

Lidergotza & Komunikazioa genero- ikuspegitik

BORBORKAREN PROPOSAMENA





Jone Otero Martínez. Facilitadora, consultora e investigadora

Komunikazioan graduatua naiz eta Ikerketa, Aholkularitza eta Gizarte-berrikuntza masterra egina dut, Emakume eta Gizonen arteko Berdintasuna graduondoarekin batera. Emanan Talde Coaching formakuntza jaso dut. Aholkulari, ikertzaile eta bideratzaile gisa aritu naiz ere hainbat arlotan, hala nola, politika publikoak, berdintasuna, kultura, ingurugiroa edo kooperazioan. Gaur egun, nire proiektu propioa daukat: Borborka.

www.borborka.com

testuingurua

Genero-ikuspegia eta teoria feministak erakutsia du jada badela aplikazio praktikoa daukan ikuspegi eta lan-esparrua dela. Bide horretan, gainera, gizarte berdinzalego baterantz garamatza, egiteko modu berri eta interesgarriak jorratuz. Azken urte hauetan **erakunde ugari animatu dira beraien funtzionamenduan ekitatea bilatzeko aldaketak ematera**: formakuntzak, planak, errebisio eta ikasketa prozesuak, proiektu pilotuak, etab.

Erakunde eta instituzioetan hausnarketa prozesu handiak sortarazten ari den gaia **genero-ikuspegia oinarri duen lidergotza eraldatzailea** da. Nahiz eta erantzun bakarra ez duten galderak proposatzen diren, badaude kontutan hartu beharreko hainbat gako eta elementu. Prozesu honen xedea hemen kokatzen da: lidergotza eta komunikazioan begirada estrategiko eta transbertsala zabaltzea genero-ikuspegiaren bidez.

emakumeentzako sortutako prozesua

Lidergotza, komunikazioa eta honi egozten zaizkion baloreak genero-ikuspegitik, nola ez, talde eta erakundearen izaera kulturalaren parte izan behar dira. Hori dela eta, kide guztiak inplikaturik egon behar dira erakunde ekitatiboagoak lortzeko aldatzeko. Prozesu honetan, halere, baduade banaturik lantzeko beharra duten kontuak, beste batzuk kolektiboki egiten diren bitartean. Emakumeak izaki oztopo gehien bizi dituztenak, beraiez soilik osaturik egongo den espazio seguru bat sortzea proposatzen da, honako helburu hauekin:

1. **Genero sozializazioak lidergoan eta komunikazioan dakartzan erronkei eta oztopoei heltzea**
2. Lidergo-ereduak ezagutzea eta **emakumeen eta boterearen artean sortzen den harremanari buruz hausnartzea**
3. **Konpetentzia transformazionalak aztertzea**
4. Genero-ikuspegitik begiratuta, **erakundea aldatzeko hainbat gako identifikatzea**

“

**Emakumeek ahaldunduago
egon behar dute lanean,
gizonek etxean egon behar
duten bezala**

Sheryl Sandberg



“

**Ez da erraza emakumeak, hasteko,
maskulino gisa kodetuta dagoen
egitura batean sartzea: egin behar
dena egitura aldatzea da**

Mary Beard
2018



zergatik landu genero-ekitatea?

Nagusiki, bi dira arrazoiak.

Lehenik, **justizia soziala** bilatzeko. Bigarrenez, **mundua ikusi eta ulertzeko modua zabaldu eta handitzen duelako**. Horren adibide garbia dira paleolito garaiko venus-ak.



1996an Catherine Hodge McCoid eta Leroy D. McDermott antropologoek proposatu zuten emankortasunaren sinbolotzat jotzen diren venus hauek ez ote ziren, hori beharrean, **haurdun zeuden emakumeen auto-irudikapena**. Beraien hitzetan:

"Baliteke, irudi hauek aurkitu ziren unetik, angelu oker batetik ikusten aritu garela."

zergatik landu genero-ekitatea?

Arte dibulgatzaile den Blanca Guilerak horrela azaltzen du:

*“Ez diot soilik **metaforikoki** [angelu oker batetik ikusi ditugula], ikuspegi maskulino alboratu batetik, emakume biluzi bat ikustean zerbait pronografikoa dela pentsatu eta etiketatuz. **Baizik eta, literalki** gaizki behatu ditugula: aurrez begiraturaz, goitik ikusi beharrean.*

Eta horrekin bat datoz ikerketako argazkiak:

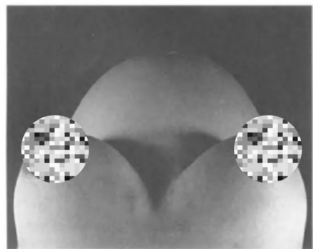


Figure 4
View of her own upper body by 26-year-old female who is five months pregnant and of average weight.

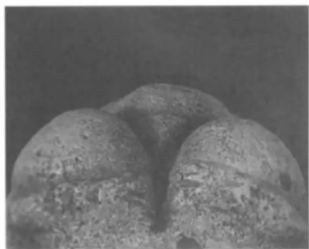


Figure 5
View of upper body of Willendorf figurine from same perspective used in Figure 4.



Figure 6
Woman's view of the side of her own body.



Figure 7
View of side of Willendorf figurine from same perspective.



Figure 8
Woman's under-the-arm view of her own buttocks.



Figure 9
View of buttocks of Willendorf figurine from perspective similar to that used in Figure 8.

zergatik landu genero-ekitatea?

“XIX mendeko ikerlari gizonek ez zuten kontuan hartu, ezta aukerarik izan iruditxoan ezaugarri batzuetaz jabetzeko: izter haragikoi eta motzak, oin txiki edo zuzenean ageri ez zirenak, normala baino gorago kokatzen zen koxisa, aurpegi desitxuratu edo behera begiratzen zuena,... Guzti hau, zehazki, haurdun dagoen emakume batek ikusten duena”.

Aurkikuntza honek **paradigma berri bat** dakar, zeinetan emakumeak sortzaile diren eta arte zein errelatoa eraikitzeko gai diren, ordura arte, modu automatikoan, egiletzat gizonengan jarri ziren. Zeren eta, *“arkeologoek garai hortako edertasunaren eredu irudikatuz gizonek sortutakoak zirela uste zuten”*. **Zentzuzkoa da beraz galdetzea ea zenbat adimen, gaitasun eta parte hartze ukatu zaien emakumeei biziaren eta gizartearen eaikuntzat.**

zergatik landu genero-ekitatea?

Beste adibide askoretako bat da hau, zeinak erakusten duen beharrezko dela emakumeen begirada txertatzea (erdigunetik kanporatutako beste begirada batzuekin batera) politikan, historian, artean, medikuntzan, literaturan,... Eta nola ez, erakunde eta taldeetan. Azken finean, Blanca Guileraren hitzak berriro ekarriaz, *“populazioaren zati handi batetaz ahazten bagara gure ondorioak ateratzerako unean, seguru ariko garela, beste behin, errealitatea behar ez den angelutik ikusten”*.



procesu proposamena



metodologia eta ikuspuntua

Proposamena formakuntza tradizional batetatik aldendu eta **hausnarketan eta parte hartzean oinarritzen den metodologia kokatu bat da**, non emakumeek hiru mailatan lan egin duten:

- MIKRO (pertsonala): barnerako begirada aktibatzen du, norberaren ispilua
- MESO (harremanezkoa): taldean eta harremanetan jazotzen denean jartzen du fokua
- MAKRO (egiturazkoa): beste mailak eusten dituen egitura argitu eta ikusarazten du

3 geruza hauek ez dira egonkor edo monolitikoak, elkarelikatzen diren elementuak baizik. Prozesu osoan zehar hirurak present daude, nahiz eta saioaren arabera batzuk besteak baino gehiago azaleratzen diren.

Prozesuak 4 saio presentzial ditu, eta **aurretiazko online elkarrizketa bat**, erakundea ezagutzeko, zein puntutan dagoen ikusteko eta akonpainamenduan kontutan eduki behar izango diren elementuak identifikatzeko.

4 orduko 4 saio

01



*Sozializazioaren
inpaktuak*

Denboraren balio
desberdinak,
aurreiritziek,
ikusgarritasunarekiko
gatazkak edo
autoestimua
eraikuntzak lidergoan
eta komunikazioan nola
eragiten duten ulertzea

02



*Genero-ikuspegidun
lidergotza eta
komunikazioa*

Lidergo-ereduetako
paradigma-aldaketak
ulertzea,
boterearekiko
harremana ulertzea
eta bazterketa- (eta
inklusio-) patroiak
identifikatzea

03



*Lidergo-eredu
berrietarako
konpetentziak*

Entzutea, negoziaketa
edo autokritika
bezalako gaitasunak
lantzea; **onartuz**
bakoitzaren
indarguneak.

04



*Antolaketa
eraldaketa*

Jorratutakoa
antolaketa-kulturan
txertatzeko
ekintzetara itzuli

01 SAIOA. Sozializazioaren inpaktuak

HELBURUAK:

- Funtzionamendurako oinarriak jartzea eta **taldea osatzea**
- Partehartzaileek gaiarekiko dituzten **egonezin nagusiak ezagutzeak**
- Bizi dituzten egoeretako batzuek, beren buruarekin ez ezik, ezberdintasunek emakumeei eta gizonei desberdin eragiten dieten **testuinguru** batekin ere zerikusia dutela **ulertzea**
- Besteak beste, honako gai hauei heltzea: **denboraren balio desberdina, aurreiritziak edo emakumeek ikusgarritasunarekin izan ohi duten gatazka**

Gainera, parte-hartzaileek saio honetan eta hurrengoetan txandaka hartu eta beteko dituzten rol batzuk aurkezten dira. **Rolekin batera, autobehaketa-fitxa** bat egongo da

Iraupena: 4 ordu

Formatua: presentziala



02 SAIOA. Genero-ikuspegidun lidergotza eta komunikazioa

HELBURUAK:

- Gune publikoetan eta erantzukizunezko karguetan **emakumeez proiektatzen den irudia aztertzea**
- **Botereari buruz solastea**, baita emakumeek honekin duten erlazioa eta hauek (lan-) proiektu partekatu baten mesedetan jartzeko moduak identifikatzea
- Lidergo eredu berrietan ematen ari diren **aldaketak identifikatzea**
- **Genero-ikuspegia duen lidergo eredu bat zirriborratzea**
- Lan-talde barneko **esklusio patroiak** eta hauek desagerrarazteko moduak **identifikatzea**

Iraupena: 4 ordu

Formatua: presentziala



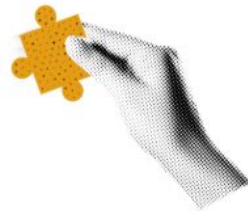
03 SAIOA. Lidergo eredu berrietarako konpetentziak

HELBURUA:

- **Ulertzea sozializazioak** emakumeetan sortzen dituen **segurtasun ezak** (iruzurtiaren edota Solomon sindromea)
- Lan-talde ekitiboetan **desiragarri diren ezaugarri eta eskumenak identifikatzea**
- **Norberaren gaitasunak antzeman** eta potentzial eta konpetentziak esplotatzea
- **Entzutea eta egotea bezalako gaitasunak praktikatzea**

Iraupena: 4 ordu

Formatua: presentziala



04 SAIOA. Antolaketa eraldaketa

HELBURUAK:

- Aurreko saioetan partehartzaileei sortu zaizkien **zalantza, esperientzia edo egoerei leku ematea**
- Lidergotza eta komunikazioan, genero-ikuspegitik, antolaketa eraldaketa bat emateko baliotsuak izango diren **markuak ezagutzea** (komunikazio estiloak eta segurtasun psikologikoa)
- Ikasi eta bizitakoa praktikan jartzeko **aktibazio konpromezuak hartzea**
- **Ebaluatzea** eta prozesua ixtea

Iraupena: 4 ordu

Formatua: presentziala



inpaktuak

Proposamen hau, hasieran esan legez, **lidergoa eta komunikazioa genero-ikuspegitik garatzeko prozesu bat da**, ez ohiko formakuntza bat. Prozesu bukaeran hurrengo inpaktuak espero dira partehartzaileetan:

- Genero-ikuspegia duen lidergo markua
- Aktibaziorako konpromezu indibiduala
- Kontzeptuak eta markuak
- Partehartzaileen arteko laguntza-sarea
- Antolaketa-kulturan aldatzeko gaitasuna handitzeko tresnak

testigantzak



anesvad fundazioa

“Borborka esperientzia zoragarri bat izan da niretzat. Saio bakoitza mimo eta ardura handiz diseinatu eta planifikatu zen, eta honek hausnarketara gonbita luzatzen zuen. Gainera, landutakoa egunerokotasunarekin lotzea baimentzen zuen, lehenago ikusten ez nituen aspektuak identifikatzeko aukera eskainiz. Jasotako ikasgaiak, ezbairik gabe, luzerako izango dira.

Jone ezinhobea da bideratzaile gisa. Nabari da saio bakoitzaren atzean dagoen lana. Ez dio detaile txikienak ere ihes egiten, beti pertsoneri adi dago, eta espazio seguru eta ireki bat sortzeko beharrezko konfiantza sortzen du”.

Laura Rodríguez



“Urte luzez Joneren bideratzaile jarduna eta lan profesionalaren eboluzioa ikusteko aukera izan dut hainbat erakundetan. Konfiantza eta hazkunde espazioak sortzeko daukan gaitasunak baimendu dit nire taldeko lana zabaltzeko eta indartzen. Bere berotasunak eta iturrien zorrotasunak ikasketa prozesua atsegin eta aberatsa bilakatzen dute”.

Jéssica Domínguez Gómez

anesvad fundazioa

“Borborka hazkuntza eta ikasketarako espazio bat izan da niretzat. Horrekin batera, gure lan-taldea indartu eta kideak modu gertu eta estuagoan ezagutzeko aukera eskaini digu. Zaintza ardura nagu hartuta, Jonek taldea bideratu du profesionaltasun eta gertutasun handiz. Iragandako urteak asteak izan direla sentitzeak bere jardun erin eta aberasgarriaren adierazle dira. Bere energia, sentsibiltate eta konpromezua inspiratzaile dira, bai maila profesionallean, zein pertsonalean.

Miren Ferreras



“Borborka esperientzia oso berezia izan da pertsonalki. Jone bidelagun izan da prozesu honetan, gertuki eta uneoro zaintza erdigunean jarrita, ireki, partekatu eta hazkuntza ahalbiletuz. Bere egoteko moduak prozesua naturalki eta modu aberasgarrian gauzatzea lortu du.

Nirekin daramatzat urte hauetan zehar egindako hainbat dinamika. Irrikitan nago beste espazio eta taldetan hauek martxan jartzea, biziki aberasgarriak baitira.”.

Larraitz Ventoso Cenzano

**borborkaren beste zerbitzu
batzuk**



beste zerbitzu batzuk

BIDERATZEA

Pertsonen arteko topaketetatik proiektu partekatu eta elkargune berriak sortzea eta indartzea ahalbidetzen dut.

AHOLKULARITZA

Talde eta erakundeak beraien akzio edo prozesuetan laguntzen ditut, jakintza helburuen zerbitzura jarriz.

IKERKETA

Ezagutza berrien sorkuntzan laguntzen dut, sakontasun-maila desberdinetan eta gai zehatzen azterketen bidez.

aldaketan lagundu zaituztet?

ione@borborka.com aurkituko nauzue

Eta nitaz gehiago jakin nahi baduzue hemen informazioa www.borborka.com



borborka