

Setem

**II PLAN DE ACCIÓN
PROEQUIDAD DE GÉNERO
2019- 2022**

SETEM HEGO HAIZEA

Contenido

De dónde venimos... Construyendo un SETEM feminista.	4
Claves para leer y entender este nuevo plan	14
Qué tipo de documento hemos querido elaborar.....	14
Cuáles han sido nuestros principios o nuestra brújula.....	16
Corresponsabilidad en el desarrollo de este proceso	18
Sistema de seguimiento y evaluación de este proceso	20
Espacios específicos	21
Reuniones del GIGI.....	21
Reuniones de los procesos.....	22
Reuniones de CODI y Junta	22
Espacios generales	22
Asambleas	22
Encuentros	23
Comunicación.....	23
Cómo se puede leer/emplear este documento.....	24
Nuestro horizonte: qué significa para SETEM hoy ser una organización feminista y no heteropatriarcal	24
Organización no heteropatriarcal/feminista	25
Nuestra hoja de ruta: acciones, responsables, cronograma y recursos.....	33
CAMINO 1. Nuestra identidad se nutre e incorpora las propuestas de diversos feminismos y la mirada interseccional.....	33
CAMINO 2. Seguimos profundizando en la comprensión de los vínculos entre consumismo y hetero patriarcado y en la construcción de alternativas de consumo feministas.....	38
CAMINO 3. Fortalecemos nuestra alianza con movimientos feministas del norte y del Sur globales	41
CAMINO 4. Trasladamos nuestra apuesta feminista a las redes de las que somos parte	43
CAMINO 5. Recorremos este camino hacia la construcción de una organización feminista acompañadas e inspiradas por otros colectivos que están en la misma aventura	46
CAMINO 6. SETEM es una organización que facilita recursos para que las personas nos gestionemos de forma no patriarcal y corresponsable	48
CAMINO 7. Somos una organización en la que se reconocen, delimitan y legitiman los espacios de poder en el marco de relaciones horizontales.....	51

CAMINO 8. En SETEM se facilitan los recursos para integrar las emociones y el cuidado para bienvivir colectivamente	54
CAMINO 9. Somos una organización que identifica, expresa y gestiona los conflictos de una manera no violenta y transformadora.....	57
CAMINO 10. Tenemos un modelo de comunicación feminista	60
Para caminar mejor: algunos conceptos y referencias de interés.....	62

II PLAN DE ACCIÓN PROEQUIDAD DE GÉNERO 2019- 2022

De dónde venimos... Construyendo un SETEM feminista

Podemos ubicar 2010, y con mayor intensidad junio de 2011, como fechas de especial importancia para avanzar en el objetivo de afianzar y explicitar el compromiso de SETEM Hego Haizea con la equidad de género, tanto externa como internamente en la organización. Así, en 2011 iniciamos un proceso de diagnóstico organizacional pro- equidad de género que podemos decir fue el paso previo para la consolidación de la perspectiva de género como uno de los ejes centrales de la actividad de SETEM. Este proceso culminó con el diseño y aprobación del Plan de Acción Estratégico Proequidad de Género 2013-2016, el cual, más allá de identificar los puntos clave para intensificar este trabajo en favor de la equidad, supuso una etapa importante de trabajo para contar con una política institucional de género, aprobada y en aplicación. Una oportunidad de mirar hacia dentro, avanzando más allá de los compromisos e implicación personales de las integrantes de SETEM hacia asumir colectivamente el trabajo proequidad de género como un compromiso organizacional.

Tras la finalización de este Plan realizamos un proceso de evaluación que nos permitió revisar, con tiempo y con una metodología que facilitó una participación amplia y de la calidad de las personas que conformamos SETEM HH, los logros que se habían conseguido durante los años de ejecución del Plan, los aprendizajes, los nudos y retos pendientes, y algunas claves para la formulación del siguiente del Plan.

Uno de los momentos de este proceso de evaluación del Plan nos permitió identificar colectivamente cuáles considerábamos que eran los hitos del trabajo realizado. Los presentamos a continuación, a modo de síntesis que explica bien de dónde venimos como organización.

Creación del grupo GIGI. Espacio que se recuerda de mucha participación, voluntariado y técnicas, sobre algo nuevo y que motivaba

La conformación del GIGI (Yiyi), el Grupo Interno de Género de SETEM, fue el primer hito identificado. El recuerdo de las reuniones, con mucha gente, priorizado la representación de personas de todos los territorios, incluso empleando herramientas como skype para facilitar esa participación. Como nadie tenía muy claro qué se iba a trabajar, cómo se iba a hacer, todo el mundo participaba. Había un montón de dudas, tanto por parte del equipo

técnico como del voluntariado, pero se hacía un esfuerzo muy grande en sacar adelante ese grupo. Este GIGI se construyó cuando ya se había formulado el Plan, aunque con la participación de un grupo de gente que sí había tomado parte también en la fase anterior de diagnóstico. Las reuniones del GIGI eran consideradas importantes.

Investigaciones con perspectiva de género. Violencias machistas. 2013-2014

Se considera muy importante el momento en el que SETEM se pone a hacer investigaciones desde la perspectiva de género. Tiene un gran valor y potencial poder incorporar en lo que se hace, en las cuestiones que se plantean como organización, investigaciones y recursos con perspectiva de género. Sobre todo, se valora especialmente la de Violencias machistas - *¿Consumimos Violencia?* Nos da herramientas para poder incorporar estas miradas al trabajo de SETEM. Se apuntaba que en la investigación de *violencias* había habido un cambio importante también en cuanto al marco teórico. Todo esto ha sido muy potente a nivel ideológico, discursivo para SETEM. Algo que se ha anclado en la organización.

Identidad de SETEM. Apertura al feminismo. Entidades, relaciones. Marcha mundial de las mujeres. 2014-2015

Muy ligado con el hito anterior, se identifica este tercero, ya que se considera que para poder hacer esas investigaciones ha sido fundamental establecer relaciones con el movimiento feminista; acompañarse de personas y organizaciones concretas que vienen del mundo del feminismo, y que han apoyado mucho en las investigaciones.

La experiencia de la Marcha Mundial de las Mujeres, la participación en la Acción Internacional 2015, se valoró como algo muy emocionante. Poder incorporar en el trabajo la relación con la Marcha Mundial o con otras organizaciones feministas, es algo también muy motivador. El Plan, al recoger la relación con organizaciones feministas, ha dado seguridad, ha institucionalizado eso, está ahí como soporte. En concreto, sobre la participación en la Acción 2015, se rescataban los espacios de asamblea, las relaciones personales que se fueron consolidado, tener la sensación de que en ese espacio se aprecia a SETEM... Sobre la implicación en general en la Marcha se consideraba que no es tan constante como podría o gustaría que fuera, pero se van haciendo cosas concretas, sobre todo con el tema del textil. Ya ha habido un par de acciones que se han coordinado de manera conjunta, y esto es algo muy bonito.

¡SETEMeS feminista! Contratación Referente de género

Este hito también se ve necesariamente unido a todo lo anterior. SETEM a nivel “feminista” se veía a sí misma como una organización un poco chiquita, sobre todo con “miedos” a la hora de relacionarse con el feminismo y de auto reconocer (y de que se reconociera por

parte de esas otras) a SETEM como organización feminista. El proceso de elaboración del Primer Plan Estratégico fue fundamental en este sentido, porque ahí ya, después de muchas reflexiones y debates, SETEM se define como organización feminista. Con miedo, sin saber si se tiene legitimidad para ello, pero con la convicción política de querer nombrarse desde ahí.

En ese mismo hito se identificaba también la contratación en 2015 de la Referente de género. En ese momento en el GIGI estaban en un mal momento, quien era referente de género no tenía tiempo adicional para hacer esa tarea y costaba mucho. Entonces se asumió que era importante hacer el esfuerzo presupuestario para tener una persona, que su tarea fuera dedicarse explícitamente al proceso de cambio organizacional pro equidad de género. Este fue un paso muy importante y que permitió avanzar mucho en el Plan. En poder materializar esa decisión influyó sin duda que fuera un “año bueno” a nivel de subvenciones. La contratación hubiera sido más complicada en un año con muchos proyectos denegados. Pero también es rescatable que se ha mantenido “en momentos no tan buenos” esa contratación.

Condiciones laborales. Debate (diversidad vidas...)

Este proceso, que sigue abierto y que se considera que no se va a cerrar por la importancia que tiene, se comenzó con las sesiones de formación y debate durante el proceso de elaboración del Plan, hablando de conciliación, de vidas sostenibles, de participación, de militancia, de tratar de entender la diversidad de las vidas, cómo las cuidamos... etc. Este fue un proceso muy significativo, ya que dio la oportunidad de debatir nuevas cuestiones, de entrar en nuevas lógicas. En SETEM siempre han existido, de una u otra manera esos debates, pero en 2015 con el proceso fueron más intensos y profundos.

Sobre el vínculo de estos debates con la revisión de los acuerdos laborales, se veía que existía un vínculo claro, ya que hablar de determinadas cosas hace que se apele a la organización a que ciertas condiciones tienen que ser coherentes con todo eso que se está proponiendo. Hay cosas que ya no se podrían poner en un pacto laboral si SETEM se define como una entidad feminista.

Formación con el Cala y elaborar el protocolo. Muy importante por la parte de integrar lo personal en lo colectivo.

Lo que en teoría iba a ser un protocolo contra la violencia machista en la organización, se convirtió en algo que habla de provención, que habla de construir las relaciones y el clima en base a otras maneras de hacer, con lo cual reduce las posibilidades de que se den agresiones machistas. Se considera que fue muy importante porque supuso un “mirarnos a nosotras”, acercar debates y reflexiones como individuales y cómo nos relacionamos con la organización. Se abordaron temas considerados muy importantes: gestión de conflictos,

poder, el clima... fue muy novedoso y se recuerda como muy bonito. El Protocolo, como recurso después de la formación, tiene mecanismos y propuestas muy concretas, es innovador, y tanto el desde dónde está hecho y el cómo está hecho, hacen que sea un documento con mucho valor para la organización. Su aplicación en lo cotidiano no está exenta de dificultades, pero se considera que merece mucho la pena.

Por ejemplo, en relación al contraste con el “área de sensi”, los temas de género/feminismo en ocasiones eran, para las personas enlace de sensi en el GIGI, muy difíciles de replicar/trasladar en su grupo. Los contenidos a veces resultaban muy técnicos y muchas veces se limitaban a exponer las cuestiones trabajadas o las acciones del Plan desarrolladas. Pero con esto del Cala fue mucho más práctico y las personas pudieron debatir, aportar. Esto le dio mayor profundidad e impacto al trabajo realizado.

El proceso con Cala ha sido algo vivo, se ha trabajado con ellas también en el marco de *Viajando por lo Invisible*, el aporte ha sido inmenso. Se considera que ha supuesto un cambio importante en la manera de abordar cómo aterrizar esto del cambio organizacional a lo interno. En este baile entre lo individual y lo colectivo, empezar a mirarse con otros ojos en estas lógicas de lo de las prácticas generalizantes. En una organización como SETEM, compuesta mayoritariamente por mujeres, este proceso dio claves para entender que “hablábamos más de las prácticas que teníamos”, que podían encajar más con lo tradicionalmente masculino pero que también podían protagonizar mujeres... parece que el trabajo de SETEM va más por ahí, y el proceso permitió entenderlo.

Diversidades sexuales. Propuesta “externa”, ruptura binarismo.

Este proceso no estaba inicialmente previsto. Fernando Altamira, dentro de una investigación que estaba realizando, ofrece a SETEM unas sesiones de formación sobre Diversidades sexuales. En SETEM se tenían algunos proyectos con colectivos LGTBI y se consideró necesario ampliar el conocimiento en este tema. Se veía la decisión como muy acertada y ha supuesto una gran apertura. Las sesiones supusieron que se abriera otra lupa, hay “vida más allá del género”... Se hablaba todo el tiempo desde una mirada binarista y estas sesiones propusieron otra mirada, otro enfoque que se considera muy nutritivo.

Fue un proceso sobre todo reflexivo, pero se trabajó algún ejercicio para ver cómo tratar de incorporar todo eso en la práctica. Tímidamente, desde el último Con-greso organizado, SETEM se ha animado a incorporar esto y se considera que ha sido muy valiente. Todavía es una cuestión que falta integrar, profundizar... no es algo sencillo, pero se cree que va a abrir mucho campo para el trabajo de la organización en los próximos años.

Cambiar a organizarnos por procesos. Fin de semana. Las cosas están asentadas. Personas en el centro.

Un gran hito para SETEM ha sido el trabajo de construcción colectiva que se ha desarrollado para pasar a *organizarse por procesos*. Se considera que trabajar esta cuestión ha estado directamente vinculado con el proceso de cambio organizacional pro equidad de género, ya que se abrió el cuestionamiento al poder, a la jerarquía, a la verticalidad... y desde ahí se enganchó con la necesidad de ser una organización que se estructura y funciona de otra forma, más horizontal, equitativa... Esta ha sido una apuesta muy valiente de la organización, que ha tenido que transitar, construir y gestionar la incertidumbre. Una manera de dar sentido a todo lo que SETEM dice y hace.

Al hacer este ejercicio, se identificó como hito vinculado con todo esto el fin de semana de encuentro que se acababa de tener en SETEM, en noviembre de 2017. En ese Encuentro se pudo comprobar que ya se están haciendo muchas cosas, que SETEM está tratando realmente de escuchar las necesidades de la gente, de romper con muchas cosas socialmente normalizadas, de poner a las personas en el centro. La organización del fin de semana se hizo desde otro enfoque, cuidando mucho el espacio, las personas, con buenas dinámicas, cuidando el clima... se valoró como muy positivo y estimulante para seguir trabajando. Y esta lógica ha seguido en el resto de encuentros de SETEM.

A continuación, recogemos de manera resumida las principales cuestiones que se identificaron en el proceso de evaluación y que nos hablan del trabajo realizado durante esos años.

1. Se identificaban claramente **hitos** del proceso de cambio organizacional pro equidad de género desarrollado estos años. Destacábamos la amplitud de cuestiones identificadas y también que estas fueran compartidas por los diferentes espacios y personas que participaron en el proceso de evaluación.
2. El proceso **desbordó** lo previsto en el Plan aprobado. La perspectiva de cambio organizacional pro equidad de género y feminista está presente en todos los procesos de la organización. Algunos tan importantes como la definición del Plan Estratégico o la transición a ser una *organización por procesos*.
3. El **grado de ejecución** de las actividades y la obtención de los resultados previstos en el Primer Plan se valoró en general como **alta**. Resultó necesario reorganizar y adecuar a la realidad de la organización el Plan, que por momentos desbordó a las personas responsables de su ejecución. Se consideraba muy necesario tomar en cuenta esta cuestión para próximas formulaciones.

4. Del Plan original se destacaba su **adecuación a la realidad de la organización** en el momento en el que se formuló y que los **objetivos** definidos siguieron teniendo sentido a lo largo de todo el proceso. Las dificultades estuvieron más en:
 - el volumen de las acciones;
 - los escasos vínculos que se establecieron entre ellas;
 - los distintos niveles de profundidad en la formulación de las mismas;
 - la falta de claridad en la asignación de responsabilidades;
 - y el desajuste de lo recogido en el Plan con la realidad de la organización (tiempos, personas, recursos).

5. La contratación de la **Referente de género** supuso un punto de inflexión en el desarrollo del proceso de cambio organizacional pro equidad de género y del Plan. Permitted ordenar e impulsar el proceso. Se constataba la necesidad de contar con personal específico para estos procesos. No se renunciaba a la idea de que todas las personas de la organización se corresponsabilicen, pero siendo conscientes de las limitaciones de personas y tiempos.

6. No se contó con un **sistema de seguimiento adecuado**. El que se proponía en el Plan no se ha empleado, suponía una carga para las personas con responsabilidades en el mismo, pero no se pudo definir otro sistema alternativo. Se identificaba la necesidad de contar con **herramientas y conocimientos** específicos que ayuden a mejorar la cultura de evaluación de la organización y a integrar el seguimiento en la práctica cotidiana de la misma.

7. Se valoraba que el **impacto** logrado por este proceso y por el Plan es **profundo**, y que este se plasmaba en diferentes ámbitos:
 - en la incorporación del feminismo a la identidad de SETEM;
 - en la institucionalización de esta mirada en los documentos;
 - en las formas de hacer y de estar en la organización;
 - en los contenidos de trabajo;
 - y/o en las alianzas.

8. Entre esos impactos del proceso, el tema de **los cuidados** estaba siendo muy importante y central. Desde la integración de conceptos, como la sostenibilidad de la vida, los aportes de la economía feminista, hasta las prácticas concretas para tratar de ir avanzando hacia ser una organización que pone en el centro cuidar de las personas que la conforman. Vinculado a los cuidados aparecía también el

trabajo que se estaba haciendo sobre la “provención de conflictos” y el clima, cuestiones vitales para la organización.

9. El **nivel de apropiación** del Plan y del proceso se valoraba como alto, con un equipo técnico muy implicado y una Junta Directiva favorable a este proceso. El GIGI ha sido un espacio central, sobre todo los primeros años. La tensión se identificaba en no generar estructuras que, por un lado, no permeen los espacios centrales de toma de decisiones de la organización y funcionen de forma paralela; y por otro, sean adecuadas a la realidad de participación de la organización.

10. En el caso del **voluntariado**, el nivel de conocimiento del Plan es alto, aunque se veía necesario en todo caso mejorar en la información, formación y comunicación. Se contaba con una base de voluntariado no muy amplia pero muy comprometida con SETEM y con los procesos puestos en marcha. Aunque siga siendo un reto el fortalecimiento de esta base.

11. Sobre los **elementos facilitaron** poder llevar a cabo este Primer Plan, se identificaban:
 - el nivel alto de compromiso;
 - no tener miedo a abrir debates y hacerlo de manera colectiva;
 - el deseo de continuar con estos procesos;
 - y la certeza de querer hacerlo acompañadas por otras.

12. Sobre los elementos que **podieron dificultar el trabajo**, se apuntaban:
 - la falta de una planificación realista que se adecuara tanto a las personas, como a los tiempos y recursos con los que se cuenta;
 - los problemas para implicar a más personas;
 - la falta de permeabilidad de algunas medidas, que no consiguieron “llegar a todas”;
 - las dificultades para que algunas de las acciones desarrolladas arraigaran y se vieran útiles;
 - la falta de reconocimiento (y auto reconocimiento) como organización feminista;
 - el riesgo a quedarse en el terreno de las ideas y no tocar las prácticas;
 - eternizarse en los debates;
 - no contar con referentes;
 - no abordar temas tabúes;
 - y el sistema de financiación de SETEM, entre otras cuestiones.

13. En relación a esta última cuestión, el Plan contó con **presupuesto**, se financiaron algunas acciones a lo largo de su ejecución y se mantuvo la contratación de la Referente de Género desde 2015, pero no con una partida establecida y asignada previamente. Este fue un elemento de debate, al menos en un doble sentido: si eran o no suficientes los recursos destinados; y el nivel de vulnerabilidad en el que coloca al proceso esta forma de financiación.
14. En relación a la **sostenibilidad** del proceso, se veían cuestiones como el nivel de integración del mismo en la identidad de la organización y/o el alto nivel de apropiación, que hacían difícil ver un retroceso en todo lo trabajado.
15. Como **retos** en relación a la sostenibilidad, se identificaban con claridad:
 - cierto agotamiento, por haber abordado en los últimos años procesos largos y complejos. Se valoraba el potencial que tiene hacer estas reflexiones y transformaciones de manera colectiva, pero también que podía suponer cierto desgaste para las personas que participan.
 - Por otro lado, no ver impactos concretos, prácticos y medibles en algunas cuestiones podía llegar a desanimar.
 - El no contar con personas suficientes para llevar adelante todos estos procesos era otro de los retos, que se vinculaba directamente con la necesidad de, sin dejar de lado este trabajo, ser realistas entre lo que se quiere y se puede hacer. No perder los objetivos, pero ajustar los procesos a esa realidad, para que la participación en los mismos sea sostenible para todas las personas.
 - Y como último gran reto, la sostenibilidad económica y la dependencia de fondos, que se valoraba como un riesgo para este tipo de procesos, tanto porque no se cuente con recursos económicos para desarrollarlos, como porque coloca a las organizaciones en una necesidad de responder a demandas y urgencias de los proyectos, “al hacer”, que deja poco espacio para el “pensar haciendo”.

Finalizamos este primer punto presentando las principales claves de mirada a futuro que se extrajeron de este proceso de evaluación del Primer Plan. Nos permiten comprender el documento que ahora presentamos ya que, sin duda, han sido una guía fundamental para pensar y construir este Segundo Plan.

Sobre el siguiente Plan. Una de las cuestiones en este *saber cómo continuar* tenía que ver con si se quería contar con un nuevo Plan y cómo se podía visualizar este. Se compartía esa idea ya mencionada anteriormente de que el Plan evaluado fue una herramienta útil y

respondía a la identidad de la organización cuando se aprobó. Se seguía viendo la necesidad de contar con una herramienta que orientara este trabajo pro equidad de género en la organización, pero la sensación era que este tenía que ser necesariamente otra cosa. No se le veía sentido a volver a ese tipo de formulación. Si SETEM en esa reorganización por procesos que ha realizado se ve a sí misma como una Espiral, el nuevo Plan no podría quedar fuera de esta nueva mirada, como un espacio cuadriculado. Una de las ideas propuestas era que para SETEM los procesos están en el centro, por lo tanto, que se pudiera trabajar desde cada uno de ellos en esta nueva formulación, que desde cada proceso se identificaran las necesidades e intereses. En todo caso, la propuesta era pensar bien cómo fortalecer esa idea de que el cambio organizacional pro equidad de género esté en el corazón de lo que es y lo que hace la organización y seguir cruzando todos los debates y reflexiones que se dan en los diferentes espacios.

En este sentido se apuntaba también a la necesidad de acotar, decrecer en relación Plan. No perder la potencialidad y el horizonte de transformación que se desea, pero sí aterrizar, priorizar quizá cosas más pequeñas, más hacia lo interno, más vinculado con las personas que conforman la organización... para poder avanzar cuidándose, disfrutando también de lo que se está haciendo, sin tener grandes procesos inabarcables que desbordan y pueden generar frustración.

Necesidad de más y nuevas herramientas. Se identificaba como central continuar trabajando en una gestión de personas no patriarcal, sobre todo vinculando esta cuestión al equipo de trabajo. Cómo se funciona; cómo se reparten tareas y responsabilidades; cómo se evalúa y se hace seguimiento de ese trabajo; cómo se fortalecen las capacidades del equipo, a nivel individual y colectivo; etc., preguntas sobre las que se está trabajando, sobre las que se han ido identificando elementos, temas pendientes... pero en las que se echaban de menos herramientas concretas que permitieran avanzar, poner en práctica esos deseos de querer funcionar de otra manera, hacerlos reales. Las herramientas clásicas no sirven, el reto está en ver dónde se inspira la organización para construir esas otras nuevas que den respuesta a las necesidades identificadas.

Fortalecer vínculo entre discurso y prácticas. Entre las cuestiones más mencionadas aparecía esa idea de profundizar en una mayor coherencia entre discurso y prácticas. Se consideraba que en SETEM se está interiorizando un discurso feminista, con conceptos como los cuidados, la sostenibilidad de la vida, etc., con mucha capacidad de transformación y que el reto estaba en cómo aterrizarlos en las prácticas cotidianas de la organización. Se hacía un especial hincapié en los retos sobre temas laborales, gestión de personas y equipos, el funcionamiento interno del equipo de trabajo, la forma de organizarse desde el cuidado... aunque esta necesidad de otras *prácticas coherentes* debía impregnar toda la organización. Se reconocía los importantes pasos dados, con el trabajo sobre el clima, los aprendizajes extraídos del *Viajando por lo invisible*... pero queda mucho por hacer. Entre los temas más concretos identificados, además de profundizar todo el trabajo realizado sobre el clima y la *provención* de conflictos, se proponía trabajar sobre

herramientas prácticas para la comunicación asertiva; para la regulación de conflictos; para mejorar y cuidar las relaciones; para incorporar estos enfoques más amplios, de sostenibilidad de la vida, por ejemplo, a las condiciones laborales de las personas contratadas y a los procesos de negociación, etc.

Participar para apropiarse del proceso. Se identificaba la necesidad de fortalecer los procesos participativos como la manera para que todas las personas se apropien y se corresponsabilicen de las transformaciones que se están dando en la organización y para que estas se asienten. Fortalecer las herramientas y espacios de participación específicos para que todas las personas (voluntarias y técnicas) pudieran aportar, y para socializar y compartir lo trabajado.

Más formación e información. Podemos decir que también vinculada con el punto anterior estaba la propuesta de aumentar la formación y la información. En la primera de las cuestiones, se consideraba que existía necesidad de seguir formándose en feminismo, perspectiva de género, cambio organizacional, etc., y que la formación era una manera de seguir construyendo un discurso compartido que “iguale” a todas, que todas puedan compartir, integrar y trasladar. Así se identificaba incluso la necesidad de contar con un Plan de formación continua, adaptado a las necesidades del equipo técnico y del resto de espacios, siendo necesario que este Plan contara con recursos específicos en sentido amplio (tiempos, económicos, etc.).

En la segunda de las cuestiones, la información, se debía continuar mejorando hacia lo interno de SETEM los canales de información, lo que nos contamos y cómo nos los contamos, desde una perspectiva feminista. Hacia afuera, trasladar las propuestas pro equidad que se están trabajando a la sociedad y dotarse de herramientas para poder hacer una comunicación feminista.

Dotar de recursos al proceso. Se identificaba como propuesta a corto plazo ese dotar de medios y de presupuesto al proceso, como una manera de *permitirnos hacer mejor* pero también para entender en profundidad qué supone ese cambio pro equidad para la organización y qué se necesita para que realmente se puedan dar transformaciones.

Más agenda feminista, más alianzas... Tener más integrada como organización la agenda feminista; consolidar relaciones con colectivos feministas del Sur y de Euskal Herria; y ampliar este *tejer redes* a nuevas aliadas, llevando también esta “transformación feminista” a otras organizaciones y espacios en los que se participa, fueron otras de las propuestas identificadas.

Seguir contagiando todos los temas que se trabajan con feminismo. Se identificaba de manera explícita el interés y la potencialidad de seguir innovando en el vínculo entre consumo y feminismo.

Abordar el trabajo sobre masculinidades contra hegemónicas, pensando en establecer un espacio específico para que los hombres de la organización puedan hacer este trabajo.

Más cultura de evaluación, más aprendizajes. Se veía prioritario seguir profundizando como organización en fortalecer la cultura evaluadora. Dejarse espacios y tiempos para analizar qué y cómo se ha hecho, extraer aprendizajes e integrar estos en los siguientes pasos. No verlo como algo que está afuera, sino que debe estar incorporado a todo lo que se haga, desde la propia definición de eso que se vaya a hacer.

Seguir construyendo y compartiendo un imaginario feminista colectivo. Seguir profundizando, a través de diferentes herramientas prácticas, en dotar de sentido a conceptos que se están manejando en la organización, darles sentido colectivamente y asegurar que se comparte su significado.

Sin miedo a los temas tabú. Por último, se identificaba la necesidad de tratar temas que para algunas personas de la organización han podido ser tabúes en este proceso, ver por qué no se ha considerado prioritario o posible abordarlos y dotarse de las herramientas necesarias para hacerlo de una manera colectiva y cuidada.

Claves para leer y entender este nuevo plan

Qué tipo de documento hemos querido elaborar

Para el proceso de elaboración de este Plan ha sido muy importante la reflexión sobre el tipo de documento/herramienta que queríamos obtener como resultado. Podemos decir que tanto o más importante que los contenidos ha sido la definición de un Plan que estuviera al servicio del proceso de cambio organizacional proequidad de género, que funcionara como brújula y no como cajón cerrado, que estuviera vivo y pudiera ser manejable y flexible, sin por ello perder la capacidad de orientar nuestro trabajo y dotar a este de un sentido compartido y definido por todas.

De la evaluación del anterior Plan, a la que hemos hecho referencia en el punto anterior, extrajimos los siguientes aprendizajes que hemos tratado de tener muy presentes. A pesar de ser un Plan adecuado a la realidad de la organización en el momento de su formulación se ajustó algo peor a la realidad del proceso durante su ejecución. A nivel de objetivos siguió siendo pertinente, y las mayores dificultades se encontraron en la parte más del catálogo de acciones. Así, por un lado, el volumen de acciones era muy grande, nada ajustado a la realidad de la organización en cuanto a disponibilidad de tiempos, recursos y personas.

Por otro lado, existían escasos vínculos entre las acciones formuladas y el nivel de profundidad era muy dispar: algunas hacían referencia a una acción muy específica, otras a un proceso de largo plazo. El GIGI se asumía como responsable directo de la ejecución del Plan, a falta de establecer con claridad quiénes eran las personas y espacios que podían encargarse de la ejecución más directa de las acciones. Por último, el sistema de

seguimiento y evaluación previsto se veía como una sobrecarga añadida a la ejecución de las acciones, y no era percibido como útil para el desarrollo del propio Plan.

Así, todo esto ha supuesto que el tipo de documento que presentamos se sostenga sobre las siguientes bases:

- Es un documento que pretende **asentar, dar continuidad y profundizar el trabajo realizado en los últimos años**. Se han incluido cuestiones nuevas, pero es ante todo un Plan que quiere dar un hilo de coherencia a temas que se han ido trabajando con el anterior Plan y que a veces daba la sensación de estar inconexos. Así, uno de los mayores esfuerzos de este proceso de elaboración del Plan ha sido construir colectivamente qué significa para SETEM H.H. hoy una organización feminista y no hetero patriarcal. Y, a partir de esta definición, pensar los caminos que pueden permitir avanzar en esa dirección. Estos caminos, 10 más concretamente y que presentaremos en su apartado correspondiente, sirven tanto para dar estructura al Plan y ordenar las acciones que se quieren realizar, como para ser guía de por dónde se quiere realizar este trabajo durante el período de ejecución del Plan. Así, estos caminos son a su vez acuerdos de todas las personas participantes en su definición y la propuesta es que se mantengan “estables” para todo el Plan, ya que hacen referencia a cuestiones de largo alcance y que difícilmente vamos a lograr completamente en estos meses de Plan.
- La segunda cuestión es que se ha tratado que este sea un **documento vivo**, sobre todo en la parte referida a las acciones y al sistema de seguimiento y evaluación. En relación a las acciones, estas se han definido para la totalidad del período de ejecución del Plan. Pero como veremos en el apartado de proceso de seguimiento y evaluación del Plan, hemos establecido diferentes momentos para adecuar este Plan a la realidad cambiante de la organización. Por ejemplo, en diciembre de 2020 prevemos una evaluación intermedia que puede servirnos para redefinir las acciones del Plan. Nos ha parecido importante, por un lado, evitar formular acciones a varios años vista, muy cerradas, que puedan quedar desfasadas de la realidad de la organización cuando vayan a ejecutarse; por otro lado, buscar que a partir de este periodo de evaluación lo que se priorice tenga vínculo directo con los logros o problemas identificados durante el primer período, trabajar esa conexión y continuidad entre todo lo propuesto en el Plan; y promover que los procesos, espacios y personas de la organización implicadas en el desarrollo de este Plan logren una mayor cuota de apropiación del mismo y puedan integrar las acciones priorizadas en su práctica cotidiana. Esto tiene un vínculo directo con la siguiente base de este documento.
- En tercer y último lugar, hemos tratado de formular un **plan realista y sostenible**. Realista porque hemos tratado de ajustar lo que queremos hacer a los recursos disponibles en la organización, tanto económicos, como humanos y de tiempos. Porque hemos tratado de formular acciones que nos permitan ver impactos y

transformaciones concretas, medibles, sin que esto suponga no entender que estamos ante procesos largos y complejos. Ante esto, intentamos que las cosas concretas, las prácticas, (acompañadas siempre de reflexión, como no, en esa idea de “pensar haciendo”) sean balones de oxígeno para animarnos a continuar. Hemos querido un plan sostenible porque queremos que las transiciones en la organización sean vivibles, equilibrando tiempos, esfuerzos, necesidades, sueños, retos, compromisos... Para ello ha sido fundamental el esfuerzo por integrar este proceso en la estructura actual de la organización, buscando de esta manera que la construcción de esta organización no hetero patriarcal y feminista no sea visto como algo que va de forma paralela, que implica a una parte de la organización, si no como una cuestión que está en el centro de lo que somos, hacemos y cómo nos organizamos. Creemos que tanto la estructura del Plan como el sistema de seguimiento y evaluación avanzan en este sentido, ya que la apropiación es para nosotras una de las mayores garantías de sostenibilidad.

Cuáles han sido nuestros principios o nuestra brújula

Han sido **cinco** los conceptos que han funcionado como brújula a la hora de definir aquello en lo queremos trabajar en los próximos años: la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres detectadas en la organización; la promoción de procesos de empoderamiento; la transversalización de la perspectiva de género; la transformación de la cultura organizacional; y la promoción de un enfoque feminista interseccional. Estas cuestiones han sido brújula porque nos han ayudado a tener claro a **qué estrategias debía responder este Plan**. Cuando trabajamos sobre cambio organizacional nos surgen muchos temas o cuestiones, vinculadas de una manera más o menos directa con los objetivos de este Plan. Los conceptos brújula nos ayudan a tener claro qué queremos incluir en este proceso y a evitar pretender abarcarlo todo. También nos han permitido preguntarnos cómo las acciones priorizadas nos permitían avanzar en alguna de estas cinco estrategias, información que aparece recogida en el punto 5 de este documento.

Presentamos a continuación de manera muy sintética estas cinco estrategias.

- **Eliminación de las desigualdades de entre mujeres y hombres detectadas en la organización.** Nuestras organizaciones, de manera más o menos consciente, están basadas y reproducen el sistema patriarcal, es decir las desigualdades entre hombres y mujeres. En ocasiones, nos quedamos en la identificación de estas desigualdades y en la denuncia, pero nos resulta más complicado establecer medidas concretas dirigidas a su eliminación. Por tanto, para este Plan es importante preguntarse en qué medida los caminos y acciones priorizados avanzan en este sentido.
- **Promoción de procesos de empoderamiento.** Entendemos que son procesos de toma de conciencia individual y colectiva de las desigualdades, de las causas que las

generan, y la organización y acción para erradicar éstas. El empoderamiento hace referencia a procesos, por tanto, de larga duración y que afectan a múltiples dimensiones de la vida de las mujeres. El empoderamiento de las mujeres, junto a la transversalización de género, han sido estrategias de trabajo feministas impulsadas para erradicar desigualdades y el logro de la equidad de género. Entendemos por tanto que en este objetivo de construir una organización no hetero patriarcal y feminista no podemos obviar las acciones que estén dirigidas a fortalecer la presencia y participación crítica y empoderada de las mujeres en nuestra organización.

- **Transversalización o mainstreaming de género.** Se trata de que la eliminación de las de desigualdades de género se convierta en corriente principal de nuestras organizaciones, de todo lo que hacemos, quiénes lo hacemos, cómo lo hacemos. Se trata de integrar esta mirada de género transformadora en cualquier acción que se planifique, ya sea una legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para lograr que las preocupaciones y experiencias de hombres y mujeres estén presentes e integren la elaboración, puesta en marcha, seguimiento y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas, culturales y sociales, de manera que mujeres y hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la transversalización del género es conseguir la igualdad entre mujeres y hombres.
- **Transformación de la cultura organizacional.** Entendemos la cultura organizacional como el conjunto de creencias compartidas que generan expectativas que delimitan lo aceptado y valorado en el funcionamiento de la organización y que definen, si analizamos ésta desde la perspectiva de género, lo considerado femenino y masculino dentro de la misma (Decreto COPEG Gobierno Vasco). El ámbito de las transformaciones en la cultura organizacional es uno de los más resistentes en los procesos de cambio organizacional, porque supone transformar en muchas ocasiones aquello que no se ve, los valores, lo que en muchas ocasiones viene a “explicar/justificar” aquello que somos, que decimos, que hacemos. Consideramos que todas las acciones que hemos desarrollado en estos años de trabajo han ido transformando nuestra cultura organizacional. Las prácticas, ese “hacer pensando” tiene para nosotras un gran poder de transformación. Pero también somos conscientes de que en ocasiones nos cuesta abordar temas complejos directamente vinculados con nuestro sistema de valores, como por ejemplo los poderes y privilegios, los modelos de participación y trabajo... así que en este Plan ponemos especial atención a integrar acciones que respondan a esta estrategia.
- **Promoción de un enfoque feminista interseccional.** En primer lugar, está la idea de garantizar el enfoque feminista de los cambios de cultura organizacional. Toca estar muy alerta para que los cambios que proponemos y experimentamos, sean transformadores desde un punto de vista feminista, y éste no se diluya o se pierda

en el camino entre la variedad de puertas que se abren al poner en marcha estos procesos. Supone un gran reto impregnar todos los rincones de la organización de feminismo, vinculando lo que hacemos y somos en todos los ámbitos organizacionales con el feminismo. Y a su vez, queremos que este plan esté más atravesado por la **interseccionalidad**, como una lupa que nos permita tener presente la manera en la que las opresiones se cruzan, para desarrollar también alternativas que contemplen esta complejidad. Sabemos que el género como categoría analítica es útil e imprescindible para el trabajo que nos proponemos en estos procesos de cambio organizacional, pero sabemos también que no podemos comprenderlo sin interrelacionarlo con otras relaciones de poder (clase, etnia, edad, diversidad funcional, identidad de género y sexual, estatus migratorio, orientación sexual, edad, etc.). Así, queremos seguir teniendo el género como brújula para el análisis político, pero en relación con otras categorías de análisis, que nos permitan comprender el mundo que nos rodea de manera más justa y comprometida con el entramado de las relaciones de poder. Y desde ahí, crear alternativas y prácticas con esa perspectiva interseccional.

Corresponsabilidad en el desarrollo de este proceso

Este Plan ha sido elaborado por el Equipo para una organización no patriarcal-GIGI¹. Y se han establecido diferentes herramientas y momentos para la participación del resto de procesos y personas que conformamos SETEM.

El período de formulación de este Plan ha servido también para que el GIGI pueda repensarse, definirse... y aunque esto es una cuestión que se seguirá trabajando en los próximos meses, sí hemos querido tratar de abordar cuál considerábamos que era nuestro mandato como grupo; cuál nuestra relación con este Plan; dónde y cómo nos gustaría participar y qué responsabilidades nos gustaría asumir. Y también hemos preguntado al resto de la organización sobre esto.

Así podemos decir que nos vemos como un grupo que asume el cuidado y que vela por el desarrollo de este Plan. En lo más concreto significa que es un grupo encargado de asesorar a otros espacios para el desarrollo de sus acciones, acompañar estas según las necesidades que se detecten; y garantizar que existan momentos en la organización para el seguimiento y la evaluación de este proceso.

El GIGI garantiza por tanto esa mirada general sobre el proceso, pero no asume el desarrollo de todas las acciones. Algunas, de especial interés para este grupo, sí serán implementadas directamente, pero se ha tratado de que, como veremos en el siguiente

¹A lo largo de todo el documento nos referiremos a este equipo como GIGI. Tanto el nombre del proceso como del equipo serán cuestiones a revisar una vez pongamos en marcha el Plan.

punto, los diferentes procesos de la organización vayan asumiendo la responsabilidad de distintas acciones recogidas en el Plan como una manera más sostenible y compartida de hacer.

Queremos también que **todas las personas de la organización** se apropien de este proceso de transformación. Y para ello, a la hora de pensar este Plan hemos tratado de tener muy presente la forma de organización actual de SETEM, que podemos ver en la siguiente imagen:



Junta directiva: Es un espacio de toma de decisiones, siguiendo las directrices generales marcadas en la asamblea. En todo caso, el espectro de asuntos bajo su competencia se resume en: lo referido a la representación legal (poderes, subvenciones etc.), aspectos económicos y financieros (presupuestos, cuentas, inversiones, gastos, pagos, patrimonio etc.), temas laborales y cualquier otra cuestión que legalmente requiera de aprobación formal de la Junta.

Codi: Es el espacio en el que se decide y coordina la actividad de la organización y los procesos y donde se garantiza el cumplimiento de los enfoques. En sus decisiones debe actuar de forma coherente y leal con los acuerdos adoptados en asamblea y junta directiva, siguiendo sus directrices.

Este comité tiene también la capacidad de iniciar debates y reflexiones que, en todo caso, deberán ser trasladados a los equipos de debate, propuesta y ejecución. A la inversa, recogerá las propuestas y debates que les trasladen esos equipos para adoptar la decisión final que sea oportuna o, en su caso, hacer el traslado oportuno al espacio de decisión que proceda (Asamblea o Junta Directiva).

Sentipensado: es el equipo de trabajo encargado de coordinar los procesos estratégicos de la organización (Acompañamiento de personas, posicionamiento, comunicación interna, Redes y planificación a corto y largo plazo y estratégica).

Andando: Este equipo de trabajo es el espacio de coordinación de los procesos operativos (Factoría de valores, Campos, comunicación externa, Zarensare, financiación pública).

Sumando: este es el equipo de trabajo de los procesos de soporte (espacio de cuidado del espacio y de las cosas, punto de venta, administración).

En estos tres últimos equipos es donde gran parte de la vida asociativa tiene lugar. En primer lugar, porque son los encargados de asumir la ejecución de la actividad ordinaria de la organización derivada de los procesos, los proyectos y los enfoques (bajo las directrices del plan operativo anual, presupuesto anual y propuesta anual de líneas temáticas para la solicitud de subvenciones). En segundo lugar, porque también tienen la función de abordar debates, por iniciativa propia o por encargo de otros órganos de participación, y de trasladar propuestas de decisión.

Todos los equipos están conformados por personal técnico y voluntariado.

Así en este Plan hemos tratado, en primer lugar, de recoger acciones que impliquen a todos los procesos de la organización. Tratar de que estas acciones respondan a la realidad y necesidades de los distintos procesos y que sean estos quienes asuman la responsabilidad sobre su ejecución. En segundo lugar, y como veremos en el siguiente punto relativo al seguimiento y la evaluación, hemos tratado de integrar este Plan y en definitiva este proceso de cambio organizacional en las reuniones y momentos ya previstas en esta nueva estructura organizativa. Queremos de esta manera dar un paso más en integrar este proceso de manera orgánica en SETEM.

Sistema de seguimiento y evaluación de este proceso

Otra cuestión imprescindible para esta nueva fase es la **evaluación y el seguimiento**. Vemos la enorme necesidad de fortalecer la cultura de evaluación de la organización, dotándonos de herramientas, espacios, procedimientos etc. definidos desde el inicio. Queremos romper con esa idea de seguimiento más fiscalizadora y únicamente en términos de cumplimiento de objetivos y ejecución de acciones. Queremos ir apropiándonos de esa manera de entender la evaluación y el seguimiento como vía de

aprendizaje colectivo y de seguir creando conocimiento colectivo, de manera que, podamos integrar estos aprendizajes en los siguientes pasos. Es importante que estos procesos de evaluación cuenten con la participación de personas diversas de la organización, que fomenten la creatividad implementando metodologías y recursos creativos, novedosos etc. y que también contemplen aspectos emocionales, relacionales etc. Y sin duda regalándonos espacios y tiempos para reconocer el trabajo y celebrar los logros, ¡porque... queremos organizaciones donde también se pueda bailar!

Como decíamos, hemos tratado de integrar el seguimiento y la evaluación en la estructura y momentos que ya se tienen, tratado de no generar más espacios, no cargar más, para evitar que las cosas vayan en paralelo, o que en los espacios nuevos que generemos solo participemos las personas más implicadas.

Así hemos tratado de dibujar una línea del tiempo, por ejemplo, desde septiembre de 2019 hasta diciembre de 2020. Y hemos establecido los espacios, tiempos y herramientas de las que dispone la organización, insertando el seguimiento y la evaluación de este Plan. De esta manera este sistema de seguimiento y evaluación se apoya sobre tres pilares:



Espacios específicos

Reuniones del GIGI

El GIGI integra en su planificación tanto el desarrollo de las acciones correspondientes como las tareas de cuidado de todo el proceso y de su seguimiento y evaluación. Establece una periodicidad de reuniones mensual, pudiendo esta ajustarse a las necesidades de ejecución del Plan.

Reuniones de los procesos

Andando, Sentipensando y Sumando asumen tareas concretas en este Plan. Son procesos que se reúnen de manera bimestral. Al menos en dos de estas seis reuniones se abordarán en profundidad cuestiones relativas a las acciones del Plan y se contrastará, en caso de considerarse necesario, con el GIGI. Además, siguiendo los acuerdos ya adoptados por la organización, en todas las reuniones se incluirá como punto del orden del día el Plan de acción, para fortalecer el seguimiento del mismo.

Reuniones de CODI y Junta

Establecen al menos dos momentos al año en sus reuniones para poder abordar en profundidad el desarrollo de sus acciones correspondientes y cuestiones vinculadas al seguimiento del proceso de cambio organizacional. Se contrastará, en caso de considerarse necesario, con el GIGI. Además, siguiendo los acuerdos ya adoptados por la organización, en todas las reuniones se incluirá como punto del orden del día el Plan de acción, para fortalecer el seguimiento del mismo.

Estos espacios tratarán de responder a las siguientes cuestiones, adaptadas a los diferentes momentos de ejecución del Plan:

- ¿Cómo valoramos el desarrollo de las acciones que nos corresponden?
- ¿Qué potencialidades y retos nos estamos encontrando?
- ¿Qué otras necesidades/acciones de interés hemos ido identificando en el camino?
- ¿Necesitamos el apoyo del GIGI para alguna cuestión?
- ¿Cuáles van a ser los próximos pasos?

Espacios generales

Asambleas

Las asambleas son momentos de encuentro de todo SETEM en las que podemos decir que se trabajan desde temas más operativos hasta decisiones de carácter estratégico. Existen tres asambleas anuales, marzo, junio y diciembre. La propuesta es integrar en las asambleas de marzo y junio momentos para compartir el seguimiento del proceso que se ha realizado en los distintos procesos y grupos (espacios específicos a los que hacíamos referencia). Aprovechar este momento para intercambiar y tener una mirada más global del desarrollo del Plan.

La asamblea de diciembre está más centrada en la planificación, con lo cual nos parece el momento idóneo para trabajar sobre la planificación de actividades anual e integrar esta en el POA general. Para ello será fundamental el trabajo que realicen los diferentes procesos y grupos entre septiembre y diciembre.

La asamblea de diciembre de 2020 tendrá un momento especial para hacer una valoración general del Plan y de cómo las acciones desarrolladas y pendientes nos están permitiendo avanzar en los caminos establecidos.

Lo trabajado en estas asambleas servirá para ir alimentando el sistema de seguimiento del Plan en el espacio web, del que hablaremos a continuación.

Encuentros

Los encuentros suelen ser a finales de septiembre, un fin de semana, para todas las personas de SETEM. Dan la oportunidad de trabajar con más calma cuestiones estratégicas para la organización. Creemos que tanto por el tipo de espacio como por el momento del año en el que se dan, sería interesante abordar al menos dos cuestiones de este proceso. En primer lugar, que el GIGI dinamice un momento en el que trabajar sobre el desarrollo del proceso, compartiendo aprendizajes, retos, temas pendientes, etc. Y, en segundo lugar, un momento para que se pueda preparar la priorización de acciones de cara a la asamblea de diciembre.

Comunicación

Queremos emplear distintas herramientas comunicativas para facilitar el proceso de seguimiento y apropiación de este proceso. Por un lado, en el nuevo espacio web que vamos a poner en marcha, queremos compartir el Plan, para que pueda ser empleado por toda la organización. Y, además, queremos incluir un sistema de seguimiento por colores u otras categorías, en el cual ir volcando el grado de desarrollo de las actividades y compartir nuestros principales aprendizajes, de manera visual, sencilla y útil.

Por otro lado, queremos emplear nuestra herramienta de comunicación interna Gure Soinuak, para trasladar los principales hitos y noticias relativas a este proceso.

Cómo se puede leer/emplear este documento

Podemos leer este documento desde diferentes perspectivas.

- ✓ **Por caminos.** Podemos elegir el camino que nos interese y ver las acciones priorizadas.
- ✓ **Por responsables.** Podemos leer las acciones según el espacio responsable de su implementación.
- ✓ **Por tipo de acción.** Podemos leer las acciones según la siguiente tipología:
 - **Formación**
 - **Generación de contenidos**
 - **Elaboración y difusión de materiales**
 - **Tejer red**
 - **Generación de herramientas**
 - **Incidencia**
 - **Comunicación**
- ✓ **Según nuestra brújula,** con acciones que permiten avanzar en:
 - **Eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.**
 - **Transversalizar el enfoque de género.**
 - **Promover procesos de empoderamiento.**
 - **Transformar la cultura organizacional.**
 - **Integrar la mirada interseccional.**

Nuestro horizonte: qué significa para SETEM hoy ser una organización feminista y no heteropatriarcal

Uno de los elementos centrales de este Plan ha sido trabajar sobre la definición de qué entendemos por una organización no hetero patriarcal y feminista. No ha sido un ejercicio sencillo, pero sí creemos que necesario porque a veces corremos el riesgo, por un lado, de nombrar palabras carentes de contenido, pero que nos suenan más o menos bien; y por otro de creer que todas estamos entendiendo lo mismo cuando empleamos algunos conceptos. La idea no ha sido tener una definición cerrada, inamovible... entendemos que esto que digamos en este Plan sobre qué es una organización feminista y no heteropatriarcal, debe ser revisado, reajustado a nuestra realidad cambiante, a medida que vayamos haciendo camino.

Pero también le hemos querido dar valor a lo que hemos entendido como central a la hora de construir nuestra definición, porque entendemos que esto todo que diremos a continuación es, en definitiva, el horizonte que esperamos alcanzar como organización, el hacia dónde queremos ir, con todo lo que se recoge en este documento.

Organización no heteropatriarcal/feminista

Algunas palabras de las participantes...

- *La que asegura unas prácticas igualitarias entre las diferentes personas y cambia su estructura de la lógica de siempre a otra lógica que ponga el foco en las relaciones personales y de cuidados escapando de relaciones verticales de poder. Una organización que ponga la vida en el centro, que tenga en cuenta los cuidados, las relaciones interpersonales y de poder, las emociones... Un espacio donde todas las voces tengan su lugar, sean escuchadas y tomadas en cuenta; donde se llegue a los acuerdos de forma consensuada. Una organización donde se tengan en cuenta las vidas personales y los afectos.*
- *Una organización que se aleja de los valores hetero patriarcales. Para ello, creo que es necesario reflexionar sobre nuestras prácticas y formas de actuar y relacionarnos, deconstruyendo constantemente nuestras creencias en busca de maneras de funcionar feministas. Es una organización que se cuestiona sus prácticas hacia dentro y fuera, buscando que se alineen con el tipo de sociedad que quiere construir.*
- *Es una organización que le da importancia no sólo a lo productivo, sino también a lo reproductivo: a lo afectivo, a las necesidades de las personas, al clima, a lo corporal, a los ritmos de cada una... Una organización que cuida que las personas que participan en ella lo puedan hacer en condiciones de igualdad, libertad, confianza, vigilando las relaciones de poder y los factores que lo pueden dificultar, para intentar buscarles la vuelta. Una organización que trabaja para ser accesible y que en ella puedan participar personas diversas en sus capacidades. Una organización en la que sentirse libre de expresar la propia identidad sexual, religiosa, política, etc. Una organización en la que los conflictos se abordan (no se guardan bajo la alfombra) y se hace desde la escucha activa y el respeto.*
- *Una organización dispuesta a revisarse y que le cuestionen, que se forma para mejorar y para entender desde dónde/por qué se proponen cambios para ser feminista y que lo aplica, que pone herramientas/estrategias/procedimientos para que las propuestas se materialicen. Creo que debemos identificar, pero también hacer propuestas innovadoras, salir de métodos, procedimientos, formas de hacer, formas de trabajar, formas de relacionarnos que responden al mismo orden capitalista y hetero patriarcal. Creo que no debemos tener miedo a romper (y probar nuevas formas) con todo aquello que responde a una realidad que no nos representa y que queremos cambiar. Y desde ahí, pues una organización habitable, que pone la vida en el centro, que gestiona los conflictos, que cuida a las personas, que reconoce y lucha contra las injusticias. Que lucha contra las desigualdades. Que aprende, da espacio y es altavoz de otras realidades...que reflexiona y aprende, pero que actúa.*

- *Una organización que de manera transversal tenga una visión feminista: en los proyectos que realiza, cómo se relaciona, cómo comunica, cómo se organiza interna y externamente... priorizando poner la vida en el centro y los cuidados. Creo que significa tener una política marcada en cuanto al feminismo y que se vea en la práctica y en el día a día, con las organizaciones con las que hacemos red, con las personas que somos parte, con los proyectos en los que participamos o promovemos...*
- *Existe una convicción política, con medidas prácticas, para prevenir y erradicar manifestaciones machistas. Fomenta una participación equitativa y no discriminatoria. Se basa en la corresponsabilidad y el respeto (en el fondo y en las formas). Fomenta la diversidad. Cuida los espacios de participación. Su misión es transformar el entorno con alternativas y eso da sentido a su existencia.*

Así, de todo el trabajo realizado, creemos que esta organización no hetero patriarcal y feminista que queremos construir contiene los siguientes ingredientes:

200 gramos de no reproducción del sistema.

Trata de luchar activamente contra el sistema hetero patriarcal desde el trabajo específico que hace SETEM H.H. en consumo crítico y responsable. Trata de no reproducir ese sistema en lo que hace y en cómo lo hace.

150 gramos de poner la vida en el centro

Trata de frente a dinámicas productivistas y hetero patriarcales, poner la vida en el centro, desde la corresponsabilidad, los cuidados, el clima de la organización...poniendo atención a las relaciones, visibilizando los conflictos como una oportunidad para cuestionarse, aprender y transformar.

1 cucharada de diversidad e interseccionalidad

Asume que las desigualdades de género deben entenderse en intersección con otras variables de opresión. Trata de integrar la diversidad de situaciones, contextos, vidas... en todo lo que hace.

1 taza de horizontalidad

Entiende que es central revisar los poderes que se dan en la organización desde una mirada feminista y que se debe promover una participación horizontal, activa, accesible, diversa y de calidad.

1 bote de comunicación

Asume la necesidad de entender la comunicación hacia dentro y hacia fuera como algo fundamental y busca profundizar en sistemas de comunicación no violenta, en compartir un lenguaje no sexista y en emplear las herramientas disponibles para compartir todo el conocimiento feminista que se genere en la organización.

100 ml de poner en práctica

Busca, siempre de la mano de la reflexión más teórica, vincular está a la generación de prácticas, herramientas individuales y colectivas que permitan concretar esa organización feminista y hetero patriarcal en el día a día de las personas, de los espacios, de los procesos de la organización

Algunos caminos para avanzar hacia ese horizonte. El SETEM que deseamos ser con este Plan.

En este punto recogemos cuáles son los caminos que queremos recorrer durante el período de duración del Plan para acercarnos a esa organización no heteropatriarcal y feminista que queremos seguir construyendo juntas. Los hemos definido como caminos porque nos sirven para orientarnos; porque nos invitan al movimiento; porque no son algo rígido (podemos salirnos de la ruta, tomar algún sendero, desandar algunos pasos, reiniciar la marcha...) pero siempre tratamos de volver a esta ruta predefinida, porque el trabajo que tenemos entre manos no es sencillo y no queremos perdernos demasiado. ¡Allá vamos!

Hemos definido 10 caminos que queremos pueden ser ordenados en las siguientes coordenadas:

- *Qué hacemos, nuestra identidad, nuestro marco político:* Caminos 1 y 2.
- *Con quiénes y entre quiénes lo hacemos, nuestras alianzas y espacios en los que estamos:* Caminos 3, 4 y 5.
- *Cómo lo hacemos, nuestras formas de funcionamiento, dinámicas internas:* Caminos 6, 7, 8 y 9.
- *Cómo lo contamos, cómo nos comunicamos:* Camino 10.

1	Nuestra identidad está en permanente construcción con las propuestas de los diversos feminismos e incorporando la mirada interseccional.
2	Seguimos profundizando en la comprensión de los vínculos entre capitalismo/consumismo y hetero patriarcado y en la construcción de alternativas feministas de consumo crítico, responsable y transformador.
3	Fortalecemos nuestra alianza con movimientos feministas del norte y del Sur globales.
4	Trasladamos nuestra apuesta feminista a las redes de las que somos parte.
5	Recorremos este camino hacia la construcción de una organización feminista acompañadas e inspiradas por otros colectivos que están en la misma aventura.
6	SETEM es una organización que facilita recursos para que las personas nos gestionemos de forma no hetero patriarcal y corresponsable.
7	Somos una organización en la que se reconocen, delimitan y legitiman los espacios de poder en el marco de relaciones horizontales.
8	En SETEM se facilitan los recursos para integrar las emociones y el cuidado para bienvivir colectivamente.
9	Somos una organización que identifica, expresa y gestiona los conflictos de una manera no violenta y transformadora.
10	Tenemos un modelo de comunicación feminista.

Nuestra identidad está en permanente construcción con las propuestas de los diversos feminismos e incorporando la mirada interseccional.

Hemos logrado nombrarnos como una organización feminista, pero queremos seguir ampliando nuestra mirada y dotando de contenido a esta idea. Los feminismos están vivos, en conexión con otras propuestas y agendas como la ecologista, el decrecimiento, la soberanía alimentaria, las diversidades sexuales, de género, culturales, el antirracismo, etc. Queremos nutrir nuestro posicionamiento con los análisis, críticas y propuestas feministas que nacen de diferentes posicionamientos políticos. Creemos que esto nos va a permitir incorporar la interseccionalidad en el centro de lo que somos y nos permitirá comprender las complejas relaciones de poder que nos atraviesan. Y también, que esta reflexión va a contribuir a fortalecer nuestro propio posicionamiento feminista.

Seguimos profundizando en la comprensión de los vínculos entre capitalismo/consumismo y hetero patriarcado y en la construcción de alternativas feministas de consumo crítico, responsable y transformador.

El ámbito principal de trabajo de SETEM es analizar críticamente el sistema capitalista y consumista y construir una propuesta alternativa, crítica, responsable y transformadora, poniendo en el centro otros modelos de consumo. Creemos que esta propuesta no será totalmente transformadora si no se impregna de análisis y propuesta feministas. Para ello, creemos imprescindible seguir ahondando en la alianza del sistema capitalista y heteropatriarcal y evidenciando cómo ésta se ve reflejada en los diferentes ámbitos de consumo. También queremos avanzar en definir alternativas a este modelo pensadas desde los feminismos.

Fortalecemos nuestra alianza con movimientos feministas del norte y del sur globales.

Tenemos claro que el movimiento feminista a nivel internacional es un sujeto fundamental para transformar este sistema. Desde este reconocimiento, vemos necesario construir una alianza fuerte. Además, no queremos que nuestra apuesta feminista se quede en una cuestión de discurso, sino que queremos empaparnos de calle, de hacer, de lo cotidiano, y para ello nos proponemos seguir tejiendo relaciones con organizaciones feministas de distintos lugares, aprendiendo e inspirándonos en sus recorridos políticos y activistas. Esta alianza supone integrar en nuestra agenda asuntos de la agenda feminista que estén alineados con el ámbito de trabajo de la organización, y participar activamente para que nuestros ejes de trabajo permeen los espacios feministas en los que nos impliquemos.

Trasladamos nuestra apuesta feminista a las redes de las que somos parte.

En la historia de SETEM la apuesta por trabajar en red ha sido muy fuerte. Actualmente formamos parte de distintas redes que trabajan en torno al consumo crítico responsable y transformador y a la economía social y solidaria. Queremos, como hemos indicado anteriormente, que estos ámbitos estén atravesados por la mirada feminista. Para ello nos proponemos aprovechar las redes en las que participamos para hacer incidencia feminista y trasladar la importancia y necesidad de que las prácticas y alternativas que construyamos desde estos espacios sean feministas, para evitar reproducir lógicas hetero patriarcales y poder ser transformadoras para todas y todos.

Recorreremos este camino hacia la construcción de una organización feminista acompañadas e inspiradas por otros colectivos que están en la misma aventura.

Sabemos que para esto de construir organizaciones no heteropatriarcales y feministas no hay recetas cerradas, pero sí, aprendizajes de otras que se encuentran en la misma aventura. La apuesta por traer el feminismo a cada rincón de la organización supone un cuestionamiento permanente de los posicionamientos, prácticas, estructuras y cultura. Es algo muy potente y a veces, se hace difícil por la falta de referencias, experiencias y nos hace sentir desorientadas. Por esto, queremos hacer nuestro camino acompañadas de otras, inspirándonos mutuamente en lo que cada una va explorando, y aprendiendo del compartir de las experiencias que vamos viviendo.

SETEM es una organización que facilita recursos para que las personas nos gestionemos de forma no hetero patriarcal y corresponsable.

Nuestras formas de funcionar, organizarnos, repartir los trabajos y responsabilidades, gestionar y gestionarnos... están atravesadas, de manera más o menos consciente, por dinámicas hetero patriarcales y productivistas. Tenemos a veces formas de hacer y estar construidas sobre esquemas caducos que queremos transformar. Buscamos que en SETEM el trabajo en equipo no heteropatriarcal sea una seña de identidad y una forma de funcionar y de estar en la organización. Esto supone hacerlo con corresponsabilidad, a partir de una definición y valoración de funciones, tareas, responsabilidades, etc. y teniendo en cuenta lo productivo y reproductivo, lo individual y lo colectivo.

Para poder definir un sistema que contemple esto, necesitamos fortalecer nuestros conocimientos, capacidades, habilidades y recursos, que contribuyan a un empoderamiento personal y colectivo, generando una cultura de trabajo en equipo más cooperativa y solidaria que se vea reflejada en aquello que hacemos y en la manera en la que lo hacemos.

Somos una organización en la que se reconocen, delimitan y legitiman los espacios de poder en el marco de relaciones horizontales.

Este camino viene motivado por las siguientes cuestiones. En primer lugar, la constatación de que necesitamos abordar el tema del poder, los poderes, en la organización. Esta es una cuestión sobre la que no se ha podido profundizar y consideramos que es el momento de garantizar los espacios para poder hacer una reflexión en este sentido. Por otro lado, creemos que tenemos que analizar el sistema de participación toma de decisiones, estructura de la cual se ha dotado SETEM. Queremos comprender mejor qué poderes están, legitimar aquellos ámbitos en los que organizativamente se ha dicho que se van a tomar diversas decisiones; debatir y apropiarnos de todo eso, como una vía necesaria para promover una participación equitativa y de calidad en la organización.

Por último, también nos parece necesario trabajar las relaciones entre las integrantes de SETEM, promoviendo que la participación en SETEM sea empoderante, desde relaciones de horizontalidad, pero sin dejar de lado el análisis de privilegios y opresiones.

En SETEM se facilitan los recursos para integrar las emociones y el cuidado para bien vivir colectivamente.

En SETEM somos conscientes de que el cuidado del grupo es vital para el desarrollo del proyecto político. Cuidar el clima del grupo, es cuidar a las personas que lo conforman. Trabajar el clima grupal significa consolidarlo y fortalecerlo, atendiendo a las necesidades individuales y colectivas, consolidándolo como parte de la cultura organizacional y el trabajo en equipo no heteropatriarcal. Introducir en nuestro quehacer cotidiano y en nuestro sistema de valores espacios, momentos, herramientas, que nos permitan entendernos de manera integral, como personas y como organización, para verdaderamente poder generar un espacio que nos permita, a todas, bien vivir colectivamente.

Por esto, es necesario que SETEM establezca entre sus prioridades ofrecer recursos para favorecer el clima y el cuidado del grupo, facilitando el conocimiento de unxs y otrxs, el aprecio, la confianza, que favorecerá mirarnos sin juicios, implicarnos y enfrentar los retos colectivos con creatividad. Y además lograr que este trabajo sea apropiado y llevado a la práctica por todas las personas que conformamos la organización, promoviendo para ello el desarrollo de capacidades y conocimientos que nos permitan sentirnos más seguras y confiadas en el trabajo del clima

Somos una organización que identifica, expresa y gestiona los conflictos de una manera no violenta y transformadora.

En SETEM queremos apostar por un lado por visibilizar y reconocer los conflictos, como una realidad existente en todos los grupos humanos y organizaciones; y, por otro lado, por

entender estos como oportunidad y no como amenaza. Creemos que los conflictos nos pueden permitir transformar la realidad que denunciamos, y también, transformar la realidad de nuestras organizaciones y relaciones personales hacia modelos más cooperativos, solidarios, equitativos, donde el cuidado de la diversidad, de la vida esté colocado en el centro de nuestras prácticas y relaciones. Para ello necesitamos dotarnos de recursos, capacidades y herramientas que nos permitan identificar y expresar los conflictos, así como llevar a cabo su análisis, negociación y formas de transformación noviolenta.

En los últimos años hemos iniciado un interesante camino y contamos con un protocolo para la regulación de los conflictos y el cuidado del grupo, el cual supuso un gran avance en la sistematización de todo lo trabajado en este tema. Queremos formarnos y mejorar las capacidades para todo lo que implica la gestión de conflictos desde la Metodología de la negociación de los 7 pasos. De manera que contemos con una estructura y procedimiento claro y definido con los que abordemos los conflictos que vayan surgiendo, sin dejarlo en manos de lo espontáneo e improvisado. Eso requiere mayor definición, estructura, recursos etc. y una aplicación más clara y contundente de la perspectiva feminista. Además, también queremos abordar la parte de las violencias machistas más explícitas para que la organización cuente también, con un protocolo de actuación más claro y definido al respecto.

Tenemos un modelo de comunicación feminista.

En SETEM H.H. entendemos que la comunicación es un elemento central de lo que hacemos. No es solo una herramienta sino que la entendemos como un enfoque, como una perspectiva de trabajo. Entendemos además que nuestro modelo de comunicación actual tiene aspectos de mejora desde nuestra mirada feminista, tanto hacia dentro como hacia afuera de la organización. Es por eso por lo que hemos querido visibilizar la comunicación con un camino propio, aunque entendemos que esta debe ser entendida como un eje que atraviesa los otros nueve caminos establecidos.

Vemos necesario integrar la perspectiva feminista en herramientas importantes para la organización, como el Plan de comunicación; abordar desde una perspectiva feminista la comunicación interna, como vía para también gestionar conocimientos/saberes, y apropiarnos de este proceso; y fortalecer las herramientas y conocimiento con los que contamos para fortalecer una comunicación y feminista.

Por último, nos parece importante hacer un trabajo con nuestra comunicación hacia el exterior, analizando tanto qué comunicamos, quiénes comunican, en qué formatos, espacios... y transformando estas cuestiones para ponerlas al servicio de nuestra identidad feminista.

Nuestra hoja de ruta: acciones, responsables, cronograma y recursos.

En este punto recogemos las acciones que se han priorizado en este Plan. Se identifican las acciones priorizadas (más generales y actuaciones concretas) por cada uno de los diez caminos. Además de la explicación correspondiente se establecen los responsables directos de la acción, el cronograma y los recursos necesarios. Se emplea también el código de tipología de acciones definido en puntos anteriores. Y, por último, siguiendo las ideas de nuestra brújula especificamos las dimensiones en las cuales creemos que nos permite avanzar cada una de las acciones priorizadas.

CAMINO 1. Nuestra identidad se nutre e incorpora las propuestas de diversos feminismos y la mirada interseccional

1.1. Realizar un proceso formativo para toda la organización que sirva para ampliar nuestros conocimientos en diversas corrientes feministas y en interseccionalidad y nos permita profundizar y acordar nuestro posicionamiento e identidad feminista.

Nos parece muy importante crear un itinerario formativo que responda a este interés compartido por la organización. Queremos avanzar en el conocimiento y en la apropiación de los debates y propuestas feministas, desde una mirada interseccional, para seguir construyendo nuestra identidad feminista. Así esta formación, esta necesidad de conocer y reflexionar, está directamente vinculada con el objetivo de seguir construyendo un posicionamiento feminista compartido y apropiado por todas las personas que formamos SETEM.

Queremos además de identificar las diferentes temáticas de interés, pensar en diferentes formatos y momentos para que este itinerario formativo se desarrolle, tratando de que sea adecuado a los ritmos y estructura de la organización. La idea es insertar este itinerario formativo en el marco de Laborategi Morea.

Laborategi Morea es un espacio creado en el anterior Plan para el debate, la reflexión, formación (autogestionada o externa) en relación a todas las cuestiones vinculadas al feminismo y al proceso de cambio de cultura organizacional por equidad de género.

Por último, nos parece muy importante documentar todo el proceso y sistematizarlo, para poder hacer accesible el proceso formativo a quienes no hayan podido asistir, compartirlo con nuestras socias locales y organizaciones/espacios aliados, y difundirlo como una herramienta práctica y útil.

Indicadores:

- *Se logra una participación e implicación en el proceso de un alto número de personas (al menos un 75% de la organización, siendo 10 personas personal*

contratado y 20 voluntarias). De estas el 80% serán mujeres. Participarán representantes de la Junta y Codi.

- *Se valora positivamente el impacto de las actividades públicas realizadas, las cuales nos permiten visibilizar la apuesta feminista de SETEM.*
- *En la evaluación del itinerario formativo medimos impactos del mismo a nivel individual y colectivo, y de percepción de fortalecimiento de capacidades de las personas participantes.*
- *Logramos avanzar en la construcción de una mirada feminista, amplia, diversa y compartida en SETEM H.H.*

Responsables: GIGI, Sentipensando.

Cronograma: De septiembre de 2019 a diciembre de 2020.

Recursos:

- *Remuneración de ponentes: (1.300€)*
- *Compra de materiales (bibliografía y video grafía)*
- *Dedicación Personal técnico de SETEM (1.317,46 €)*

Tipo de acción: Formación, generación de contenidos.

Esta acción nos permite avanzar en:

- *Transversalizar la perspectiva de género.*
- *Promover procesos de empoderamiento.*
- *Integrar la mirada interseccional.*

1.2. Realizar un acercamiento a la cuestión de las masculinidades contrahegemónicas al interno de SETEM H.H.

Nos interesa, en este camino de ampliar la mirada, reflexionar sobre las masculinidades contrahegemónicas, su relación con los feminismos, desde dónde están llegando las propuestas de construcción de género no binarias... Creemos que esto nos puede ayudar a reflexionar en torno al modelo de masculinidad que reproducimos en la organización.

Para ello nos gustaría programar dos actividades, una introductoria abierta a toda la organización y otra segunda, un espacio de reflexión propio para los hombres de la organización.

Entendemos que estas acciones son una entrada a la cuestión y que a partir de aquí pueden identificarse, con tiempo y a partir de una reflexión compartida en la organización, la posibilidad de realizar más trabajo sobre esta cuestión, sostener este espacio de hombres en el tiempo...u otras posibles acciones que se consideren de interés.

Indicadores:

- *Tras el desarrollo de las acciones previstas en SETEM H.H. existe una mayor claridad y posicionamiento en relación al trabajo sobre masculinidades contrahegemónicas.*
- *En el proceso de reflexión participan el 95% de los hombres con presencia activa en SETEM H.H., tanto voluntariado como equipo técnico.*
- *Los hombres de la organización participantes en el proceso de reflexión se dotan de herramientas a nivel individual y colectivo para trabajar sobre sus masculinidades*

Responsables: GIGI, Sentipensando.

Cronograma: Entre julio y diciembre de 2020

Recursos:

- *Pagos ponentes (790€)*
- *Dedicación Personal técnico de SETEM (1.976,79€)*

Tipo de acción: Formación.

Esta acción nos permite avanzar en:

- *Eliminación de desigualdades detectadas en la organización.*

1.3. A partir de la reflexión y formación realizada, generar un diccionario compartido sobre el feminismo en SETEM H.H.

Ya en el proceso de evaluación se identificaba la necesidad de contar con un material que recogiera los términos que manejamos cotidianamente en la organización, aquellos que definen nuestro posicionamiento político. Creemos que las actividades de formación y reflexión anteriormente presentadas, y otras recogidas en este Plan, nos dan una buena base para avanzar en este sentido.

La idea general de trabajar sobre un diccionario nos puede permitir dotar de sentido colectivo a estos conceptos, asegurar que nos apropiamos de su significado y seguir alimentando nuestra propuesta de formación continua.

La propuesta puede ser seleccionar aquellos conceptos centrales para la organización y de manera creativa hacer ese ejercicio de definición. Se buscará que tanto las definiciones en sí mismas como el formato en el que se compartan estas sean accesibles y amables, poniendo especial atención al proceso de difusión entre las personas de la organización, las socias locales y otras aliadas.

Indicadores:

- *Se cuenta con la definición de al menos seis conceptos estratégicos para SETEM H.H.*
- *El proceso de definición de estos conceptos permite que se dé un debate e*

intercambio rico en la organización.

- *Tras la elaboración y difusión de los conceptos las personas de la organización consideran que tienen mayor claridad sobre el posicionamiento feminista de SETEM H.H.*
- *Las socias locales y aliadas conocen mejor la identidad feminista de SETEM H.H.*

Responsables: GIGI, Sentipensando.

Cronograma: Entre enero y diciembre de 2021

Recursos:

- *Maquetación, Impresión, Traducción: 2.700€*
- *Dedicación Personal técnico de SETEM (1,317,46€)*

Tipo de acción: Generación de contenidos.

Esta acción nos permite avanzar en:

- *Transversalizar la perspectiva de género.*
- *Integrar la mirada interseccional.*

1.4. Los resultados del trabajo realizado en ampliar y profundizar la identidad feminista de SETEM H.H. se trasladan a la propuesta formativa abierta a toda la ciudadanía.

La formación es uno de los elementos de identidad en SETEM H.H. Factoría de Valores es nuestra nueva propuesta de formación transformadora, en la que se desarrollan las distintas actividades de reflexión y formación propuestas por la organización. <https://factoriadevalores.eus/factoria-de-valores/>

Creemos que resulta interesante tratar de integrar en la programación de Factoría de Valores algunos de los debates que tenemos como organización, como una manera de: dotar de coherencia a nuestro trabajo para una organización feminista y no hetero patriarcal y que este atravesase todos los ámbitos de la organización; dar a conocer nuestra propuesta y posicionamiento feminista; ampliar la diversidad de mujeres que se acercan a nuestra oferta formativa; y abrir espacios de debate con la ciudadanía sobre cuestiones de interés para la organización y en la que nos encontremos trabajando.

Indicadores:

- *En el programa formativo de Factoría de Valores se incluyen al menos dos temas de los abordados en nuestros procesos formativos internos.*
- *Se valoran positivamente estos cursos tanto por las personas asistentes como por el equipo encargado de Factoría de Valores.*
- *Los contenidos trabajados en estos espacios alimentan el debate y el posicionamiento de SETEM como organización.*

Responsables: *Factoría de Valores, GIGI*

Cronograma: *Programación 2020 – 2021 y programación 2021 - 2022*

Recursos:

- *Recursos propios*
- *Ponencias, viajes y estancias: 1.500€*
- *Dedicación Personal técnico de SETEM (2,634,92€)*

Tipo de acción: *Formación.*

Esta acción nos permite avanzar en:

- *Transversalizar la perspectiva de género.*
- *Integrar la mirada interseccional.*

CAMINO 2. Seguimos profundizando en la comprensión de los vínculos entre consumismo y hetero patriarcado y en la construcción de alternativas de consumo feministas

2.1. Recoger y sistematizar todo el trabajo realizado por SETEM H.H. en los últimos años en relación a los vínculos entre consumo capitalista y patriarcado y alternativas al mismo.

Llevamos años realizando trabajo de investigación e incidencia sobre estas cuestiones, y ahora parece un buen momento para recopilar y sistematizar todo lo realizado. Los temas sobre los que se ha trabajado han sido los siguientes: Finanzas éticas y género; Violencias machistas y consumo, comercio justo y género; y ahora estamos con nuevos ámbitos de investigación como telefonía móvil, series y energía.

Con esta actividad queremos en primer lugar recoger todo este trabajo y ubicarlo como repositorio en nuestro nuevo espacio online para la construcción de una organización feminista. De esta manera garantizamos una mayor visibilidad y uso de estos materiales.

En segundo lugar, y vinculado directamente con la siguiente actuación, el recuperar nuestra memoria en relación a este trabajo nos debe permitir establecer las claves para definir nuestra estrategia de investigación a futuro.

Indicadores:

- *Contamos con un espacio en nuestra herramienta web para visibilizar toda la información, investigación y documentos de los que disponemos.*
- *Contamos con una ficha de síntesis por cada documento en el que se recoge la información más relevante y permite un mejor uso de los documentos.*
- *Esta recopilación permite que la organización se apropie y conozca más el trabajo realizado por SETEM.*

Responsables: Equipo Andando. Comunicación

Cronograma: Enero-diciembre de 2020

Recursos:

- Herramienta web
- Dedicación Personal técnico de SETEM (2.634,93€)

Tipo de acción: Elaboración y difusión de materiales.

Esta acción nos permite avanzar en:

- *Transversalizar la perspectiva de género.*
- *Integrar la mirada interseccional.*

2.2. Definir una estrategia feminista de investigación para SETEM H.H., que recoja pautas a nivel de temáticas, público al que se dirige, metodologías para su elaboración y difusión.

Nos gustaría seguir profundizando en los procesos de investigación feminista desarrollados por SETEM H.H., y para ello creemos que es fundamental pararnos y realizar una reflexión sobre por dónde seguir: qué temáticas, qué vínculos con la agenda feminista, a quiénes van dirigidas, con qué metodologías, cómo vamos a difundirlas y apropiarnos de las mismas como organización.

Nos gustaría en esta segunda fase del Plan pensar todo esto, ver cómo podemos avanzar en generar investigaciones que sigan siendo innovadores como el vínculo entre violencias machistas y consumo, y que a su vez integren otras dimensiones como las diversidades sexuales y de género, la ruralidad, la interseccionalidad, la mirada desde el Sur global; o en el caso del Comercio Justo, ver cómo aterrizar nuestra mirada feminista, tanto en la parte más teórica como en la empírica.

Nos gustaría centrarnos en la identificación de los temas y en la definición de esta estrategia de investigación feminista, como herramienta de utilidad para orientar nuestro trabajo en los próximos años. Más concretamente, queremos que esta herramienta oriente nuestras investigaciones a partir de 2022.

Indicadores:

- *Contamos con una estrategia de investigación feminista que orienta nuestro trabajo en ese ámbito.*
- *Esta estrategia permite dotar de una mayor coherencia a la apuesta feminista desarrollada en diferentes ámbitos de la organización.*
- *Esta estrategia se vuelca en el Plan Operativo Anual de 2022 y se buscan recursos para su desarrollo.*

Responsables: *Andando, GIGI, Sentipensando*

Cronograma: *Septiembre – diciembre de 2021*

Recursos:

- *Recursos propios*
- *Dedicación Personal técnico de SETEM (2,634,92€)*

Tipo de acción: *Generación de contenidos.*

Esta acción nos permite avanzar en:

- *Transversalizar la perspectiva de género.*
- *Integrar la mirada interseccional.*

2.3. Profundizar en la herramienta de los presupuestos con perspectiva de género e integrar esta reflexión en la forma de funcionamiento de la organización y en la construcción de otro modelo económico alternativo.

En SETEM H.H. hemos realizado una reflexión sobre los presupuestos con perspectiva de género como una herramienta que nos parece central para el trabajo organizacional y también para proponer desde la práctica otra forma de entender lo económico. En el marco del anterior Plan realizamos una aproximación a esta cuestión, que en esta ocasión queremos profundizar y vincular directamente al equipo encargado de la gestión económica de la organización, *Contando*. A pesar de que la formación esté disponible para toda la organización, nos parece especialmente importante garantizar la presencia de *Contando*.

Para ello proponemos un acompañamiento externo que nos permita formarnos y apoyar en la definición de esta herramienta adaptada a la realidad de la organización. Entendemos que esta herramienta debería incluir desde algunas pautas para recoger el compromiso político de la organización con esta cuestión hasta pautas prácticas para poder integrar este enfoque en nuestro hacer cotidiano.

Indicadores:

- *10 personas de la organización participan el proceso formativo sobre presupuestos.*
- *Contamos con herramientas concretas para trabajar nuestro presupuesto desde la mirada feminista.*
- *Las herramientas son aplicadas en la elaboración del presupuesto de la organización para 2021.*

Responsables: *Sumando, Andando, GIGI y Junta Directiva*

Cronograma: *Septiembre- diciembre de 2020*

Recursos:

- *Acompañamiento externo: (2.000€)*
- *Dedicación Personal técnico de SETEM (3.952,38€)*

Tipo de acción: *Formación. Generación de contenidos.*

Esta acción nos permite avanzar en:

- *Transversalizar la perspectiva de género.*

CAMINO 3. Fortalecemos nuestra alianza con movimientos feministas del norte y del Sur globales

3.1. Participar en distintos encuentros feministas a nivel estatal e internacional, trasladando la agenda y propuestas feministas de SETEM H.H.

Entendemos que una de las maneras de fortalecer nuestro vínculo con organizaciones y movimientos feministas del norte y del sur globales es poder acudir a espacios de encuentro e intercambio que estas organicen. Creemos que esto nos puede permitir, por un lado, compartir nuestra agenda y propuestas alternativas: desde una mirada del consumo crítica, solidaria, responsable y feminista, y poniendo énfasis en la necesidad de transformar nuestras propias organizaciones desde la mirada feminista. Y por otro, actualizar nuestro posicionamiento y debates con los temas que se trabajen en estos encuentros y conocer establecer vínculos con otras organizaciones feministas.

Con esta acción buscamos afianzar el compromiso de SETEM H.H. con la participación en estos espacios, garantizando además que se generen distintos canales para compartir y devolver esta participación a toda la organización.

Para el período 2019-2020 hemos priorizado la participación en los siguientes espacios: VI Congreso de Economía Feminista de Valencia, del 5 al 7 de septiembre; Jornadas feministas de Euskal Herria, Durango, 1-2-3 de noviembre de 2019; y 15° Encuentro Feminista Latinoamericano y del Caribe (15EFLAC), en El Salvador, en 2020.

Indicadores:

- *Participamos anualmente en dos o tres encuentros feministas.*
- *La participación en estos encuentros permite ampliar el conocimiento y la alianza con el movimiento feminista a nivel internacional.*
- *Los temas abordados en estos encuentros alimentan nuestra identidad feminista y otros procesos, como la Estrategia de investigación feminista recogida en este Plan.*
- *Contamos con productos comunicativos que recogen nuestra participación en estos espacios.*
- *Estos productos son valorados positivamente por las personas que integramos SETEM H.H.*

Responsables: *Equipo de Redes, Andando y Sentipensando*

Cronograma: *A lo largo de todo el Plan*

Recursos:

- *Recursos propios*
- *Dedicación personal + viajes+estancias (3000€)*

Tipo de acción: *Tejer red.*

Esta acción nos permite avanzar en:

- *Transversalizar la perspectiva de género.*
- *Integrar la mirada interseccional.*
- *Promover procesos de empoderamiento.*

3.2. Participar activamente en el movimiento feminista de Euskal Herria.

En SETEM H.H. consideramos que un elemento que dota de coherencia y fortalece nuestra identidad feminista es la participación como organización en el movimiento feminista de Euskal Herria. Entendemos que esta participación nos permite un camino de doble vía: por un lado, trasladar a nuestra organización elementos de la agenda feminista; por otro lado, llevar a estos espacios cuestiones en las que venimos trabajando en los últimos años.

Queremos además que esta participación sea reflexionada y compartida por la organización. Por ello, vemos necesario definir en qué espacios vamos a estar, justificar esta participación, establecer un número de espacios que podamos asumir como

organización, definir cómo vamos a responder como organización a los requerimientos que surjan de esta participación y cómo vamos a compartir e integrar estos debates en lo cotidiano. Para ello queremos realizar un mapeo de organizaciones o espacios feministas de Euskal Herria; ver en cuáles y cómo priorizamos estar; y dotarnos de las herramientas necesarias para que esta participación sea de calidad para todas y revierta en la organización.

Indicadores:

- *Establecemos criterios claros y conocidos por toda la organización sobre nuestra participación y relación con el movimiento feminista de Euskal Herria.*
- *Consideramos que a lo largo de este Plan contamos con más herramientas para participar mejor en estos espacios.*
- *Sostenemos nuestro compromiso como organización de fortalecer la alianza con el movimiento feminista de Euskal Herria.*

Responsables: GIGI, Redes

Cronograma: A lo largo de todo el Plan

Recursos:

- *Recursos propios*
- *Dedicación personal SETEM (7.904,74)*

Tipo de acción: Tejer red.

Esta acción nos permite avanzar en:

- *Transversalizar la perspectiva de género.*
- *Integrar la mirada interseccional.*
- *Promover procesos de empoderamiento.*

CAMINO 4. Trasladamos nuestra apuesta feminista a las redes de las que somos parte

4.1. Definir un protocolo que regule la participación en redes, integrando una mirada feminista.

Para mejorar nuestro impacto e incidencia en las redes de las que formamos parte, creemos que resulta necesario realizar un debate colectivo sobre algunos criterios fundamentales que nos ayuden a decidir dónde ponemos nuestras fuerzas y cómo queremos estar como organización en estos espacios.

La mirada feminista en este sentido nos aporta claves fundamentales que tenemos que integrar en esta reflexión: cómo garantizamos la presencia de mujeres de la organización en estos espacios; cómo realizamos incidencia en relación a cuestiones feministas; cómo garantizamos unas condiciones de participación sostenibles con la vida, y con diferentes momentos vitales, de mayor intensidad de cuidados y otros...

Creemos que de este proceso se elaborarán unas pautas que serán revisadas y mejoradas anualmente. Esta acción que se recoge en este documento es una apuesta también fijada en el Plan estratégico.

Indicadores:

- *Contamos con un protocolo formulado desde la perspectiva de género y feminista conocido y apropiado por toda la organización.*
- *Este protocolo nos permite una participación más sostenible en las distintas redes de las que somos parte.*

Responsables: GIGI, Redes

Cronograma: Septiembre – diciembre 2019

Recursos:

- Recursos propios
- Dedicación personal SETEM (3,952,38€)

Tipo de acción: Generación de herramientas.

Esta acción nos permite avanzar en:

- *Transversalizar la perspectiva de género.*
- *Eliminación de desigualdades detectadas en la organización.*

4.2. Trasladar nuestra apuesta feminista a redes o espacios de articulación de los que formamos parte

Nos parece muy interesante poder aprovechar las redes de las cuales formamos parte para trasladar nuestra apuesta y trabajo feminista y poder realizar un trabajo de

incidencia en ese sentido. Cuando decimos apuesta y trabajo feminista nos referimos a nuestro recorrido en la construcción de un SETEM no hetero patriarcal y feminista, todo el trabajo en cambio organizacional proequidad de género que estamos desarrollando. Así, nos parece fundamental incidir en la necesidad de trabajar el enfoque feminista no solo en lo que hacemos si no también en el cómo y quiénes lo hacemos; aportar a estos espacios el trabajo que venimos realizando en las diferentes dimensiones que para nosotras supone esto de transformar nuestra organización desde una mirada feminista.

Nos parece muy importante realizar esta incidencia en espacios prioritarios para nosotras como son la Coordinadora Estatal de Comercio Justo y en la Federación SETEM. Consideramos que ambas redes resultan estratégicas y que por su naturaleza pueden ser espacios en los que se puede lograr un alto nivel de impacto.

Creemos estratégico seguir compartiendo nuestra apuesta y trabajo feminista en espacios o redes de ámbitos naturales para SETEM H.H. como son la cooperación y la educación para la transformación social y la Economía social y solidaria.

Así, identificamos como prioritario seguir participando en el grupo Ekosolfem, espacio feminista dentro de REAS Euskadi, Red de la formamos parte. Y en otros espacios más puntuales en el marco de la ESS, como por ejemplo el Foro Social de Economías Transformadoras, Barcelona, 2020. O en el en el Grupo de Género de la Coordinadora de ONGD de Euskadi.

Nuestro reto sigue siendo seguir estableciendo mecanismos de devolución de esta participación a toda la organización y tejer vínculos entre esta participación y el trabajo que estamos realizando en las diferentes dimensiones que para nosotras tiene la construcción de una organización feminista y no hetero patriarcal.

Indicadores:

- *Trasladamos nuestra apuesta feminista al menos a cinco redes de las que formamos parte durante el primer año del Plan.*
- *Anualmente logramos compartir nuestra apuesta feminista en al menos una red de la que formamos parte.*
- *Recibimos una valoración por parte de las redes de las que formamos parte de los contenidos compartidos y logramos que exista una mayor cercanía hacia cuestiones relacionados con el cambio organizacional proequidad de género.*
- *Dentro de la Estrategia de participación en redes se establecen momentos para valorar esta participación desde una perspectiva de sostenibilidad y de aportes concretos al trabajo feminista en SETEM H.H.*
- *Contamos con mecanismos para compartir el trabajo realizado en estos espacios con toda la organización.*

Responsables: GIGI, Redes

Cronograma: A lo largo de todo el Plan

Recursos:

- Recursos propios
- Dedicación personal SETEM (39.523,95€)

Tipo de acción: Incidencia.

Esta acción nos permite avanzar en:

- Transversalizar la perspectiva de género.

4.3. Evaluar, ajustar y validar el protocolo de participación en redes, desde una mirada feminista

A través de esta acción recogemos la necesidad de revisar desde la perspectiva feminista este protocolo y su aplicación y realizar los ajustes que resulten necesarios para mejorarlo.

En las diferentes actividades recogidas en los caminos 3, 4 y 5, mencionamos momentos específicos para evaluar nuestra participación en distintos movimientos, redes, espacios... Creemos que resulta necesario, integrar todo esto en una valoración, más o menos a mitad de Plan, que nos permita tener una mirada integral de nuestra participación y, si resulta necesario, realizar los ajustes o cambios necesarios. De esta manera podemos avanzar también en integrar una mayor práctica de la evaluación en nuestro hacer.

Indicadores:

- *Contamos con un momento, a mitad de Plan, para evaluar el protocolo de redes desde una perspectiva feminista e integrar los cambios considerados necesarios.*
- *Contamos con indicadores basados en nuestra experiencia que nos permiten definir con mayor claridad nuestra participación sostenible y desde la perspectiva feminista en otros espacios y redes.*

Responsables: GIGI, Redes

Cronograma: Primer semestre de 2021

Recursos:

- Recursos propios
- Dedicación personal SETEM (3,952,38€)

Tipo de acción: Generación de herramientas.

Esta acción nos permite avanzar en:

- Transversalizar la perspectiva de género.

CAMINO 5. Recorremos este camino hacia la construcción de una organización feminista acompañadas e inspiradas por otros colectivos que están en la misma aventura

5.1. Definir espacios de intercambio con nuestras socias locales del Sur, para compartir herramientas y reflexiones sobre cultura organizacional en clave feminista.

Queremos seguir profundizando la relación con nuestras aliadas del Sur que cuentan con reflexión y prácticas feministas. Nos parece muy importante compartir con ellas nuestro proceso de cambio organizacional, las claves que vamos identificando en este camino y que ellas nos puedan mostrar cómo están trabajando cuestiones como las emociones, los conflictos, la gestión de personas, los liderazgos, el buen vivir colectivo.

De este intercambio esperamos extraer herramientas y claves para integrar a nuestro proceso de definición de una política de personas contratadas y al trabajo en relación a la construcción de una organización corresponsable.

Indicadores:

- *Establecemos al menos dos sesiones de intercambio con la participación de al menos tres organizaciones aliadas.*
- *A partir de este intercambio al menos dos o tres herramientas de utilidad para la organización, que son puestas en práctica.*
- *Este espacio sirve para fortalecer la relación con nuestras socias locales y conocer mejor el trabajo de construcción de organizaciones no patriarcales que estamos realizando aquí y allá.*

Responsables: Junta directiva, GIGI y Andando.

Cronograma: Enero – diciembre de 2020

Recursos:

- *Recursos propios para viajes copartes (aprovechar viajes previstos)*
- *Sesiones online*
- *Dedicación personal SETEM (658,73€)*

Tipo de acción: Generación de herramientas. Tejer red.

Esta acción nos permite avanzar en:

- *Transversalizar la perspectiva de género.*
- *Eliminación de desigualdades detectadas en la organización.*

5.2. Continuar abordando en jornadas como *Enlazando miradas* el intercambio sobre cultura organizacional feminista.

La primera edición del Con-greso *Enlazando Miradas* fue un hito para la organización y así se identificó con claridad en el proceso de evaluación. Se generó un espacio, entre otros, para poder trabajar sobre cultura organizacional, desde una propuesta metodológica alternativa. Supuso para SETEM la oportunidad de impulsar la generación de este espacio, dando a conocer nuestro trabajo feminista y en cambio organizacional, y aprender del intercambio de experiencias que allí se dio.

En este sentido recogemos en esta acción la propuesta de continuar ese camino y en el segundo Con-greso *Enlazando miradas* trabajar uno de los ejes sobre la construcción de organizaciones no hetero patriarcales y feministas. Más específicamente resulta interesante abordar las herramientas prácticas de organización no patriarcal de personas y el abordaje de elementos de cultura y valores.

Indicadores:

- *Uno de los ejes de Enlazando miradas 2 está centrado en construcción de organizaciones no hetero patriarcales y feministas.*
- *Del intercambio de experiencias generado en este encuentro, extraemos pautas y herramientas concretas para aplicar en SETEM.*
- *En la herramienta de evaluación del Con-greso se integran variables para medir el conocimiento e impacto generado en relación a la construcción de organizaciones no hetero patriarcales y feministas.*
- *Al menos el 60% de las integrantes de SETEM participan en este Con-greso, como espacio que aporta conocimiento de herramientas de cambio organizacional y que permite avanzar en la apropiación de este proceso por más personas de la organización.*

Responsables: *Andando y GIGI*

Cronograma: *Octubre de 2020*

Recursos:

- *Recursos propios*
- *Pago de ponentes (* valoración pendiente)*

Tipo de acción: *Generación de herramientas. Tejer red.*

Esta acción nos permite avanzar en:

- *Transversalizar la perspectiva de género.*
- *Eliminación de desigualdades detectadas en la organización.*

CAMINO 6. SETEM es una organización que facilita recursos para que las personas nos gestionemos de forma no patriarcal y corresponsable

6.1. Introducir la perspectiva feminista y de cuidados en la política de las personas contratadas.

Estamos inmersas en la elaboración de la política de personas contratadas. Dentro de esta política entendemos cuestiones como la definición de funciones y puestos de trabajo, la selección de personas, la formación, la evaluación de desempeño, los acuerdos labores, etc. En todo esto nos parece central integrar el enfoque feminista y de cuidados. Revisar los mecanismos de gestión y organización que ya existen, ver qué resulta útil y que no, y *feministizarlos*, adecuándolos a nuestras necesidades y a la realidad de esta organización que queremos construir corresponsable, feminista.

Además de diferentes aportes que se pueden recibir de otras actividades de este Plan, consideramos necesario contar con una mirada externa que nos permita aterrizar los discursos y conceptos en propuestas más concretas. Creemos que es realmente importante contar con una política de contratación de personas coherente con nuestra apuesta feminista. Sabemos que no hay recetas cerradas, entendemos que tenemos que inventar cosas nuevas que nos permitan avanzar en este sentido.

Este acompañamiento puede servir también para fortalecer el conocimiento y la reflexión de la Junta, tratando de dotar de contenido a esa idea de ser una organización que coloca el cuidado en el centro de lo que es, lo que hace y cómo lo hace.

Indicadores:

- *La Junta fortalece sus capacidades en la gestión de personas desde el enfoque feminista y de cuidados.*
- *Identificamos claves concretas desde un enfoque de cuidados y feminista para integrar en la política de personas contratadas.*
- *Aumentan los niveles de bienestar de las personas contratadas tras la implementación de la política.*

Responsables: Junta directiva

Cronograma: Segundo semestre de 2020

Recursos:

- Acompañamiento externo (2.000€)
- Dedicación personal SETEM (2.634,93€)

Tipo de acción: *Generación de herramientas.*

Esta acción nos permite avanzar en:

- *Transversalizar la perspectiva de género.*

- *Eliminación de desigualdades detectadas en la organización.*

6.2. Revisar el proceso de acompañamiento de personas voluntarias desde claves feministas.

Este año 2019 se ha elaborado un proceso de acompañamiento para personas voluntarias, actualmente en vigor. Para ese proceso ha resultado fundamental el trabajo desde la perspectiva feminista y la definición del eje de cuidados como base de toda la propuesta elaborada.

Nos parece importante poder evaluar en clave feministas cómo está funcionando este sistema y añadir cambios, mejoras etc., para seguir garantizando el bienestar de las personas voluntarias (mayoritariamente) y la implicación en la organización. El proceso de acompañamiento cuenta con diferentes herramientas de seguimiento del mismo que puedan permitirnos realizar esta evaluación a nivel interno.

Indicadores:

- *Contamos con categorías para el análisis feminista del proceso de acompañamiento.*
- *Realizamos al menos una sesión específica con el voluntariado para abordar la perspectiva feminista de este proceso.*
- *Un porcentaje elevado de las recomendaciones recibidas son revisadas e integradas en el proceso.*

Responsables: Junta directiva y Sentipensando

Cronograma: Primer semestre de 2021

Recursos:

- Recursos propios
- Dedicación personal SETEM (1.317€)

Tipo de acción: *Generación de herramientas.*

Esta acción nos permite avanzar en:

- *Transversalizar la perspectiva de género.*
- *Eliminación de desigualdades detectadas en la organización.*

6.3. Fortalecer el trabajo en equipo corresponsable desde una perspectiva feminista.

Una de las ideas con la que venimos trabajando en SETEM H.H. en los últimos años, en el marco de este construir una organización feminista y no hetero patriarcal, es la corresponsabilidad. Creemos que esta idea define una manera desde la cual queremos entender nuestra organización: sin obviar las responsabilidades diversas y asimétricas de

las personas que somos SETEM (según nuestra posición en la organización, por ejemplo) avanzar hacia una organización que coloque en el centro la corresponsabilidad. Como una manera de entender la participación, de estar en la organización, de relacionarnos con las otras. Para construir esta idea de corresponsabilidad resulta fundamental hacerlo desde una mirada feminista, que nos interpela a no olvidarnos de las asimetrías de género e interseccionales de las que partimos y que debemos trascender en esto que nuevo que estamos construyendo.

Nos parece interesante en este sentido trabajar sobre la relación/vínculo equipo de trabajo/voluntariado. Poder avanzar hacia una mayor autonomía y auto regulación del voluntariado, profundizando en la generación de relaciones horizontales, y contando con herramientas que ayuden en la gestión de tiempos, emociones, deseos, capacidades... para garantizar una participación de calidad y comprometida.

Indicadores:

- *Al menos el 95% de las personas que conformamos SETEM, equipo contratado y voluntario, participamos de este proceso de reflexión.*
- *A través de un acompañamiento externo, somos capaces de identificar elementos que nos permiten aterrizar y llevar a la práctica la corresponsabilidad desde un enfoque feminista.*
- *Al menos un 90% de las personas participantes, siendo 20 mujeres, se muestran satisfechas con este proceso y identifican pautas concretas que puedan mejorar su compromiso y bienestar con la organización.*

Responsables: GIGI, Sentipensando, Junta directiva

Cronograma: A lo largo de 2020

Recursos:

- Acompañamiento externo (2.000€)
- Dedicación personal SETEM (2.634,93€)

Tipo de acción: *Generación de herramientas. Formación.*

Esta acción nos permite avanzar en:

- *Transversalizar la perspectiva de género.*
- *Eliminación de desigualdades detectadas en la organización.*

CAMINO 7. Somos una organización en la que se reconocen, delimitan y legitiman los espacios de poder en el marco de relaciones horizontales

7.1. Analizar la presencia y participación de mujeres y hombres en la estructura actual de SETEM H.H.

En SETEM H.H. contamos con una estructura que hemos definido como por procesos, y a la que hemos hecho referencia en apartados anteriores. Esta estructura y forma de funcionamiento es ya asumida por la organización y ha sido formulado tomando en cuenta el enfoque feminista. Consideramos que nos encontramos en un buen momento para revisar cómo se está dando realmente la participación, desde una perspectiva de género: quiénes participan, cómo perciben esta participación, cómo es esta participación desde una mirada interseccional, recuperar qué funciones y responsabilidades tienen los diferentes espacios de la organización, con qué legitimidad cuentan estos espacios, qué poder o poderes se dan en los mismos...

Actualmente, y a partir del trabajo realizado sobre clima (cuestión que abordaremos en el siguiente camino) contamos con una herramienta de seguimiento de las reuniones y espacios de SETEM. Creemos que debemos fortalecer esta herramienta con la reflexión realizada sobre los poderes.

Su análisis nos va a permitir contar con un buen diagnóstico para poder abordar la construcción de herramientas en la actividad 7.3.

Indicadores:

- *Hemos integrado a la herramienta que tenemos claves para el análisis de poder.*
- *Contamos con un análisis que nos permite conocer cómo se da la participación y la toma de decisiones desde una perspectiva de género e interseccional.*

Responsables: GIGI, Sentipensando

Cronograma: Enero de 2020 - diciembre de 2020

Recursos:

- *Contratación externa*

Tipo de acción: *Generación de herramientas.*

Esta acción nos permite avanzar en:

- *Transversalizar la perspectiva de género.*
- *Eliminación de desigualdades detectadas en la organización.*
- *Promover procesos de empoderamiento.*

7.2. Abordar la reflexión sobre el poder o poderes en la organización.

Esta es una acción que también en el proceso de evaluación identificábamos como pendiente. ¿Qué es para el colectivo el poder? ¿Qué supone una mirada desde los privilegios? ¿y desde la opresión? ¿Cómo nos atraviesa esto a nivel individual y colectivo? ¿Es el poder algo necesariamente negativo? ¿Podemos pensar otras formas de entender los poderes desde una perspectiva de poder transformadora, feminista, poder con otras?

Estas son algunas de las posibles cuestiones sobre las que nos gustaría pensar y construir colectivamente. Entendemos que esta reflexión es una base necesaria para poder abordar el resto de las acciones de este camino y que el trabajo que realicemos en este está totalmente vinculado con el camino 8 relativo a los conflictos. Pero nos ha parecido interesante nombrar el poder, dedicarle un espacio específico, porque es algo que nos resulta difícil, nos reta, pero que creemos que nos puede dar muchas pautas para poder relacionarnos y participar en claves de mayor equidad y legitimar y reconocer los espacios y procesos de los que nos dotamos colectivamente para nuestro hacer y decidir como organización.

Indicadores:

- *Al menos el 75% de las personas que conformamos SETEM participamos en el proceso de reflexión.*
- *Se valora positivamente el espacio y los contenidos trabajados.*
- *Los contenidos trabajados son útiles para la definición de herramientas prácticas para la participación y toma de decisiones.*

Responsables: GIGI, Sentipensando

Cronograma: A lo largo de 2021

Recursos:

- *Acompañamiento externo*

Tipo de acción: Formación.

Esta acción nos permite avanzar en:

- *Transversalizar la perspectiva de género.*
- *Eliminación de desigualdades detectadas en la organización.*
- *Promover procesos de empoderamiento.*
- *Transformar la cultura organizacional.*

7.3.Trabajar sobre herramientas que nos permitan avanzar hacia una participación empoderadora, horizontal, corresponsable y la toma de decisiones por consenso y aplicarlas.

A partir de todo el trabajo realizado, tanto de reflexión como de análisis nos gustaría contar con herramientas prácticas para mejorar nuestra participación, entre ellas aquellas que faciliten la toma de decisiones y la generación de consensos. Nos parece necesario contar con el apoyo externo de alguna entidad que tenga experiencia en este ámbito. Y también poder diseñar un sistema de seguimiento a la aplicación de estas herramientas (actividad directamente vinculada con el seguimiento de las herramientas de clima que presentaremos en el camino 8).

Indicadores:

- *Un 95% de las personas que formamos parte de SETEM valoramos que las herramientas permiten una mejor participación y toma de decisiones.*
- *Ponemos en práctica la toma de decisiones por consenso en al menos dos ocasiones.*
- *Aplicamos las herramientas diseñadas en los diferentes espacios y procesos de SETEM.*
- *Contamos con un sistema de evaluación de las herramientas.*

Responsables: GIGI, Sentipensando

Cronograma: A lo largo de 2021

Recursos:

- *Contratación externa (1.700€ todo el proceso)*
- *Dedicación personal SETEM (4.729,86€)*

Tipo de acción: Generación de herramientas.

Esta acción nos permite avanzar en:

- *Transversalizar la perspectiva de género.*
- *Eliminación de desigualdades detectadas en la organización.*
- *Promover procesos de empoderamiento.*
- *Transformar la cultura organizacional.*

CAMINO 8. En SETEM se facilitan los recursos para integrar las emociones y el cuidado para bienvivir colectivamente

8.1. Sistematizar herramientas para integrar el Clima en la organización y evaluar su desarrollo e implementación.

En SETEM ya en el marco del anterior Plan y más específicamente en el trabajo de prevención de conflictos, comenzamos a trabajar sobre la importancia de integrar el cuidado como eje central en nuestras reuniones y espacios de encuentro, y en general, en toda la organización. Así es fundamental tomar en cuenta las emociones; cómo llegamos a las reuniones; el reparto de roles para acompañar las reuniones, poniendo atención a quién toma por ejemplo los turnos de palabra, gestiona los tiempos, toma actas; y otros muchos elementos más. Todas estas cuestiones pueden facilitar, por un lado, que vayamos generando herramientas para una participación y un estar más sostenible y vivible para las mujeres y hombres en SETEM; evita malestares y nos provee de recursos para abordar los conflictos de manera sana y constructiva; y, en definitiva, puede transformar nuestra cultura organizacional e introducir variables que en muchas ocasiones no eran consideradas importantes en los espacios de reunión o trabajo. A todo este conjunto de herramientas y medidas que hemos ido generando le hemos llamado Clima.

Para este segundo Plan nos gustaría ampliar y sintetizar el material que hemos ido recopilando y trabajando estos años, y que recoge propuestas concretas para el trabajo del Clima en SETEM; difundirlo y planificar diferentes momentos para presentar y trabajar sobre este material para que todas las personas que conformamos la organización podamos hacer uso y apropiarnos del mismo; poner a disposición en nuestro espacio web más materiales y recursos; e ir consolidando el uso de estas herramientas y prácticas de las reuniones. Para ello es importante realizar un seguimiento y evaluar las herramientas que tenemos para ver si funcionan y se usan, y los impactos desde una perspectiva de género/feminista.

Indicadores:

- *Contamos con un material que recoge nuestra propuesta de trabajo sobre el Clima.*
- *Aplicamos este material en nuestras reuniones y encuentros.*
- *El material está disponible en nuestro espacio web y contamos con más referencias y materiales de interés.*
- *Al menos el 95% de la organización, valora que las reuniones son más sostenibles y que la herramienta de Clima ha mejorado su percepción de la participación en la organización.*

Responsables: GIGI

Cronograma: Septiembre 2019 - marzo de 2020

Recursos:

- *Maquetación y traducción (2.700€)*
- *Dedicación personal SETEM (1.317,46€)*
- *Compra de material bibliográfico*

Tipo de acción: *Generación de herramientas.*

Esta acción nos permite avanzar en:

- *Transversalizar la perspectiva de género.*
- *Eliminación de desigualdades detectadas en la organización.*
- *Promover procesos de empoderamiento.*
- *Transformar la cultura organizacional.*

8.2. Fortalecer nuestras capacidades para la facilitación y acompañamiento de grupos.

Uno de los aprendizajes de estos años de trabajo en la construcción de una organización no hetero patriarcal y feminista ha sido la importancia que tiene no solo qué hacemos, si no cómo lo hacemos. Y la constatación de la falta de conocimiento que tenemos en algunos de estos *cómos* centrales para el bienestar de nuestra organización, como por ejemplo la facilitación y acompañamiento de grupos.

Creemos que más allá de todo el trabajo que estamos realizando con el Clima y el trabajo específico que vamos a realizar en este Plan sobre conflictos, poder y herramientas para la participación horizontal, resulta necesario seguir ampliando nuestras capacidades en el ámbito de la facilitación, desde una perspectiva feminista. Conocer cómo adquirir habilidades para comprender las lógicas grupales desde una perspectiva feminista; cómo podemos responder a los diferentes momentos de la vida de un grupo, por ejemplo, facilitar momentos de creación, de reflexión, de debate, de evaluación... integrando la interseccionalidad, la creatividad y la sostenibilidad.

Para ello nos parece muy importante formarnos y que este conocimiento no quede solo en las personas que puedan participar en este espacio formativo si no que se replique a toda la organización y a su vez se traslade a todas las actividades de carácter formativo que organizamos hacia afuera.

Indicadores:

- *Al menos 10 personas, siendo 8 mujeres, participan de un proceso formativo sobre facilitación y acompañamiento de grupos.*
- *Al menos un 70% de las asistentes valoran como muy pertinente la formación y aplican los conocimientos adquiridos.*
- *Este proceso formativo se comparte con toda la organización y fortalece el trabajo sobre Clima.*

Responsables: *GIGI*

Cronograma: A lo largo de 2020

Recursos:

- Contratación externa (1.550€)
- Dedicación personal SETEM (658,73€)

Tipo de acción: Formación.

Esta acción nos permite avanzar en:

- Eliminación de desigualdades detectadas en la organización.
- Promover procesos de empoderamiento.
- Transformar la cultura organizacional.

CAMINO 9. Somos una organización que identifica, expresa y gestiona los conflictos de una manera no violenta y transformadora

9.1. Profundizar en las herramientas para la regulación de los conflictos con las que contamos y crear una estructura para la aplicación de las mismas

En esta actividad pretendemos ampliar y desarrollar el protocolo para la regulación de conflictos que elaboramos en el anterior Plan. Así, a pesar de que el protocolo sigue siendo totalmente vigente y cuenta con una valoración muy positiva en la organización, sí consideramos que estamos en un momento de ampliar los contenidos y dotarnos de herramientas, estructuras y recursos específicos para el abordaje de los conflictos en la organización.

Así vemos necesario dotarnos de una estructura/espacio/recursos/tiempos en la organización que atienda o se haga cargo de esta cuestión. Identificamos también la necesidad de ampliar ámbitos que se nos quedaron fuera, como el acoso, desde una perspectiva feminista. Queremos contar con mayor claridad y herramientas para saber identificar y nombrar los conflictos, y abordarlos desde una perspectiva de cuidados y transformadora. Nos gustaría seguir profundizando en qué significa integrar las emociones a estos espacios.

Indicadores:

- *Contamos con un protocolo ampliado de regulación de conflictos.*
- *Contamos con claves y recomendaciones para integrar este ámbito en nuestra estructura y procesos organizativos.*

Responsables: GIGI, Sentipensando

Cronograma: A lo largo de 2021

Recursos:

- *Acompañamiento externo (2.100€)*
- *Dedicación personal SETEM (2.634,93)*

Tipo de acción: *Generación de contenidos. Generación de herramientas*

Esta acción nos permite avanzar en:

- *Eliminación de desigualdades detectadas en la organización.*
- *Promover procesos de empoderamiento.*
- *Transformar la cultura organizacional.*

9.2. Ampliar y mejorar el actual protocolo para la regulación de conflictos recogiendo los aprendizajes y poniendo en práctica los recursos de los que disponemos.

Una vez definido este protocolo ampliado, queremos ponerlo en práctica, desarrollando las diferentes medidas que en él se recojan y definiendo las estructuras y espacios necesarios para ello.

Indicadores:

- *Las medidas recogidas en el nuevo protocolo son aplicadas por la organización.*
- *Se comparten estas con toda la organización a través de los diferentes canales de comunicación disponibles.*
- *Al menos el 80% de las integrantes de SETEM valora que conoce las herramientas para el abordaje de los conflictos de las que dispone la organización.*

Responsables: GIGI, Sentipensando

Cronograma: A lo largo de 2021

Recursos:

- Recursos propios
- Dedicación personal SETEM (1.317,46€)

Tipo de acción: Generación de herramientas

Esta acción nos permite avanzar en:

- *Eliminación de desigualdades detectadas en la organización.*
- *Promover procesos de empoderamiento.*
- *Transformar la cultura organizacional.*

9.3. Realizar un seguimiento continuo a su validez e idoneidad en el abordaje de los conflictos desde una perspectiva transformadora y feminista.

En relación a este protocolo y por último queremos definir un sistema de seguimiento que nos permita conocer cómo está siendo esta aplicación y cuál es la percepción sobre la gestión de los conflictos en la organización. Para ello trabajaremos sobre un sistema de indicadores fundamentalmente cualitativos que nos permitan conocer esta percepción y poder realizar los ajustes necesarios a la aplicación que estemos haciendo de esta nueva herramienta.

Indicadores:

- *Contamos con un sistema de seguimiento del mismo.*

- *Al menos el 75% de las integrantes de SETEM percibe que se ha mejorado en la gestión de los conflictos y valora positivamente los resultados de este trabajo realizado.*

Responsables: GIGI, Sentipensando

Cronograma: A lo largo de 2021

Recursos:

- *Recursos propios*
- *Dedicación personal SETEM (1.317,46€)*

Tipo de acción: Generación de herramientas

Esta acción nos permite avanzar en:

- *Eliminación de desigualdades detectadas en la organización.*
- *Promover procesos de empoderamiento.*
- *Transformar la cultura organizacional.*

CAMINO 10. Tenemos un modelo de comunicación feminista

10.1. Contar con pautas y herramientas para un modelo de comunicación feminista.

En SETEM estamos realizando un trabajo sobre nuestro modelo de comunicación interno y externo. Este trabajo culminará con la elaboración de un Plan de comunicación general para toda la organización. Creemos que estamos en un buen momento para seguir profundizando en la apuesta por un modelo de comunicación feminista en la organización, y para ello, proponemos una estrategia basada en tres tipos de acciones:

- Formación y debate. Contar con espacios para poder trabajar sobre el poder transformador en claves feministas de la comunicación, trabajar sobre herramientas de comunicación feministas, el empoderamiento en los procesos comunicativos, etc...
- Pautas y herramientas concretas que nos permitan integrar esta perspectiva. Por ejemplo, afinar el manual de lenguaje no sexista fruto del Plan anterior para que sea una herramienta sintética y útil para todas y recoja los aportes y cuestionamientos más recientes. Estas pautas deben ser útiles para diferentes herramientas y espacios de comunicación (textos, presentaciones, imágenes, etc.)
- Integrar la perspectiva feminista en el Plan de comunicación de SETEM H.H.

Indicadores:

- *Se realiza al menos una sesión con dinamización externa sobre perspectiva y herramientas para una comunicación feminista.*
- *Se cuenta con un documento de pautas, sintético y aterrizado, para comunicar desde un enfoque feminista.*
- *Este documento se difunde a toda la organización.*
- *El documento es empleado tanto a nivel interno como externo.*
- *Al menos una integrante del GIGI se implica activamente en la elaboración del Plan de comunicación.*

Responsables: Comunicación, GIGI

Cronograma: Enero - diciembre de 2021

Recursos:

- Formación externa (1000€)
- Dedicación personal SETEM (1.317,46€)

Tipo de acción: Generación de herramientas. Formación.

Esta acción nos permite avanzar en:

- *Eliminación de desigualdades detectadas en la organización.*
- *Promover procesos de empoderamiento.*

- *Transformar la cultura organizacional.*

10.2. Dotarnos de herramientas y procesos de comunicación que permitan la apropiación de este Plan y del trabajo en la construcción de una organización feminista y no hetero patriarcal por parte de todas las personas que formamos SETEM H.H.

Uno de los elementos que identificamos en el proceso de evaluación del Primer Plan fue la necesidad de contar con más herramientas para dar a conocer todo el trabajo que estamos realizando en la construcción de un SETEM feminista. Se veían carencias tanto a nivel de comunicación externa, pero, sobre todo, a nivel interno.

En este sentido vemos la necesidad de, por un lado, contar con un espacio propio en la página web general de SETEM, que recoja este Plan y todo el trabajo que realicemos en relación al mismo. Queremos que este contenido sea accesible, manejable...que el Plan no sea algo que se quede en un cajón, si no que esté vivo. Y en este sentido, la herramienta online puede ayudarnos para esto y formar parte del sistema de seguimiento y evaluación del propio proceso.

Además, queremos aprovechar esta salida “a lo online” para nombrarnos. Queremos realizar un proceso interno, que, desde la creatividad, nos permita nombrar este proceso de manera más cercana, y pensar también cuestiones como la imagen que queremos asociar a nuestro trabajo.

Por último, queremos seguir empleando herramientas ya existentes, como Gure Soinuak, para seguir visibilizado y compartiendo nuestro trabajo.

Indicadores:

- *Contamos con más herramientas para dar a conocer todo el trabajo que estamos realizando en la construcción de un SETEM feminista.*
- *Contamos con un espacio propio en la página web general de SETEM.*
- *Se han establecido herramientas y procesos que han permitido la apropiación de este Plan y del trabajo en la construcción de una organización feminista y no heteropatriarcal por parte de todas las personas que formamos SETEM H.H.*

Responsables: *Comunicación, GIGI*

Cronograma: *A lo largo de todo el Plan*

Recursos:

- *Recursos propios*
- *Dedicación personal SETEM (1.976,19€)*

Tipo de acción: *Generación de herramientas. Comunicación.*

Esta acción nos permite avanzar en:

- *Eliminación de desigualdades detectadas en la organización.*
- *Promover procesos de empoderamiento.*
- *Transformar la cultura organizacional.*

Para caminar mejor: algunos conceptos y referencias de interés

PATRIARCADO. Existen muchas definiciones de este concepto. Retomamos esta del Glosario Feminista en Lengua de Signos, de Pikara Magazine², que dice que el patriarcado es “la manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y los/las niños/as de la familia, dominio que se extiende a la sociedad en general. Implica que los varones tienen poder en todas las instituciones importantes de la sociedad y que se priva a las mujeres del acceso de las mismas, pero no implica que las mujeres no tengan ningún tipo de poder, ni de derechos, influencias o de recursos” (Gerda Lerner).

Se trata de un sistema que justifica la dominación sobre la base de una supuesta inferioridad biológica de las mujeres. Tiene su origen histórico en la familia, cuya jefatura ejerce el padre y se proyecta a todo el orden social. Existen también un conjunto de instituciones de la sociedad política y civil que se articulan para mantener y reforzar el consenso expresado en un orden social, económico, cultural, religioso y político, que determina que las mujeres como categoría social siempre estarán subordinadas a los hombres, aunque pueda ser que una o varias mujeres tengan poder, hasta mucho poder, o que todas las mujeres ejerzan cierto tipo de poder como lo es el poder que ejercen las madres sobre los y las hijas.

ANDROCENTRISMO. Podemos decir que es una visión del mundo y de las cosas, desde el punto de vista teórico y del conocimiento, en la que los hombres son el centro y la medida de todas ellas, ocultando y haciendo invisible todo lo demás, entre ellas las aportaciones y contribuciones de las mujeres a la sociedad. Una visión androcéntrica presupone que la experiencia masculina sería la “universal”, la principal referencia o representación de la humanidad, obviando la experiencia femenina.

DIVISIÓN SEXUAL-GENÉRICA DE LOS ESPACIOS Y TRABAJOS. Este concepto tiene especial importancia en análisis de procesos sociales o grupales, como esta evaluación, porque se corre el riesgo de no colocar en el centro una parte de la realidad, de construir categorías de análisis que respondan a *esas experiencias de esos hombres*, (generalmente determinados tipos de hombres³), y de establecer mediciones de lo “bueno o lo deseable” según esta experiencia masculina.

² Disponible en: <http://glosario.pikaramagazine.com/presentacion.php?lg=es&sec=presentacion>

³ Los definidos por algunas pensadoras feministas como Amaia Pérez Orozco como los BBVAH: blancos, burgueses, varones, adultos y heterosexuales.

Con este concepto hacemos referencia a la presencia en todas las sociedades de una inserción diferenciada de varones y mujeres en la división del trabajo existente (productivo y reproductivo). Resulta interesante tener en cuenta el principio de separación: tradicionalmente, a las mujeres se les ha asignado el ámbito privado/trabajo doméstico/invisibilizado y no remunerado y a los hombres el ámbito público/trabajo reproductivo-empleo/estatus y remunerado. Y el principio jerárquico: el trabajo realizado por los hombres se valora más social y económicamente que el trabajo realizado por las mujeres.

Esta mirada resulta interesante para saber dónde están mujeres y hombres también en las organizaciones, ya que esta cuestión puede ser de utilidad para comprender la relación de las mujeres con la militancia; el reconocimiento de su trabajo; las dificultades de acceso a los puestos de coordinación/liderazgos y reconocerse en ellos; la forma de funcionar y distribuir el trabajo en las organizaciones, etc.

CAPITALISMO HETEROPATRIARCAL. De una manera sencilla, y siguiendo la definición recogida en el Glosario de Pikara Magazine⁴ anteriormente referenciado, podríamos decir que es el sistema de organización política, social, económica y cultural que persigue y favorece la posición privilegiada de los hombres -entendida como ostentación y control del capital acumulado y de sus beneficios- y que se sustenta en el dominio y la explotación de las personas y del planeta, particularmente de las mujeres, de su trabajo y de sus cuerpos y en la vulneración de sus derechos, explotación que ejerce de manera diferencial en base a otros factores (etnia, edad, opción sexual, lugar de procedencia, etc.) y de acuerdo al contexto (en sentido amplio: momento histórico, territorio, cosmovisión y marco cultural) en el que se halle.

Para ello se sirve de diversas estrategias y mecanismos, todos ellos útiles al funcionamiento y perpetuación del propio sistema de dominación, y algunos ya mencionados con anterioridad, como son: la división sexual del trabajo y el modelo de familia nuclear (de la mano de la heterosexualidad obligatoria y el pacto sexual), la invisibilidad, el no reconocimiento, la precariedad de los trabajos realizados por mujeres o los imperativos religiosos.

Consideramos que este concepto resulta de utilidad a la hora de analizar procesos en las organizaciones porque estas responden no solo a dinámicas patriarcales, sino también a lógicas capitalistas/productivistas. Por tanto, entendemos que el análisis desde esta mirada del capitalismo hetero patriarcal nos permite profundizar en estas conexiones.

INTERSECCIONALIDAD. Término que se comienza a emplear en el campo de las ciencias sociales para determinar que los clásicos modelos de opresión en nuestras sociedades, tales como machismo, racismo, homofobia, clasismo o capacitismo (discriminación por diversidad funcional) no actúan independientemente unos de otros. Estos modelos

⁴ Consultar definición completa en: <http://glosario.pikaramagazine.com/glosario.php?lg=es&let=c&ter=capitalismo-heteropatriarcal>

interactúan creando sistemas de opresión complejos. La interseccionalidad es una metodología para la investigación y la acción, que se basa en la siguiente premisa: la gente vive identidades múltiples, formadas por varias capas, que se derivan de las relaciones sociales, la historia y la operación de las estructuras de poder. Las personas pertenecen a más de una comunidad a la vez y pueden experimentar opresiones y privilegios de manera simultánea⁵.

Por ello, el objetivo del análisis interseccional es descubrir estas identidades y analizar las discriminaciones derivadas de estas combinaciones de identidades. Es decir, se trata de una perspectiva de análisis de género múltiple, y que no generaliza las discriminaciones para el conjunto de las mujeres tratado como un colectivo, sino que trata las individualidades y particularidades de cada identidad. El análisis interseccional plantea que no debemos entender la combinación de identidades como una suma que incrementa la propia carga sino como una que produce experiencias sustantivamente diferentes. (Revista Derechos de las mujeres y cambio económico. 2004). De este modo, desde esta perspectiva, racismo, patriarcado, clase social, así como los diferentes contextos tanto históricos, como sociales y políticos...configuran diferentes formas de discriminación sexual hacia las mujeres, y por lo tanto han de ser analizados de forma diferenciada. Todas estas circunstancias configuran experiencias de discriminación únicas, que han de ser abordadas de forma separada. La perspectiva interseccional permite entender situaciones desiguales en todas partes del mundo en diferentes épocas históricas y contextos sociales, políticos y culturales.

Esta metodología centra su análisis (o descentra su análisis) para poder tratar los contextos particulares, las experiencias específicas. Se trata, en definitiva, de analizar “las problemáticas de las mujeres en relación a la discriminación” no “la cuestión de la mujer”, como un sector homogéneo. La interseccionalidad es una estrategia que sirve para vincular las bases de la discriminación con el entorno social, económico, político y legal que alimenta la discriminación y que estructura las vivencias de la presión y del privilegio. La riqueza descriptiva de los análisis interseccionales arroja la luz sobre los distintos actores, instituciones, políticas y normas que se entretajan para intervenir en una situación dada.

PROCESOS DE EMPODERAMIENTO. Podemos definirlos como los procesos de toma de conciencia individual y colectiva de las desigualdades, de las causas que las generan, y la organización y acción para erradicar estas. El empoderamiento hace referencia a procesos, por tanto, de larga duración y que afectan a múltiples dimensiones de la vida de las mujeres. El empoderamiento de las mujeres, junto a la transversalización de género, han sido estrategias de trabajo feministas impulsadas para erradicar desigualdades y el logro de la equidad de género. También empleadas y promovidas en el seno de las organizaciones.

⁵ Más información en: http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/21639/1/2_awid_interseccionalidad.pdf

CULTURA ORGANIZACIONAL. Entendida como el conjunto de creencias compartidas que generan expectativas que delimitan lo aceptado y valorado en el funcionamiento de la organización y que definen, sin analizamos esta desde la perspectiva de género, lo considerado femenino y masculino dentro de la misma” (Decreto COPEG Gobierno Vasco). El ámbito de las transformaciones en la cultura organizacional es uno de los más resistentes en los procesos de cambio organizacional, porque supone transformar en muchas ocasiones aquello que no se ve, los valores, lo que muchas ocasiones viene a “explicar/justificar” aquello que somos, que decimos, que hacemos.

REFERENCIAS DE INTERÉS...

- Viajando por la invisible. Cambio organizacional para la transformación feminista. <https://www.mugarikgabe.org/viajandoporloinvisible/>
- SETEM Euskadi. Congreso Hamaika Begirada. Enlazando miradas. <http://www.SETEM.org/site/es/euskadi/congreso-enlazando-miradas>
- Papeles ESS 06: Construir, cuidar, habitar: prácticas feministas en organizaciones de la economía solidaria. REAS Euskadi. <https://www.economiasolidaria.org/reas-euskadi/biblioteca/papeles-ess-06-construir-cuidar-%20habitar-practicas-feministas-en>

