beraren barruan bertan, edo erakundeekiko edo kanpoko-eragile batzuekiko konplizitatearen bidez (administrazioa, elkarteak, sareak, etab.).

Gatazka-mota horrek parte-hartzearen funtzionamendu oker bat uzten du agerian inplikazio-prozesuan, diseinukoan (analisi, proposamena, erabakiak hartzekoa...), gauzatze-prozesuan, eta/edo ebaluaziokoan.

Proiektu-gatazka

Gatazka hauen arrazoia interes-gatazka edo balio-gatazka bat

izan daiteke:

- **Interes-gatazkak:**

Interesen bateraezintasunaren gaineko pertzepzioarekin dute zerikusia. Sarritan, halako gatazkak erakundeekikoak dira, pertsonak eta/edo kolektiboak ondasunak, zerbitzuak, esku-bideak, eta abar eskuratzetik baztertzen dituzten egiturekikoak, beren beharrianak betetzea eta interesak lortzea galarazita.

- **Sinesmenen eta baloreen gatazkak:**

Halakoan sorburuan aukera bateraezinetara edo halakotzat atzemandakoetara iristen diren sinesmen- edo balio-sistemak daude; askotan, beste sistema batzuk baztertzen dituzten erakundeak egoteagatik gertatzen dira.

Protagonistak:

Gatazka bat analizatzerakoan, hauek bereizi behar dira:

- **Zuzeneko protagonistak**

Gatazka eragiten duten arrazoiekin zuzeneko lotura dutenak.

- **Zeharkako protagonistak**

Jatorrian egon ez, baina une jakin batean prozesuan esku hartzen dutenak, gatazkari irtenbidea ematean eragina izateko aukerarekin.

Prozesua:

Asko dira gatazkaren prozesuan eragin dezaketen aldaerak, eta halakoek elkarri eragiten dioten bi alderdi hauekin izan dezakete zerikusia.

Egoera estruktural eta estrategikoak

Jokoan jartzen den boterearen

mota eta izaera argitzea da funtsezko koska.

Egoera emozional-afektiboak

Hemen, funtsezko koska da gatazkadun taldeek eratzen dituzten jarrera, estereotipo eta irudikapenak sakon ulertzea, bai eta protagonisten nortasuna ere.

Testuingurua:

Gatazka guztiak testuinguru sozial jakin batean sortzen dira eta izaten dute beren bilakaera, eta testuinguru horrek, zuzen edo zeharka, gatazkaren hasieran, garapenean zein konponbidean izan dezake eragina.

GATAZKEI HELTZEA

Gatazka-egoeraren aurrean, eskematikoki, hasierako aukera hauek egoten dira:

Saihestea (gatazka ikusezina)

Menderakuntza hegemonikoko egoera sozialetan, existitzen dena halako intentsitatez nagusitzen zaio kontzientziari, beharrezkoa eta posible izan daitekeen bakarra izango balitz bezala, non gatazka ez baita agertzen, beste aukerarik bururatu ere egiten ez delako.

Etsipena (gatazka latentea)

Batzuetan, gatazka ikusi egiten da, baita menderakuntza-egoera ere, baina ez ikusiarena egitea aukeratzen da, kontzienteki, aurretiazko moldatze-prozesu batean. Gatazka-egoeran kalte-uriko pertsonak edo taldea

otzantasuna, sumisioa, bazterkeria-egoeraren onarpena ikasiz joan dira.

Atzerapena (gatazka latentea)

Beste batzuetan, ordea, gatazkari heltzeko ukoa erabaki libre, estrategiko, baten ondorio izan daiteke. Helburu jakin bat duen atzerapena izaten da halakoetan (gatazkari ahalik eta baldintzarik onenetan heltzea), gatazka hori existitzen dela, nolabait, aditzera emanda.

Aurre egitea (gatazka irekia)

Gatazka agerian jartzeko edo gatazkari heltzeko erabakia hartzen denean. Erabaki horrek, normalean, nolabaiteko tentsioa eragiten du, eta, jakinarazten denean, hasierako konfrontazio handiago edo txikiago

bat dakar, hiru bide hauetatik joan daitekeena:

1. Konfrontazio iraunkorra:

Bi aldeek elkarrekin indarrak neurtu, eta besteak bere erantzuna alda dezan saiatzen dira:

Indarkeriazko konfrontazioan, mina eta sufrimendua eragiteko asmoa dago, hutseratu, menderatu edo deuseztatzeko. Sentimendu eta jarrerak gorrotozkoak dira, mendeku, erresumin, mespretxu, eta abarrezkoak. Jokabideak eraso fisiko hilgarritik manipulaziora bitarte joaten dira.

Indarkeria-ezeko konfrontazioan, asmoa erantzuna aldaraztea da nagusiki. Norberaren sentimendu eta jarrerak (erabakitasuna, irmo-

tasuna, iraupena, jarraikitasuna, pazientzia, ausardia, autokontrola, sormena...) asmo horretarako egokitzen dira. Indarkeria-ezeko konfrontazioa epe labur, ertain edo luzera akordioa posible izateko baldintzak sortzen saiatzen da. (Ikus beheragoko atalean xehatuta).

2. Menderakuntza/mendekotasuna. Bi bidetatik joan daiteke:

• **Inposaketa/sumisioa** Menderakuntza autoritarioaren bidea da, hertsapenarena; hala, alde batek bestea hutseratu egiten du, eta subjektutzat onartu gabe jokatzen du.

• **Manipulazioa/moldatzea.** Manipulaziozko menderakuntzaren bidea da; alde batek bestea aintzat hartzen du, baina haren mendekotasunezko integrazioa lortzeko. Mendeko existentzia bat baino ez

dio onartzen. Manipulaziozko menderakuntzak zenbaitetan bere burua akordiotzat aurkeztu nahi izaten du (gezurrezko kontsentsua).

3. Akordiorako negoziazioa

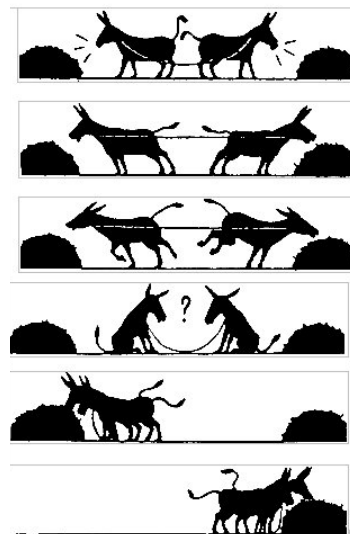
Hauen artean egoten da: (ikus beherago xehatuta)

• **Gutxienekoen akordioa (konpromisioa)**, onargarria bi aldeentzat, baina aldeetako baten edo alde bien eskari guztiak bete gabe.

• **Gehienekoen akordioa (lankidetzeta)**, giroaren, komunikazioaren, parte-hartzearen eta baterako proiektuaren inguruko baldintzak zertzen direnean baino ez da posible.

Akordioaren bidean, prozedura behinena tartean diren aldeen arteko zuzeneko negoziazioa izaten da, baina, gatazkaren ezaugarriak direla eta, baliteke negoziazio

bideratua edo bitartekoduna komenigarriagoa izatea. Hiru negoziazio-erretako edozeinetan, tartean diren aldeen protagonismoa errespetatzen da.



NEGOZIAZIOA

Negoiazioa adostutako erabakiak hartzeari deritzogu, aurreko guttia praktikan jarrita. Bide berriak esploratzean datza, botazioak eta gehiengoak alde batera utziz, erabakiak hartzeko berdintasunezko, parte-hartzezko eta sexismorik gabeko prozesuak sustatuz, pertsona guztiek beren ikuspuntua adierazteko aukera izan duten eta azken erabakian beren iritzia islaturik ikusten duten prozesuak abian jarritz.

Negoiaziorako trebakuntza, hasieran, gai errazekin eraman dezakegu aurrera, eta gutxika munta handiagoko beste kontu batzuei aplikatuz joan gaitzke.

Funtsezkoak izango dira aurretiazko pausoak, lankidetzazko harremanak izateko, horrek erraz dezan guztiok inplika gaitezen gatazkari heltzean, pertzepzio-aniztasuna balio bat dela inte-

gratuta, hazkunde kolektiboaren iturri.

*Negoiaziorako 7 pausoak izango dira negoziazio bera aurrera eramateko tresna: Prestatzea, adieraztea, analizatzea, proposatzea, adostea, zehaztea eta ebaluatzea.

INDARKERIA-EZEKO KONFRONTAZIOA

Oso tresna interesgarria iruditzen zaigu, SETEMek erabil dezakeen estrategia politiko gisa, berak aurka egiten dion sistema heteropatriarkal eta kapitalistari eusten dion menderakuntza/bazterkeriako kanpo-gatazketan erabiltzeko.

Estrategia hau kokatzearen, in-tsumisioko eta desobedientiakioko ekintzak hemen sartuko lirateke.

Zer den eta zerez den indarkeria-ezeko konfrontazioa?

Indarkeria-ezeko konfrontazioa ez da hertsapenezkoa edo manipulaziozkoa, ez du menderakuntza erabiltzeko asmorik. Indarkeria-ezeko konfrontazioa irmotasunez, iraupenez, pazientziatz, sormenez, emozio-kudeaketa onez, estrategia eta taktika egokiez... egina

dago. Ez dago egina gorrotoz, haserrez, edo min egiteko, umi-liatzeko edo menderatzeko nahiez. Baina garrantzitsua da gogoan izatea komunikazio zailak eta konfrontazio-egoerek tentsioa eta estresa sortzen dituztela, eta, horregatik, beharrezkoa da sortzen diren emozioak kontuan hartu eta adieraztea.

Haren helburua da beste aldea behartzea akordioaren aldeko jarrera batera aldatzera.

Noiz emango dugu konfrontazioarako pausoa?

- Negoziatzeko borondaterik ez dagoela egiaztatu dugunean, beste aldeak bazterkeria betikotu edo areagotu nahi duela eta, horretarako, hertsapenezko edo manipulaziozko indarkeria erabiltzeko prest dagoela.
- Arrazoizko modu batean ziur gaudenean gure aldetik ez dagoela

baztertzeko eta menderatzeko borondaterik eta benetan akordio bat lortu nahi dugula sinetsita gaudenean, ahal den neurrian, bi aldeen beharrizan sakon eta justifikatuak errespetatu eta beteko dituen akordio bat, hain zuen, eta ez dugula mendeku hartzeko asmorik, ez min emateko ezta engainatzeko ere.

- Konfrontazioaren ondorioak aurreikusi eta balioztatu dugunean eta konfrontazio horretan irauteko erabaki irmoa hartu dugunean, gure bidezko aldarrikapenak lortu arte.
- Negoziatuztik konfrontazioa igarotzeko pausoz ohartaraz dezakegu ultimatum baten bidez (azken aukera bat), berriz negoziatzeko borondatea dugula agertuta, planteamendu eta jarreretan beharrezko aldaketak egin dituztela modu argian egiaztatzen denean.

Lankidetzaz-eko fasea

Fase honetan konplizitate aktiboak alde batera uzten dira (erarik ezagunenak greba eta boikota dira). Nahitaezkoa ez dena ez egitean eta debekaturik ez dagoena egitean datza, alegaltasuna esploratuz.

Lehen jarduera-protokolo bat prestatzen da (indarrezko jarrera eta emozioak baztertuta), eta hura aurrera eramateko behar den babesa bilatzen da. Funtsezkoa izango da protokoloa zaintzea prozesuan zehar. Konfrontazioan aurrean izango dugun pertsonari edo taldeari haren berri emango dio.

Hona hemen protokoloak eduki ditzakeen alderdietako batzuk:

- Ezinbestekoa ez den komunikazioa murriztu edo bertan behera utzi.

- Edozein laztan-mota murriztu edo bertan behera utzi.
- Ezinbesteko gutxienerako inposaketak sartu, hala dagokionean, mugak ezartze aldera.
- Arreta gatazkaren gainean erakartzeko jarduera publikoak.
- Tonu lasai eta irmoa.
- Hurbiltzeko edozein keinuri kasu egin eta onartu.

Desobedientzia-fasea

Fase honetan, desobedientziaren eta intsumisioaren erabilera konplizitate pasiboekin hausteko estrategia bilakatzen da. Nahitaezkoa ez egitean, debekatutakoa egitean datza. Fase honetan konfrontazio-mailak gora egiten du. Interesgarria da bigarren protokolo bat edukitzea fase honetarako, estrategia aurrera eramateko gidatzat baliatze aldera.

ETA INDARKERIA MATXISTEN AURREAN...

SETEMen konpromiso politiko feminista sendotuta dago, eta, jakina, indarkeria matxisten aurkako borroka ere bai, antolakundearen jarduera-eremutik.

Batetik, antolakunde-kultura eraldatzeko SETEMek asken urteetan bere gain hartu duen konpromisoaren bidez, inkontzienteki, inertziaz, berrekoizten ditugun balio heteropatriarkalak berraztertzen ditu.

Bestetik, SETEMen proiektu politikoak bat egiten du indarkeria matxisten aurreko borrokarekin, antolakundearen jarduera eremutik. Ildo horretan, SETEMen lanean ikuspegi hori sartzeari gain eta horren inguruko ikerketa-

rako eta ezaguera-sorkuntzarako prozesuak, eraldaketa helburu, irekitzeaz gain, aktiboki konprometitzen da esku hartzen duen ingurunean, antolakunde feministekiko aliantzan.

Azkenik, neurriak definitu nahi ditugu, orobat, antolakundearen eta/edo haren jardueren barruan indarkeria matxistako egoerak gertatzeko aukeraren aurrean. Dena dela, uste dugu dokumentuan, talde-lan ez-heteropatriarkal baten ildoan, xehetasunez azaldu den guztia lantzea badela modu bat indarkeria matxistako egoerak prebenitzeko.

Hurrengo neurriak abiaraziko ditugu, antolakundearen barruan indarkeria matxistako egoerarik gertatuz gero:

- Lantaldean pertsona berriak sartzeari, boluntarioak izan zein teknikariak izan, protokoloaren

berri nahiz indarkeria matxisten aurreko jarreraren berri emango zaie, bereziki.

- Indarkeria matxistako egoera bat identifikatzen duenak (lehen pertsonan edo lekuko gisa) protokolo erreferentziazko talde/pertsonarengana joko du, gertaturikoak jakinarazteko.

- Talde/pertsona hori dena delako pertsonarekin jarriko da harremanetan, gertaturikoaren berri emateko eta antolakundetik irtetera gonbidatzeko; izan ere, gure aburuz, dokumentu honetako aurreko pausoak aplikatu baldin badira, ezin da egon tokirik horrelako erasoetarako.

- SETEMeko lantalde guztiari jakinaraziko zaio zer gertatu den, ikusgai bihurtzeko, salatzeke, eta SETEMek indarkeria matxisten aurka duen konpromisoa sendotzeko. Gertatu denaren baterako analisia egiteko ere balioko du.

Indarkeria matxistako egoerak parte hartzen dugun espazio edo sareetan, aurrera eramaten ditugun prestakuntza edo jardueretan, eta abarretan gertatzen direnean, horri buruz gogoeta gehiago egin behar dugu, hartu beharreko neurriak zehazteko. Oraingoan, honako neurri hauek ezarriko ditugu:

- Gertaturikoa SETEMen barruan jakinarazi, protokoloaren ardura duen taldeari.
- Egoera salatu hura gertatu den sare edo espazio horretan, eta SETEMen aburuz gertaturikoaren aurrean hartu beharko liratekeen neurriak aditzera eman.
- Gertatu dena nahiz espazio horren arduradunek izandako jokaera balioztatu. Erantzuna gogobetekoa izanez gero, hala aditzera eman eta horrelako egoeren aurreko jokaera

sistematizatzeko beharra azpimarratu.

- Adostasunik lortzen ez bada, espazio horretan jarraitzea edo ez aztertu antolakundearen barruan, edo gure desadostasuna eta konpromiso politikoa ikustarazteko beste edonolako neurri bat.



TALDEAREN BIZITZA

Ohikoa izaten da kolektiboaren jarduna (kanpainak, proiektuak, jarduerak) taldearen barne-bizitzari gailentzea (harremanak, sentimenduak, parte-hartze erreala). Hala ere, ikusten ari garenez, taldea zaintzea funtsezkoa da, proiektu politikoa gartzeko.

Horregatik, lehentasunezko gaia izango da parte-hartze mekanismoak hobetzea, horizontaltasun handiago baterako, inplikazio sendoago baterako eta erabakiak bizkorrago eta eraginkortasun handiagoz hartzeko bidean aurrera egite aldera.

Garrantzitsua da geure burua nahi dugun bilera-motarako prozedura egokiez hornitzea, horrela ahalik eta baldintza onenak izateko eta

parte-hartzaile guztiok geure sentimendu, iritzi, proposamen, erabakiak eta abar era autonomoan adierazteko.

Talde-prozesuak ez dira berez beti izaten parte-hartze handikoak, ez eta horizontalak, eraginko-rak, bizkorrak, eta abar ere. Bilera eta batzarretan, barneratuta eta sustraituta edukitzen diren menderakuntza/bazterkeriako jarrera eta praktikak agertzen dira. Parte-hartzea eta harremanen ekitatea sustatzen dituen egitura horizontalik ez egoteak zailago bihurtuko du pertsona guztiak ezagutu ditzaten zer erabaki hartzen diren, zein diren taldearen arauak, nork zer zeregin egiten dituen eta nola egiten dituen, parte-hartzea zailtzeaz gain. Horixe da egitura-faltaren tirania.

Horrek ez du esan nahi egitura informalak kendu beharko direnik,

baina hobe da halakoak taldearen gainean ez nagusitzea.

Arrazoi horiek direla eta, garrantzitsua da taldeek beren funtzionamenduari buruz gogoeta egin, eta erabakiak har ditzaten, une jakin batzuetan horri lehentasuna emanda, kanpoko kezka politikoen aurrean. Izan ere, prozesu hori bada berez aukera politiko bat, kolektibotasuna eraikitzeko eta alternatibak sortzeko modu bat, barne-antolaketa diskurtsoarekin koherentea izan dadin.

„Ez da diskurtsoa praktikaren epailea, praktika diskurtsoarena baizik (Paulo Freire).

Hala, logika bera eraman deza-kegu bileretara. Sobera ezagunak dira bileretan finkaturik dauden praktikak, hala nola haietarako helburu argirik ez zehaztea,

debateetan hitzaren erabilera desorekatua izatea, biren arteko eztabaidetara lerratzea, zereginen banaketa sexista egitea, aldi berean hitz egitea, batak besteari moztea, gai batetik bestera salto egitea, edo gai bakar bati lotzea, harik eta akordioa nekearen nekez lortu arte, eta abar. Bilerak azkenean iristen diren eraginkortasun-falta horrek, parte hartzeko taldeak berak sortzen dituen zailtasun horiekin batera, etsipena eragiten du, boterea indartsuenen esku uztea, eta taldetik urrundu eta alde egitea ere eragin dezake, gure borrokan aurka egiten diegun eskemak berrekoitzita.



Protokoloa aplikatzeko
Gida
jarduerara protokoloa

INDARKERIA MATXISTAK PREBENITZEKO, IDENTIFIKATZEKO ETA HAIEN AURKA
ESKU HARTZEKO



Gatazkak erregulatzen eta taldearen bizitza zaintzen ikastea,
talde-lan ez-heteropatriarkal baterako.

PROBENTZIOA LANTZEN

Bizitza kolektiboa giro on, komunikazio on eta parte-hartze on batzuen mende dago. Horretarako, garrantzitsua da giroaren lana denbora eta baliabide zehatzez hornitzea, lan horri kontzienteki heltzeko, bat-batekotasunaren mende utzi gabe. Espazio informalak giroa sendotuz joateko modu bat dira; alabaina, horretarako, antolakundearen aldetik apustu bat egitea da hemen proposatzen dena. Ildo horretan, esaterako, denbora bat (arratsalde bat, larunbat bat, asteburu bat, etab.) erabil daiteke ikastaroaren hasieran, taldeko giroaren, komunikazioaren, proiektu kolektiboaren, eta abarren alderdi horietan lan egiteko, antolakunde-kulturaren nahiz talde-lan ez-heteropatriarkalaren atal gisa sendotuz joan dadin.

TALDEKO GIROA: ezaguera-oniritzia/ estimua-konfiantza

Ezaguerari, estimuari, eta konfiantzari dagozkion alderdiak dinamika batzuen bidez landuko lirateke, protokoloaren taldeak edo pertsonen zaintzaren inguruko taldeak dinamizatuta. Orobat, lantalde bakoitzak (prozesua) bere denbora eta espazio zehatzak ezarriko ditu giroa lantzeko.

CALA kolektiboarekin eginiko prestakuntzan erabili ziren dinamikak, eta erabilgarriak diren beste batzuk, sistematizatuta daude, haietaz baliatzeko.

KOMUNIKAZIOA

Gertatzen zaiguna adierazten

Normalean, geure emozioen aurrean, edo emozio horien bultzadari amore ematen diogu, edo ez diegu jaramonik egiten. Hori halakoen jatorriaren, motaren eta intentsitatearen araberakoa ere izaten da, eta haiek itotzeko edota adierazteko ohituraren araberakoa. Geure sentimenduak eta emozioak onartzea, haien esanahia identifikatzen ikastea, kontuan izatea gure egunerokotasunean erabakiak hartzean, eta abar, emozioak adierazteko modu eraginkorrak izango dira.

• **Bildumarik ez:** unean bertan adierazi ez diren sentimendu negatiboak ez metatu.

• **Dagoen sentimendua beste norbaiten ekintzatik abiatuta adierazi:**

„ Zuk zera egin, esan, eta abar duzunean (ekintza), nik zera sentitu dut (emozioa)

Garrantzitsua...

Bai ekintza, bai emozioa/sentimendua mugatu eta zehaztu behar dira, eta lehen pertsona erabili (...sentitu dut).

Garrantzitsua da gertatzen zaiguna komunikatzea, ez baita gure ardura beste pertsonak sentitzen dutena jakitea, haiek jakinarazi gabe, eta alderantziz.

Ez gaude beti behartuta besteak nola sentitzen diren entzun nahi izatera. Beharizan hori errespetatzea ongi dago, zenbaitetan ez baita une egokia, eta abar.

Saihestu...

• **Orokortzeak:**

„ *Denek pentsatzen dute; beti berdin ari zara.*

• Interpretazioak gehitzea:

„ *Berandu iritsi zinenean, denborak axola ez balu bezala, (...)*

• *Deskalifikazioak, errua leporatzea:*

„ *Serio hartzen ez nauzula sentitzen dut*

Hori ez da sentimendua, pentsamendua baizik. Errealitatearen interpretazio bat da, ez da sentimenduaren deskribapen bat, errespetuz eta zintotasunez egina. Horregatik, garrantzitsua da errealitatearen interpretazioak eta emoziozko erreakzioak ez nahastea, eta zudun baieztapenik ez sartzea, nidun mezuaren moztaroz.

• **Intuizioak adierazi/onartu**

Besteen sentimendu, interpretazio, ekintza edo asmoen inguruan sortzen zaizkigun intuizioak kontrastatu, zuzenak diren ala ez ikusteko.

„ *Iruditu zait aste honetan es-tresatuta zaudela eta beharbada laguntza behar duzula. Hala da?*

• **Desadostasunak adierazi/onartu**

Desadostasunak eta bat ez etortzeak adieraztea funtsezkoa da taldearen garapenerako.

Saihestu...

• Ez saiatu konbentzitzen, soilik azaldu.

• Ez erabili ez manipulazioa, ez hertsapena.

• Menderakuntza-maniobrak (salbatzailea, biktimismoa, jazarpena)

• Kritikak adierazi/onartu

Haien ekintza, sinesmen, sentimenduetan, eta abarretan ikusten ditugun kontraesanak errespetuz eta zintzotasunez aditzera eman.

Beharrezkoak....

- Maila handiko ezaguera, estimua eta konfiantza. Laguntzea da xedea, ez lezioak ematea edo nagusitasunetik gailentzea.
- Arretaz jokatu, errua leporatu edo jazartzeko maniobra ez bihurtzeko.
- Arretaz jokatu, juzguak ez egiteko, autoebaluazioa sustatzeko baizik

LAZTANAK

- Ohartu besteei nahiz geure buruari egiten dizkiegun laztan negatiboez.
- Laztan positiboak praktikatuz.



GATAZKAK ANALIZATZEN

Arrazoiak: pizgarriak eta aurrebaldintzak

Bi alderdi horiek identifikatzeko galderak:

- Zein dira gatazkaren arrazoiak eta sustraiak? Badu zerikusirik diferentzia kulturekin, botere-egiturekin, generoaren sozializazioarekin, giroarekin...?
- Zein da gatazka sortzen duen funtsezko egoera?
- Zein zirkunstantziak agerrarazten edo leherrarazten dute?
- Zer gertaerak utzi du agerian gatazka?
- Badago gatazka bat baino gehiago?
- Zein da benetako gatazka?

Tipologia

- Giro/harreman-gatazka.
- Komunikazio/informazio-gatazka.
- Botere-gatazka.
- Proiektu-gatazka.

Protagonistak: zuzenekoak eta zeharkakoak

Protagonistak, zuzenean edo zeharka tartean dauden pertsonak, analizatzerakoan, honako gidoi hau lagungarria izan daiteke:

- Nor daude tartean?
- Zer harreman dute?
- Zer interes eta beharizan dituzte?
- Nola sentitzen dira?
- Zer pertzepzio dituzte tartean

diren aldeak?

- Zer-nolako boterea dute?
- Zer-nolako eragina dute hiru-garren batzuegan eta alderantziz?
- Laguntzarik eskatu diete hiru-garren batzuei?

Begirada feminista interseksional bat funtsezkoa da, gai horiek guztiak lantzeko.

PROZESUA

Honako galdera hauen bidez egin daiteke egoera estruktural eta estrategikoen analisia, bai eta emozional eta afektiboena ere:

- Egoera hau era isolatuan gertatzen da ala antzekoak diren eta nolabaiteko maiztasunarekin errepikatzen diren egoera

batzuen multzoan dago?

- Zenbat denbora iraun du gatazkak?
- Nola joan da garatuz gatazka? Bi aldeen ezaugarriak, lehenagoko harremanak?
- Gatazkari heltzeko saiorik egin da? Nola?
- Zein unetan dago gatazka (polarizaturik, enkistaturik, latente, lasai...)?
- Zer komunikazio-maila dago aldeen artean?
- Zer estrategia eta taktika erabili dira (presioak, mehatxuak, aukeratzeko askatasuna, informazio-trukea...)?
- Zein dira bi aldeentzat egon daitezkeen ondorioak?

TESTUINGURUA

Trabajar en equipo no es una virtud, es una elección consciente y voluntaria que surge construyendo lazos de confianza basados en la vulnerabilidad humana que muestran los integrantes del equipo, ante sus errores, temores, y dificultades.
Patrick Lencioni

GATAZKEI HELTZEN

Gatazka ikusezina: saihestea

Gatazka latentea: etsipena eta atzerapena

Gatazka irekia: aurre egitea

- Konfrontazio iraunkorra
 - Indarkeriazko konfrontazioa
 - Indarkeria-ezeko konfrontazioa
- Menderakuntza/mendekotasuna
 - Inposaketa/sumisioa
 - Manipulazioa/moldatzea
- Akordiorako negoziazioa
 - Gutxienekoen inguruko kontsentua (konpromisoa)
 - Gehienekoen akordioa (lankidetzatza)

NEGOZIATZEN: NEGOZIAZIORAKO 7 PAUSOAK:

1. PRESTATZEA:

Berdintasunezko eta izaera horizontaleko inplikazio baterako baldintzak prestatu:

- Berdintasunezko eta izaera horizontaleko inplikazio baterako baldintzak prestatu:
- Nork parte hartzen duen adostu eta funtzioak zehaztu.
- Edukiak, dinamizazioa (moduak eta/edo pertsonak), denbora eta tokia, eta abar adostu.
- Arazoa edo gatazka, gutxi gorabehera bada ere, definitu. Gai-zerrenda bat zehaztu, eta denboraz sozializatu.
- Hala dagokionean, eskuragarri dagoen informazio egoki guztia eman.

- Lagungarria gerta daiteke aurretiazko lana egitea giroaren edo komunikazioaren aldetik.

Gidoi hau lagungarria izan daiteke:

- Badago adostasunik prozesuaren egiturari buruz?
- Bagaude denok ados arazo horri orain heltzearekin?
- Badugu beharrezko informazio guztia?
- Arazoa da . . .

2. ADIERAZTEA:

Sentimenduak hasi aurretik adieraztea:

- Egoerak nolako eta zenbaterainoko eragina duen.

- Zer espero den, zeren beldur dagoen.
- Aurretiaz zer jarrera dagoen negoziatzeko.
- Zergatik eman nahi zaion gatazkari irtenbide ona...

Sentimenduak prozesuan zehar adieraztea:

- Alfer-gurpil batean sartzeko arriskua dagoenean.
- Emozioak prozesua blokeatzen ari direnean.
- Emozioak biziak direnean.
- Akordiorako borondatea begien bistatik galtzen ari denean.

Garrantzitsua...

Sentimenduak adierazteari bere denbora eman behar zaio; baliteke kostatzea hasterako, baliteke pauso honi behar bezalako balioa

ez ematea, eta, ondorioz, aurre-rago, horri berriz lotu behar izatea. Bideratzaile jarduten badugu, deskalifikazioa, errua leporatzea, justifikazioa, teorizazioa, eta abar leuntasunez eta irmotasunez eteten jakin behar dugu. Lagungarria izan daiteke emozioak eta sentimenduak adierazteko hiztegi moduko bat ematea.

3. ANALIZATZEA:

Puntu honetan, arazoaren, per-tsonen eta prozesuaren analisia egiten da (ikus gatazka-analisia). Gatazka bere inplikazio guztien aldetik ezagutu eta ulertzean datza, ahal dugun neurrian. Argi dago gatazkaren tamainak analisi-prozesua konplexuago edo errazago egingo duela, baina beti da beharrezkoa alde bakoitzaren interesak eta beharrianak agerian jartzea, garaileen eta garaituen logikatik kanpoko akordioak lortu

nahi badira. Horrek lagunduko du analisia aurretiazko jarreretan ez zentratzeko eta bi aldeentzat gogobetekoak diren sormenezko proposamenak eratzeko. Gatazka agerrarazi duten gertaerak adostu eta gero, analisi-prozesuei ekiten zaie, aldeek gatazka behar bezala analizatuz jo arte.

Analisi-fase honetarako badira zenbait dinamika, eta oso ga-rrantzitsua da haiek erabiltzea, bat-batekotasunez eginez gero, astuna izan daitekeelako, eta nekarazi edo gogogabetu egin gaitzakeelako.

Garrantzitsua...

- Bideratzailearen funtzioa honetarako...
 - Analisiak zentratzen eta funtsezkoa dena aukeratzen laguntzeko.
 - Ildotik kanpo eta inguru-min-guru aritzea saihesteko.

- Beste pauso batera ez joateko, gauzak aurreratuz edo atzera joanez.
- Errepikapen guztiak leuntasunez eteteko.
- Azaldu beharrean, konbentzitzea eta garaitzea helburu duten estrategia guztiak saihesteko.
- Benetan berdintasunezkoa den parte-hartze bat bermatzeko, gutxien hitz egiten dutenek hitz egin dezaten, eta gutxien entzuten dutenek entzun dezaten.

Horrez gain, lau alderdi hauen analisia egin daiteke:

- **Gertaeren analisia:**
Zer gertatu den, denborazko zein ordenatan, nor diren esku hartu dutenak, zer egin edo esan duten...
- **Analisi emozionala:**
Nola joan den eragina izanez gertaturikoa alde bakoitzaren-

gan, zein sentimendu jarri diren jokoan, nola eragin edo eragiten duten gatazkan. Ezin da analisi emozionala nahasi erantzun emotibo-afektiboekin eta hala-koen adierazpenarekin. Ez da unea emozioa bera adierazteko, prozesuari nola eragin dion ikusteko baizik.

- **Analisi kognitiboa:**
Gatazka eta haren testuinguru guztia ulertzeko saiakera egiten da, alegia, sustraiak, pizgarriak, tipologia, heltzeko moduak, dauden rolak, beharrianak...
- **Analisi etikoa:**
Funtsezko zer zentzu, balio, proiektu, interes, beharrian eta espektatiba jarri diren jokoan. gungarria izan daiteke analisirako dinamika erabiltzea: gatazkaren bidea, gatazkaren biribila, gatazkaren zuhaitza, indar-eremua, eskariak eta eskaintzak

Garrantzitsua...

- Analisi honen sakontasuna, iraupena eta intentsitatea gatazkaren neurriaren arabera izango dira. Analisi guztiak irakurketa intelektualak dira.
- Fase hau dinamizatu, oso astun ez egiteko eta ez nekarazteko.
- Gidoiak erabiltzea lagungarria izan daiteke, malgutasunez ulertzen eta aplikatzen baldin badira.

4. PROPOSATZEA

Parte hartzea akordioan inplikaturik sentitzeko. Parte-hartze hori bi fasetan gauzatuko da:

- **Lehena:** sormenezko proposamenak, asko, partzialak. Zentsurarik eta autozentsurarik gabe.

Pauso hau inplikazio kolektibo handiarekin egiten bada, gatazka erregulatzeko akordio baterako oinarriak jartzen ari dira, non alde

guztiak inplikaturik eta islaturik sentituko diren.

- Bigarrena: proposamen-kopuru erabilerraz bat sintetizatu.

- Aldaketak proposatu edo eskaintzeko emozionalki nahikoa heldua den komunikazioa:

- Alternatibak proposatu edo beste pertsonari bereak proposatzeko eskatu, akordioak eratu ahal izateko.

- Akordioen aurrean sentimendu positiboak adierazi, akordioa errealagoa izan dadin sustatu edo errazteko.

Garrantzitsua...

- Ideia-jasa, dinamika txarteldunak, papelografoak, talde txiki-etan lan egitea lagungarriak dira proposamenak sormenez egiteko, eta zuria/beltza edo garaitu/galdu dikotomiak saihesteko.

5. ADOSTEA

1) Gaien eta proposamenen inguruko lan-ordena bat adostu, erraztasunaren eta garrantziaren arabera.

- Proposamenak taldekatu eta ordenatu, erabilerrazak eta sintetikoak izan daitezzen.

- Lehen zundaketa: proposamen bakoitzak onartua izateko dituen aukerak ikuste aldera.

- Proposamena biribiltzea, sintesi eta ñabardura berriak.

2) Jarreraren inguruko zundaketa egiten da, eta proposamen bakoitzerako adostasunen oharra hartzen da idatziz. Zundaketa egiteko, adostasun edo desadostasuneko 5 maila hauek har daitezke kontuan:

- Erabateko adostasuna: ados nago proposamenarekin egin da dagoen moduan, ez dut ga-

rrantzizko ñabardurarik egiteko, eta betetzeko konpromisoa hartzen dut.

”Ados nago”

- Adostasun partziala: ez da perfektua, baina balio du; badituz ñabardura batzuk egiteko haren inguruan (baldintzak, gehikuntzak, zehaztapenak, eta abar), nire adostasuna eta nire konpromisoa kolokan jartzen ez dituztenak.

”Oro har ados nago, baina...”:
”ñabardurak”.

- Desadostasun partziala: garrantzizko desadostasunak dituz proposamenarekin, eta ez dut batere argi ikusten, baina ez dut pisuzko arrazoirik kontra egiteko, aldean arteko akordioa baldin badago; hala eta guztiz ere, onartzen bada, betetzeko konpromisoa hartuko nuke.

”Ez nago ados(e)lako, edo ez naiz inplikaturik(e)lako, baina ez naiz kontra

agertzen: “eragozpenak” edo “apartatzeak”.

- Apartatzea: askotariko arrazoiak direla medio (desadostasun larriak, arrazoi pertsonalak, eraginkortasunari buruzko zalantzak..), kontra egiten ez dudan arren, ez naiz inplikaturik sentitzen, eta ez dut betetzeko konpromisoa hartzen, edo zati batean baino ez dut hartzen konpromiso hori.

- Betoa: edukiaren edo prozeduraren arrazoiak direla medio, proposamenaren kontra egiten dut.

”Ez nago ados, eta taldeak hori aurrera eramatearen kontra nago(e)lako”: “betoak”.

Beto baten arrazoiak bi bidetatik etor daitezke modu justifikatuan:

- Ustez, taldearen oinarrizko proiektuarekin bateraezina denari, hala edukien nola formen aldetik, ezartzen zaio betoa.

- Ustez, taldearen bizitza, haren harreman-mundua, giroa, komunikazioa... arriskuan jartzen duenari ezartzen zaio betoa.

Garrantzitsua...

Betoa arinkeriaz erabil ezin daitekeen zerbait da. Betoak etengabe erabiltzeak taldearen funtzionamendua blokeatzen badu, berriz planteatu behar da taldea bera, taldeko kide izatea, proiektu pertsonalen eta taldearen proiektuaren arteko bateragarritasuna... Taldeak ahalik eta ahaleginik handiena egin behar du pertsona guztien ikuspuntuak barne hartzeko.

Pauso honek nekea eragin ohi du, eta gaian aurretiaz esperientzia izatea lagungarria izan daiteke sintesi kolektiboa bideratzeko: bideratze on bat oso baliagarria izan daiteke, edo, areago, beharrezkoa.

Kontuan hartu...

- Betoak kontsentsua blokeatzen du eta berriz hastera edo bertan behera uztera behartzen du, baina gatazka ez legoke konponduta egongo, ñabardurei, eragozpenei eta apartatzeei kasu egin ezean.

- Betoak desblokeatu. Prozeduragatik edo edukiagatik justifikaturik dauden begiratu.

- Betorik ez badago, ñabardurak gehitu, eragozpenak eta apartatzeak konpondu, pazientziaz eta sormenez, ahalik eta adostasunik handiena sortzeko.

- Baliteke apartatzeek akordioarik lortu ez dadin eragitea, zenbat diren.

3) Akordioak sintetizatu eta egituratzen dira, eta kontsentsua konfirmatzen da.

4) Onarpen formala.

6. ZEHAZTEA/PLANIFIKATZEA

Akordioak betetzea garrantzitsua da, paper bustia ez izateko:

- Beharrezko zeregin guztiak zehaztu, arduradunak, denborak, moduak, eta abar esleituta.
- Aldizkako jarraipen-sistemak ezarri.
- Gatazka konplexuetan, baliteke jarduera eta jarraipeneko plan bat beharrezkoa izatea, jarduera-eremuak, faseak, helburu partzialak, tarteko balioztapenak, eta abar ezarrita.
- Gogoan izan prozesuaren azken helburua ez dela akordioak lortzea, errealitatea aldatzea baizik.

Gidoi hau lagungarria izan daiteke:

- Zein dira lortutako akordioak mamitzeko zeregin zehatzak?
Nork hartzen du bere gain haien

ardura, noiz eta nola egingo diren...?

- Zer tresnaz hornituko dugu geure burua akordioak betetzearen eta zereginak gauzatzearen jarraipen eraginkorra egiteko?

7. EBALUATZEA

- Prozesua, parte-hartze maila, balioztatu.
- Eraitza, akordioekiko identifikazio-maila (unean bertan) eta gatazkaren konpontze-maila (gerora) balioztatu.
- Ebaluazioa errazteko zenbait dinamika esploratu.
- Ikaskuntzak nahiz haien balioa nabarmendu.
- Hedatzeko moduko akordio-kultura bat sortuz joan.

Gatazkaren erregulazioaren balioztapen orokorra konponbide zehatzak gauzatu direnean baino ezin da egin.

Azken pauso honetan, xedea da prozesua oro har ebaluatzea, honako alderdi hauek kontuan harturik:

- Erabakiak hartzeko prozesua.
- Fase bakoitzeko parte-hartze maila.
- Alde guztiek entzun zaiela, aintzat hartu dituztela, sentitu duten ala ez.
- Eraturiko akordioak errealak, iraunkorrak, ongi zehaztuak diren ala ez, bete daitezzen bermatzeko moduan.
- Eraitza, akordioaren edukia, zenbateraino den egokia, errealista, osoa, gogobetekoa aldeentzat.

Garrantzitsua...

- Adi egon emaitzan zentratzeko arriskuari, horretaraino iristeko prozesua ahazturik; izan ere, horrek eragin dezake parte-hartze gutxiko edo, areago, bazterkeriazko edo manipulaziozko funtzionamendu-moduez oharu ez gaitzen.
- Ebaluazio-dinamikak erabili, parte-hartzea, alderdi positiboak eta negatiboak zintzotasunez adieraztea, bermatzeko; eta asmatutakoen eta huts egindakoen ikaskuntza sustatu, proposamen berri batzuetan mamiturik.
- Ikasteko eta garatzeko ahalmena aterarazi egoera delikatuenetatik, ideiak, jarrerak, balioak, eta abar eraldatzera eraman gaitzaten.
- Hau une ona da lan emozionalerako, taldea eta pertsona arteko harremanak sendotzeko.

- Eta onuragarria (edo beharrezkoa) izan daiteke giroa berreraikitzeko jarduerak antolatzea, daitekeena delako gatazkan zehar kalteturik irten izana.

*Nunca dudes que un
pequeño grupo de personas
comprometidas pueda
cambiar el mundo.
De hecho, es lo único que
lo ha logrado.
Margaret Meade*

ETA INDARKERIA MATXISTEN AURREAN...

Hurrengo neurriak abiaraziko ditugu, antolakundearen barruan indarkeria matxistako egoerarik gertatuz gero:

- Lantaldean pertsona berriak sartzean, boluntarioak izan zein teknikariak izan, protokoloaren berri nahiz indarkeria matxisten aurreko jarreraren berri emango zaie, bereziki.
- Indarkeria matxistako egoera bat identifikatzen duenak (lehen pertsonan edo lekuko gisa) protokolo erreferentziazko talde/ pertsonarengana joko du, gertaturikoa jakinarazteko.
- Talde/pertsona hori dena delako pertsonarekin jarriko da harremanetan, gertaturikoaren berri emateko eta antolakundetik

irtetera gonbidatzeko; izan ere, gure aburuz, dokumentu honetako aurreko pausoak aplikatu baldin badira, ezin da egon tokirik horrelako erasoetarako.

- SETEMeko lantalde guztiari jakinaraziko zaio zer gertatu den, ikusgai bihurtzeko, salatzeke, eta SETEMek indarkeria matxisten aurka duen konpromisoa sendotzeko. Gertatu denaren baterako analisia egiteko ere balioko du.

Indarkeria matxistako egoerak parte hartzen dugun espazio edo sareetan, aurrera eramaten ditugun prestakuntza edo jardueretan, eta abarretan gertatzen direnean, horri buruz gogoeta gehiago egin behar dugu, hartu beharreko neurriak zehazteko. Oraingoz, honako neurri hauek ezarriko ditugu:

- Gertaturikoa SETEMen barruan jakinarazi, protokoloaren ardura

duen taldeari.

- Egoera salatu hura gertatu den sare edo espazio horretan, eta SETEMen aburuz gertaturikoaren aurrean hartu beharko liratekeen neurriak aditzera eman.
- Gertatu dena nahiz espazio horren arduradunek izandako jokaera balioztatu. Erantzuna gogobetekoa izanez gero, hala aditzera eman eta horrelako egoeren aurreko jokaera sistematizatzeko beharra azpimarratu.
- Adostasunik lortzen ez bada, espazio horretan jarraitzea edo ez aztertu antolakundearen barruan, edo gure desadostasuna eta konpromiso politikoa ikus-tarazteko beste edonolako neurri bat.

TALDEAREN BIZITZA

Berdintasunezko eta izaera horizontaleko parte-hartzea sustatzeko aintzat hartu beharreko alderdiak

Proiektu kolektiboek porrot egin dezakete, teknika egokiak erabiltzen ez baditugu. Parte-hartzea nahi izatea eta proposatzea ez da nahikoa. Ahalik eta baldintzarik onenak sortu behar dira, ordea, berea adieraz dezaten (sentimenduak, iritziak, proposamenak...) horren ohitura ez dutenek, baina behartu gabe, errespetuz. Kontuan hartu behar da pertsona batzuek gogoeta pertsonaleko denbora bat behar izaten dutela planteatzen diren gaiak aztertzeko, parte hartu baino lehen.

Lehen ikusi dugunez, parte-hartzea sustatzeko, lehenik eta behin, giro hona eraiki edo garatu behar da:

jendeak elkar ezagutzea, elkarrenganako estimua izatea, konfiantza egotea. Horrek eska dezake denbora bat ematea giro ona eraiki edo berreraikitzeko, bileran bertan edo kanpoan. Baina, gainera, garrantzi-tsua da honako hau aintzat hartzea:

Bileretarako ohar orokorrak:

- Batzar batean ezin dira gai gehiegi ongi aztertu.
- Guztiek ekarpena egitea interesatzen zaio kolektiboari, taldea eraikitzeko modu bat delako.
- Talde txikietan hobeki parte hartzen da.
- Hobeki parte hartzen da, pentsatzeko denbora eta aurretzeko informazioa baldin badaude.
- Giroaren inguruan lantzen den guztiak parte-hartzea hobetzen du.
- Entzuten ikastea.
- Asko hitz egiten duten pertsonak beren jarreraz jabetu behar dute, eta beren parte-hartzea orekatu. Eta gauza bera egin behar dute gutxiago hitz egiten dutenek.
- Teknikarik onenek ere ez dute balio, pausoak, helburuak eta halakoek berekin dakartzaten balioak argi izan ezean.
- Isiltasunari eustea.
- Bideratzaileek ezin dute.

Bideratzaile-lana eta beste funtzio batzuk

Bideratzailearen rola modera-tzaile jardutea eta hitz-txanda kudeatzea baino askoz gehiago da. Proposatzen den bideratzaile-lanean har litezkeen funtzioetako batzuk dira hauek, taldearen berezko ezaugarrietara egokiturik, betiere. Horregatik, bilera-motari nahiz bideratzaile-lanean izandako esperientziari begiratuta, pertsona batek edo zenbait pertsonaren artean banaturik bete daiteke rol hori.

Bideratze-funtzioak

- Harrera egitea eta egunean jartzea.
- Edukiak aurkeztea (edo aurkez daitezkeen bermatzea).
- Denbora orokorra zein gai bakoitzarena kontrolatzea.
- Hitz-txandak kudeatzea eta

hitzaldien denborak kontrolatzea, adeitasunez, baina irmoki.

- Hitzaldiak ildotik edo zerrendako gaitik irten ez daitezkeen zaintzea.
- Errepikapenik egon ez dadin zaintzea, bai eta, ez aurrera, ez atzera gelditzen denean, debeteak aurrera egin dezan ere.
- Parte hartzen ez dutenek hitz egin dezaten sustatzea, pertsona gutxi batzuek debatea monopolizatzea saihestuta. Dinamikaren bat proposa daiteke, edo galderak bota daitezke.
- Debatean zehar giroa zaintzea, sortzen ari diren sentimenduez ohartzen saiaturik, minik eragin gabe aditzera eman daitezkeen.
- Debatearen prozedurak gogoraraztea edo azaltzea oso era argian.
- Ageriko adostasunak idatziz jasotzea, bai eta hozkailuan gor-

detzekoak diren kontuak ere.

- Behaketa (talde-dinamikei, genero-roleri, eta abarri behatzea).
- Deskonpresioa bideratzea, blokeoa, tentsioa, trabatzea, eta abar gertatzen diren uneetan.
- Aldizka, debatearen egoeraren laburpena egitea, uneko debatea zein den gogoraraztea, jarrerak laburbiltzea, eta adostasunak zein desadostasunak aditzera ematea, taldeari kontsulta eginda eta adostasunak idatziz agerian jarrita.
- Aktak jasotzea.
- Materialak prestatzea.
- Umeen zainketa-txanda kudeatzea: neurri interesgarria da, eta haien barne-balioztapena egin dezakegu, beharrezkoa denetarako.

Bileren eta/edo bilerako gaien motak

Xedea da sailkapena egin ahal izatea, bileraren edo bilerarako zerrendako gaien edukiaren arabera.

- Informazio eta argipenekoa.
- Analisi eta debategoa.
- Proposamenekoa.
- Erabakiak hartzekoa.
- Koordinaziokoa.
- Ekintzak berehala prestatzekoa
- ...

Oztopo ohikoenak

Lidergoak eta inhibizioak

Lidergoa baldin baderitzogu taldearen gainerakoak ordezkatzeari, analisian, proposamenean, erabakian, ekintzan, eta/edo balioztatpenean, lidergoa ez da oso bateragarria parte-har-

tzearekin. Halakotzat hartua, lidergoaren arazoa da, demokratikoki hautatutakoa nahiz pasiboki onartutakoa izanik ere, hazkunde autonomoa galarazten edo zail-tzen duela, hazkunde hori nork bere boterea bere gain hartuz eraikitzen baita. Horrelaxe bukatzen dute lidergoek autoritarioak edo paternalistak/maternalistak izaten.

• **Beharbada, lidergoak ulertzeko eta bizitzeko moduak (des)eraiki litezke**

Genero-arazoak

Aspaldian *maskulintzat* jotakoan oinarriturik egoteko eta esku hartzeko modua:

- Arreta alderdi arrazionallean, teorizazioan, konponbideak ematean jartzea.
- Ideia, kontaktu, negoziazio berriak bilatzea.
- Balioa emankor denari ematea.

- Lorpenaren kultura.
- Pentsamendu lineala.
- Indibidualismo Heroikoa (ezinbesteko pertsonak, banakako lana, lehia, buru-belarri aritzea, eta abar).
- Lidergo pertsonalistak, balioespina eta ospea bilatzea.
- Prestasuna eta norbere agendak bete-bete egitea, ardua eta inplikazioa.
- Eraginkortasuna, bultzatzaileak.
- Lan kronometrikoa eta presentismoa.
- Monopolizatzeko eta indarke-riazko konfrontazioan sartzeko joera.
- Tonu, bolumen eta hizkera urruntzaileak.
- Koordinatzailea (taldea zuzentzea).

Aspaldian *femenintzat* jotakoan oinarriturik egoteko eta esku

hartzeko modua:

- Arreta sentimenduetan, alderdi emozionalean jartzea.
- Sormenari eta harremanei lotutakoaren balioa.
- Prozesuaren logika, emaitzen aldean.
- Kolektibotasunaren, talde-lanaren, lankidetzaren, interdependenziaren eta osagarritasunaren aldeko apustua.
- Bizitza erdigunean jartzearen aldeko zein bizitzaren arloen arteko konexioaren aldeko konpromisoa.
- Lidergo kolektiboak, gaitasunei eta parte-hartzeari lotutakoak.
- Malgutasuna.
- Pentsamendu zirkularra, sistemikoa.
- Tonu eta bolumen leunagoak.
- Debate eta erabakietatik apartatzeko, esku ez hartzeko

joera, beharrezkotzat edo baliagarritzat jo ezean.

- Kohesioa eta harmonia bilatzea.
- Zehaztasuna eta jarraipena.
- Ekintza (egileak), abiaraztea, garatzea, gauzatzea.
- Koordinazioa.

Tresna-falta

- Konfiantza batzarraren garapena berezkoan jartzea.
- Ez prestatzea eta proposatzea dinamikak, pauso bakoitzerako egokiak eta taldearen egoera errealerara moldatuak.
- Arretarik ez jartzea desberdintasunezko dinamiken arriskueta.
- Konfiantza gehiegi jartzea taldearen heldutasunean, sendotasunean.

Arretarik ez jartzea taldearen bizitzan

- Giro egokia etengabe berre-raikitzea alde batera uztea.
- Pertsonen egoeraren aurrean eta bileraren beraren aurrean dituzten sentimenduak alde batera uztea.
- Berdintasunezko parte-hartzea ez balioestea inplikazio-prozesu guztian.
- Gerta daitezkeen gaizki-ulertuak kontuan ez izatea, ez eta horren inguruko intuizioak ere.
- Arretarik ez jartzea hitzik gabeko hizkuntzan.

Menderakuntza-erak

Inplikazio kolektiboko prozesu batean egoten diren indarkeriaerak.

- Hitz-txanda gehiegikeriaz erabiltzea.
- Komunikazioaren tonua, bolu-

mena eta moduak.

- Konbentzitzeko helburua, ez azaltzekoa.
- Manipulatzeko askotariko modu sotilagoak.
- Oso mesedegarriak ez diren egiturak.
- Botere-jokoak (salbazioa, biktimizazioa, jazarpena).

Pauso jakin batzuetan arretarik ez jartzea

Denbora galtzeko sentsazioa, ezinegon-sentsazioa, azaleratu ohi da, balioa ematen ez zaien kontuetan denbora erabiltzean. Zenbaitetan pauso hauek geratzen dira behar bezalako arreta jarri gabe:

- Prestaketa zehatza (bideratzelana eta dinamizazioa barne)
- Sentimenduen adierazpena.

- Proposamenak jendearen esku-tik sortzea.
- Jarreraren integrazioa.
- Prozesuaren balioztatpena



