



BIZIGARRI


Plan pro-equidad
de género
en REAS Euskadi
2018-2022





BIZIGARRI

Plan pro-equidad
de género
en REAS Euskadi
2018-2022



El diagnóstico, la planificación y la ejecución del plan BIZIGARRI se realizan con el apoyo de la Agencia Vasca de Cooperación.



REAS Euskadi nació en 1997 y agrupa, en la actualidad, a 70 empresas y entidades sociales que promueven una economía al servicio de las personas y la sostenibilidad de la vida. Impulsa actividades económicas basadas en principios como la cooperación, la no lucratividad, la reciprocidad, la inclusión, el feminismo, la sostenibilidad ambiental, la equidad o el compromiso con la comunidad y el territorio. Reúne a empresas cooperativas y de carácter social en diversos sectores de actividad, así como a iniciativas relacionadas con las finanzas éticas, el comercio justo, el consumo crítico y transformador, la agroecología, la inserción sociolaboral, las energías renovables, etc.

Plan pro-equidad de género en REAS Euskadi 2018-2022

REAS Euskadi
Ekonomia Alternatibo eta Solidarioaren Sarea
Red de Economía Alternativa y Solidaria
Plaza Venezuela 1, 2º Izq. Izq. • 48001 Bilbao
Tel.: 944 160 566
reaseuskadi@reaseuskadi.net
www.economiasolidaria.org/reaseuskadi

Febrero 2019
Diseño y Maquetación: Marra, S.L.
Traducción a euskera: Labayru Fundazioa



Este documento está bajo una licencia de Creative Commons. Se permite libremente copiar, distribuir y comunicar públicamente esta obra siempre y cuando se reconozca la autoría y no se use para fines comerciales. Si se altera o transforma, o se genera una obra derivada, sólo podrá distribuirse bajo una licencia idéntica a ésta.

Licencia completa: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>

ÍNDICE

Abreviaturas	4
Presentación	5
1. Claves para comprender el proceso BIZIGARRI	7
2. Cómo leer este documento	13
2.1. Índice por eje de actuación	13
2.2. Índice por actividad	14
2.3. Índice por espacio de participación	15
3. Acciones, espacios y procesos	19
3.1. Mapa geográfico de BIZIGARRI	20
3.2. Catálogo de acciones	29
Anexo 1. Glosario	62

ABREVIATURAS

AS: Auditoría Social. Se trata de un proceso que permite a una organización evaluar su eficacia social y su comportamiento ético en relación a sus objetivos, de manera que pueda mejorar sus resultados sociales y solidarios y dar cuenta de ellos a todas las personas comprometidas con su actividad. REAS Euskadi cuenta con un grupo de trabajo estable que promueve este proyecto.

CPR: Compra Pública Responsable: hace referencia a procesos de contratación pública que toman en consideración criterios relacionados con el medio ambiente, la equidad social o la ética en el desarrollo del producto o servicio. REAS Euskadi cuenta con un grupo de trabajo para promover estos procesos.

EF: Economía Feminista.

ekoSolFem: Es un grupo que trabaja las vinculaciones entre la economía social y solidaria y la economía feminista y que trata de incorporar la perspectiva feminista en el discurso y la práctica de la Economía Social y Solidaria.

ESS: Economía Social y Solidaria.

ET: Equipo de trabajo.

GIG: Grupo Interno de Género.

JD: Junta Directiva.

MES: Mercado Social. Se trata de una red de producción, distribución y consumo de bienes y servicios constituida por empresas y entidades de la economía social y solidaria junto con consumidoras y consumidores. REAS Euskadi cuenta con un grupo de trabajo que promueve este proyecto.

PRESENTACIÓN

Lo que presentamos a continuación es el resultado de un trabajo intenso protagonizado por personas que componen las organizaciones y la estructura de REAS Euskadi. Hemos intentado que sea un **documento vivo, esto es, que sea flexible** y nos permita adaptar temáticas y procesos a los distintos momentos por los que atravesaremos como organización a lo largo de la vida de este plan. Por otro lado, hemos intentado que este documento, además de ser una guía para las transformaciones que queremos lograr, tenga un cierto **carácter pedagógico** y nos permita trasladar todo lo aprendido a lo largo de este camino. Para ello, hemos desplegado varias estrategias:

- > Hemos extraído algunas de las principales claves de este proceso que describimos en un primer capítulo introductorio.
- > Hemos incorporado llamadas a lo largo del documento sobre algunos conceptos y términos que han sido centrales en este proceso y que al clicar las te llevan a un glosario.
- > Hemos extraído las principales claves y recomendaciones identificadas en el diagnóstico, que han guiado la construcción de este plan, y las hemos incorporado al capítulo en el que se describe el catálogo de acciones.
- > En diversos momentos de este documento hemos añadido una caja de herramientas con acciones de niveles más concretos que servirán para la construcción de los planes operativos anuales.
- > Por último, hemos añadido avisos a lo largo del documento a tener en cuenta en algunos de los procesos que se iniciaremos con este plan.

El proceso que abrimos con este plan es complejo, profundo y a largo plazo y requiere de la implicación y participación de las personas que formamos parte de REAS Euskadi y que, por tanto, “somos” BIZIGARRI. Desde aquí planteamos un pacto de mínimos entre quienes formamos parte de este proceso:

EL PACTO BIZIGARRI:

Somos corresponsables. No hay cambio colectivo sin cambio personal y las personas que somos BIZIGARRI nos comprometemos a revisar nuestro espacio privado y, entre otras, a abordar los cambios de actitud, cultura, valores y comportamientos personales que sean necesarios. Todas formamos parte de este plan y entre todas impulsaremos los cambios que queremos lograr.

Somos autocríticas. Las viejas maneras no nos sirven para el cambio así que nos comprometemos a mantener una mirada crítica con respecto a todos nuestros procesos. Así, si la respuesta a algunas de las acciones de este plan es que ya “lo estamos haciendo” nos detendremos para re-pensar eso que estamos haciendo.

Reconocemos la legitimidad de la Comisión BIZIGARRI y de la **referente de género** y otorgamos a estos dos espacios toda la capacidad para la propuesta y toma de decisiones con respecto a este plan.

Este documento, por su extensión y objetivo, no puede reflejar en su totalidad el cariño y la implicación de las personas que son BIZIGARRI. Desde aquí este reconocimiento a las personas que han integrado el Grupo Interno de Género (GIG): Isa Álvarez, María Ferrer -Kidenda-, Fernando Consuegra -Asociación Sartu-, Leire Álvarez de Eulate -Gizatea-, Aitor Gazteluiturri -Koopera-, Marian Díez -Hegoa-, Santi Menbibre -Peñascal S.Coop-, Txelu Balboa -ColaBoraBora-, Amaia Naveda, Manolo Vilabril y Carlos Askunze de REAS Euskadi. A Arantza Saenz de Ugarte -Koopera- por sus aportes. A la referente de género de REAS Euskadi Zaloea Pérez y a las personas y organizaciones que han acompañado todo este proceso: Eva Saenz de Ugarte y Arantza Fernández de equipare, Esther Canarias y Fernando Altamira de INCYDE y a Silvia Piris. Gracias también al Centro Cívico de San Francisco y a Wikitoki por prestarnos un espacio en el que poder pensar y construir juntas.

Queremos invitaros a que os apropiéis del Plan, que lo uséis y lo debatáis en vuestras organizaciones y que alimentéis todas las acciones que incorpora.

Para cualquier consulta o propuesta podéis poneros en contacto con reaseuskadi@reaseuskadi.net



1. CLAVES PARA COMPRENDER EL PROCESO BIZIGARRI

BIZIGARRI se enmarca en lo que se entiende como **Procesos de cambio organizacional pro-equidad de género** "actuaciones de reflexión en el seno organizacional que suponen transformar los modos existentes de hacer y pensar, con el objetivo de eliminar las desigualdades de género que se producen en cualquiera de los ámbitos de funcionamiento de la organización: estrategias, estructura, sistemas de trabajo, políticas, cultura organizacional, etc.¹".

Tal y como indica Natalia Navarro, estos procesos asumen que organizaciones desequilibradas desde la perspectiva de género producen impactos también desequilibrados. Y proponen, por tanto, análisis organizacionales integrales y amplios y que pretenden ir más allá del análisis de la situación y posición de las mujeres y hombres en las organizaciones. Esta mirada intraorganizacional se basa, según esta autora, "en una interpretación de género no como una cualidad sino como **procesos generizantes** (...) lo que supondría en el ámbito de las organizaciones prestar atención a cómo se privilegian y legitiman ciertos modos de trabajo, prácticas y ciertos valores, mientras que otros son dejados de lado. Se trata, pues, de la construcción día a día del régimen de género imperante en una situación particular, que resulta coherente y se basa en marcos materiales, normativos e ideológicos que limitan de forma real y efectiva las alternativas de acción disponibles"².

1 Decreto 197/2008, de 25 de noviembre, por el que se regulan ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género.

2 Navarro, Natalia (2003) Cambiar el chip: Revisión de algunos conceptos para poder impulsar cambios organizacionales en pro equidad de género en "Género en la cooperación al desarrollo. Una mirada a la desigualdad", páginas 51-88. Disponible en: <https://bit.ly/2SIXlhl>

Son, por tanto, procesos que colocan en el centro del análisis y la reflexión la cultura organizacional, aquello que, en ocasiones, no está escrito y que se encuentra detrás de muchos procesos de toma de decisiones, de organización, de comunicación... de los que se dotan las organizaciones para su funcionamiento. Pertenece a ese lugar de "la identidad" de las organizaciones por lo que resulta un ámbito resistente a los cambios pero que ofrece grandes posibilidades si se quiere transformar éstas desde una perspectiva de equidad y justicia en sentido amplio.

BIZIGARRI se ha articulado en **dos grandes momentos**:

Autodiagnóstico

en el que hemos analizado lo que sucede en nuestra organización desde el enfoque de cambio organizacional pro equidad de género. El documento del diagnóstico fue presentado y aprobado por la Asamblea de organizaciones de REAS Euskadi en mayo de 2017.

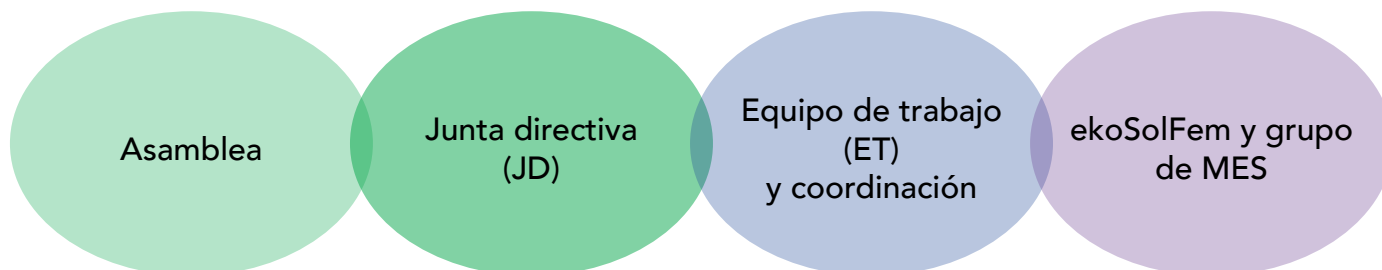
Planificación

en el que hemos definido actuaciones en todos los espacios en los que se articula REAS Euskadi que nos permitan erradicar las desigualdades detectadas entre hombres y mujeres, promover el empoderamiento de las mujeres y transversalizar el enfoque de género en nuestras organizaciones. Este plan ha sido presentado y aprobado en Asamblea en marzo de 2018.

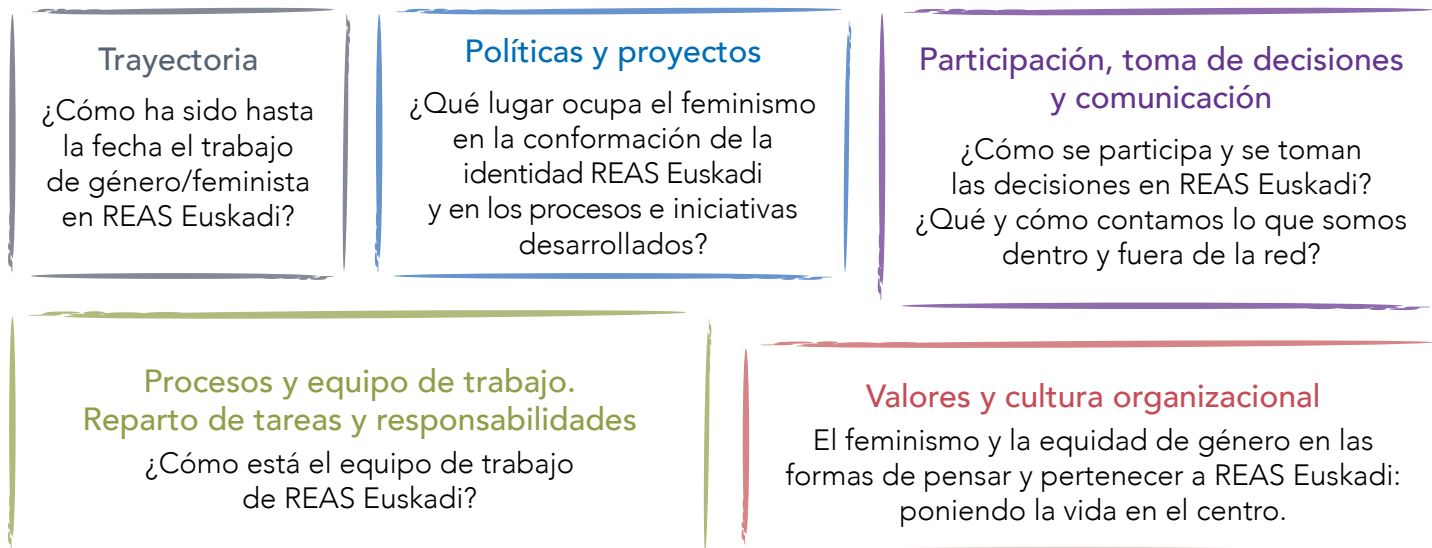
Destacamos, a continuación, algunos de los elementos que han definido el proceso de diagnóstico y elaboración del plan de acción:

QUÉ HEMOS ANALIZADO, DÓNDE HEMOS PUESTO EL FOCO

Espacios



Ámbitos de análisis



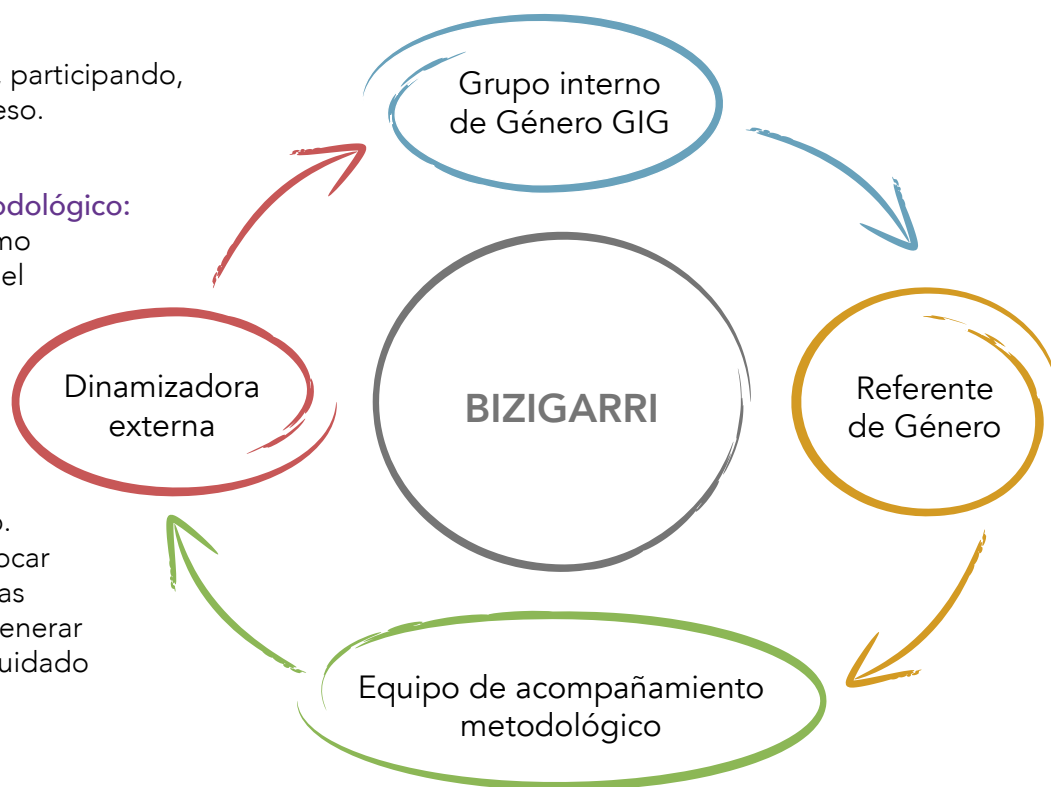
ENTRE QUIENES

GIG -Grupo interno de género-: Espacio que ha sido el corazón del proceso. Un lugar para, desde la confianza, trabajar en claves de reflexión y debate colectivo, fuente de información para el propio diagnóstico e, incluso, de formación de algunos temas trabajados. Compuesto por personas del equipo de trabajo, junta directiva y organizaciones de la red. Un grupo diverso y con alto grado de compromiso y participación en el proceso. En la fase de elaboración del plan de acción se creó un espacio -TxikiGIG- compuesto por algunas de las personas de este GIG que fueron las encargadas de aterrizar en acciones concretas las líneas y objetivos estratégicos definidos por el GIG amplio.

Referente de género: Zaloa Pérez, participando, acompañando y cuidando el proceso.

Equipo de acompañamiento metodológico:

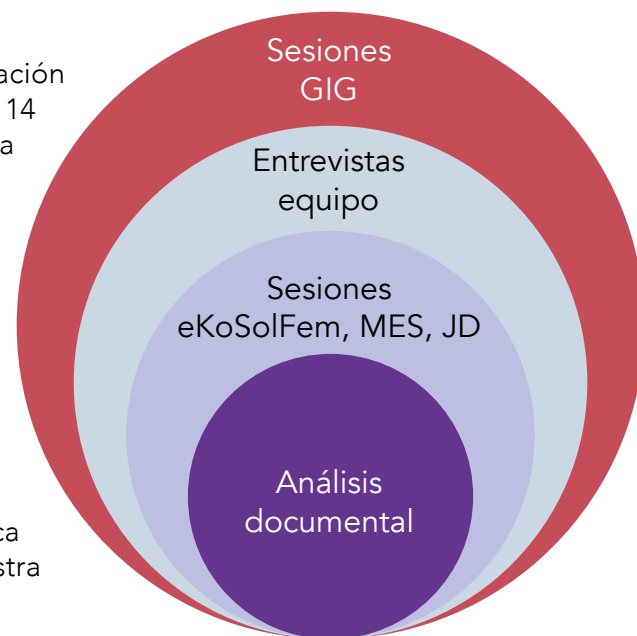
Equipare, INCYDE y Silvia Piris como dinamizadora externa. Espacio en el que hemos ido probando otras formas colectivas de pensar y acompañar estos procesos. La exploración de un modelo de acompañamiento colectivo es uno de los elementos que dotan de identidad a este proceso. Este espacio nos ha permitido colocar sobre la mesa las diferentes miradas y conocimientos sobre el tema y generar un espacio de aprendizaje y autocuidado para el equipo dinamizador.



CÓMO

Se le ha puesto atención al cuidado de los espacios colectivos de trabajo, estando alerta a las condiciones metodológicas y materiales en las que se ha dado este trabajo para garantizar una participación de calidad, y también a las emociones o tensiones que pudieran surgir, tratando de recogerlas de la manera más cercana y constructiva posible. Desde el punto de vista metodológico, ha sido muy importante la construcción de dinámicas para cada una de las sesiones que han buscado trabajar los temas de manera colaborativa y explorando la creatividad. Por ejemplo, a través del dibujo, la construcción de prototipos o el juego y la ocupación del espacio.

Trabajo grupal: El GIG ha sido un espacio de reflexión y elaboración colectiva central para este proceso³. Se han realizado un total de 14 sesiones⁴ de trabajo. Este trabajo se ha desarrollado a través de la combinación de diferentes momentos y dinámicas: abordaje teórico de las cuestiones a trabajar, herramientas metodológicas adaptadas y construidas para cada uno de los ámbitos de diagnóstico a explorar, espacios para la reflexión individual y colectiva, debate y construcción colectiva. También consideramos interesante destacar las devoluciones, en las que se trataba de presentar algunos conceptos centrales de la propuesta teórica feminista sobre la participación y la cultura organizacional. Esto nos ha permitido vincular lo que sucede en REAS Euskadi con un contexto más general, explicarlo y entenderlo desde esta mirada. Además, nos ha permitido avanzar en esa voluntad formativa y de reflexión crítica que quería tener el proceso, acercar conceptos feministas a nuestra práctica cotidiana y a este espacio de reflexión y trabajo.



-
- 3 Además, se han realizado sesiones específicas con el equipo de trabajo; la Junta Directiva y los grupos de trabajo de ekoSolFem y Mercado Social para abordar el diagnóstico y las acciones concretas vinculadas a estos espacios. También se han realizado entrevistas en profundidad con las personas del equipo técnico y coordinación. El análisis de documental ha sido otra parte importante de la fase de diagnóstico.
 - 4 Para la elaboración el diagnóstico se realizaron 7 sesiones de trabajo. Para la definición de las líneas y objetivos estratégicos del Plan se dedicaron 3 sesiones. Finalmente, el Txiki GIG dedicó otras 3 sesiones de trabajo a concretar en acciones las líneas estratégicas del plan. Se realizó una última sesión del GIG amplio para la presentación del plan y definición de la estrategia de socialización de este. Optamos por sesiones largas de trabajo con una duración mínima de 4 horas y máxima de 6.

El Plan de Acción BIZIGARRI identifica 3 grandes cambios a lograr en un periodo de 4 años (2018-2022) que tratan de incidir en tres grandes ejes:

1

Seguir profundizando en la apuesta feminista de REAS Euskadi y trasladar esta a todas sus estructuras y organizaciones miembro;

2

Abordar los modelos y espacios para la participación y comunicación desde una mirada feminista;

3

Y transformar las dinámicas y formas de organización del trabajo en el equipo, desde una reflexión integral y sistémica en la que se pueda trabajar específicamente la gestión de conflictos.

Así, REAS Euskadi se ve a sí misma en 2022 como una red que incorpora el feminismo en su definición identitaria y ha avanzado en el impulso de prácticas feministas. Una organización que cuenta con estructuras equitativas, interconectadas y creativas con capacidad de incidencia sobre la entidad y con un equipo de trabajo corresponsable, cohesionado, horizontal y que está atento al cuidado de las personas.

Uno de los retos fundamentales está en no únicamente transformar los procedimientos que garantizan el logro de estos cambios, sino en pensar la “habitabilidad” de REAS Euskadi desde otros lugares, en hacernos otras preguntas para buscar también respuestas que combinen lo que se está haciendo bien en los equipos de trabajo y en las organizaciones con aquello a lo que no estamos sabiendo dar respuesta, que combine responder al trabajo y las urgencias del día a día sin perder de vista que buscamos ser organizaciones que se construyan desde otras identidades y formas de hacer.

Asumir también, que transformar las organizaciones desde una mirada feminista buscando incidir no solo sobre lo que se dice o se hace, sino también sobre los valores y modos de hacer y organizarnos, supone una transformación muy profunda, en ocasiones, sin muchas referencias e implica un reto para los hombres y las mujeres de las organizaciones. Por tanto, desocupar las organizaciones de lógicas productivistas y **patriarcales** es una tarea de largo alcance, en la que no hay recetas y que nos interpela a lanzar miradas complejas y vincular diferentes ámbitos, desde lo más micro hasta lo macro, desde la actuación más concreta hasta el sentido último de nuestros proyectos. Este Plan pretende ser de utilidad para este proceso que se abre y debe entenderse como una oportunidad para experimentar esas “otras formas de habitar y de hacer”.

2. CÓMO LEER ESTE DOCUMENTO

Además de la manera clásica de abordar cualquier documento, esto es, siguiendo el orden de lectura que aparece recogido en el índice al inicio de este plan, hemos definido otras tres maneras de acercarse al Plan BIZIGARRI (2018-2022):

2.1. ÍNDICE POR EJE DE ACTUACIÓN

1.1.	Lograr <u>transversalizar</u> la mirada feminista en todos los documentos ideológicos de REAS Euskadi	32
1.2.	<u>Transversalizar</u> la perspectiva feminista en las herramientas que REAS Euskadi utiliza para <u>desarrollar su acción</u>	34
1.3.	Impulsar un trabajo con las organizaciones que conforman la red para que incorporen la mirada feminista y promover la realización de procesos pro equidad de género en lo interno de las organizaciones	36
2.1.	Garantizar la participación equitativa entre mujeres y hombres en todas las estructuras de la red	41
2.2.	Definir e impulsar en REAS Euskadi un modelo de liderazgo y coordinación feminista y sostenible	44
2.3.	Fortalecer, visibilizar y poner en valor los grupos de trabajo como motores de la red	46
2.4.	Construir alianzas y convergencias con el movimiento feminista	48
2.5.	Poner en marcha acciones para garantizar una comunicación feminista de la red	48
3.1.	Dotarnos de herramientas y procedimiento que sirvan para la construcción de este equipo de trabajo cohesionado, corresponsable, horizontal y atento al cuidado de las personas	52
3.2.	Fortalecer la relación entre el equipo de trabajo y la junta directiva	54
3.3.	Fortalecer las capacidades para la mejora de la gestión de equipos de trabajo desde una perspectiva feminista	56
3.4.	Dotarnos de espacios y herramientas para la reflexión estratégica, operativa y de evaluación como herramientas para garantizar la participación de calidad de las mujeres, la presencia de la <u>agenda feminista</u> y el avance hacia la construcción de REAS Euskadi como organización feminista y habitable	58
3.5.	Dotarnos de herramientas y fortalecer capacidades para la gestión de los conflictos y el cuidado del equipo de trabajo	60

2.2. ÍNDICE POR TIPO DE ACTIVIDAD

Para cada uno de los ejes de actuación, hemos definido acciones de diversos tipos. A cada una de las categorías le hemos asignado un color que agrupa todas las actividades que incluimos en esa categoría y que permite acercarse a este plan en función del tipo de actividades que están previstas y abordarlas así de manera conjunta:

	Acciones	Página
Acciones para conocer la realidad (medir, diagnosticar y evaluar)	1.3.1.	36
	2.1.1.; 2.1.2.; 2.1.3.; 2.1.4.	41
	2.4.1.; 2.4.2.; 2.4.3.	48

	Acciones	Página
Acciones de visibilización y empoderamiento de las mujeres	1.2.1.	34
	2.1.6.; 2.1.7.; 2.1.8.	42
	2.3.2.; 2.3.4.	46

	Acciones	Página
Acciones de visibilización de la apuesta feminista y de transversalización de la perspectiva de género en documentos, procesos	1.1.5.	32
	1.2.3.	34
	2.1.9.; 2.1.10.	42

	Acciones	Página
Acciones que pongan en marcha procesos de reflexión y debate	1.1.2.; 1.1.3.; 1.1.4.	32
	2.1.5.	41
	2.2.2.	44
	2.3.1.	46
	3.2.2.	54
	3.3.1.	56

	Acciones	Página
Acciones para fortalecer capacidades y procesos	1.1.1.	32
	1.2.2.; 1.2.4.; 1.2.5.; 1.2.6.	34
	1.3.2.; 1.3.3.; 1.3.4.	36
	2.2.3.	44
	2.5.1.; 2.5.2.	48
	3.1.2.; 3.1.3.	52
	3.2.1.	54
	3.3.2.; 3.3.3.	56
	3.4.2.	58
	3.5.1.	60

	Acciones	Página
Acciones para el cambio de metodologías	2.2.1.	44
	2.3.3.	46
	3.1.1.	52
	3.4.1.	58
	3.5.2.	60
	3.5.3.; 3.5.4.	60

2.3. ÍNDICE POR ESPACIO DE PARTICIPACIÓN

Asamblea

Rol que juega en BIZIGARRI y tipos de acciones > Página 22

Acciones en las que participa	Página	Acciones que lidera	Página
1.1.1.; 1.1.2.; 1.1.4.; 1.1.5.	32	2.2.1.	44
2.1.2.; 2.1.3., 2.1.5.	41	3.3.1.	56
2.1.8.	42		
2.2.3.	44		

Junta Directiva (JD)

Rol que juega en BIZIGARRI y tipos de acciones > Página 23

Acciones en las que participa	Página	Acciones que lidera	Página
1.1.1.; 1.1.2.; 1.1.4.	32	1.1.5.	32
1.2.2.; 1.2.4.; 1.2.5.	34	2.1.1.; 2.1.5.	41
1.3.1.; 1.3.2.	36	2.2.1.; 2.2.2.	44
2.1.2.; 2.1.3.;	41	2.4.1.	48
2.1.8.; 2.1.9.;	42	3.1.1.	52
2.2.3.	44	3.2.1.; 3.2.2.	54
3.1.3.	52	3.3.1.	56
3.3.3.	56		

Equipo de trabajo (ET)

Rol que juega en BIZIGARRI y tipos de acciones > Página 24

Acciones en las que participa	Página
1.1.2.	32
1.2.1.	34
1.3.1.; 1.3.2.	36
2.1.1.; 2.1.3.	41
2.1.6.; 2.1.9.; 2.1.10.	42
2.2.1.	44
2.5.1.; 2.5.2.	48
3.1.1.	52
3.2.1.	54
3.3.2.; 3.3.3.	56

Acciones que lidera	Página
1.1.4.; 1.1.5.	32
1.2.2.; 1.2.3.; 1.2.5.; 1.2.6.	34
1.3.4.	36
2.1.2.; 2.1.5.	41
2.1.8.	42
2.2.2.; 2.2.3.	44
2.3.1.; 2.3.2.; 2.3.3.	46
2.4.1.	48
3.1.2.; 3.1.3.	52
3.2.2.	54
3.3.1.	56
3.4.1.; 3.4.2.	58
3.5.1.; 3.5.2.; 3.5.3.; 3.5.4.	60

Grupos de Trabajo (GT)

Rol que juega en BIZIGARRI y tipos de acciones > Página 25

Acciones en las que participa	Página	Acciones que lidera	Página
1.1.4.	32	1.1.2. ekoSolFem	32
1.2.6.	34	2.4.2.; 2.4.3. ekoSolFem	48
2.1.2.; 2.1.3.	41		
2.1.8.	42		
2.2.3.	44		
2.3.1.; 2.3.2.; 2.3.3.; 2.3.4.	46		

Entidades de REAS Euskadi

Rol que juega en BIZIGARRI y tipos de acciones > Página 26

Acciones en las que participa	Página
1.1.2.; 1.1.4.; 1.1.5.	32
1.3.4.	36
2.1.4.	41
2.1.7.	42



Otros espacios de interlocución

Tipos de acción en BIZIGARRI > Página 27

Comisión de feminismos de REAS RdR

Acciones en las que participa	Página
2.4.2.; 2.4.3.	48

Entidades con las que compartimos oficina (Ekain)

Acciones en las que participa	Página
3.1.3.	52
3.5.4.	60

Referente de Género

Rol que juega en BIZIGARRI > Página 27

Acciones que lidera	Página
1.1.3. (junto a presidencia)	32
1.2.1. (junto a responsable comunicación)	34
1.3.1. (junto a responsable de Auditoría Social -AS-);	36
1.3.2.	36
2.1.3.; 2.1.4.	41
2.1.6.; 2.1.7.; 2.1.9.; 2.1.10. (junto a responsable de comunicación)	42
2.3.4. (junto a responsable comunicación)	46
2.4.2.; 2.4.3. (junto a ekoSolFem) y 2.5.1.; 2.5.2. (junto a responsable comunicación)	48
3.3.2; 3.3.3	56

Comisión BIZIGARRI

Rol que juega en BIZIGARRI > Página 28

Acciones que lidera	Página
1.1.1.	32
1.2.4.	34
1.3.3.	36

3. ACCIONES, ESPACIOS Y PROCESOS

Las acciones previstas en el Plan BIZIGARRI 2018-2022 se organizan en torno a los tres grandes cambios que REAS Euskadi se propone lograr en el periodo de duración de este. Para cada uno de estos cambios hemos identificado diversos ejes de actuación:

Cambio 1

REAS Euskadi incorpora el feminismo a su definición identitaria y avanza en el impulso de prácticas feministas.

1.1. Lograr transversalizar la mirada feminista en todos los documentos ideológicos de REAS Euskadi.

1.2. Transversalizar la perspectiva feminista en las herramientas que REAS Euskadi utiliza para desarrollar su acción.

1.3. Impulsar un trabajo con las organizaciones que conforman la red para que incorporen la mirada feminista y promover la realización de procesos pro-equidad de género en lo interno de las organizaciones.

Cambio 2

REAS Euskadi define unas estructuras equitativas, interconectadas y creativas que inciden en la entidad.

2.1. Garantizar la participación equitativa entre mujeres y hombres en todas las estructuras de la red.

2.2. Definir e impulsar en REAS Euskadi un modelo de liderazgo y coordinación feminista y sostenible.

2.3. Fortalecer, visibilizar y poner en valor los grupos de trabajo como motores de la red.

2.4. Construir alianzas con el movimiento feminista.

2.5. Poner en marcha acciones para garantizar una comunicación feminista de la red.

Cambio 3

REAS Euskadi cuenta con un equipo de trabajo corresponsable, cohesionado, horizontal y que está atento al cuidado de las personas

3.1. Dotarnos de herramientas y procedimientos que sirvan para la construcción de este equipo de trabajo cohesionado, corresponsable, horizontal y atento al cuidado de las personas.







3.2. Fortalecer la relación entre el equipo de trabajo y la junta directiva.

3.3. Fortalecer las capacidades para la mejora de la gestión de equipos de trabajo desde una perspectiva feminista.

3.4. Dotarnos de espacios y herramientas para la reflexión estratégica, operativa y de evaluación como herramientas para garantizar la participación de calidad de las mujeres, la presencia de la agenda feminista y el avance hacia la construcción de REAS Euskadi como organización feminista y habitable.

3.5. Dotarnos de herramientas y fortalecer nuestras capacidades para la gestión de conflictos y el cuidado del equipo de trabajo.

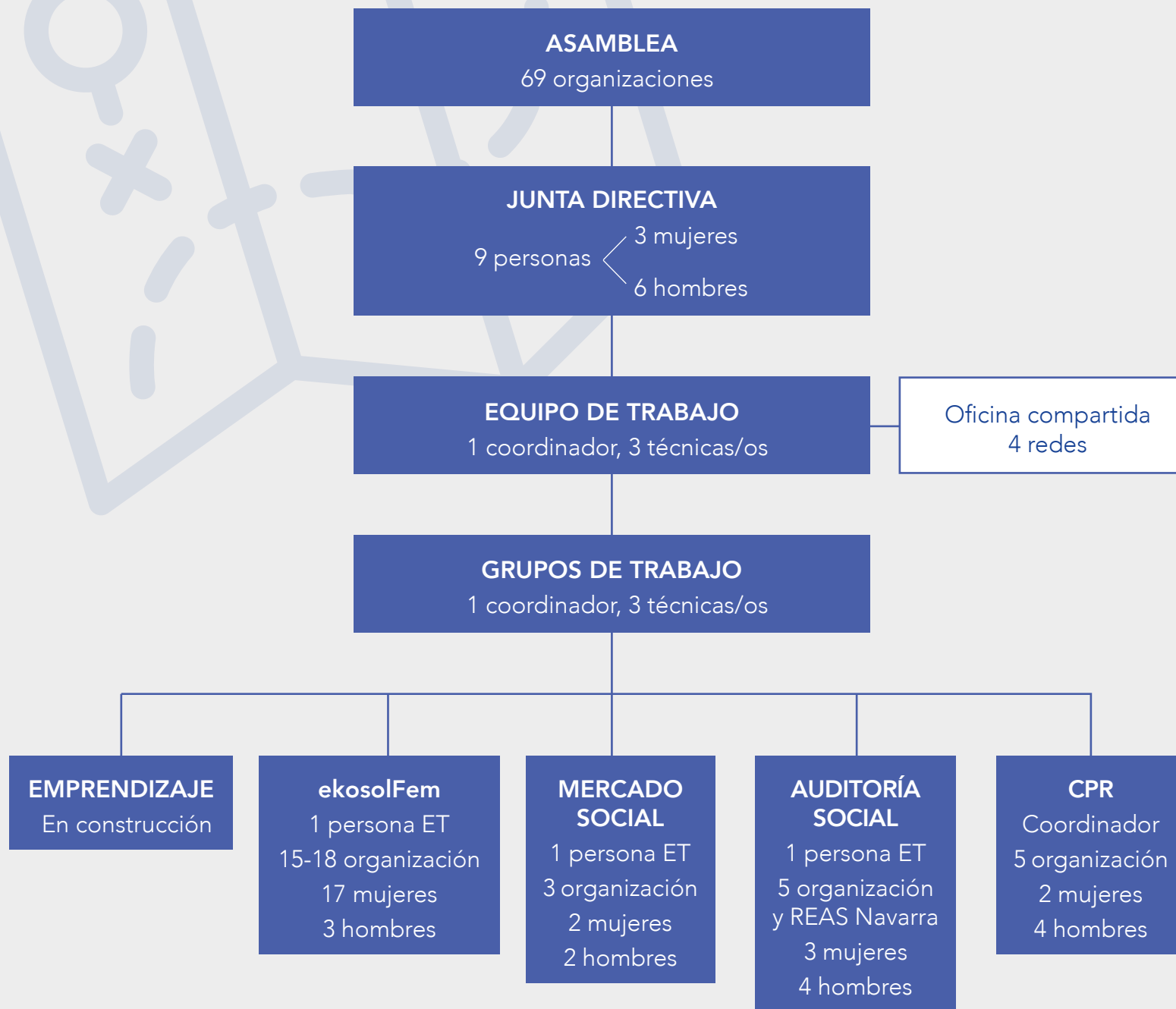
Para cada uno de los ejes de actuación hemos definido **acciones de diversos tipos. A la derecha podemos ver la tipología de acciones y el color con el que representamos cada categoría.** Muchas de estas acciones podrían incorporarse en varias tipologías, hemos optado por darle el color de la categoría que consideramos principal:

-  Conocer la realidad: medir, diagnosticar, evaluar.
-  Fortalecer capacidades y procesos.
-  Poner en marcha procesos de reflexión y debate.
-  Cambio en las metodologías -Laboratorio-.
-  Visibilización y empoderamiento de las mujeres.
-  Visibilizar la apuesta feminista, transversalizar la perspectiva de género en procesos, documentos.

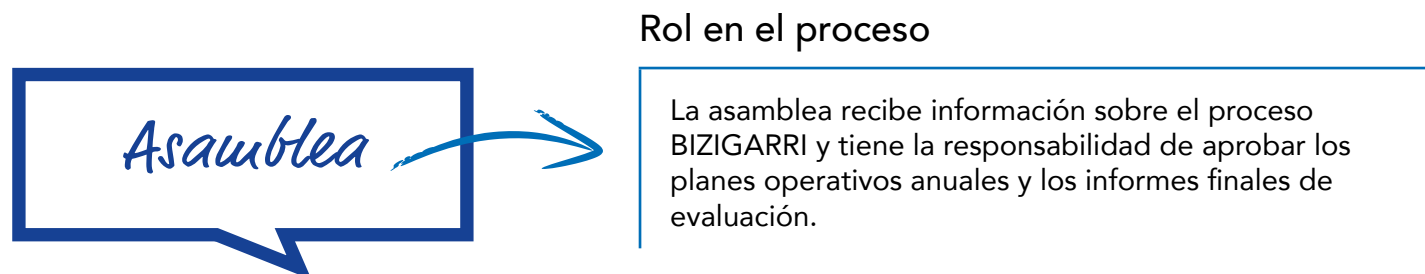
Como ocurre en cualquier otro proceso, llevar adelante las acciones que define este plan requiere de la dedicación de recursos. Por ello, **el Plan BIZIGARRI (2018-2022) prevé una dedicación de aproximadamente media jornada de la persona referente de género, así como la realización de un presupuesto anual que nos permita desarrollar todas sus acciones y avanzar en la construcción colectiva de esa organización habitable que queremos que sea REAS Euskadi.**

3.1. MAPA GEOGRÁFICO DE BIZIGARRI

En este apartado definimos el mapa de las estructuras en las que se articula REAS Euskadi y cómo este Plan de acción va a atravesar todos esos espacios. Este mapa responde a uno de los objetivos centrales de BIZIGARRI que es generar las condiciones para que la transición hacia esa organización habitable y feminista esté presente en todos los ámbitos de la organización y, por tanto, sea protagonizada por todas las personas que la conformamos. Queremos posibilitar una mayor participación y apropiación en el proceso y para ello tratamos de insertarlo en todos nuestros espacios. Para ello, hemos caracterizado los diversos espacios de participación de la red en función de su composición; hemos definido cuál será su rol con respecto al proceso BIZIGARRI y; hemos establecido las acciones que se desarrollarán en cada uno de estos espacios en el marco temporal de este plan.



A continuación, presentamos en un cuadro el resumen de las acciones previstas en el Plan BIZIGARRI 2018-2022 y el rol que cada uno de los espacios en los que se articula la organización tendrá en este proceso:



Tipo de acciones previstas

1 **Acciones de medición y evaluación:** conocer y saber cómo estamos participando en este espacio (medir cuánto, cómo y qué impacto está teniendo esa participación) para desde ese conocimiento poder **intervenir sobre las desigualdades observadas** y promover una participación equitativa.

2 **Acciones para promover espacios de reflexión sobre diferentes temas:** organizaciones habitables, masculinidades, valores y cultura organizacional, participación equitativa, etc.

3 **Acciones que promuevan cambios en las metodologías.** Introducir cambios en las formas de hacer: incorporar la parte emocional, introducir dinámicas que nos permitan tener una participación más horizontal y equitativa entre mujeres y hombres.

Junta directiva

Rol en el proceso

La JD tiene como rol ser el motor del proceso BIZIGARRI. Debe recibir información periódica sobre el proceso y tiene como responsabilidad hacer un seguimiento y tomar decisiones (operativas, estratégicas y de presupuesto) con respecto al mismo.

Tipo de acciones previstas

1 Acciones de medición y evaluación: conocer y medir cómo se está participando para intervenir sobre las desigualdades observadas y promover una participación más equitativa.

2 Acciones formativas para fortalecer sus capacidades en temáticas relacionadas con la cultura y valores organizacionales, la participación equitativa, feminismo, ESS y sus vínculos con la Economía Feminista, etc.

3 Acciones para promover espacios de reflexión sobre diferentes temas: organizaciones habitables, masculinidades, valores y cultura organizacional, participación equitativa, etc. Estos espacios serán propios, pero también compartidos con el Equipo de trabajo.

4 Participar en el proceso de definición de un nuevo modelo de coordinación y organización más sostenible y equitativo, protocolización y cuidado de las personas.

Rol en el proceso

Equipo de trabajo

Informar sobre el proceso BIZIGARRI y socializar el proceso entre las entidades miembro. Tiene que tomar decisiones sobre lo operativo y asumir su ejecución.

Las áreas de responsabilidad son:

- > Junta Directiva y Grupo de Compra Pública Socialmente Responsable: Coordinación.
- > Grupo de Mercado Social y Emprendimiento: Técnico.
- > Grupo de Auditoría Social y Área de Comunicación: Técnica.
- > ekoSolFem y entidades de REAS Euskadi: Referente de género.

Tipo de acciones previstas

1

Completar el diagnóstico de la situación del equipo de trabajo con nuevas mediciones.

2

Acciones de fortalecimiento de las capacidades del equipo a través de la formación en feminismos, economía feminista, valores y cultura organizacional, participación equitativa, etc.

3

Formular y ejecutar un proyecto significativo para la red desde la mirada feminista.

4

Acciones vinculadas a la **definición de herramientas de gestión y organización del equipo** desde la perspectiva de género.

5

Abordar el tema del acoso, la discriminación y la violencia y gestión de conflictos.

6

Participar en la **Junta Directiva** y en los espacios de reflexión y formación sobre feminismos.

7

Abrir un **proceso de reflexión** para diseñar mecanismos para el cuidado de las personas y del espacio físico.

8

Poner en marcha acciones que favorezcan la **cohesión del equipo de trabajo**: actividad anual de carácter lúdico, incorporar lo emocional en el espacio de trabajo y reuniones de equipo, etc.

Rol en el proceso

Grupos
de trabajo

Deben recibir información periódica del proceso BIZIGARRI. Desde su autonomía pueden proponer ejes de acción y tomar decisiones sobre estos ejes y demandar a la comisión BIZIGARRI y a la referente de género apoyo para la ejecución de diversas acciones.

1 Acciones de medición y evaluación: conocer cómo se está participando en estos espacios y diseñar dispositivos orientados a superar las desigualdades observadas.

2 Promover espacios de reflexión sobre feminismos.

3 Realizar acciones orientadas a la sensibilización y formación en temáticas relacionadas con el feminismo: vínculos de la ESS y la Economía Feminista, organizaciones habitables, valores y cultura organizacional.

4 Diseñar y poner en marcha recursos específicos para impulsar el cambio en las dinámicas y metodologías: guía, manual, etc. para poder impulsar una participación más horizontal.

5 Impulsar el trabajo conjunto entre los grupos de REAS Euskadi.

6 En el caso específico de ekoSolFem aparece la **revisión de la Carta de Principios de la Economía Solidaria** desde la perspectiva feminista.

7 Participación de los grupos en la definición de los posicionamientos políticos.

Tipo de acciones previstas

Rol en el proceso

Entidades de REAS Euskadi

Deben recibir información del proceso BIZIGARRI.
Queremos promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género en lo interno de estas organizaciones

Tipo de acciones previstas

- 1** Acciones para conocer la situación de nuestras organizaciones con respecto al trabajo que han hecho en temas de género, feminismos y cambio organizacional.
- 2** Visibilizar las prácticas que están realizando las organizaciones con respecto al feminismo, cambio organizacional, transversalización de la perspectiva de género, empoderamiento de las mujeres, proyectos liderados por mujeres dentro de la ESS, etc.
- 3** Promover intercambios entre organizaciones de REAS Euskadi que estén trabajando en procesos de cambio organizacional a través de diversas actividades de encuentro, talleres, formación, sensibilización, etc.
- 4** Participar en la revisión de la Carta de principios de la ESS desde la perspectiva feminista.
- 5** Realizar acciones de sensibilización para animar a nuestras organizaciones a que realicen procesos de cambio organizacional pro equidad de género.
- 6** Generar materiales útiles para apoyar la incorporación de la perspectiva de género el trabajo desarrollado por las organizaciones de REAS Euskadi.

*Interlocución
y participación
en otros espacios*

Tipo de acciones previstas

1

Socializar y comunicar BIZIGARRI en todos los espacios de participación.

2

Fortalecer las relaciones y alianzas feministas.

3

Comunicar desde una perspectiva de género.

*Referente
de género*

Tendrá liberada media jornada para las labores de referente de género. En este proceso será la encargada de:

- > Proporcionar apoyo a todos los procesos que así lo requieran.
- > Realizar los informes de seguimiento para los espacios que deben recibir información sobre el proceso (Asamblea, Junta Directiva, Grupos de Trabajo, Comisión BIZIGARRI...).
- > Proporcionar asistencia técnica y participar en la Comisión BIZIGARRI.
- > Coordinar todas las acciones del plan, así como a las personas del Equipo de Trabajo que en cada espacio asumen la responsabilidad de poner en marcha las acciones BIZIGARRI.

La referente de género NO es la responsable de ejecutar todas las actividades de este plan ni tampoco es la encargada de acompañar procesos de cambio organizacional pro equidad de género ni de prestar asistencia técnica para la transversalización del género en las organizaciones de REAS Euskadi.

Comisión BIZIGARRI

El eje BIZIGARRI contará con una **comisión compuesta por, al menos, 3 personas**: la referente de género, una persona de la Junta Directiva y una persona en representación de una organización de REAS Euskadi. Esta comisión cumplirá el rol de **velar por la coherencia del proceso, auditar el Plan y hacer seguimiento del cumplimiento de los acuerdos**.

En cuanto a su **funcionamiento**:

- > Se conformará para un mínimo de 2 años y será la propia comisión quien, una vez finalizado el periodo, plantee a la Junta Directiva y a la Asamblea o bien su propuesta de continuidad o la necesidad de buscar nuevas incorporaciones.
- > Se reunirá, como mínimo, dos veces al año: una para planificar las acciones y definir el Plan Operativo Anual junto con su presupuesto y otra a la finalización para realizar una evaluación del desarrollo de las acciones previstas en el plan.
- > Este espacio se coordinará directamente con la Junta Directiva a quien presentará anualmente el Plan Operativo que concreta las acciones previstas junto con el presupuesto para su desarrollo y la definición de los procedimientos necesarios. Asimismo, presentará una evaluación anual. Ambos documentos deberán ser aprobados en Asamblea.
- > Será quién proponga los acompañamientos o asesorías necesarias para su aprobación a la Junta Directiva o quien diseñe las convocatorias de procesos de contratación directamente vinculados a BIZIGARRI.
- > Ante incumplimiento grave de algún acuerdo podrá solicitar incorporar algún tema de manera prioritaria al orden del día de la Asamblea como órgano máximo de decisión o, incluso, proponer la realización de una asamblea extraordinaria previa solicitud a la Junta Directiva.
- > Asimismo, será la encargada de interlocutar con otros espacios en todo lo referido al Plan BIZIGARRI.

Esta comisión NO es la encargada de la asistencia técnica del proceso BIZIGARRI ni tampoco de acompañar los procesos de cambio organizacional que se realicen en las organizaciones de REAS Euskadi.

3.2. CATÁLOGO DE ACCIONES

A continuación, desarrollamos el catálogo de acciones del Plan BIZIGARRI 2018-2022. En cada uno de los tres cambios que hemos proyectado como resultados de este proceso, hemos incorporado un apartado que bajo el título “de dónde venimos” señala las principales claves y recomendaciones obtenidas del diagnóstico y que han guiado la construcción de este plan.

En el apartado “ejes de actuación” desarrollamos el catálogo de acciones concretando cuáles son los espacios responsables de su impulso, cuáles otros participan en ellas, qué recursos necesitamos en sentido genérico y qué previsión temporal tenemos para abordarlas. Estas acciones se concretarán anualmente en los planes operativos que la Comisión BIZIGARRI definirá y presentará, junto con el presupuesto para su ejecución, a la Junta Directiva para su aprobación. De cara a facilitar esta tarea, hemos incorporado una “caja de herramientas” en los ejes de actuación que contiene ideas y acciones más concretas que han surgido en la construcción de este plan y que pueden ser útiles para la definición de estos planes operativos.

Por último, hemos incorporado algunas llamadas a lo largo de este documento con cuestiones que consideramos que es necesario tener en cuenta en el desarrollo de este Plan.

Cambio 1

REAS Euskadi incorpora el feminismo a su definición identitaria y avanza en el impulso de prácticas feministas.

a) **De dónde venimos:** Análisis sobre la incorporación de la perspectiva de género en los principales documentos político-estratégicos de la organización y en distintos proyectos y actuaciones.

En el diagnóstico nos preguntamos sobre **qué lugar ocupa el feminismo en la conformación de la identidad de REAS Euskadi y en los procesos e iniciativas desarrolladas.**

- > ¿Qué lugar ocupa este enfoque en la documentación considerada como estratégica para la entidad?
- > ¿Es esta mirada parte fundamental de los principios y de la identidad de la organización?
- > ¿Podemos decir que existe un hilo conductor claro de esta perspectiva en los diferentes documentos?
- > ¿Es esta apuesta más discursiva o podemos ver que atraviesa también lo que se hace?
- > ¿Qué reflejo tiene en herramientas y acciones concretas de la entidad?
- > ¿Es conocida y apropiada esta perspectiva feminista en REAS Euskadi?

De este diagnóstico obtenemos las siguientes **claves y recomendaciones:**

- > **Definir qué supone integrar el feminismo en la organización:** Se detecta poca claridad y concreción de la apuesta feminista en REAS Euskadi. La recomendación se orienta a la necesidad de continuar profundizando en los contenidos que vinculan la Economía Social y Solidaria -ESS- y el feminismo y también la necesidad de seguir buscando el equilibrio entre teoría -construcción de qué y para qué- y la generación de prácticas transformadoras -definición de nuevos cómo-. Vinculamos esta cuestión con el tema de las alianzas y del reconocimiento del sujeto feminista.

> REAS Euskadi está asumiendo un papel tractor en la incorporación de la perspectiva feminista en la **Carta de Principios de la Economía Social y Solidaria de REAS Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria -REAS RdR-**.

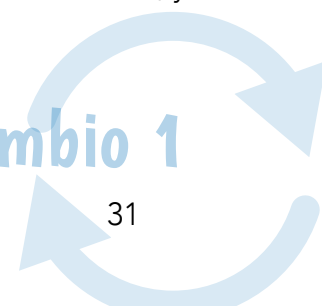
> **Promover la apropiación del proceso de incorporar la perspectiva de género en la organización:** El proceso de incorporar la perspectiva de género es responsabilidad de toda la organización (no sólo de ekoSolFem), por lo que se propone impulsar el debate y la formación sobre este tema como vía para lograr la apropiación del proceso del mayor número de personas de la organización. Por otro lado, se propone identificar quién y cómo se participa en la definición de lo que es estratégico para la organización y establecer los mecanismos necesarios para garantizar el enfoque de género y la mirada feminista desde el primer momento hasta la evaluación.

> **Revisar el Plan Estratégico de REAS Euskadi:** se propone mejorar la formulación para poder hacer un seguimiento y auditoría de los compromisos adoptados desde la perspectiva feminista y garantizar la presencia de mujeres y de la perspectiva feminista en todas las fases de elaboración/ejecución.

> **Explorar otras líneas y llegar a acuerdos sobre proyectos y presupuestos:** no existen herramientas ni acuerdos concretos (cuotas, reservas, etc.) que garanticen la presencia del feminismo en los proyectos y acciones que realizamos. Asimismo, se detecta una cierta hipertrofia de la parte de "generación de conocimiento" frente a la parte de "construcción o de reconocimiento de otras prácticas".

> **¿Necesitamos una política feminista o de género?:** Se trataría de un documento, complementario a este proceso BIZIGARRI en el que se veían dos grandes ejes de contenidos: recoger el posicionamiento político feminista de REAS Euskadi y el trabajo sobre prácticas y estructuras no patriarcales con las organizaciones pertenecientes a la Red. Se recomienda profundizar en el debate sobre la necesidad de un documento de estas características.

> **La Auditoría Social y su potencialidad pedagógica:** Hacer un trabajo sobre los indicadores ya existentes desde la perspectiva de género, e incluir nuevos indicadores desde el enfoque de la economía feminista; y valorar el potencial de esta herramienta para socializar, motivar al cambio, etc.



b) Ejes de actuación

Eje de actuación 1.1. Lograr transversalizar la mirada feminista en todos los documentos ideológicos de REAS Euskadi.

	Acciones	Responsable	Participan	Recursos	Periodo
1.1.1.	Definir los planes operativos anuales y su presupuesto.	Comisión BIZIGARRI	JD, Asamblea	Personal	2018-2022
1.1.2.	Liderar la puesta en marcha de un proceso para redefinir los principios de la Carta de Principios de la Economía Solidaria incorporando la mirada crítica feminista.	ekoSolFem	ET, JD, Asamblea, organizaciones y Comisión de Feminismos de REAS RdR ⁵	Personal	2018-2022
1.1.3.	Dinamizar la comisión interterritorial de feminismo de REAS RdR.	Presidencia de REAS Euskadi y referente de género	ekoSolFem	Personal y viajes	2018-2020
1.1.4.	Promover procesos de reflexión en lo interno de la red sobre feminismo.	ET	JD, Grupos de Trabajo, Asamblea y organizaciones	Personal	2018-2022
1.1.5.	Incorporar la mirada feminista en la misión, visión de REAS Euskadi y en el nuevo Plan Estratégico (PE).	ET y JD	Organizaciones REAS Euskadi, Asamblea	Personal	2020-2022

5 La comisión de feminismos de REAS RdR está compuesta por las comisiones feministas de los siguientes territorios: Andalucía, Aragón, Baleares, Cataluña, Euskadi, Galicia, Madrid y Valencia.



Caja de herramientas: Repositorio de acciones para los planes de gestión anuales

1.1.2. Liderar la puesta en marcha de un proceso para redefinir la Carta de Principios de la Economía Solidaria incorporando la mirada crítica feminista

- > Realizar sesiones y talleres abiertos a todas las entidades de REAS Euskadi para recoger aportes y garantizar la participación de toda la red en la revisión de estos principios.
- > Redactar una propuesta de redefinición de la Carta de Principios de la ESS que incorpora la mirada crítica feminista (prevista para 2020).
- > Incorporar el debate de la revisión de la Carta de Principios en la Comisión Interterritorial de feminismos de REAS RdR como necesaria aliada para realizar esta revisión en el marco de la estructura estatal (2020-2022).
- > Socializar la propuesta de revisión de la Carta de Principios en la Confederal de REAS RdR y liderar un proceso para que el resto de territoriales realicen aportes a esta revisión abriendo un debate dentro de la red estatal.

1.1.4. Promover procesos de reflexión en lo interno de la red sobre feminismos

- > Incorporar estas reflexiones como temática principal en, al menos, una de las asambleas anuales (podría vincularse a la reflexión sobre los principios).
- > Incorporar en las asambleas de REAS Euskadi tiempos para socializar temáticas relacionadas con la socialización del proceso BIZIGARRI, Economía Feminista, los vínculos entre la ESS y la Economía Feminista y la construcción de organizaciones habitables.
- > Incorporar estos debates en los grupos de trabajo de REAS Euskadi (vinculándolo a la reflexión sobre cómo incorporar la mirada feminista a las diferentes áreas de trabajo de REAS Euskadi) y en la Junta Directiva.
- > Incorporar en el plan de gestión anual, al menos, una acción todos los años orientada a esta reflexión (boletín, monográficos, encuentros y jornadas).

A tener en cuenta

En la revisión de la misión, visión y valores y la definición del nuevo Plan Estratégico de REAS Euskadi hay que tener en cuenta el trabajo ya realizado en el marco del proceso BIZIGARRI sobre organizaciones habitables para mujeres y hombres.

Eje de actuación 1.2. Transversalizar la perspectiva feminista en las herramientas que REAS Euskadi utiliza para desarrollar su acción.

	Acciones	Responsable	Participan	Recursos	Periodo
1.2.1.	Definir un espacio permanente en el boletín ekosol en el que difundir contenidos relacionados con el feminismo, la <u>Economía Feminista</u> y los vínculos entre la ESS y la EF (vinculado a la acción 2.1.8 y 2.1.10).	Referente de género y responsable comunicación	ET	Personal	2018
1.2.2.	Formular un proyecto significativo en su mirada feminista.	ET	JD	Personal	2018-2019
1.2.3.	<u>Transversalizar</u> la mirada feminista en posicionamientos políticos, formaciones y charlas de REAS Euskadi.	ET	-	Personal	2018-2022
1.2.4.	Definir anualmente las temáticas y líneas estratégicas que debe incorporar el Plan de Formación en Feminismo para el Equipo de trabajo (ET) y la Junta Directiva (JD) de REAS Euskadi.	Comisión BIZIGARRI	Junta Directiva	Personal	2018-2022
1.2.5.	Ejecutar un Plan de Formación en Feminismo para el Equipo de Trabajo (ET) y la Junta Directiva (JD) de REAS Euskadi (<u>Economía Feminista</u> y los vínculos entre la ESS y la EF, <u>masculinidades hegemónicas...</u>).	ET	JD	Personal, contrataciones	2018-2022
1.2.6.	Impulsar un trabajo conjunto entre los diferentes grupos de REAS Euskadi (AS, MES y ekoSolFem) para trabajar sobre la incorporación de la perspectiva feminista en las diferentes áreas de trabajo.	ET	Grupos de trabajo	Personal	2018-2022



Caja de herramientas: Repositorio de acciones para los planes de gestión anuales

1.2.2. Formular un proyecto significativo en su mirada feminista

- > Garantizar que el proceso de identificación del proyecto es lo más participativo posible, para ello, puede ponerse en marcha una pequeña comisión.
- > Vincular este proyecto a procesos que ya están en marcha como la revisión de principios de la ESS.

1.2.3. Transversalizar la mirada feminista en posicionamientos políticos, formaciones y charlas de REAS Euskadi

- > Realizar un análisis anual sobre cómo se está incorporando el género en los posicionamientos políticos, formaciones y charlas.

1.2.4. y 1.2.5. Diseñar y ejecutar un plan de formación en feminismo para el ET y la JD de REAS Euskadi

- > Determinar el número de horas dedicadas a esta formación, buscar apoyos externos y garantizar que todas las personas de la JD y el ET reciben formación en estas temáticas. Para incor-

porar debates y formación en la JD es necesario poner en marcha dispositivos que nos permitan resolver lo operativo, como pueden ser: intranet, informes previos. Asimismo, las personas de la JD deberán hacer parte de la formación prevista a través de trabajo personal de lectura y asistencia a jornadas y otras actividades.

1.2.6. Impulsar un trabajo conjunto entre los diferentes grupos de REAS Euskadi (AS, MES y ekoSolFem) para trabajar sobre la incorporación de la perspectiva feminista en las diferentes áreas de trabajo

- > Continuar el trabajo conjunto entre ekoSolFem y Auditoría Social de revisión e interpretación de indicadores de la Auditoría Social: Evaluar cómo están funcionando los indicadores incorporados en la AS de 2017; Destacar en la infografía mensajes y datos para la sensibilización y motivación de nuestras entidades en el trabajo sobre feminismos, etc.
- > Continuar el trabajo ya iniciado por ekoSolFem y el grupo de MES orientado a incorporar la visión crítica feminista en la definición y acciones del MES.

Eje de actuación 1.3. Impulsar un trabajo con las organizaciones que conforman la red para facilitar que incorporen la mirada feminista y promover la realización de procesos de cambio organizacional pro equidad de género.

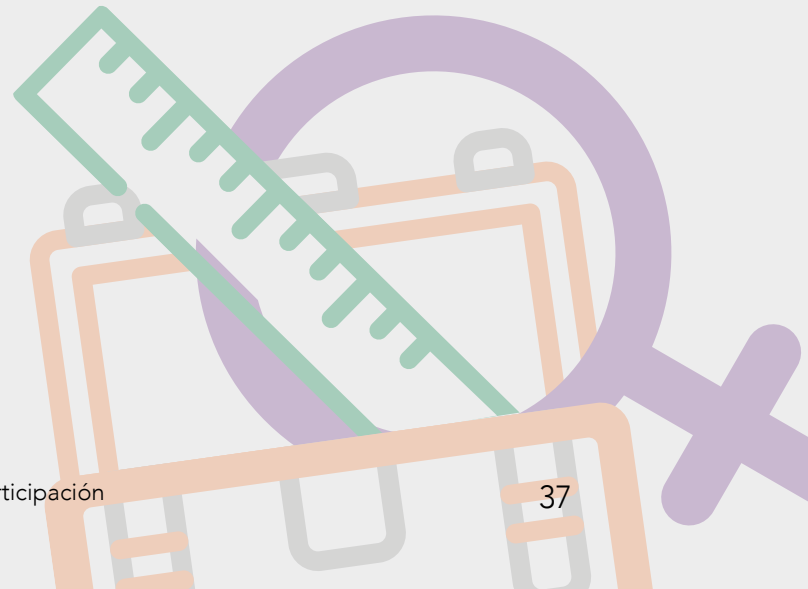
	Acciones	Responsable	Participan	Recursos	Periodo
1.3.1.	Realizar un diagnóstico sobre la situación de las entidades de REAS Euskadi con respecto al género y al feminismo utilizando, entre otros, los indicadores de Auditoría Social (AS).	Referente de género y responsable de AS	ET, JD	Personal	2018
1.3.2.	Definir un plan para comunicar los avances y resultados del proceso BIZIGARRI que incorpore todos los medios que se utilizarán (sesiones de formación/sensibilización, boletín ekosol, asambleas, reuniones de la Junta Directiva, etc.).	Referente de género	ET, JD	Personal	2018
1.3.3.	Definir las temáticas y líneas estratégicas del plan de formación/sensibilización en feminismo para las entidades de REAS Euskadi que incorpore, además, contenidos relacionados con el cambio organizacional pro equidad de género y la socialización del proceso BIZIGARRI, con los vínculos entre ESS y Economía Feminista y con las masculinidades hegemónicas .	Comisión BIZIGARRI	Referente de género	Personal	2018-2022
1.3.4.	Ejecutar el plan de formación/sensibilización en feminismo para las entidades de REAS Euskadi. Este Plan debe incorporar mecanismos para el seguimiento y evaluación.	ET	JD, organizaciones de REAS Euskadi	Personal y contrataciones	2018-2022



Caja de herramientas: Repositorio de acciones para los planes de gestión anuales

1.3.3. y 1.3.4. Definir un plan de formación/sensibilización en feminismo para las entidades de REAS Euskadi

- > Incorporar alguna acción de formación/sensibilización en temáticas relacionadas con el feminismo y la socialización de BIZIGARRI en todos los años de vigencia del plan.
- > Realizar acciones específicas de formación/sensibilización con personas que forman parte de los órganos de gobierno de las entidades que integran REAS Euskadi.
- > Promover actividades de encuentro entre referentes de género de las organizaciones de REAS Euskadi o personas que hayan participado en procesos de cambio organizacional pro equidad de género.
- > Fomentar el intercambio y el encuentro entre organizaciones de REAS Euskadi y otras que estén implementando procesos de cambio organizacional pro equidad de género (jornadas).
- > Procesos formativos: garantizar que participen no solo las referentes de género sino también personas de diferentes ámbitos de la organización, también de los espacios formales de decisión.
- > Ofertar a nuestras organizaciones la posibilidad de realizar formaciones en temáticas vinculadas con la [Economía Feminista](#) y sus vínculos con la ESS, el proceso BIZIGARRI, la revisión de los principios de la ESS bajo la mirada crítica feminista y cualquier otra formación vinculada al feminismo que pueda ser asumida desde ekoSolFem.



Cambio 2

REAS Euskadi define unas estructuras equitativas, interconectadas y creativas que inciden en la entidad.

a) **De dónde venimos:** Análisis sobre la estructura, espacios para la participación y los canales de comunicación existentes en REAS Euskadi, así como la situación y posición de las mujeres en los mismos y los procesos generizantes que atraviesan esta participación.

En relación con este cambio dos fueron las cuestiones sobre las que nos preguntamos en el diagnóstico; por un lado, cómo se participa y se toman las decisiones en REAS Euskadi y; por otro lado, qué y cómo contamos lo que somos dentro y fuera de la red.

- > ¿Dónde y quiénes toman las decisiones?
- > ¿Sobre qué temas se decide?
- > ¿Están los procedimientos de toma de decisiones claros, sistematizados?
- > ¿Hay espacios informales de toma de decisiones?
- > ¿Qué herramientas se emplean para fomentar la participación y la toma de decisiones colectivas?
- > ¿Dónde y cómo están mujeres y hombres?
- > ¿En qué difiere el organigrama oficial y el real?
- > ¿Qué se comunica y cómo?
- > ¿Qué relación tiene el acceso a la información con la toma de decisiones?
- > ¿Acceden mujeres y hombres de la misma manera a esta información?

Del diagnóstico obtenemos las siguientes claves y recomendaciones:

Sobre la participación y toma de decisiones en REAS Euskadi:

- > **Conocer cómo es la participación real de mujeres y hombres en REAS Euskadi:** Se intuye cierta segregación horizontal y vertical. Sin embargo, no contamos con un diagnóstico que nos hable de quiénes participan, dónde, qué motiva o dificulta esta participación, etc.
- > **Afrontando el reto que supone impulsar la participación de personas y entidades socias en una organización de segundo nivel:** se propone abordar esta cuestión desde una perspectiva interseccional en metodologías, herramientas, espacios, procedimientos, etc. que garanticen una participación equitativa de mujeres y hombres. Se recomienda seguir profundizando en la mirada integral a la organización, desde *las relaciones de poder, miradas interseccionales y procesos generizantes*.
- > **Fortalecer y empoderar al equipo de trabajo -ET-:** se propone vincular al ET a otros espacios de decisión, más concretamente a la Junta Directiva -JD- ya que, entre otras cuestiones, se saca de la relación coordinación-equipo, la gestión y cuidado de las personas y se empodera a las personas (mujeres) del equipo.
- > **Redefinir la figura de coordinación en claves feministas:** Se recomienda profundizar en la reflexión y la definición de otras figuras de coordinación en claves feministas y de sostenibilidad en sentido amplio y vincularla a un proceso de "reorganización" de la red.
- > **Fortalecer a la JD en claves feministas y de corresponsabilidad:** Mejorando el funcionamiento interno, la comunicación y la apropiación en los procesos de toma de decisiones de la JD: Se identifica la necesidad de reflexionar sobre la participación de mujeres y hombres en este espacio y la necesidad de definir estrategias que impulsen una participación equitativa.
- > **Empoderar y fortalecer a los grupos de trabajo:** valorando su potencial como espacios para el desarrollo de la agenda feminista de REAS Euskadi, de apropiación de los procesos y de vínculo entre la teoría y la práctica.

- > **Repensar la Asamblea desde la mirada feminista y la experiencia de construcción de organizaciones no patriarcales:** Se propone ampliar el diagnóstico sobre la participación de mujeres y hombres desde miradas interseccionales y repensar el espacio de la asamblea, incorporando nuevas formas de hacer que tengan en cuenta la j y que promuevan la construcción colectiva.
- > **Revisando la participación de REAS Euskadi en otros espacios:** Se propone clarificar cómo se decide la participación de REAS Euskadi en otros espacios y abrir una reflexión sobre la participación en espacios del movimiento feminista.
- > **Conectando la estructura y los diferentes espacios de REAS Euskadi:** En el diagnóstico la estructura y los diferentes espacios de participación de REAS Euskadi aparecen como poco interconectados, lo que hace que el seguimiento de los acuerdos y el proceso de toma de decisiones y de establecimiento de prioridades no sea muy claro. Se recomienda mejorar la articulación y protocolizar los objetivos, formas de funcionamiento, gestión de la información, etc. de cada uno de los espacios en los que se estructura REAS Euskadi.

Sobre la comunicación en REAS Euskadi: aparece la necesidad de contar con una **Política de comunicación** realizada desde una mirada feminista y que tenga en cuenta los siguientes elementos:

- > **Un análisis en profundidad de la comunicación interna:** No se cuenta con información sobre qué ocurre con los mensajes que se lanzan con voluntad de que lleguen a todas las personas que componen REAS Euskadi. Desde la perspectiva de género no conocemos si las mujeres tienen acceso a estos mensajes, qué temáticas o formatos pueden ser de mayor interés, si llegan los temas de agenda feminista, etc. Asimismo, hay que valorar cómo y quiénes garantizan el uso no sexista de las imágenes y el lenguaje. Por último, se detecta una escasez de herramientas y procedimientos que garanticen una gestión horizontal, clara y accesible en REAS Euskadi y, más concretamente, entre los diferentes espacios que la conforman.
- > **Garantizar los contenidos feministas y la presencia y participación equitativa de mujeres y hombres en la comunicación hacia afuera:** En el análisis que realiza el Mercado Social sobre la comunicación externa se identifican desigualdades en la presencia y participación de mujeres y hombres. Por otro lado, en las charlas de sensibilización la presencia de contenidos feministas está relacionada con una cierta “demanda externa” y con la presencia de mujeres que son, mayoritariamente, quienes los incorporan y hacen intervenciones más colaborativas.

b) Ejes de actuación

Eje de actuación 2.1. Garantizar la participación equitativa entre mujeres y hombres en todas las estructuras de la red.

	Acciones	Responsable	Participan	Recursos	Periodo
2.1.1.	Definir un diagrama de cauces para la comunicación y un mapa de la participación y toma de decisiones en REAS Euskadi y garantizar su socialización.	JD	ET	Personal	2018
2.1.2.	Realizar un diagnóstico sobre la presencia y participación de mujeres y hombres en los principales espacios de la estructura de la red (reuniones JD, ET y Grupos de trabajo y asambleas).	ET	JD, Grupos de Trabajo y Asamblea	Personal, apoyo externo (prácticas UPV/EHU)	2018-2019
2.1.3.	Socializar el diagnóstico realizado en todos los espacios de participación analizados promoviendo un debate sobre la participación desde la perspectiva feminista y la realización de aportes orientados garantizar una participación equitativa de mujeres y hombres en la red.	Referente de género	ET, JD, Asamblea y Grupos de trabajo	Personal	2018-2019
2.1.4.	Realizar un mapeo de las actividades que realizan las organizaciones de la red orientadas al <u>empoderamiento</u> individual y colectivo de las mujeres.	Referente de género	Organizaciones	Personal	2018-2019
2.1.5.	Incorporar en los ámbitos de participación y toma de decisiones de REAS Euskadi (ET, JD, Asamblea y grupos de trabajo) espacios periódicos para el debate sobre participación y toma de decisiones desde la perspectiva feminista.	ET y JD	Asamblea Y grupos de trabajo	Personal y contrataciones	2018-2022

	Acciones	Responsable	Participan	Recursos	Periodo
2.1.6.	Visibilizar a las mujeres de REAS Euskadi y sus aportes a la red en las herramientas de comunicación (boletín, informes de gestión) (vinculado a la acción 1.2.5).	Referente de género y responsable de comunicación	ET	Personal	2018-2022
2.1.7.	Recopilar de manera continua actividades de <u>empoderamiento</u> para las mujeres que se realizan en nuestro entorno, visibilizarlas en nuestras herramientas de comunicación (boletín, web, etc.) y animar a las mujeres de las organizaciones de REAS Euskadi a participar en ellas (vinculado a la acción 1.2.5).	Referente de género y responsable de comunicación	Organizaciones	Personal	2018-2022
2.1.8.	Poner en marcha, a partir del diagnóstico realizado, un plan de acciones que promuevan la participación equitativa de mujeres y hombres en los principales espacios de participación y toma de decisiones de la red, garantizando la evaluación continua y la adaptación de las medidas previstas en este plan.	ET	JD, Grupos de Trabajo y Asamblea	Personal y contrataciones	2019-2022
2.1.9.	Garantizar la presencia de la perspectiva feminista en el proceso de definición del Plan de Comunicación de REAS Euskadi.	Responsable de comunicación y Referente de género	ET y JD	Personal y contrataciones	2020-2022
2.1.10.	Generar materiales útiles para nuestras organizaciones vinculados a la comunicación con perspectiva feminista (vinculado al plan de comunicación).	Responsable de comunicación y referente de género	ET	Personal	2020-2022



Caja de herramientas: Repositorio de acciones para los planes de gestión anuales

2.1.2 Realizar un diagnóstico sobre la presencia y participación de mujeres y hombres en los principales espacios de la estructura de la red (reuniones JD, ET y Grupos de trabajo, asambleas...).

> Herramientas de medición: pandora mirabilia, grupo de feminismos de Sol (acampada 15M), Comisiones Feministas de REAS RdR...

2.1.9. Garantizar la presencia de la perspectiva feminista en el proceso de definición del Plan de Comunicación de REAS Euskadi.

> Garantizar que en el Plan de Comunicación general existe un análisis/reflexión sobre las desigualdades de género en la comunicación, los retos que se enfrentan y las propuestas y alternativas desde el feminismo.

> Garantizar la presencia de la perspectiva de género y del lenguaje inclusivo en el Plan de Comunicación de REAS Euskadi.

> Garantizar una revisión y seguimiento desde la perspectiva feminista de las acciones previstas en el Plan de Comunicación.

Aportes al Plan de Comunicación: con el objeto de mejorar el conocimiento que sobre la red tienen las organizaciones que la integran.

> Diseñar Herramientas que pongan “piel y rostro” al trabajo de REAS Euskadi (archivo fotográfico con los perfiles de todas las personas que forman parte de la estructura de la red, realizar un video informe de gestión anual, etc.

> Acercar el trabajo de la red a las organizaciones a través de visitas, boletín ekosol, etc.

> Poner en marcha algún sistema de recogida de información sobre qué tipo de informaciones son de interés de las entidades socias.

> Elaborar un mensaje coherente con lo que es REAS Euskadi y qué hace.

En relación con las acciones 2.1.4 y 2.1.7 se plantea la posibilidad de que REAS Euskadi impulse la puesta en marcha de espacios de reflexión y formación específicos para mujeres de la red (por ejemplo, encuentros de mujeres coordinadoras, intercambio de referentes de género, reflexión entre trabajadoras de la ESS, etc.).

Eje de actuación 2.2. Definir e impulsar en REAS Euskadi un modelo de liderazgo y coordinación feminista y sostenible.

	Acciones	Responsable	Participan	Recursos	Periodo
2.2.1.	Poner en marcha un proceso que nos permita definir un sistema de funcionamiento de la red más corresponsable y un modelo de liderazgo y coordinación co-participado y sostenible libre de toda violencia y discriminación (vinculado a la acción 3.1.1.).	JD Asamblea	ET	Acompañamiento y apoyo externo	2018-2019
2.2.2.	Definir momentos a lo largo del año para generar espacios de trabajo, debate y definición de medidas dentro de la JD y el ET para continuar con el trabajo sobre <u>organizaciones habitables</u> . Alguno de estos espacios deberá ser de trabajo conjunto (vinculada a la acción 3.3.3).	ET, JD	-	Personal	2018-2022
2.2.3.	Definir y poner en marcha un sistema de prevención de toda forma de acoso, discriminación y violencia en el entorno laboral que incorpore la gestión de los conflictos y el cuidado del espacio.	ET	JD, grupos de trabajo y Asamblea	Personal	2019-2020

A tener en cuenta



Para la construcción de este modelo de coordinación y liderazgo no patriarcal tenemos que profundizar sobre el análisis de las relaciones de poder y vincular esta reflexión con el trabajo sobre la participación de las mujeres en REAS Euskadi y la definición de estrategias específicas que garanticen una práctica empoderadora de éstas. En el marco de este proceso de reorganización se propone hacer, también, un trabajo sobre rangos, roles, tareas, funciones, capitales y privilegios. Debe ser un modelo que erradique las desigualdades de género y empodere a las mujeres de la red.

¿Cómo podemos fortalecer en REAS Euskadi y las organizaciones que la integran otros liderazgos más cercanos a los valores de la ESS y al tipo de organizaciones que decimos que queremos ser?

Desde BIZIGARRI apostamos por modelos de participación, liderazgo y coordinación menos “masculinos” y más sostenibles y corresponsables.



Eje de actuación 2.3. Fortalecer, visibilizar y poner en valor los grupos de trabajo como motores de la red.

	Acciones	Responsable	Participan	Recursos	Periodo
2.3.1.	Promover encuentros entre los distintos grupos de trabajo de REAS Euskadi para compartir objetivos, trabajo y aprendizajes vinculados a la práctica feminista y buscar sinergias...	ET	Grupos de trabajo	Personal	2018-2022
2.3.2.	Posibilitar que los grupos de trabajo de REAS Euskadi participen en la definición de posicionamientos políticos de la red.	ET	Grupos de trabajo	Personal	2018-2022
2.3.3.	Promover que los grupos de trabajo de REAS Euskadi sean espacios donde experimentar otras formas de organización y trabajo no <u>sexistas</u> ni <u>patriarcales</u> (laboratorios).	ET	Grupos de trabajo	Personal	2018-2022
2.3.4.	Dedicar un espacio permanente en la web y en el boletín a destacar el trabajo feminista y de <u>despatriarcalización</u> que los grupos de REAS Euskadi vayan realizando a lo largo del tiempo (vinculado a la acción 1.2.5.).	Responsable de comunicación y referente de género	Grupos de trabajo	Personal	2019-2022



Caja de herramientas: Repositorio de acciones para los planes de gestión anuales

2.3.1. Promover encuentros entre los grupos de trabajo de REAS Euskadi.

- > Podría ser una reunión al año.

2.3.3. Promover que los grupos de trabajo de REAS Euskadi sean espacios donde experimentar otras formas de organización y trabajo no sexistas ni patriarcales (laboratorios).

- > Poner en marcha acciones de formación sobre estructuras no patriarcales, organizaciones habitables y feminismo orientadas a los grupos de trabajo de REAS Euskadi que posibiliten que adquieran mayor conocimiento sobre fórmulas de trabajo no patriarcal.

- > Incorporar de manera continua fórmulas y dispositivos que nos posibiliten avanzar en la construcción de espacios y organizaciones habitables y garantizar su evaluación (laboratorio) Cambios en las metodologías: definición de roles (productivos y relacionales) y rotación de los mismos, metodología de reuniones afectivas⁶, rotar los espacios de reunión por las organizaciones que componen el grupo, etc.

- > Diseñar un plan de acción con medidas orientadas a la participación equitativa de mujeres y hombres (**vinculada con la acción 2.1.4**).

6 Lo Relacional, grupo de investigación sobre metodologías relacionales en procesos colaborativos, propone una estructura de reuniones que atiende tanto a cuestiones productivas como reproductivas <https://bit.ly/1WwodNr>.

Eje de actuación 2.4. Construir alianzas y convergencias con el movimiento feminista.

	Acciones	Responsable	Participan	Recursos	Periodo
2.4.1.	Realizar un análisis de los espacios en los que participa REAS Euskadi y cómo es esa participación.	ET, JD	-	Personal	2018-2019
2.4.2.	Realizar un mapa sobre organizaciones y espacios feministas, identificando cuáles están vinculados de alguna manera a la ESS (local, CAE, Estado español, internacional) -Actitud proactiva-.	Referente de género y ekoSolFem	Comisión feministas REAS RdR	Personal	2018-2019
2.4.3.	Identificar si existen espacios, campañas, acciones del movimiento feminista a las que nos pudiéramos incorporar y adherirnos de manera continua a campañas del movimiento feminista.	Referente de género y ekoSolFem	Comisión de feministas de REAS RdR	Personal	2018-2022

Eje de actuación 2.5. Poner en marcha acciones para garantizar una comunicación feminista de la red.

	Acciones	Responsable	Participan	Recursos	Periodo
2.5.1.	Realizar un taller con alguna agencia de comunicación feminista para poner en marcha formas de comunicación más equitativas y comenzar el trabajo de comunicación con perspectiva de género.	Responsable de comunicación y referente de género	ET	Personal y contrataciones	2019-2020
2.5.2.	Elaborar un pequeño decálogo sobre comunicación con perspectiva feminista para organizaciones de la red (vinculado al plan de comunicación).	Responsable de comunicación y referente de género	ET	Personal	2020

Cambio 3

REAS Euskadi cuenta con un equipo de trabajo corresponsable, cohesionado, horizontal y que está atento al cuidado de las personas.

a) **De dónde venimos:** Análisis del reparto de tareas y responsabilidades; las herramientas y procesos para la gestión y funcionamiento del equipo; dinámicas de funcionamiento y relaciones en el equipo; gestión de los cuidados y conflictos y cuidado del espacio de trabajo⁷.

- > ¿Cómo es la distribución de tareas y responsabilidades?
- > ¿Qué valoración se hace de la carga de trabajo y los tiempos?
- > La carga de trabajo y los tiempos.
- > ¿Comparte el equipo identidad?
- > ¿Qué grado de cohesión existe en el mismo?
- > ¿Quién y cómo organiza los procesos de trabajo?
- > ¿Quién y cómo participa de los procesos de toma de decisiones?
- > ¿Qué ejes definen la cultura y valores imperantes en el equipo de trabajo?
- > ¿Cómo es el ambiente en el espacio de trabajo?
- > ¿Cuáles son las condiciones materiales del equipo y qué valoración hacen de estas?
- > ¿Cómo se gestionan los cuidados y los conflictos dentro del equipo de trabajo?
- > ¿Qué deseos y demandas realiza el equipo a este proceso BIZIGARRI?

7 Debemos tener en cuenta la realidad de la composición del equipo en el momento de hacer el diagnóstico: un hombre coordinador y cuatro mujeres.

En el diagnóstico se realiza una recomendación clave que se relaciona con la **necesidad de poner en marcha un proceso de reflexión, sistémico, ordenado y acompañado que pueda facilitar la reorganización del equipo y la gestión de los cuidados y los conflictos**. Asimismo, y dada la complejidad de los temas abordados en este ámbito, se apunta la necesidad de **contar con espacios y tiempos para profundizar en algunas de las temáticas identificadas**.

Otras de las claves y recomendaciones:

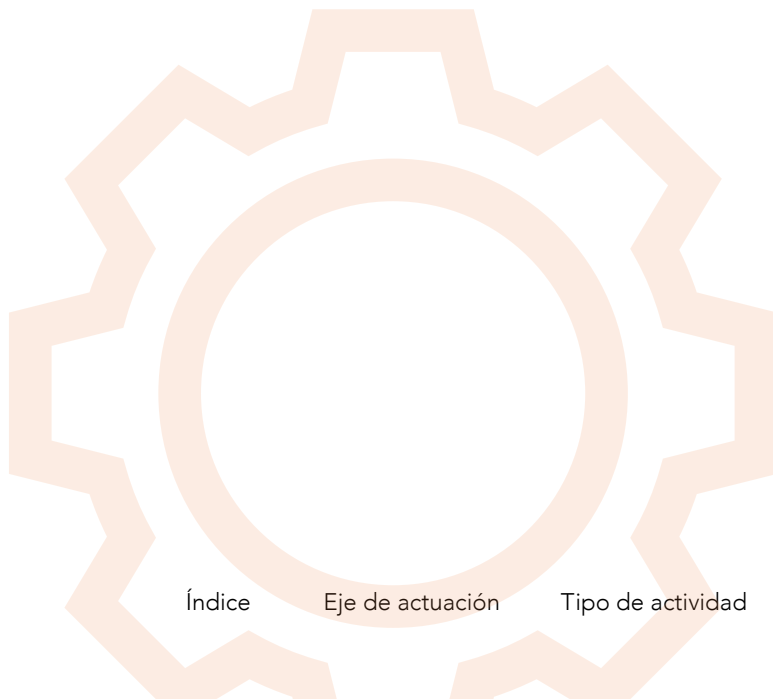
- > Fortalecer los **aspectos positivos identificados en el ET**: el compromiso y el conocimiento, también sobre perspectiva feminista. Se propone, asimismo, revisar periódicamente el grado de satisfacción con las condiciones más materiales de los puestos de trabajo
- > **Definir una política de contratación con perspectiva de género**: se propone trabajar esta herramienta desde la perspectiva de género e incluyendo protocolos de acogida: redacción de las ofertas laborales, criterios de valoración/selección de los CV, configuración de los comités de selección a través de cuotas, etc.
- > **Reordenar tareas y responsabilidades explorando formas más colectivas de trabajo**: Se señala la necesidad de revisar qué tareas hay, cómo se reparten, quién decide, si se pueden reordenar en claves de equidad y sostenibilidad, cómo establecer dispositivos que ayuden a gestionar la urgencia intentando evitar la sobrecarga y explorar formas de trabajo más colectivas.
- > **Protocolizar y diseñar herramientas para la gestión y funcionamiento del ET**: de los procesos de formación y fortalecimiento de capacidades; horarios y flexibilidad laboral; y cuidado de personas dependientes y excedencias. Habría elementos sobre los que como equipo se debía debatir colectivamente, desde una mirada feminista, por ejemplo, el tema de los cuidados; otras cuestiones se pueden abordar juntamente con el tema del reparto de tareas y decisiones en el equipo, como el tema de los horarios.
- > **Avanzar hacia modelos más sostenibles y colaborativos de coordinación**: sobre la figura del coordinador, se identificaba la necesidad de reflexionar sobre la sostenibilidad de esta figura tal cual se está ejerciendo hoy; fortalecer su pata de gestión de personas y equipos; dar apoyo a quien

coordina en diferentes elementos; reflexionar sobre formas de coordinación más colaborativas y sostenibles y ver el papel de la JD acompañando todo este proceso.

> Trabajar la cohesión del equipo y la coordinación y mejorar la organización del trabajo, en **clave cooperativa**: recuperar buenas prácticas en el trabajo organizacional, pensar y construir nuevas herramientas, acciones,... que puedan favorecer un funcionamiento más sostenible, creativo y alegre del equipo.

> Profundizar en el análisis de las relaciones de poder, los valores y creencias que están funcionando en el equipo: para ello se propone tomar en consideración algunas de las cuestiones identificadas en el punto sobre valores, sobre el liderazgo, la organización habitable, etc.

> Revisar y reorganizar en claves de equidad de género y de puesto que se ocupa en la organización las desigualdades identificadas en el uso del espacio de trabajo y las tareas asociadas a su cuidado.

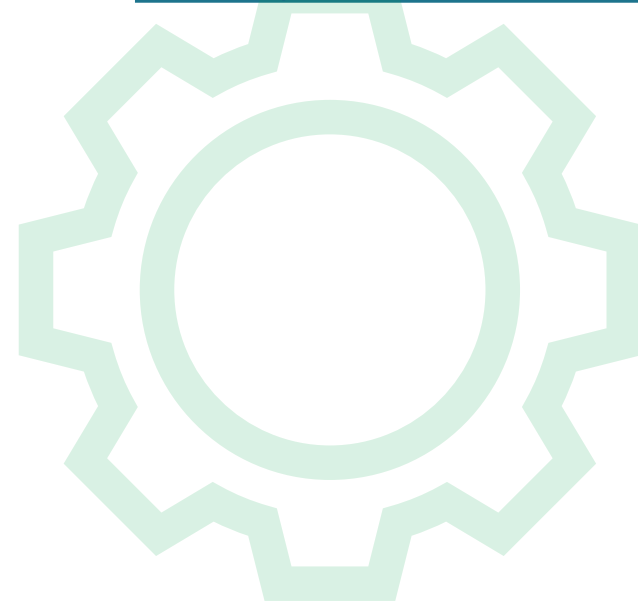


Índice

Eje de actuación

Tipo de actividad

Espacio de participación



cambio 3

b) Ejes de actuación

Eje de actuación 3.1. Dotarnos de herramientas y procedimiento que sirvan para la construcción de este equipo de trabajo cohesionado, corresponsable, horizontal y atento al cuidado de las personas.

	Acciones	Responsable	Participan	Recursos	Periodo
3.1.1.	Promover un <u>proceso de reorganización</u> del equipo para avanzar hacia un modelo más autogestionado diluyendo la figura de coordinación y garantizar su evaluación y seguimiento continuo. Este proceso deberá abordar de manera específica la gestión de conflictos (vinculado a la acción 2.2.1.).	JD, Asamblea	ET	Acompañamiento externo y personal	2018-2019
3.1.2.	Protocolizar procedimientos de trabajo y gestión con mirada feminista: contratación, acogida, despedida, gestión de conflictos, conciliación.	ET	-	Personal	2018-2022
3.1.3.	Elaborar un decálogo para garantizar un espacio libre de violencia machista (vinculado a la acción 2.2.2).	ET	JD y Ekain	Personal	2019-2020



Caja de herramientas: Repositorio de acciones para los planes de gestión anuales

3.1.2. Protocolizar procedimientos de trabajo y gestión con mirada feminista: se propone escoger dos temas al año sobre los que hay

que hacer un protocolo interno y diseñar los procesos de trabajo. El año siguiente se evaluaría uno de los protocolos.

A tener en cuenta

> Una vez definido el modelo de funcionamiento del ET será necesario un proceso de seguimiento con apoyos internos o externos pero que incorporen una supervisión feminista. El diagnóstico recomienda que el ET aborde de manera colectiva el tema del reparto de tareas y toma de decisiones dentro del equipo, así como el tema de los horarios. Hay un debate pendiente, vinculado a los horarios y sobre qué entendemos por corresponsabilidad de la vida en el equipo. Otro tema tiene que ver con el fortalecimiento de capacidades dentro de las propias personas del equipo (un elemento potencialmente empoderador).

> El diagnóstico destaca algunas temáticas sobre las que es necesario realizar protocolos: fortalecimiento de capacidades, horarios y flexibilidad laboral y cuidado de personas dependientes y excedencias.

Eje de actuación 3.2. Fortalecer la relación entre el equipo de trabajo y la junta directiva.

	Acciones	Responsable	Participan	Recursos	Periodo
3.2.1.	Impulsar una mayor transparencia de los contenidos y la labor realizada en la JD.	JD	ET	Personal	2018-2022
3.2.2.	Abrir un proceso de reflexión conjunto entre la JD y el ET orientado al diseño de medidas concretas para que la JD asuma una mayor atención/ responsabilidad en el cuidado de las relaciones y las personas que conforman el equipo y para que las personas que integran el ET tengan una mayor capacidad de influencia y propuesta (vinculado a la acción 3.1.1.).	ET y JD	-	Personal	2018-2019



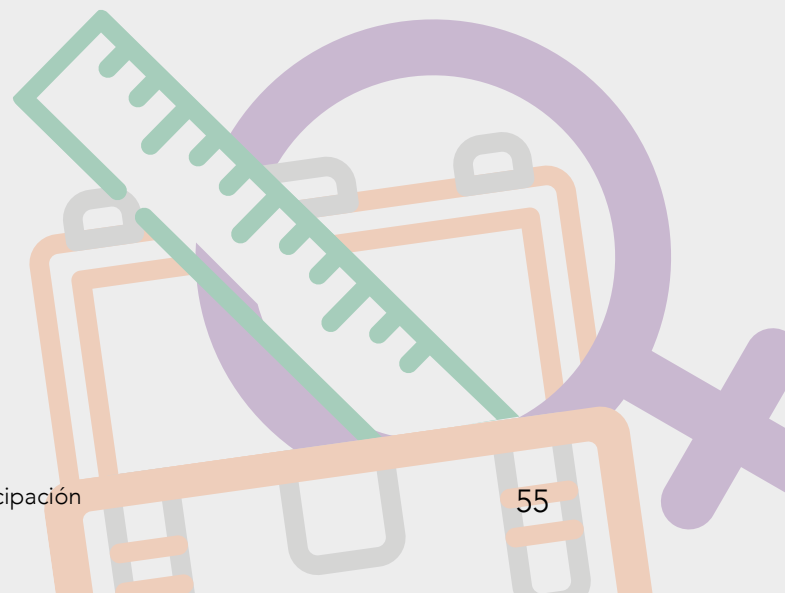
Caja de herramientas: Repositorio de acciones para los planes de gestión anuales

3.2.1. Impulsar una mayor transparencia de los contenidos y la labor realizada en la JD.

- > Garantizar la participación del equipo en las reuniones de la JD.
- > Garantizar la existencia de actas de las reuniones de la JD y establecer algún sistema de recogida de estas que eviten la división sexual del trabajo.
- > Garantizar que toda la información que se maneja en las JD esté disponible y con tiempo y sea accesible a todo el ET.

3.2.2. Abrir un proceso de reflexión orientado al diseño de medidas concretas para que la JD asuma una mayor atención/responsabilidad en el cuidado de las personas y que el equipo de trabajo tenga una mayor capacidad de influencia y propuesta.

- > Clarificar el sistema a través del cual el ET puede aportar temas al orden del día de la JD.



Eje de actuación 3.3. Fortalecer las capacidades para la mejora de la gestión de equipos de trabajo desde una perspectiva feminista.

	Acciones	Responsable	Participan	Recursos	Periodo
3.3.1.	Incorporar debates relacionados con el análisis de las relaciones de poder, los valores y las creencias en los espacios formales de decisión y operativos del ET y de la JD (microdebates) y diseñar un sistema rotativo para su preparación. (vincularlo con la acción 2.2.2).	ET y JD	-	Personal	2018-2022
3.3.2.	Fortalecer las capacidades de todo el ET en herramientas y procesos de trabajo en equipos no <u>patriarcales</u> (vinculado al plan formativo, acción 1.3.3).	Responsable de género	ET	Personal y contrataciones	2019-2022
3.3.3.	Ampliar conocimientos del ET y la JD y recibir formación sobre los <u>valores y la cultura organizacional</u> (vinculada al plan formativo acción 1.3.3.).	Referente de género	ET y JD	Personal y contrataciones	2019-2022



Caja de herramientas: Repositorio de acciones para los planes de gestión anuales

3.3.2. Fortalecer las capacidades de todo el ET en herramientas y procesos de trabajo no patriarcales:

> Incorporar actividades formativas, asistencia a jornadas, sesiones con organizaciones que ya hayan realizado procesos de este tipo, trabajo sobre masculinidades hegemónicas, sesión de trabajo del ET, tomar como modelo otras experiencias (Mugarik Gabe, ColaBora-Bora, SETEM Hego Haizea, etc.).

> Establecer mecanismos orientados a garantizar que el ET dispone de tiempo y recursos para participar en las formaciones y que toman parte todas las personas del equipo: establecer un número de horas anual.

> Realizar formaciones vinculadas a la práctica: intercambio de experiencias con organizaciones que han realizado procesos de cambio organizacional, acudir a jornadas especializadas en el tema.

A tener en cuenta

La formación debe incorporar temáticas relacionadas con la cultura y los valores organizacionales y hay que incorporar algún tipo de acción orientada al trabajo sobre masculinidades hegemónicas y el diseño de dispositivos y mecanismos para compartir privilegios y responsabilidades.

Eje de actuación 3.4. Dotarnos de espacios y herramientas para la reflexión estratégica, operativa y de evaluación como herramientas para garantizar la participación de calidad de las mujeres, la presencia de la agenda feminista y el avance hacia la construcción de REAS Euskadi como organización feminista y habitable.

	Acciones	Responsable	Participan	Recursos	Periodo
3.4.1.	El ET diseña un sistema de reuniones periódicas que incorporan temas operativos, estratégicos, de seguimiento y evaluación y espacios para el debate y la construcción colectiva (vincularlo al proceso de reorganización actividad 3.1.1).	ET	-	Personal	2018-2019
3.4.2.	Evaluar anualmente el estado del equipo con respecto a las condiciones materiales y su situación con respecto al puesto, la categoría, las responsabilidades, <u>los rangos y los privilegios</u> .	ET	-	Personal	2018-2022



Caja de herramientas: Repositorio de acciones para los planes de gestión anuales

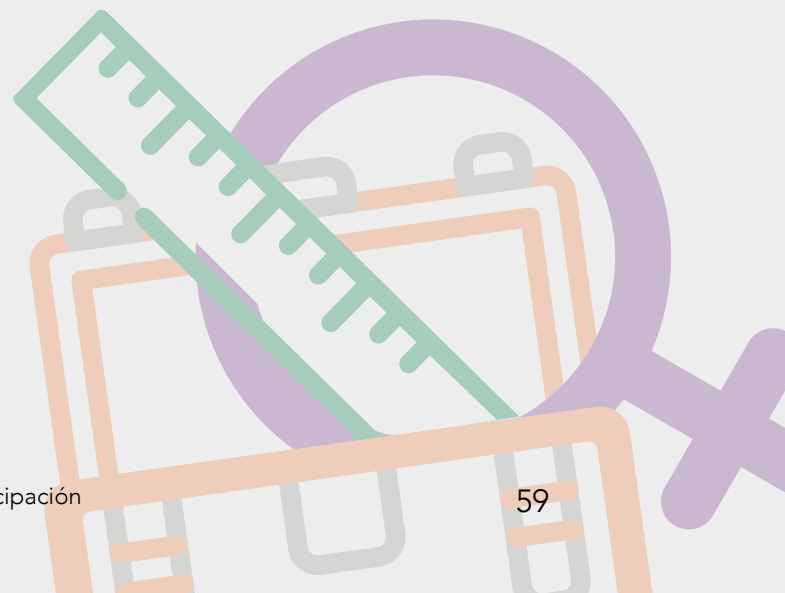
3.4.1. El ET diseña un sistema de reuniones periódicas que incorporan temas operativos, estratégicos, de seguimiento y evaluación y espacios para el debate y la construcción colectiva: Esta acción aparece vinculada al proceso de reorganización del equipo, sin embargo, hay algunas acciones que pueden incorporarse desde el inicio del plan:

- > Reuniones operativas de equipo cada 15 días.
- > Una reunión anual de planificación al inicio del año.

> Una reunión de evaluación a la finalización del curso en la que se incorporará una actividad lúdica de carácter cohesionador.

3.4.2. Evaluar anualmente el estado del equipo con respecto a las condiciones materiales y su situación con respecto al puesto, la categoría, las responsabilidades, cargos y privilegios.

> Esta cuestión se incorporará al encuentro de evaluación anual.



Eje de actuación 3.5. Dotarnos de herramientas y fortalecer capacidades para la gestión de los conflictos y el cuidado del equipo de trabajo.

	Acciones	Responsable	Participan	Recursos	Periodo
3.5.1.	Fortalecer las capacidades del ET para la gestión de conflictos y el cuidado (vinculado a la acción 2.2.1 y 3.1.1).	ET	-	Personal y contrataciones	2018-2019
3.5.2.	Diseñar medidas y dispositivos orientados a compartir <u>privilegios</u> y responsabilidades dentro del ET (vinculado al proceso de reorganización del equipo acción 3.1.1).	ET	-	Personal y contrataciones	2018-2019
3.5.3.	Incorporar en las reuniones periódicas del ET un espacio para el cuidado de las personas y la expresión de las emociones (vinculado a la acción 3.4.1).	ET	-	Personal	2018-2022
3.5.4.	Promover una reflexión orientada al diseño de mecanismos y dispositivos orientados al cuidado del espacio físico y a la distribución de tareas para su cuidado respondiendo a criterios no sexistas (vincularlo a la actividad 2.2.3.).	ET	Entidades de Ekain	Personal	2019-2020



Caja de herramientas:

Repositorio de acciones para los planes de gestión anuales

3.5.4. Promover una reflexión orientada al diseño de mecanismos y dispositivos orientados al cuidado del espacio físico y a la distribución de tareas de cuidado y a la distribución de tareas de cuidado de este respondiendo a criterios no sexistas.

> Dotarnos de dispositivos que eviten la reproducción de privilegios en la distribución física del espacio (rotación de espacios, consenso, sorteo, etc.) y evitar la división sexual del trabajo en tareas cotidianas de cuidado y uso del espacio (abrir la puerta, mantener los espacios comunes, gestionar el material...).

Aviso a navegantes...

Construir organizaciones habitables desde la perspectiva feminista es un proceso de largo alcance que demanda de las organizaciones tiempos, energías y recursos. Resulta necesario tener en cuenta esta cuestión porque el trabajo intraorganizacional, tal y como lo hemos afrontado y definido en el proceso BIZIGARRI, abre reflexiones y líneas de trabajo que en ocasiones son difíciles de acotar en el tiempo. Tal y como dice Natalia Navarro "impulsar un proceso de cambio intraorganizacional en pos de la equidad de género lleva consigo saber cuándo y cómo empieza, pero no cómo ni cuándo termina. De hecho, se trata de un proceso que nunca puede darse por finalizado". Iniciar procesos de este tipo nos habla de la valentía y el compromiso con la transformación y debe estar protagonizado por las personas que componen las organizaciones.

Por eso, os invitamos a todas a apropiaros de este plan, a dotarle de recursos y a construir colectivamente esa organización habitable para mujeres y hombres que queremos que sea REAS Euskadi.

ANEXO 1. GLOSARIO

Agenda feminista:

Nos referimos a tener en cuenta los elementos definidos como prioritarios por el movimiento feminista en los contextos en los que nos encontramos. Debemos conocer cuáles son estos elementos y evaluar si en la construcción de nuestras estrategias están siendo tenidos en cuenta: derechos sexuales y reproductivos, participación política, violencias machistas, cuidados, diversidad sexual y de género...

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, 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.

División sexual-genérica de los espacios y los trabajos:

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 productivo/empleo y remunerado. Y el principio jerárquico: el trabajo realizado por 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.

Diversidad:

Se refiere a “la variedad, diferencia, abundancia” de cosas distintas. Se manifiesta en la “originalidad

y pluralidad de las identidades que caracterizan los grupos y sociedades que componen la humanidad. En términos sociales, en la variedad entre religiones, orientaciones/preferencias sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí”⁸.

Economía feminista:

El objetivo de la Economía Feminista sería construir una economía que integre y analice tanto la realidad de las mujeres como la de los hombres y de respuestas a sus necesidades prácticas y sus intereses estratégicos. Se trata de un concepto amplio y diverso, aun así, diversas autoras (Cristina Carrasco, Amaia Pérez Orozco, Yolanda Jubeto, Mertxe Larrañaga) establecen tres características que definen o comparten las diferentes visiones de la economía feminista:

1. La propuesta de desplazar a los mercados como eje analítico y de intervención política, es decir, que el centro de atención pase de los flujos monetarios y de capital a los procesos de sostenibilidad de la vida. Esto implica sacar a la luz los trabajos invisibilizados asociados a las mujeres y a la feminidad, que están sosteniendo la vida y que el sistema heteropatriarcal oculta.
2. Situar el género como variable clave que atraviesa todo el sistema económico, no como una dimensión

8 EMAUS FUNDACIÓN SOCIAL (2018) “Fem_Check. Una lista de verificación feminista con manual de uso” página 18. Disponible en: http://www.emaus.com/pdf/DEF_fem_check_CAST.pdf

adicional para tener en cuenta, si no visibilizando que las relaciones de género y la desigualdad son un eje estructural del sistema porque el capitalismo es un capitalismo heteropatriarcal. Señalando que los trabajos realizados desde los hogares mayoritariamente por mujeres son devaluados precisamente por el hecho de estar realizados por mujeres, porque en la sociedad patriarcal lo que está devaluado es ser mujer.

3. Su objetivo de transformación social, la creación de conocimiento con una clara intención transformadora. En este sentido, se parte de la inexistencia de la objetividad como neutralidad valorativa ya que todo conocimiento del mundo es un conocimiento situado y está relacionado con una posición política.

La Economía Feminista no pretende agregar a las mujeres a un sistema vigente y, por ejemplo, incorporar el trabajo realizado desde los hogares al análisis económico; supone una ruptura mucho más profunda que implica desplazar los objetivos desde el beneficio empresarial al cuidado de la vida.

Importancia de lo cotidiano y del espacio:

Para construir organizaciones habitables los espacios que ocupamos también deben serlo. El análisis del espacio y el cuidado de éste nos permite visibilizar

eso que casi siempre está oculto, y de lo que generalmente se ocupan las mujeres -ya que en las tareas de cuidado del propio espacio físico se encuentra un claro sesgo de género-; y por otro nos permite poner sobre la mesa actitudes que están en contradicción con nuestros discursos de equidad en el reparto de tareas y de colocar el cuidado y la vida en el centro de las organizaciones. Consideramos necesario, por tanto, abordar de manera crítica qué tareas de cuidado del espacio de trabajo están siendo organizadas desde una clara desigualdad de género, y pensar en formas de organización más equitativas y que ayuden a construir un espacio laboral más sostenible.

Interseccionalidad:

Término que comienza a emplearse en el campo de las ciencias sociales para determinar que los clásicos modelos de opresión en nuestras sociedades, tales como el machismo, racismo, homofobia, clasismo o capacitismo (discriminación por diversidad funcional) no actúan independientemente unos de otros. Estos modelos 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 simultánea⁹.

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

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 con relación a la discriminación” no “la cuestión de la mu-

jer” como 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.

Masculinidades:

Desde el enfoque de género, diferentes estudios coinciden que la masculinidad es una construcción social referida a valores culturalmente aceptados de las prácticas y representaciones de ser hombre. Si bien los varones nacen con órganos sexuales que los identifica como tales, la manera en que piensan, se comportan, actúan y se relacionan en sociedad con otros hombres y con las mujeres, forman parte del complejo entramado de “aprender a ser hombre”. La construcción social de los hombres, al igual que la de las mujeres, está pautada por la cultura patriarcal. Por ello, el proceso de construcción masculina se apuntala en áreas relativas al poder y al establecimiento de relaciones jerárquicas piramidales, con los hombres en la cúspide, dejando a las mujeres, las niñas y los niños y otros grupos de hombres (por ejemplo, homosexuales) en las posiciones más cercanas a la base piramidal¹⁰. Quien no se adapta al

10 INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES. (2007) “Glosario de Género” México. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf

modelo de comportamiento, valores y prácticas propios de la masculinidad hegemónica se encuentra relegado a la invisibilidad y ser caracterizado como “lo otro marginal”, potencial víctima de otras formas de violencia.

Las **nuevas masculinidades** o masculinidades contra-hegemónicas hacen referencia al proceso de revisión y construcción social de la masculinidad bajo la luz de la equidad de género. El primer paso sería deconstruir la idea de lo masculino que tradicionalmente hemos aprendido, para a continuación trabajar para romper con esas prácticas sexistas que reproducen los patrones machistas de comportamiento y que ayudan a perpetuar la idea tradicional de masculinidad, dominante y hegemónica. Por último, reconstruir la masculinidad y pluralizarla, esto es, dejar de pensar en una sola forma de ser hombre y pensar en masculinidades en diferentes formas de ser hombre.

Organizaciones habitables:

Tal y como señala Natalia Navarro¹¹ las organizaciones habiendo sido mayormente fundadas por y para hombres sus sistemas de trabajo, estructuras, normas, etc. tienden a reflejar experiencias de hombres, valores masculinos, etc. Todo lo que en una organización se considera neutral o normal es altamente pro-

bable que privilegie características que son adscritas social y culturalmente a los hombres, infravalorando al mismo tiempo las que se consideran propias de las mujeres. Esto incluye las creencias y el sistema de valores. Aquello que prioricemos, aquellos liderazgos que legitimemos, aquellas formas de trabajo de las que nos dotemos están cargadas de valores que, si no son revisados permanentemente desde una mirada crítica, puede que nos lleven a reproducir lo que decimos no querer.

Cómo construir economías al servicio de la vida y no del capital y el lucro, o cómo colocar la vida en el centro de nuestras prácticas y organizaciones pasa, necesariamente, por construir organizaciones, estructuras, formas de funcionamiento habitables para mujeres y hombres. Organizaciones construidas desde miradas no **patriarcales** y que colocan en el centro de su hacer esas “otras formas”, la equidad, la justicia para mujeres y hombres.

El trabajo realizado en el marco del diagnóstico nos aportó ideas muy interesantes sobre los valores que se considera deben permear la organización en la búsqueda por escapar de dinámicas productivistas y que generan desigualdad y avanzar hacia ese reto de la sostenibilidad y la urgencia de colocar la vida en el centro. Estos valores nos hablan de la necesidad de repensar conceptos como el trabajo, los cuidados,

11 NAVARRO, NATALIA (2003) “Cambiar el chip: Revisión de algunos conceptos para poder impulsar cambios organizacionales en pro equidad de género”, en “Género en la cooperación al desarrollo. Una mirada a la desigualdad”. Disponible en: <https://bit.ly/2SIXIhI>

las lógicas resultadistas frente a los procesos, las relaciones, etc. Frente a miradas más tradicionales o hegemónicas de las organizaciones, en el diagnóstico de BIZIGARRI se identifica la necesidad de avanzar hacia **organizaciones definidas por valores como la colaboración; la corresponsabilidad; la atención y el vínculo entre lo individual y lo colectivo; las formas alternativas de pensar el trabajo y los cuidados; abierta, flexible, diversa, democrática; basada en otros liderazgos; que empodera la participación; no centrada solo en los resultados sino que se revisa y piensa críticamente en sus formas de hacer.**

Patriarcado:

Existen muchas definiciones de este concepto. Retomamos esta del *Glosario Feminista en lengua de Signos de Pikara Magazine*¹², 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 estas, 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 proyectó 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.

Capitalismo heteropatriarcal:

De una manera sencilla, y siguiendo la definición recogida en el Glosario de Pikara Magazine¹³, 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 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.

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

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

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 intraorganizacionales porque éstas responden no solo a dinámicas patriarcales, sino también a lógicas capitalistas/productivistas. Por tanto, entendemos que el análisis desde esta mirada del capitalismo heteropatriarcal nos permite profundizar en estas conexiones.

Prácticas generizantes:

Según el Fem_Check elaborado por EMAUS en colaboración con Mugarik Gabe¹⁴ entendemos por prácticas conscientes de género “aquellas que nacen de la apreciación de las expectativas, limitaciones y oportunidades que conlleva el ser considerada como una mujer u hombre en un contexto dado. Cada persona tenemos a nuestra disposición una serie de prácticas para hacer el género. Se trata de un conjunto de acciones, comportamientos, mensajes hablados o cor-

porales que son propios de cada cultura y que están fuertemente asociadas vía estereotipos relativos a lo masculino y lo femenino. Las prácticas generizantes conscientes implican poder imprimir intencionalidad a los actos a través de la reflexión, consiguiendo valoración y utilización a nuestro favor de los mandatos, expectativas y estereotipos de género vigentes en una relación o situación. Frente a estas habría que considerar, asimismo, las prácticas inconscientes a través de las cuales simplemente se reproduce el estatus quo binarista desigual, sin hacer una consideración del margen de maniobra relativo al posicionamiento o manipulación de género”.

Proceso 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 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. También empleadas y promovidas en el seno de las organizaciones.

14 EMAUS FUNDACIÓN SOCIAL (2018) “Fem_Check. Una lista de verificación feminista con manual de uso” página 18. Disponible en: http://www.emaus.com/pdf/DEF_fem_check_CAST.pdf

Proceso de redefinición del modelo de organización y coordinación:

En el Diagnóstico de BIZIGARRI se dibuja un perfil de coordinación que podríamos definir como más clásico y tradicionalmente masculino, centrado en una única persona con un alto nivel de compromiso y capacidades políticas, y no tanto en tareas de gestión y coordinación. Se identificó la necesidad de darle una vuelta al modelo de coordinación directamente vinculado a elementos de reorganización del equipo, redistribución de tareas y herramientas de gestión que puedan facilitar una mayor sostenibilidad para todas las personas del equipo. Asimismo, se observaba una alta división de las tareas y responsabilidades, cierta tendencia a trabajar de manera individual y la necesidad de contar con espacios para fortalecer la identidad del equipo, así como colectivizar más las lógicas del trabajo. Otra cuestión identificada ha sido la necesidad de que la Junta Directiva pueda asumir un papel de impulso de esta cuestión, que incorpore entre sus tareas velar por estos temas de organización interna, de cuidado del equipo y de redefinición, junto con la persona coordinadora, de un modelo más equilibrado y sostenible. Por proceso de reorganización hacemos referencia a la necesidad de abordar todas estas cuestiones desde un proceso sistémico y acompañado en el que participen la Junta Directiva y el equipo de trabajo.

Rango, roles y privilegios de género:

Según la RAE el **rango** es la categoría de una persona con respecto a su situación profesional o social, haciendo referencia, también, a una situación social elevada.

Los **roles** hacen referencia al conjunto de conductas, actitudes y valores que son percibidas como apropiadas para los hombres y las mujeres en un grupo o sistema social dado en función de la construcción social que se tiene de la masculinidad y la feminidad. Al hablar del triple rol de las mujeres se hace referencia al rol productivo, reproductivo y comunitario.

Según la RAE “**privilegio**” es la exención de una obligación o ventaja exclusiva o especial que goza alguien por concesión de un superior o por determinada circunstancia propia. Los privilegios de género hacen referencia a las ventajas derivadas de la posición de supremacía otorgada a los varones en una sociedad **patriarcal** por el hecho de serlo y se manifiestan en todas las dimensiones de la vida, por ejemplo, la brecha salarial, la exención de la responsabilidad de las tareas reproductivas y de cuidados, la violencia contra las mujeres, etc.

Sexismo:

Según el Fem_Check elaborado por EMAUS en colaboración con Mugarik Gabe¹⁵ el sexismo es la “creencia de

15 EMAUS FUNDACIÓN SOCIAL (2018) “Fem_Check. Una lista de verificación feminista con manual de uso” página 18. Disponible en: http://www.emaus.com/pdf/DEF_fem_check_CAST.pdf

que el sexo masculino es superior al femenino, creencia que ha redundado en la práctica de dominación, discriminación y/u opresión de todas las mujeres. Esta creencia no siempre es explícita, sino que es mantenida y apoyada por una infinidad de creencias, prácticas, acciones, valores, actitudes, etc. que se expresan en el lenguaje, las representaciones mediáticas, los estereotipos, las creencias religiosas, las creencias sobre la maternidad, etc. y que hacen que esta dominación sea aceptable en nuestras sociedades. El sexismo es experimentado de diferentes maneras por diferentes mujeres dependiendo de su posición social, su etnia, su diversidad funcional, su orientación sexual, su nacionalidad, su cultura o religión, su edad, etc. lo cual lo hace más difícil de erradicar.

Transversalización del género:

Se trata del proceso por el cual se valoran las implicaciones que tienen para los hombres y para las mujeres 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, políticas, 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.

