
**EVALUACIÓN DEL
II PLAN DE ACCIÓN PRO-EQUIDAD DE
GÉNERO 2019-2022**

SETEM HEGO HAIZEA



Enero 2023

Índice

1. CONTEXTO DEL INFORME DE EVALUACIÓN.....	3
2. CONTEXTO DEL II PLAN DE ACCIÓN PRO-EQUIDAD.....	4
2.1. ANTECEDENTE Y CONTEXTO POLÍTICO ACTUAL	4
2.2. II PLAN DE ACCIÓN PRO-EQUIDAD 2019-2022	4
3. METODOLOGÍA Y ACTIVIDADES DE LA EVALUACIÓN	8
3.1. ENFOQUE TEÓRICO DE LA METODOLOGÍA.....	8
3.2. TÉRMINOS DE REFERENCIA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN.....	11
3.3. MATERIALES APORTADOS PARA LA EVALUACIÓN Y OTROS MATERIALES DE INTERÉS.....	11
3.4. ACTIVIDADES REALIZADAS	12
3.5. ESTRUCTURAS CREADAS PARA LA EVALUACIÓN.....	14
4. EVALUACIÓN DEL NIVEL DE EJECUCIÓN DEL II PLAN	15
5. ENCUESTA DE PERCEPCIÓN.....	19
5.1. FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA Y PARTICIPACIÓN ALCANZADA.....	19
5.2. INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	19
6. IDEAS CLAVE SURGIDAS DE LA EVALUACIÓN Y DE LA PERCEPCIÓN Y EL CONTRASTE CON AGENTES INTERNOS DE INTERÉS.....	34
6.1. CAMINOS 1 Y 2 / POLÍTICAS Y RECORRIDO PREVIO REALIZADO	34
6.2. CAMINOS 3, 4, 5, Y 10 / COMUNICACIÓN Y APRENDIZAJE.....	35
6.3. CAMINOS 6, 7, 8 Y 9 / CULTURA ORGANIZACIONAL	36
6.4. PROCESOS INTERNOS DE TRABAJO Y TOMA DE DECISIONES	38
6.5. GESTIÓN DE PERSONAS.....	40
6.6. ACTITUDES	41
7. PROPUESTAS A FUTURO Y RECOMENDACIONES	43
7.1. COMPROMISO POLÍTICO Y DESPLIEGUE DEL PROCESO	43
7.2. CULTURA ORGANIZATIVA.....	44
7.3. REDES DE TRABAJO Y APRENDIZAJES	44
7.4. COMUNICACIÓN	44
7.5. GESTIÓN DE PERSONAS.....	45
7.6. IMPACTO EN ACTIVIDADES PROPIAS	45
8. AGRADECIMIENTOS.....	46
9. ANEXOS	47
10. ANEXO 1 Informe de ejecución de acciones del II Plan de Acción Pro-equidad de Género 2019-2022.....	48
11. ANEXO 2 Reporte de recursos económicos invertidos.....	96

1. CONTEXTO DEL INFORME DE EVALUACIÓN

El presente informe de evaluación de la implementación del II Plan de Acción Pro-equidad de Género 2019-2022 busca recoger el resultado de una actividad programada y sistemática que, con una metodología con enfoque de género, ha pretendido valorar la pertinencia, eficacia, eficiencia, sostenibilidad e impacto del citado II Plan de Acción, así como la participación del personal en las acciones pro-equidad de la entidad.

Se ha procurado desarrollar una metodología participativa, buscando aportar aprendizajes, conclusiones y recomendaciones dirigidas al diseño del futuro III Plan de Acción Pro-Equidad. Así, el presente informe de evaluación pretende que pueda ser tenido en cuenta como el diagnóstico del III Plan. Para ello se han tenido en cuenta las dimensiones que han de ser estudiadas según el marco de Tichy.

La evaluación ha estado guiada y supervisada por la Referente de Género de SETEM HEGO HAIZEA, Maider Arnaiz Igartua, y ha sido realizada por NCUENTRA BILA, consultora homologada por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres a empresas y entidades. Las personas que han abordado el proceso de evaluación cuentan con formación en el ámbito de la igualdad, en metodologías participativas, en procesos de transformación de la cultura organizacional y en la elaboración de diagnósticos y planes para la igualdad y en sus respectivos procesos de seguimiento y evaluación.

Por último, se indica que el proceso de evaluación ha sido objeto de subvención y atiende a la siguiente normativa:

- BOPV de 19 de junio de 2019, RESOLUCIÓN de 12 de junio de 2019, del Director de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo, por la que se convocan ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género para el ejercicio 2019.
- BOPV de 9 de abril de 2018, DECRETO 40/2018, de 27 de marzo, por el que se regulan las ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género

2. CONTEXTO DEL II PLAN DE ACCIÓN PRO-EQUIDAD

2.1. ANTECEDENTE Y CONTEXTO POLÍTICO ACTUAL

- I Plan de Acción estratégico Pro-Equidad de género 2013-2016.
- Plan Estratégico de SETEM HEGO HAIZEA 2017-2022.

2.2. II PLAN DE ACCIÓN PRO-EQUIDAD 2019-2022

OBJETIVOS DE LA ENTIDAD Y VALORES

SETEM Hego Haizea está formada por personas diversas y comprometidas agrupadas en una ONG vasca sin ánimo de lucro de cooperación, sensibilización y educación para la transformación social, que, desde una perspectiva feminista, horizontal, participativa, decrecentista y coherente, pone la vida en el centro y articula propuestas en torno a un consumo crítico, responsable y transformador que posibilitan la construcción de un mundo donde los derechos humanos individuales y colectivos, así como el respeto a la naturaleza, priman en las relaciones entre personas, pueblos y culturas.

Aspira a relacionarse, organizarse y a trabajar internamente en coherencia con el modelo político que defiende, especialmente en lo relativo a una gestión horizontal y no patriarcal de personas y a un consumo organizativo crítico, responsable y transformador. Se apuesta por un consumo basado en lo local, el comercio justo, lo ecológico, las finanzas éticas, la economía social y solidaria, el mercado social, las energías renovables, el transporte público, el consumo contenido, la reutilización...

Así, la apuesta estratégica toma como punto de partida una definición política centrada en los valores feministas, la sostenibilidad de la vida, las diversidades y la creación colectiva y horizontal. En sí mismos, estos principios incluyen todo un marco de valores que da sentido y horizonte a SETEM Hego Haizea.

LÍNEAS TRANSVERSALES DEL II PLAN PRO-EQUIDAD

El II Plan de acción pro-equidad de género 2019-2022 muestra las siguientes líneas transversales, que tienen reflejo en el conjunto de reflexiones políticas de las que se deriva su modelo de gestión:

- **SETEM HH es una organización feminista.** Se cuestiona el sistema heteropatriarcal y se asume la mirada crítica de las teorías feministas a las complejas y variadas

relaciones de poder (no sólo entre hombres y mujeres) derivadas de las identidades sexuales de género impuestas por el sistema patriarcal heteronormativo, que impide llevar proyectos de vida desde la libertad y la dignidad. En definitiva, se quiere que el feminismo atraviese la entidad hacia dentro y hacia afuera. Esto es, contribuir desde una visión del consumo crítico, responsable y transformador al movimiento y a la agenda feminista y hacerlo desde una lógica interna de funcionamiento, de estructuras y de relaciones basada en los valores feministas.

- **SETEM HH es una organización que pone la vida en el centro.** Poner la vida en el centro supone cuidar (y autocuidar) las vidas (nuestras vidas) para que merezcan la pena ser vividas y articular todos los medios a nuestro alcance para hacer efectivo el derecho a la felicidad. Hay que reconocer y valorar los cuidados, los afectos y las emociones, cuya gestión debe ser asumida de forma corresponsable. Se propone un cambio de enfoque, de prioridades, un cambio de estilo de vida.
- **SETEM es una organización que defiende las diversidades.** En un acto de resistencia a la homogenización y su intencionalidad política, se apuesta por visiones plurales e incluyentes en relación a la diversidad, tanto en lo relativo al ámbito cultural, étnico, lingüístico, sexual y funcional, como en lo que afecta a la biodiversidad.
- **SETEM es una organización horizontal, participativa y que incide en red.** Transformar las lógicas jerárquicas y autoritarias de gestión de la vida significa construir colectivamente desde la horizontalidad, la participación equitativa e inclusiva, la autonomía y la interdependencia.

ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN

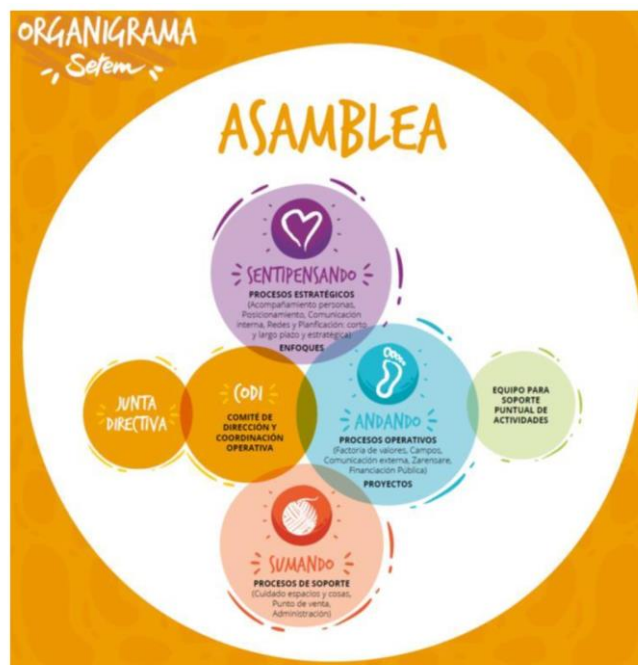
En el momento de diseño de los planes de acción, se identifica un buen número de líneas de trabajo, y fue necesario sintetizar las **estrategias de intervención** para poder priorizar los objetivos y las actuaciones:

- Eliminación de las desigualdades de entre mujeres y hombres detectadas en la organización.
- Promoción de procesos de empoderamiento.
- Transversalización o mainstreaming de género.
- Transformación de la cultura organizacional.
- Promoción de un enfoque feminista interseccional.

CORRESPONSABILIDAD EN EL DESARROLLO DEL II PLAN

Se configura inicialmente el equipo para una organización no patriarcal -denominado GIGI-, estableciéndose también diferentes herramientas y momentos para la participación del resto de procesos y personas que conforman SETEM HH.

Es un grupo que planteaba asumir el cuidado el desarrollo del II Plan así como asesorar a otros espacios para el desarrollo de sus acciones, acompañar estas según las necesidades que se detecten; y garantizar que existan momentos en la organización para el seguimiento y la evaluación de este proceso. Se planteaba para la implantación del II Plan que **todas las personas de la organización** se apropiaran de este proceso de transformación, para lo cual se tuvo muy presente la forma de organización de SETEM:



CAMINOS DEFINIDOS POR EL II PLAN PRO-EQUIDAD

Los objetivos del II Plan se estructuran en diez caminos, que recogen los siguientes aspectos:

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

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

3. METODOLOGÍA Y ACTIVIDADES DE LA EVALUACIÓN

3.1. ENFOQUE TEÓRICO DE LA METODOLOGÍA

El proceso de evaluación ha de analizar, valorar y dar recomendaciones sobre el diseño, la puesta en práctica y los resultados de un Plan de Acción Estratégico Pro-equidad de Género. Asimismo, ha de describir los resultados y el impacto de las acciones dirigidas a la eliminación de las desigualdades de género, la transversalidad de género y al impulso del empoderamiento de las mujeres.

El análisis del impacto del Plan tanto en su vertiente interna como externa ha de poder aportar aprendizajes, conclusiones y recomendaciones dirigidas a la toma de decisiones futuras en la concreción del que será el III Plan de Acción Pro-equidad de Género en SETEM Hego Haizea.

Para ello se establecieron inicialmente los siguientes objetivos específicos:

- Abordar un proceso de Evaluación del Plan Pro-Equidad de género de la entidad, que **incorpore el conocimiento surgido de la implantación y seguimiento del Plan** en el seno de los espacios específicos GIGI, de sus procesos Andando, Sentipensando y Sumando y del CODI/Junta y otros que hayan podido darse (asambleas, etc.).
- Abordar un proceso de Evaluación del Plan Pro-Equidad, que cuente con la **participación de los diferentes grupos de interés internos de la entidad**.
- Abordar un proceso de evaluación que genere **indicadores finales de evaluación tanto cuantitativos como cualitativos** de la implementación del Plan en su conjunto y de sus actividades, recabando información sobre los recursos empleados y el alcance de los indicadores formulados en el Plan, y recabando información también sobre el impacto de género alcanzado, de tal manera que pueda constituir esta evaluación el diagnóstico del III Plan Pro-equidad.

De igual modo, y atendiendo a la conveniencia de que el actual informe de evaluación pueda ser considerado como el diagnóstico para el futuro III Plan, se ha dotado al proceso de trabajo del “**marco de Tichy**”¹.

¹ La aplicación del marco de Tichy a las organizaciones de desarrollo se debe a la ONGD holandesa NOVIB, en la actualidad OXFAM -The Netherlands- que la utilizó como eje vertebrador de su herramienta Gender & Diversity audit (1998). Asimismo, se convirtió en la herramienta fundamental de su Gender Focus Programme, en el que esta organización acompañó a una selección de sus contrapartes en un proceso de autodiagnóstico y de propuestas de cambio organizacional pro-equidad. Fue diseñada por Noel Tichy, profesor de la asignatura de Cambio organizacional y de Gestión de Recursos Humanos en la Escuela de Negocios de la Universidad de Michigan.

El conocido como 'marco de Tichy' es una herramienta analítica que permite analizar colectivamente el funcionamiento de una organización. En concreto se trata de una tabla de doble entrada en la que se contemplan tres aspectos básicos constituyentes de las organizaciones: valores, estructura y personas, los cuales son contemplados desde tres puntos de vista: técnico, político y cultural.

- Los valores quedan plasmados en la misión de la organización, que contiene la expresión de su razón de ser.
- Estructura, contemplada en un sentido amplio se refiere a las formas sistemáticas de trabajo y cómo se compartimentan personas y actividades. También abarca los flujos de comunicación, transmisión de informaciones y cómo se produce aprendizaje en la organización.
- Las personas, analizando el modo en el que se incorporan a la organización, se desarrollan, se las reconoce y retribuye, etc.

Los tres componentes de la organización se contemplan desde tres puntos de vista:

- El punto de vista técnico atiende a la disposición que se hace en la entidad de la organización de los recursos para la consecución de sus objetivos.
- El punto de vista político enfoca cómo se ejerce el poder y cómo se articulan los procesos de participación y de identificación con los procesos transversales.
- El punto de vista cultural observa cómo se produce la intersección de lo personal con lo social/colectivo revisando las opiniones, significados, interpretaciones y argumentaciones compartidas en la organización.

De un modo gráfico, la estructura analítica que propone el "marco de Tichy" es la siguiente²:

² Tabla extraída de "Desigualdades de género en las organizaciones: procesos de cambio organizacional pro equidad", editado por Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), 2007, y elaborado por Natalia Navarro Oliván con la colaboración de Patrick Welsh.



Para la realización de la evaluación del II Plan de Acción Pro-equidad de SETEM Hego Haizea se ha hecho converger estos bloques analíticos con los diez caminos en los que se estructura dicho III Plan. Esta unión de ambos referentes ha sido llevada a cabo en los procesos participativos -encuesta de percepción y contraste con agentes internos de interés-. Los bloques han sido los siguientes:

- **IDENTIDAD DE SETEM HEGO HAIZEA (Políticas) - Caminos 1 y 2**
- **ALIANZAS Y ESPACIOS (Influencias) - Caminos 3, 4 y 5**
- **DINÁMICAS INTERNAS DE FUNCIONAMIENTO (Cultura organizativa, Actitudes, Gestión de personas, Procesos internos de trabajo y toma de decisiones) - Caminos 6, 7, 8 y 9**
- **COMUNICACIÓN Y APRENDIZAJE (Influencias, Comunicación y aprendizaje) – Camino 10**

3.2. TÉRMINOS DE REFERENCIA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN³

El proceso de evaluación ha sido realizado tomando en cuenta términos de referencia que han estado presentes en el conjunto de actividades desarrolladas.

- **Principios feministas explicitados en el II Plan de acción pro-equidad de SETEM** - interseccionalidad, transformación organizacional, etc.-.
- **Enfoque de Género:** perspectiva que permite visibilizar qué implicaciones tiene para mujeres y hombres cualquier acción que se planifique, y conseguir que las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres sean parte integral de la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de políticas y programas.
- **Evaluación del impacto de género:** evaluación del impacto en la situación de las mujeres y en los hombres. Análisis de si la actividad proyectada en la actividad ha tenido repercusiones positivas o adversas en el objetivo global de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y generar equidad.
- **Integración de la perspectiva de género – Mainstreaming de género - Transversalidad:** consideración sistemática de situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.
- **Metodología participativa, basada en el enfoque Investigación-Acción-Participación:** enfoque de investigación que enfatiza la participación y la acción. En este caso, se realizará evaluación en lugar de "investigación", si bien se planificará la evaluación como un proceso de indagación sobre el impacto producido por las acciones desarrolladas del Plan objeto de evaluación, a modo de "investigación".

3.3. MATERIALES APORTADOS PARA LA EVALUACIÓN Y OTROS MATERIALES DE INTERÉS

Documentos aportados por SETEM HH:

- Plan estratégico 2017-2022.
- Nuevo mapa procesos.

³ Términos definidos por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

- Organigrama.
- Composición grupo principal de la evaluación del II Plan Pro-equidad SETEM HH.
- Criterios convalidación Diagnóstico por Evaluación.
- Informe evaluación I PPE.
- Informe Intermedio GBA.
- Propuesta técnica GBA II PPE.
- Traspaso Enero 2020: Situación Proceso de cambio organizacional feminista. II Plan Pro Equidad 2019-2020.
- Traspaso septiembre 2020: Documento de traspaso. Situación del Plan Pro - Equidad.
- Traspaso diciembre 2020: Documento de traspaso. Situación del Plan Pro - Equidad.
- Traspaso marzo 2022: Documento de traspaso. Situación del Plan Pro - Equidad.
- Actividades Plan Sugara 2021-2022.
- Relatoria Plan Sugara 2020.
- Relatoria Plan Sugara 2021.
- Relatoria Plan Sugara 2022.

Otros documentos de interés:

- Desigualdades PNUD 2007 Modelo Tichy.
- Viajando por lo invisible.
- Análisis resistencias de Género en las ONG de Desarrollo.
- Sistema-evaluación del proceso para la incorporación de la perspectiva de género en las ONGD vascas.
- Evaluación de los procesos de cambio organizacional pro equidad de género - resumen ejecutivo-.

3.4. ACTIVIDADES REALIZADAS

Reuniones de trabajo:

- 28/07/2023 Online (Dirección y referente de Igualdad)
- 29/09/2022 Presencial (Grupo motor)
- 18/11/2022 Presencial (Grupo motor)
- 07/12/2022 Online (Referente de género)
- 16/01/2023 Presencial (Sesión de contraste de Grupo de apoyo para la evaluación)

- 24/01/2023 Online (Grupo motor)

Encuesta online, respondida por 16 personas, 14 mujeres (87,5%) y 2 hombres (12,5%).

Personas del equipo técnico y personas voluntarias.

	Mujeres	Hombres	Personal técnico	Personal voluntario	Junta Directiva
Personas destinatarias	24	5	10	29	6
Personas participantes	14	2	9	7	Sin información
Porcentaje de participación	58,3%	40%	90%	24%	Sin información

3.5. ESTRUCTURAS CREADAS PARA LA EVALUACIÓN

Grupo motor: ha orientado en el diseño del proceso de evaluación y de las herramientas y espacios de percepción. Ha estado compuesto por:

- Dirección, Iratxe Arteagoitia Recalde.
- Referente de Género, Maider Arnaiz Igartua.
- Técnica de administración, Estibaliz Ibáñez Núñez.
- Junta directiva y voluntaria, Ania Sáenz de Buruaga Fernández de Gobeo.
- Junta Directiva y voluntaria, Kakun Díaz de Garayo Fernández de Lecea.

Grupo de contraste: ha realizado el contraste a los resultados de la encuesta de percepción, realizando aportaciones de interés para las conclusiones del presente informe de Evaluación y para el próximo III Plan de acción Pro-equidad de género para la transformación organizacional.

- Dirección, Iratxe Arteagoitia Recalde
- Referente de género, Maider Arnaiz Igartua
- Técnica de administración, Estibaliz Ibáñez Núñez
- Junta directiva y voluntaria, Ania Sáenz de Buruaga Fernández de Gobeo
- Junta directiva y voluntaria, Leire Nafarrate Ruiz
- GiGi y voluntaria, Kakun Díaz de Garayo Fernández de Lecea
- GiGi y voluntaria, Sandra Castillo Ríos
- Técnica de cooperación, Laura Marcaida Larrauri
- Técnica de formación, Ainhoa Bilbao Arkotxa
- Técnico de comunicación, Jon Narváez López de Aberasturi
- Referente de género en excedencia, Nora Silva Leis

4. EVALUACIÓN DEL NIVEL DE EJECUCIÓN DEL II PLAN

SETEM Hego Haizea aporta al proceso de evaluación del II Plan de Acción un detalle de la ejecución de las acciones contempladas para el período 2019-2022, siguiendo el modelo del Informe de Seguimiento realizado para el período 2019-2020. El Informe de seguimiento se adjunta en el Anexo 1.

De manera sintética, se aporta a continuación la valoración realizada sobre el nivel de ejecución de las acciones de los diez caminos del III Plan.

CAMINO 1: NUESTRA IDENTIDAD SE NUTRE E INCORPORA LAS PROPUESTAS DE DIVERSOS FEMINISMOS Y LA MIRADA INTERSECCIONAL.

- **1.1 FINALIZADO.** Realizar un **proceso formativo** para toda la organización que sirva para ampliar nuestros conocimientos en diversas corrientes **feministas** y en interseccionalidad y nos permita profundizar y acordar nuestro posicionamiento e identidad feminista.
- **1.2 FINALIZADO.** Realizar un acercamiento a la cuestión de las **masculinidades contra-hegemónicas** al interno de SETEM HH.
- **1.3 REALIZADO.** A partir de la reflexión y formación realizada, generar un **diccionario** compartido sobre el feminismo en SETEM HH.
- **1.4 REALIZADO.** Los resultados del trabajo realizado en ampliar y profundizar la identidad feminista de SETEM HH se **traslada** a la **propuesta formativa** abierta a toda la **ciudadanía**.

CAMINO 2: SEGUIMOS PROFUNDIZANDO EN LA COMPRENSIÓN DE LOS VÍNCULOS ENTRE CONSUMISMOS Y HETEROPATRIARCADO Y EN LA CONSTRUCCIÓN DE ALTERNATIVAS DE CONSUMO FEMINISTA.

- **2.1 REALIZADO.** **Recoger y sistematizar** todo el **trabajo** realizado por SETEM HH en los últimos años en relación a los vínculos entre **consumo capitalista** y **patriarcado** y **alternativas** al mismo.
- **2.2. REALIZADO.** Definir una **estrategia feminista de investigación** para SETEM HH que recoja pautas a nivel de temáticas, público al que se dirige, metodologías para su elaboración y difusión.

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

CAMINO 3: FORTALECEMOS NUESTRA ALIANZA CON MOVIMIENTOS FEMINISTAS DEL NORTE Y DEL SUR GLOBALES.

- **3.1 REALIZADO.** Participar en distintos **encuentros feministas** a nivel estatal e internacional, trasladando la agenda y propuestas feministas de SETEM HH.
- **3.2 REALIZADO.** Participar activamente en el **movimiento feminista** de Euskal Herria.

CAMINO 4: TRASLADAMOS NUESTRA APUESTA FEMINISTA A LAS REDES DE LAS QUE SOMOS PARTE.

- **4.1 FINALIZADO.** Definir un **protocolo** que regule la **participación** en redes, integrando una mirada feminista.
- **4.2 REALIZADO.** Trasladar nuestra **apuesta feminista** a redes o espacios de articulación de los que formamos parte.
- **4.3 REALIZADO.** Evaluar, ajustar y validar el **protocolo de participación** en redes, desde una mirada feminista.

CAMINO 5: RECORREMOS ESTE CAMINO HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA ORGANIZACIÓN FEMINISTA ACOMPAÑADAS E INSPIRADAS POR OTROS COLECTIVOS QUE ESTÁN EN LA MISMA AVENTURA.

- **5.1 REALIZADO.** Definir **espacios de intercambio** con nuestras sociales locales del Sur, para compartir herramientas y reflexiones sobre cultura organizacional **en clave feminista**.
- **5.2 FINALIZADO.** Continuar abordando en **jornadas** como Enlazando Miradas el intercambio sobre **cultura organizacional feminista**.

CAMINO 6: SETEM ES UNA ORGANIZACIÓN QUE FACILITA RECURSOS PARA QUE LAS PERSONAS NOS GESTIONEMOS DE FORMA NO PATRIARCAL Y CORRESPONSABLE.

- **6.1 REALIZADO.** Introducir la **perspectiva feminista** y **de cuidados** en la **política** de las personas **contratadas**.
- **6.2 REALIZADO.** Revisar el **proceso de acompañamiento** de personas **voluntarias** desde claves feministas.
- **6.3 EN PROCESO.** Fortalecer el trabajo en **equipo corresponsable** desde una perspectiva **feminista**.

CAMINO 7: SOMOS UNA ORGANIZACIÓN EN LA QUE SE RECONOCEN, DELIMITAN Y LEGITIMAN LOS ESPACIOS DE PODER EN EL MARCO DE RELACIONES HORIZONTALES.

- **7.1 EN PROCESO.** Analizar la **presencia y participación de mujeres y hombres** en la estructura actual de **SETEM HH**.
- **7.2 FINALIZADO.** Abordar la reflexión sobre el **poder o poderes en la organización**.
- **7.3 FINALIZADO.** Trabajar sobre **herramientas** que nos permitan avanzar hacia una **participación empoderada, horizontal, corresponsable** y la toma de decisiones por consenso y aplicarlas.

CAMINO 8: EN SETEM SE FACILITAN OS RECURSOS PARA INTEGRAR LAS EMOCIONES Y EL CUIDADO PARA BIENVIVIR COLECTIVAMENTE.

- **8.1 REALIZADO.** **Sistematizar herramientas** para integrar el **Clima** en la organización y evaluar su desarrollo e implementación.
- **8.2 EN PROCESO.** Fortalecer nuestras capacidades para la **facilitación** y **acompañamiento** de **grupos**.

CAMINO 9: SOMOS UNA ORGANIZACIÓN QUE IDENTIFICA, EXPRESA Y GESTIONA LOS CONFLICTOS DE UNA MANERA NO VIOLENTA Y TRANSFORMADORA.

- **9.1 NO INICIADO.** Profundizar en las **herramientas para la regulación de los conflictos** con las que contamos y crear una estructura para la aplicación de las mismas.

- **9.2 NO INICIADO.** Ampliar y mejorar el actual **protocolo** para la regulación de **conflictos** recogiendo los aprendizajes y poniendo en práctica los recursos de los que disponemos.
- **9.3 NO INICIADO.** Realizar un **seguimiento** continuo a su validez e idoneidad en el abordaje de los **conflictos** desde una perspectiva transformadora y feminista.

CAMINO 10: **TENEMOS UN MODELO DE COMUNICACIÓN FEMINISTA.**

- **10.1 FINALIZADO.** Contar con **pautas y herramientas** para un modelo de **comunicación feminista**.
- **10.2 REALIZADO.** Dotarnos de **herramientas y procesos** de **comunicación** que permitan la apropiación de este Plan y del trabajo en la construcción de una organización feminista y no heteropatriarcal por parte de todas las personas que formamos SETEM HH.

5. ENCUESTA DE PERCEPCIÓN

5.1. FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA Y PARTICIPACIÓN ALCANZADA

Encuesta abierta del 20 de diciembre de 2022 al 11 de enero de 2023.

Formato online, remitida a 31 personas.

Participación alcanzada, según sexo y según rol dentro de la entidad:

	Mujeres	Hombres	Personal técnico	Personal voluntario	Junta Directiva
Personas destinatarias	24	5	10	29	6
Personas participantes	14	2	9	7	Sin información
Porcentaje de participación	58,3%	40%	90%	24%	Sin información

La mitad de las mujeres participantes han estado en el grupo interno feminista Las Maris (GiGi), por lo que se presupone un conocimiento y una opinión más afinada sobre lo preguntado.

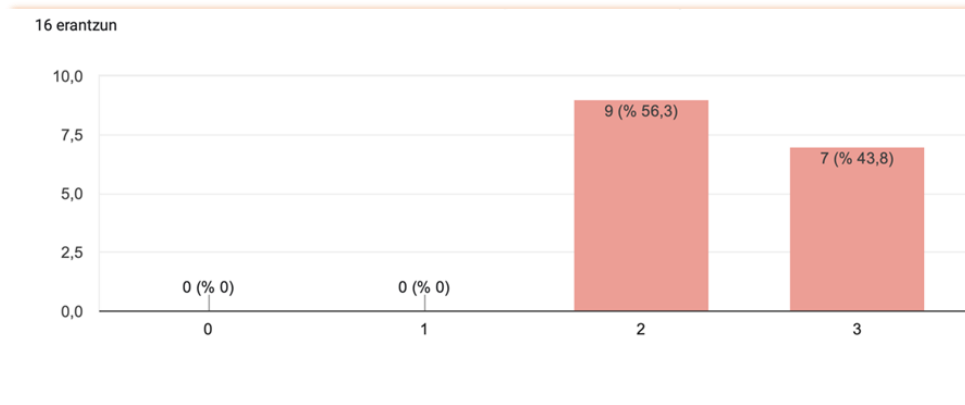
5.2. INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Se muestran a continuación las principales interpretaciones realizadas por las personas participantes en la encuesta de percepción.

Caminos 1 y 2 / Identidad

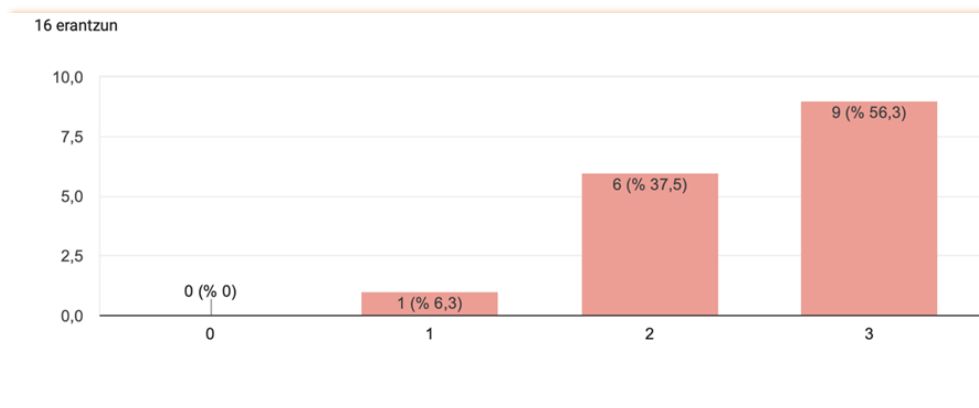
1.- Se están **conociendo propuestas de feminismos**. Muy buena valoración.

¿Consideras que estamos conociendo las propuestas de los diferentes feminismos para conseguir ser una entidad que pueda identificarse y definirse como feminista?



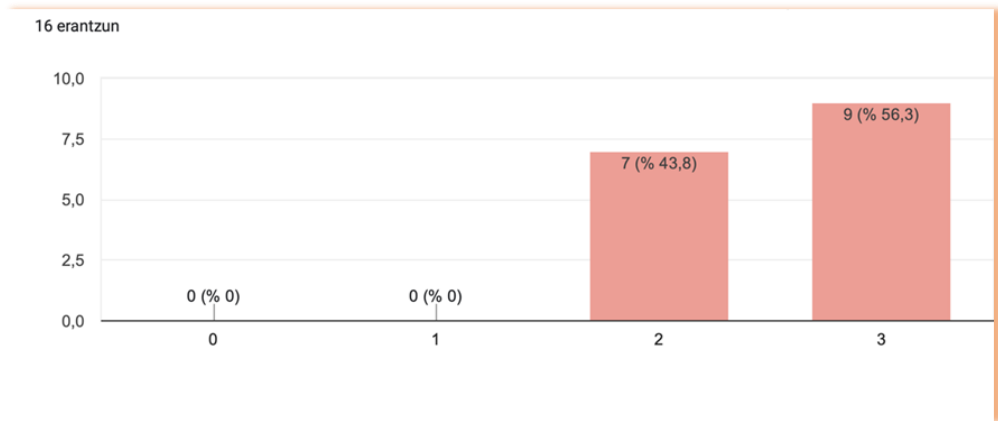
2.- Se está aplicando bastante para **vincular CCRT con la superación de un modelo capitalista consumista heteropatriarcal**.

¿Estamos utilizando estos conocimientos para vincular de un modo real el Consumo Crítico Responsable y Transformador con la superación de un modelo capitalista consumista heteropatriarcal?



3.- El **marco político** recoge sistemáticamente este vínculo.

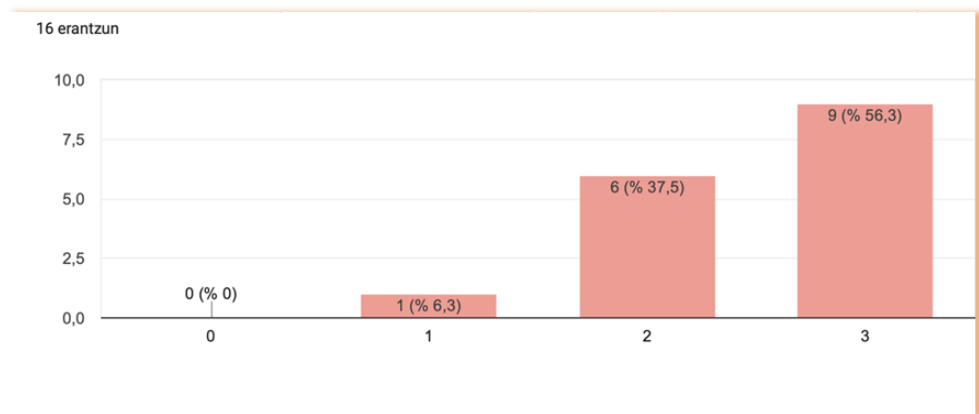
¿El marco político (plan estratégico, estrategia EpTS, etc.) de SETEM HH recoge de una manera sistematizada el vínculo entre el CCRT y los feminismos?



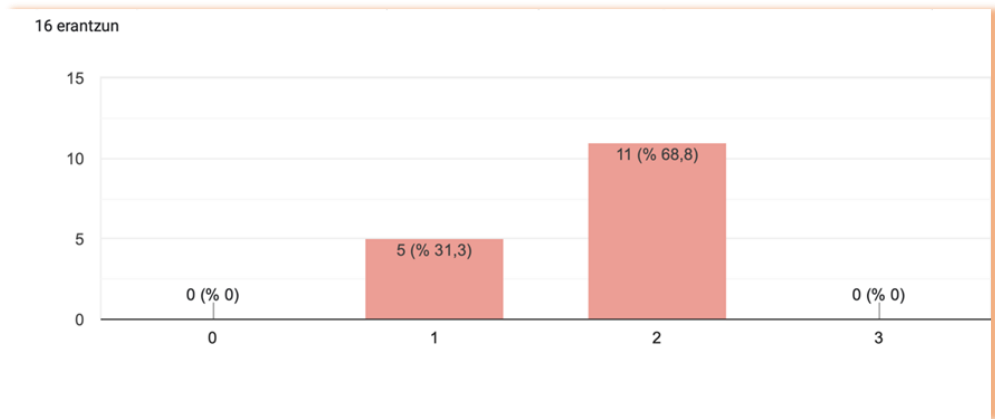
4 y 5.- Este marco es más **reconocible** desde una mirada interna que desde una mirada externa a SHH.

- Sobre la mirada interna, el personal voluntario muestra una mejor valoración.
- Sobre la mirada desde agentes externos (instituciones públicas, otras entidades, etc.) un casi 70% indica que es bastante reconocible este marco de trabajo. El 30% restante considera que es poco reconocible.

¿El vínculo entre el CCRT y los feminismos es reconocible para una mirada interna (personas trabajadoras, socias o voluntarias)?



¿Crees que es reconocible el vínculo entre el CCRT y los feminismos para una mirada externa (instituciones públicas, otras entidades, etc.)?



6.- Aportaciones.

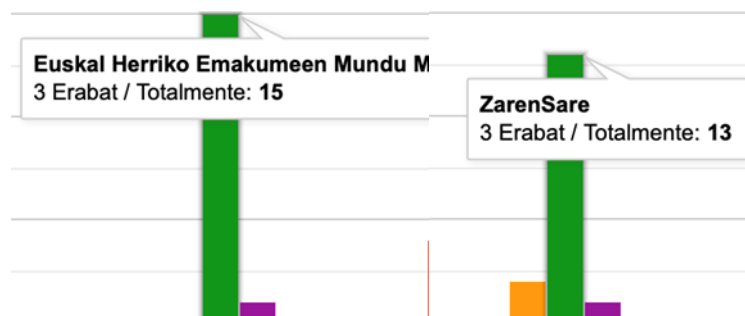
- Más espacios de debate y reflexión internos.
- SHH se ha convertido en referente CCRT y violencias machistas.
- Se han trabajado conjuntamente la orientación interna y la externa.

Caminos 3, 4 y 5 / Alianzas y espacios

7.- Sobre **otras redes y la perspectiva feminista** percibida en ellas:

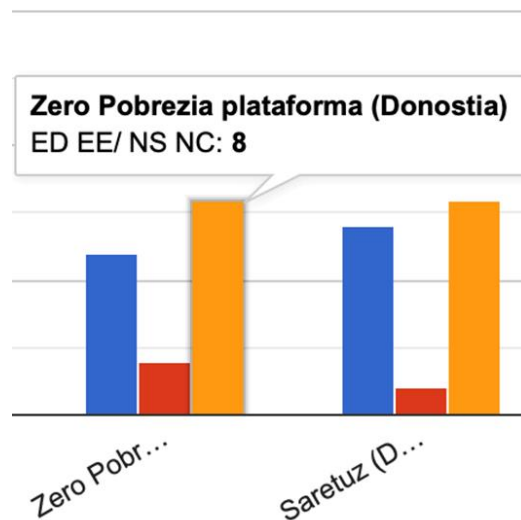
- Se identifica mayor perspectiva feminista en Euskal Herriko Emakumeen Mundu Martxa y en ZarenSare.
- Le siguen REAS, Zentzuz, Ropa Limpia y la coordinadora de ONGD.
- Se desconoce o no se tiene un menor conocimiento o valoración de las siguientes: Zero Pobreza, Saretuz, Objeción Fiscal y consorcios de Comercio justo de Bilbo y Donostia, Banca Armada y Federación SETEM.

De todas estas redes en las que se encuentra SETEM HH, ¿cuáles consideras que tienen perspectiva feminista o enfoque de género incorporada?



8.- Sobre lo conveniente de **reforzar las relaciones con estas redes**, se valora positivamente hacerlo con la mayoría, salvo con tres de ellas, bien por desconocimiento, o bien por no haberse indicado nada expresamente: consorcios de Comercio justo de Bilbo y Donostia, Zero Pobreza y Saretuz.

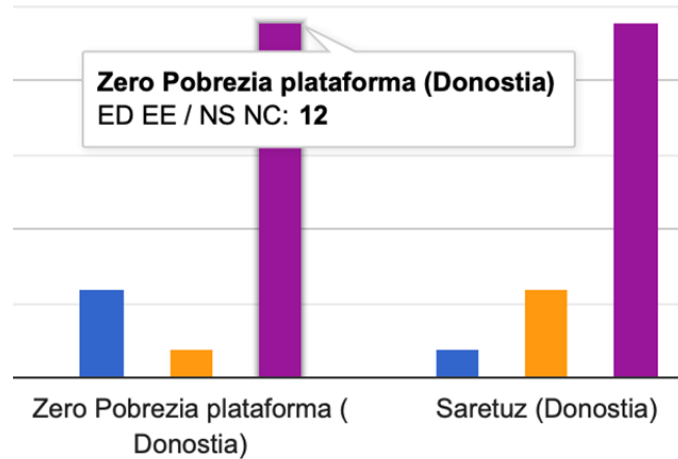
De todas estas redes, ¿en cuáles consideras que sería conveniente fortalecer la relación, los intercambios de información, etc.?



9.- Sobre el **aporte** que le ha supuesto a SHH para vincular CCRT-feminismos:

- Destacan ZarenSare, Euskal Herriko Emakumeen Mundu Martxa y REAS.
- Se considera que no ha habido aporte o se da cierta indefinición en las valoraciones a Zero Pobreza, Saretuz, consorcios de Comercio Justo, Objeción fiscal, Federación SETEM y Banca Armada.
- Se da diversidad de opiniones con Zentzuz, Ropa Limpia y coordinadora de ONGD.

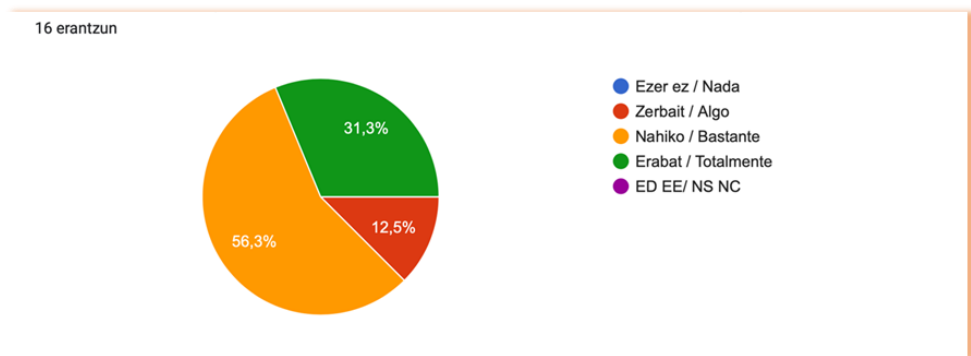
¿Qué crees que nos han aportado para construir el vínculo entre el CCRT y los feminismos cada una de las alianzas establecidas?



10.- Sobre el **aprovechamiento** por parte de SHH **de su presencia en estas redes** para su propio recorrido feminista:

- El casi 88% estima que se ha aprovechado bastante o totalmente. El 12% restante considera que algo. Ninguna persona indica que no se ha dado ningún aprovechamiento.
- El personal voluntario es el que muestra una mejor valoración.

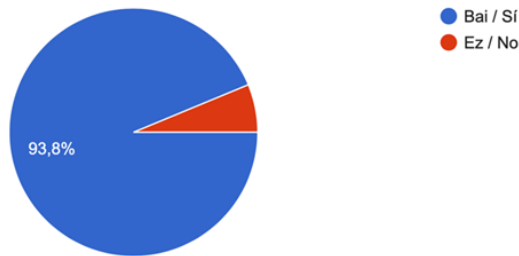
¿Consideras que SETEM HH ha aprovechado y aprovecha su presencia en las redes en las que está para trasladar su recorrido como organización feminista?



11.- Todas las personas -salvo un hombre de perfil técnico- han **entrado en contacto con colectivos** o movimientos feministas por estar en SHH.

¿Tu participación en SETEM HH te ha puesto en contacto con colectivos o movimientos feministas?

16 erantzun



12.- Todas las valoraciones son muy positivas. Se destacan algunas iniciativas de colaboración con otras redes o movimientos feministas.

13.- Sobre **otras posibles alianzas de interés**:

- Redes de ecofeminismo, diferentes grupos feministas locales o territoriales, la interseccionalidad y lo decolonial, entidades de Economía Social Solidaria con perspectiva feminista de Euskadi u otros entornos, entidades de diversidad sexual y de género, movimiento feminista de Gasteiz, Casas de las mujeres de ciudades y pueblos.

Caminos 6, 7, 8 y 9 / Dinámicas internas de funcionamiento

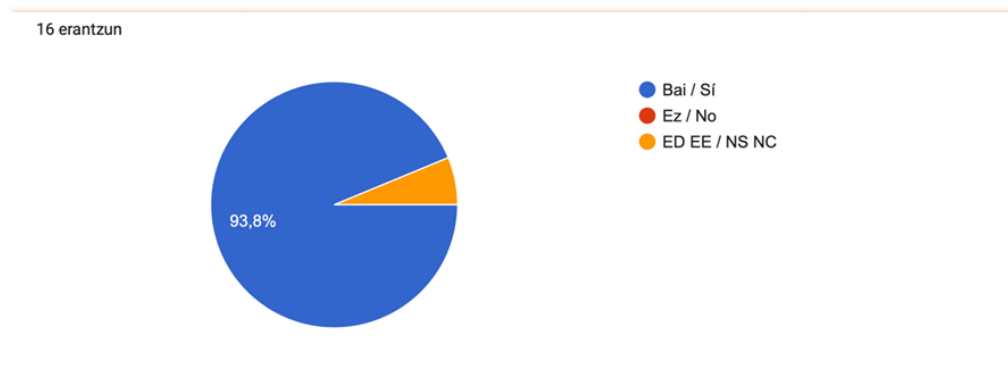
14.- La influencia de los **estereotipos masculinos hegemónicos**:

- Influencia nula o escasa: en la utilización de los espacios físicos, la distribución de las tareas y responsabilidades, el despliegue del liderazgo a nivel personal, la distribución de los distintos poderes y el abordaje de conflictos.
- EL personal voluntario es algo más crítico que el personal laboral. Se puede apreciar cierta influencia en el abordaje de conflictos, la expresión de las diferentes emociones, la rigidez o flexibilidad en los horarios y las presencias, y la orientación a los cuidados.
- Los hombres son más críticos, percibiendo bastante influencia en la consideración de las diferentes voces, en la distribución de los distintos poderes y en la asunción de compromisos. Se percibe cierto nivel de influencia en la distribución de las tareas y responsabilidades, el despliegue del estilo de liderazgo, la toma de decisiones, la utilización de los espacios físicos, el abordaje

de los conflictos, la expresión de las diferentes emociones y la orientación a los cuidados.

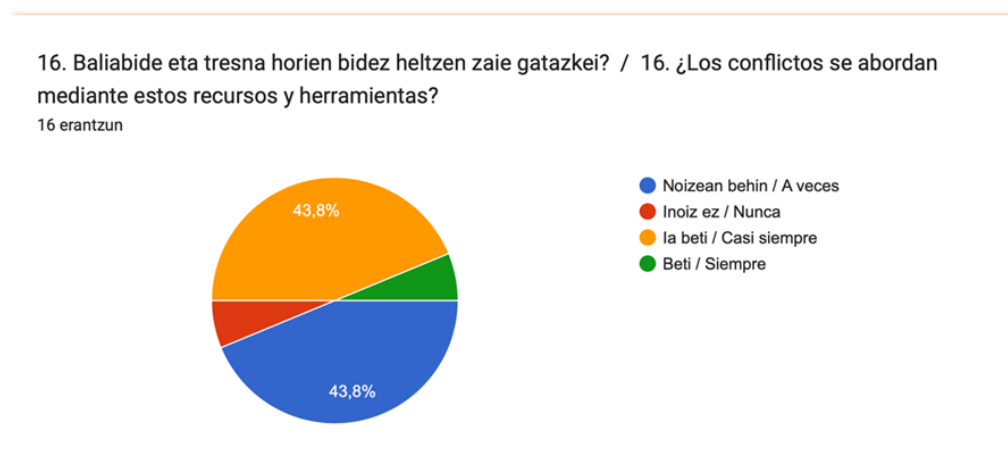
15.- SHH dispone de recursos y herramientas para un **abordaje de los conflictos** de manera no violenta y transformadora.

¿SETEM HH dispone de recursos y herramientas para un abordaje de los conflictos de manera no violenta y transformadora?



16.- Los conflictos se abordan mediante estos recursos o herramientas a veces o casi siempre.

¿Los conflictos se abordan mediante estos recursos y herramientas?



17 y 18.- Se dan espacios y momentos donde se visibilizan las **emociones** de las personas de SHH. Principalmente se indica que al inicio de las reuniones como "el espacio" donde

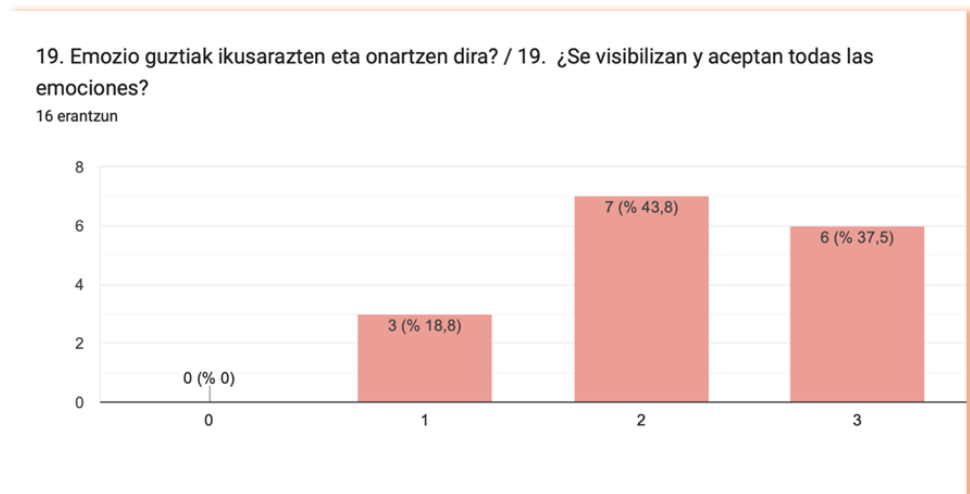
se visibilizan las emociones. Una persona sugiere la necesidad de crear espacios, fuera de ese momento de "clima de la reunión" donde poder trabajar las emociones como grupo.

¿Se dan espacios y momentos donde se visibilizan las emociones de las personas de SETEM?



19 y 20.- Se **visibilizan y aceptan** las emociones, si bien tres personas no disponen de una respuesta tan rotunda. No se visibilizan o aceptan: rabia, tristeza, enfado, malestares interpersonales, la ira, la decepción, la indignación, cansancio ante ciertas actitudes y dinámicas, frustración, las emociones derivadas de situaciones internas (se pueden compartir pero no hay espacios para abordarlas y trabajarlas), los ritmos de trabajo de las inercias diarias pueden tapar las emociones de las personas que no llevan estos ritmos, etc.

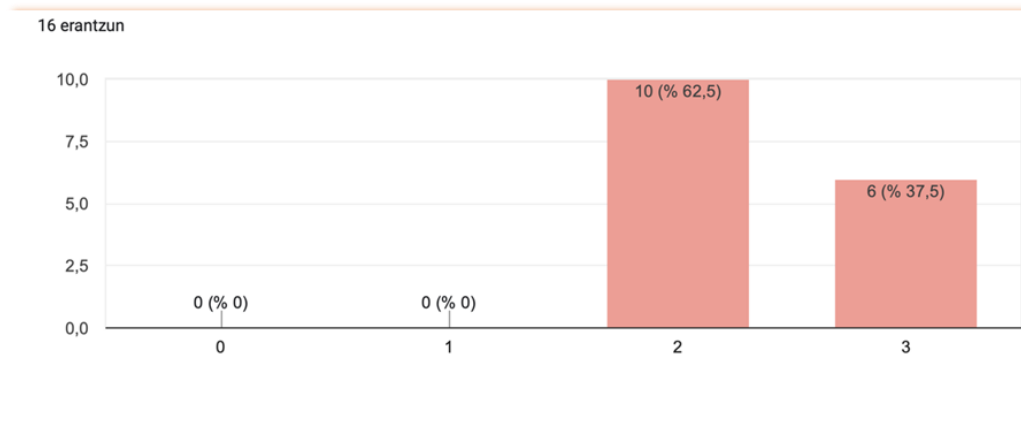
¿Se visibilizan y aceptan todas las emociones?



21.- SHH aplica la perspectiva feminista en su **política laboral** (62,5% bastante de acuerdo, 37,5% totalmente de acuerdo). Las mujeres voluntarias muestran la mejor tendencia en las respuestas.

- Personal técnico: 6 personas están bastante de acuerdo y 1 totalmente de acuerdo.
- Personal voluntario: 3 personas están bastante de acuerdo y 4 totalmente de acuerdo.

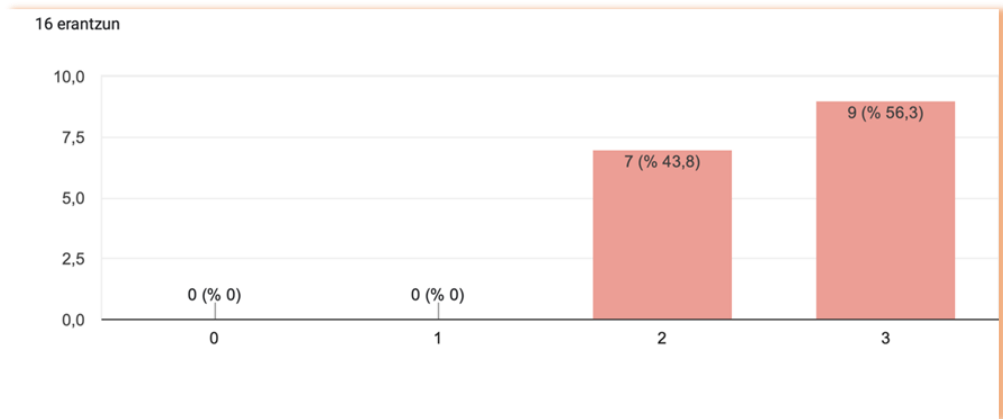
¿SETEM HH aplica la perspectiva feminista en su política laboral? ¿Aplica medidas o prácticas relativas a las condiciones laborales, la selección de personas, la corresponsabilidad, la prevención de violencias machistas?



22.- SHH ofrece **adaptación y flexibilidad** frente a las necesidades vitales de las personas (44% bastante de acuerdo, 56% totalmente de acuerdo). El voluntariado también aporta mejores valoraciones que el personal técnico.

- Personal técnico: 5 personas están bastante de acuerdo y 2 totalmente de acuerdo.
- Personal voluntario: 2 personas están bastante de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo.

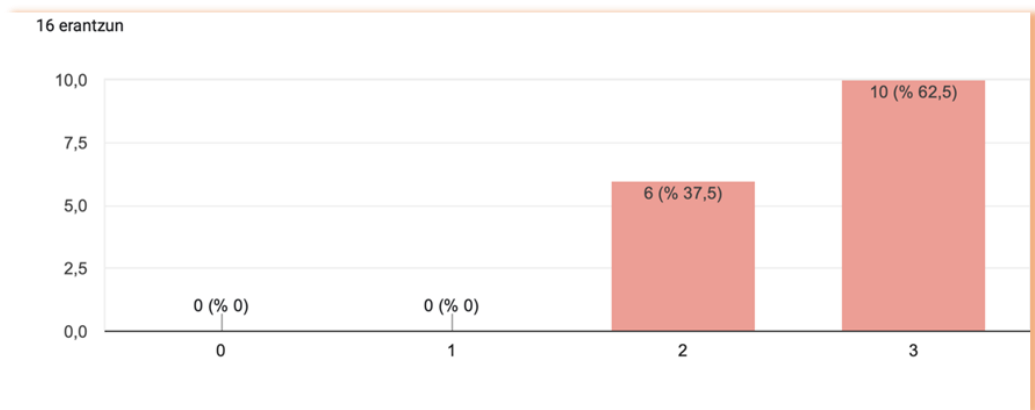
¿SETEM HH ofrece adaptación y flexibilidad frente a las necesidades vitales de las personas?



23.- SHH posibilita el **desarrollo de conocimientos y capacidades** nuevas (37,5% bastante de acuerdo, 62,5% totalmente de acuerdo). El voluntariado aporta mejores valoraciones.

- Personal técnico: 4 personas están bastante de acuerdo y 3 totalmente de acuerdo.
- Personal voluntario: 1 persona está bastante de acuerdo y 6 totalmente de acuerdo.

¿Pertenecer a SETEM HH posibilita el desarrollo de conocimientos y capacidades nuevas?



24.- SETEM HH facilita vías para **adaptarse a las necesidades del puesto** (conocimientos, capacidades, etc.) (pregunta específica para el personal técnico). Se da preeminencia de la respuesta "bastante", si bien la respuesta global ha de ser tomada con cautela ya que hay más respuestas (11) que personal técnico (8).

- Personal técnico: 1 persona bastante en desacuerdo y 6 personas están bastante de acuerdo.

- Personal voluntario: si bien no debían de responder a esta pregunta, 2 personas sí lo hacen, indicando ambas que están totalmente de acuerdo.

25.- Sin diferencias entre el voluntariado y el personal técnico al identificar la **actitud de SHH (como organización) frente al proceso** pro-equidad de género, y en qué comportamientos organizativos se percibe esa actitud.

- Actitud política. Voluntad política clara (Dirección y Junta). Proceso incluido dentro de su estrategia. Transversalización del proceso para llegar a todos los espacios de la entidad y a las relaciones interpersonales.
- Actitud proactiva. Muy activa e implicada. Abierta y flexible al proceso. Dispuesta a hacer cambios en la organización para la mejora y a abordar necesidades o dificultades. Actitud proactiva de la organización y de todos los espacios. En constante construcción. Escucha de todas las voces. Disposición a entrar en aprendizajes continuos, utilización de los aportes que da la evaluación...
- Dotación de recursos y personas. Apoyo en recursos económicos y personal (una referente de género y un grupo feminista con personas que participan voluntariamente). Realizar el III Plan.

26.- Sin diferencias entre el voluntariado y el personal técnico al identificar la **actitud de las personas de SHH frente al proceso** pro-equidad de género y en qué comportamientos personales se percibe esa actitud.

- Apertura al aprendizaje. Abiertas y con ganas de aprender, transformar y construir entre todas. Optimistas hacia el cambio y el aprendizaje en el proceso. Asunción tranquila del deseo de saber. Actitud proactiva con momentos de debate por posibles diferencias de enfoque.
- Disposición y participación. Interés, receptividad, actitud positiva, a favor del proceso. Apuesta por el feminismo no solo a nivel organizacional, sino con personas militantes detrás que creen ello. Amplia apertura hacia la conciliación, el bienestar de las personas y la resolución de conflictos de forma no violenta. Escucha de todas las voces. Uno de los procesos transversales que mayor consenso genera.
- Dos ritmos. Orgullo por la apuesta lanzada por un grupo concreto de personas (con mayor motivación o implicación), sin embargo, otras sin interés activo o

participación más allá de en acciones puntuales del resto de las personas (participación más tranquila o desde la lejanía). Asunción por parte de algunas personas de que SHH ya es feminista y que el camino ya está hecho. Sin embargo, sigue habiendo necesidad de reflexionar y aprender.

27.- Tu propia actitud frente al proceso de pro-equidad.

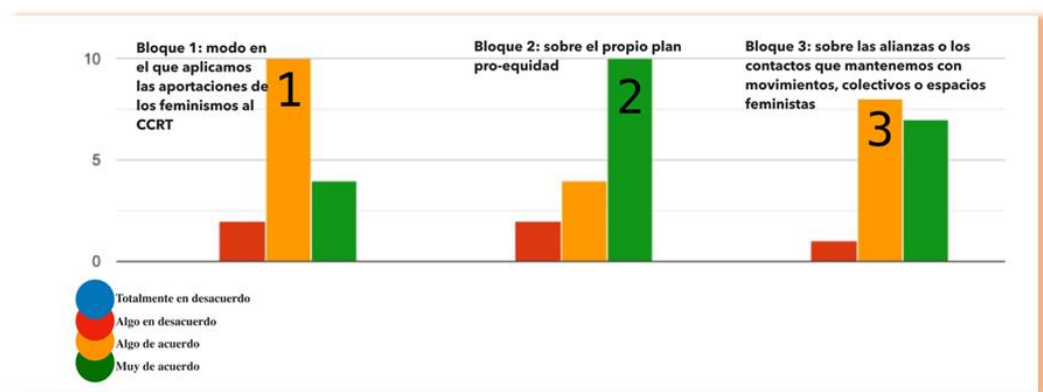
- Personal técnico
 - “Oso interesgarria iruditzen zait eta aldaketa oso positiboa dela esango nuke. Edozein aldaketa eta esku hartze egiteko prest nago”.
 - “Es una apuesta personal para mi filosofía de vida”.
 - “No estoy informada pero siento que se aplica de forma integral en la organización y en el trabajo que se realiza”.
 - “Considero que sí, sobre todo tengo muchas ganas de seguir construyendo y acompañando en el proceso, seguir reflexionando y cuestionándonos, aprendiendo, desaprendiendo y requete-queteaprendiendo”.
 - “Hor dago, interesa ba dut, gehiago ezagutzea nahiko nuke, gehiago inplikatzeta... baina "estra" moduko bat da niretzat, egunerokoan ez naiz horrekin gogoratzen eta egiten dudanean, lotsa eta pereza arteko zeozer sentitzen dut, porque no me da la vida baina sentitzen dut "beregianatu" beharko nukeela, galderan jartzen duen moduan”.
 - “El proceso pro-equidad me ha ayudado a aplicar una mirada feminista a todos los ámbitos de trabajo y de mi vida. En el actuar de SETEM, he visto que integrar una mirada feminista va más allá de llevar a cabo procesos de empoderamiento o de formación feminista, y que pasa por cómo nos organizamos, nos coordinamos, nos tratamos, etc”.
 - “Me he apropiado de él en parte porque mi participación ha sido relativa”.
 - “Sí, sigo aprendiendo y transformándome”.
- Voluntariado
 - “No he podido estar al tanto de todo, pero me parece súper necesario, interesante y un gran aprendizaje continuo. Creo que sí ha permeado en mí”.
 - “He formado parte del proceso desde que entre en SETEM como voluntaria, y me siento dentro de él desde que llegué”.

- “Niretzat izan zen OSO INPORTANTEA, SETEM HHrekin daukadan harremana gogortzeko, asko aldatu duelako nire bizitza, baita pertsonalki ere, guztiz aldatu du nire begirada”.
- “Opari bat izan da. Hasieran oaskoz teknikoagoa, hotza... orain gurea sentitzen dut, identitatearekin, bide askorekin (10 baino gehiago) ta aukera ugari ematen dituen baliabidea dela, eta "betetzen" dugun bitartean, eraldatzen gaitu, egindako guztia etorkizune pausuetan influentzia duelako. Propioa sentitzen dut”.
- “En mi caso me abrió los ojos a otras formas de hacer y de vivir y trato de aplicarlo en el día a día aunque haya momentos en los que sin querer caigo en viejos hábitos”.
- “Creo que lo hemos integrado y nos hemos ido apoderando del proceso sin ser muy conscientes de ello”.

Camino 10 / Comunicación y aprendizaje

28.- A **nivel interno**, se ha trasladado más o mejor la información sobre las alianzas y los contactos con otros agentes feminista y la información sobre el propio PPE (su implantación, evaluación...). No así tanto con el modo en el que se aplican las aportaciones de los feminismos al CCRT.

Las siguientes informaciones del proceso pro-igualdad de género de SETEM se han trasladado correctamente a nivel interno (al equipo técnico, voluntariado, personas socias,...)

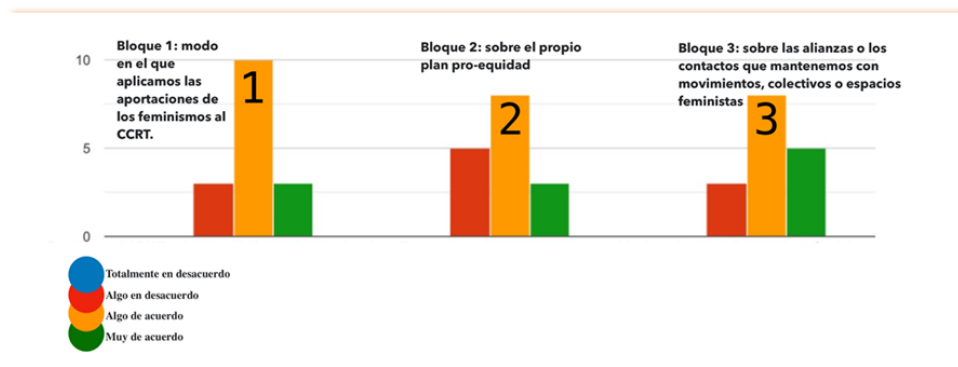


29.- A **nivel externo** (hacia instituciones, otras entidades, etc.):

- Se valora algo peor que la comunicación a nivel interno.

- Se traslada en mayor medida información sobre las alianzas o contactos con terceros agentes y sobre el modo en el que se relacionan en SHH los feminismos y el CCRT. En menor medida, se informa sobre el PPE.

Las siguientes informaciones del proceso pro-equidad de género de SETEM se han trasladado correctamente a nivel externo (a instituciones, otras entidades del sector, redes/espacios en los que participamos, etc.)



6. IDEAS CLAVE SURGIDAS DE LA EVALUACIÓN Y DE LA PERCEPCIÓN Y EL CONTRASTE CON AGENTES INTERNOS DE INTERÉS

6.1. CAMINOS 1 Y 2 / POLÍTICAS Y RECORRIDO PREVIO REALIZADO

SETEM HH ha conseguido trabajar de una manera continua en el tiempo en la unión entre el consumo crítico responsable y transformador y las aportaciones de los distintos feminismos.

Se ha incorporado la perspectiva feminista en la estrategia de la entidad de una manera clara, consciente, transversal y consensuada. Se considera que el objetivo general a alcanzar es conocido y reconocido y es por ello por lo que se toma con naturalidad la realización de actividades y la asignación de recursos o disponer de una referente de igualdad, por ejemplo. El plan estratégico de SETEM HH incorpora por ello en su contexto y marco de actuación referencias expresas, compromisos y valores asociados directamente al hecho de querer ser una entidad que funcione en clave feminista.

De un modo más concreto, las personas de SETEM consideran que la entidad se ha convertido en un referente en este campo aunque esta transversalización no siempre se ve de un modo claro o no siempre se cuenta con pautas concisas para poder unir ambos ámbitos.

Es verdad que en el contraste que se hace con el grupo de referentes del interior de la entidad -equipo técnico, voluntariado, junta directiva- se considera que los principales aportes son internos y que también desde fuera se reconoce a SETEM HH sobre todo por esos aportes en clave interna y no tanto en el modo en el que se aplican al CCRT.

El personal técnico es más autocrítico en este aspecto y plantea la necesidad de poder conocer en qué extremos se está incidiendo en las entidades externas. Se echa en falta poder disponer de conocimiento con respecto a qué opinan de SETEM HH desde otras entidades para poder, así, identificar el modo en el que esta identidad es percibida desde el exterior.

Sigue siendo muy necesario trabajar la unión del CCRTF y los feminismos a nivel interno - en la propia gestión de las personas de SETEM HH y de las relaciones interpersonales que se generan en la entidad- pero sobre todo cabe destacarse la necesidad de hacer en

paralelo un mayor hincapié en el reconocimiento que las entidades externas y las instituciones hacen de este camino iniciado por SETEM HH hace ya muchos años.

Como elementos que han conseguido o facilitado dar algunas de las actuaciones de la entidad en esta materia se identifican las guías o herramientas concretas, por lo que parece interesante continuar con esta línea de trabajo.

Y, por último, y en relación a la identidad y a la estrategia de SETEM HH y cómo estas son vividas por las personas que han tomado parte en la encuesta y/o en el contraste, se refuerza la idea de profundizar en el vínculo entre el CCRT y los aportes de los feminismos que, en estos momentos, pueden ser prioritarios -por ejemplo, el enfoque decolonial y la diversidad sexual y/o de género-.

6.2. CAMINOS 3, 4, 5, Y 10 / COMUNICACIÓN Y APRENDIZAJE

Forma parte de la cultura de SETEM HH el establecimiento de relaciones fluidas y constantes con redes y espacios de su ámbito de actuación y, tal es así, que cuenta con un proceso de trabajo concreto en el que se reporta la participación de SETEM HH en ellas así como las potencialidades de las distintas alianzas y otras cuestiones de interés. En este sentido, y aunque se da una comunicación interna sobre la presencia de SETEM HH en redes y espacios, no todas las personas disponen de información suficiente para valorar el trabajo y las aportaciones que supone cada una de estas redes y se quiere apuntar también que el conocimiento de todas las redes precisa de una sistemática de compartir información que no ha sido posible mantener en los últimos meses.

En materia de perspectiva de género y dentro del proceso pro-equidad se han identificado algunas redes como principales referentes en perspectiva feminista. Estos espacios o estas redes han incorporado en su interior premisas feministas y sobre todo se les reconoce también por la generación de herramientas, recursos o actividades que luego dirigen al resto de entidades de la red. Euskal Herriko Emakumeen Mundu Martxa, Zarensare o REAS Euskadi son algunas de las más reconocibles para las personas de SETEM HH. En el contraste de la evaluación, se aporta también como hecho significativo la influencia de la territorialidad, confirmándose que se conocen sobre todo a los agentes de Vitoria-Gasteiz y Araba.

Sobre los aportes que estas redes le suponen a SETEM HH se encuentra el hecho de que le han de propiciar actividades abiertas a la participación que pongan encima de la mesa los distintos desequilibrios y desigualdades de género presentes en la sociedad y

sobre todo que ayuden a vincular el consumo crítico, responsable y transformador con el enfoque feminista que SETEM HH está buscando transversalizar en sus formas de hacer. Y hay consenso en que SETEM HH está aprovechando su presencia en estas redes. Como aporte derivado de esta presencia, también se destaca que todas las personas de la entidad han entrado en contacto con colectivos o movimientos feministas por el hecho de formar parte de SETEM HH, un hecho que tiene mucha importancia si se analiza desde la óptica de la transversalidad y de la generación de una cultura organizacional feminista.

Añadido a lo anterior, se plantea la conveniencia de profundizar o de desarrollar alianzas nuevas en redes de ecofeminismo, con diferentes grupos feministas locales o territoriales y con entidades de economía social y solidaria, principalmente. Las temáticas de interés estarían relacionadas con el consumo y lo económico y con la interseccionalidad y lo decolonial principalmente.

Se destaca que en el pasado reciente se han dado peticiones concretas a SETEM HH para tomar parte en actividades, charlas o encuentros en espacios en los que antes no se estaba o no se era una referencia, y esta puede ser una buena vía para tener más visibilidad y trasladar las conexiones de los feminismos con el planteamiento de un consumo responsable que atiende a la sostenibilidad de los recursos. Por lo tanto, el ecofeminismo y los modelos económicos solidarios y no violentos parecen el entorno idóneo para todo ello.

Finalmente, se ha detectado en el contraste de las aportaciones en la encuesta la necesidad de conocer la opinión de estas redes o espacios en los que está SETEM HH sobre la propia SETEM HH, sobre su participación en ellas y sobre el modo en el que perciben a la entidad como un referente para su propia política feminista. Ahora mismo no hay herramientas o recursos que puedan ayudar a concluir si SETEM HH si está consiguiendo incorporar su visión feminista al trabajo que realiza, a ojos de agentes externos. Se desconocen las percepciones desde el exterior de la entidad, algo que ayudaría a diseñar el próximo plan pro-equidad. Falta conexión con cómo nos ven, y este trabajo de revisión ha de poder tenerse en cuenta en el proceso de redes.

6.3. CAMINOS 6, 7, 8 Y 9 / CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura de una organización está determinada por sus aspectos cotidianos más informales más que por aquellos otros que se encuentran reflejados en procedimientos, pautas, normas o códigos. Los caminos trabajados por SETEM HH en el su proceso pro-equidad tienen como objetivo generar una cultura organizacional que incorpore una

clave feminista que atienda a las personas, sus vidas y el respecto a sus intereses y vivencias, superando modelos de gestión tradicionales y poco permeables a cuestionamientos feministas. En este sentido, se ha querido reflexionar en esta evaluación sobre si se dan estereotipos masculinos hegemónicos en la vida cotidiana de SETEM HH y también sobre la manera en la que se resuelven los conflictos o se gestiona la dimensión emocional de las personas que componen la entidad.

Sobre la existencia de estereotipos masculinos hegemónicos, tal vez por el modo en el que estaban formuladas las preguntas sobre los estereotipos no se ha podido llegar a concluir si se dan estos patrones de comportamiento, que son generalmente aprendidos y que suponen el ejercicio de conductas o actuaciones concretas desde distintas posiciones de poder en las culturas organizativas. Por parte de los hombres puede darse una especial consciencia de estos estereotipos masculinos hegemónicos, un hecho significativo que denota que conocen en qué consisten estos estereotipos y que los identifican en las prácticas cotidianas. El conjunto de las personas que han participado en la encuesta da una respuesta mayoritaria sobre la escasa o nula influencia que tienen estos estereotipos en aspectos como: la utilización de los espacios físicos, el respeto a las voces propias y a los turnos de intervención en las reuniones, la forma en la que se ejerce el liderazgo o el abordaje de los conflictos, entre otros. También en la expresión de las emociones, en el modo en el que se gestiona la flexibilidad horaria de las personas, la orientación al mundo de los cuidados, etc. Se destaca que en muchas ocasiones las expresiones de estos estereotipos son sutiles culturales y no siempre hay una interpretación crítica detrás de ellas. Es por ello por lo que parece necesario trabajar de una manera más consciente la presencia o superación de estos estereotipos.

Como ya se apuntaba anteriormente, se quiso evaluar también la percepción que las personas de SETEM HH tienen sobre el modo en el que se gestionan los conflictos y las emociones.

En este sentido se ha destacado positivamente que se cuenta con recursos, herramientas o pautas de actuación que buscan prevenir la aparición de conflictos. Los espacios preventivos que se dan en la actualidad suelen ser espacios donde verbalizar emociones que en muchos casos son emociones propias de la persona y de sus circunstancias personales familiares vitales o ajenas, en parte, a SETEM HH. Es por ello por lo que las personas de SETEM HH perciben la necesidad de generar espacios específicos para hablar de una manera consciente sobre el clima de la organización y de sus equipos, sobre la cohesión, o sobre aquellos aspectos que pueden generar o ya han generado un conflicto entre personas dentro de la entidad. Sobre todo, es el personal técnico quien dispone de una mayor necesidad o quien principalmente expresa esta

necesidad, y ello se debe a la cantidad de tiempo que se comparte entre las personas y también a la necesidad de fomentar en el espacio laboral la colaboración, la cooperación, el consenso, etc. La búsqueda de la confianza mutua ha de poder conseguirse desde los distintos roles que atraviesan SETEM HH y han de perseguir la generación de confianza poniendo a la vez equilibrio entre lo productivo y lo emocional.

Sobre el tipo de emociones que la cultura organizativa trabaja, se aprecia una desigual presencia de dos tipos de emociones: las que genera el trabajo o la presencia en SETEM HH y las que se generan en el ámbito personal o familiar de cada persona. Sobre las primeras, sobre las emociones cuyo contexto es SETEM HH, se percibe la necesidad de crear herramientas que favorezcan el abordaje de aquellas emociones que puedan generar conflicto. Se trataría de mantener espacios preventivos más livianos, como por ejemplo el de traer la emoción que se aporta al grupo en ese momento, junto con otros espacios de trabajo donde la profundidad sea mayor, donde dé tiempo a trabajar las relaciones y donde también se respete el derecho de las personas a no expresar emociones. En síntesis, se da una creencia generalizada sobre que SETEM HH cuenta con espacios ya asentados en la cultura organizativa para expresar emociones pero que no se cuenta con espacios creados específicamente para gestionarlas.

Para finalizar este apartado, puede afirmarse que la cultura organizativa de SETEM HH es percibida por sus personas como una cultura permeable a la perspectiva feminista, es decir, hay consenso en que la cultura de trabajo de la entidad ha desarrollado de una manera consciente herramientas y recursos que ponen a las personas en el centro. Sin embargo, se adivina en el grupo la necesidad de seguir trabajando en la toma de conciencia de los estereotipos masculinos hegemónicos propios de la sociedad así como superar la prevención del conflicto mediante el desarrollo de nuevos espacios, momentos o enfoques para facilitar la expresión de todas las emociones, con independencia de que éstas puedan generar un conflicto o no entre las propias personas de SETEM HH.

6.4. PROCESOS INTERNOS DE TRABAJO Y TOMA DE DECISIONES

ESTRUCTURAS DE APOYO AL PROCESO PRO-EQUIDAD

La implantación del II Plan de acción pro-equidad descansaba en la coordinación de diferentes agentes internos: la Junta Directiva, el CODI, Sentipensando, Andando y Sumando, junto a la referente de género. Todos ellos tenían que interrelacionarse para implantar y hacer seguimiento del II Plan, tal y como se recogía en el plan.

Sí se ha dado una apropiación por parte de las personas de estas estructuras de lo que implicaba su participación en el proceso y, en este sentido sí ha habido espacios para que las personas implicadas se apropiaran de él y lo llevaran a su ámbito de influencia y a su rol. Sin embargo, en la actualidad, SETEM HH cuenta con un menor número de personas activamente implicadas en la entidad. Además, el modelo de gestión por procesos requiere de niveles de participación y de implicación en diferentes procesos y estructuras, y no ha sido posible desarrollar la coordinación que estaba prevista. Esto ha afectado a todos los procesos de SETEM HH, lo que ha hecho que también afectase al Plan pro-equidad en su última fase de implantación.

Se considera, por lo tanto, que urgiría reflexionar sobre estos mecanismos de coordinación ya que sí se perciben como suficientes pero que, al haber falta de personas en estos grupos, quizá convendría diseñar un funcionamiento más operativo y no tanto a nivel estratégico que podría recaer en la figura de las referente de igualdad y las personas más cercanas al proceso.

REFERENTE DE GÉNERO

Con respecto a la figura de Referente de género, se sigue percibiendo como totalmente necesaria ya que su responsabilidad en la coordinación, liderazgo y tracción del resto de la organización siguen vigentes y van a seguir vigentes con el futuro III Plan pro-equidad. Se considera importante que esta figura sea también componente del equipo técnico y cuente, así, con una vinculación que le suponga un conocimiento conciso de SETEM HH para favorecer su trabajo y también para conocer dónde pueden estar los motores o los frenos en la implantación de un plan vigente o de un plan que haya que diseñarse.

El papel de la Referente de género tiene que ir alineado con la estrategia feminista de SETEM HH y tanto la Referente como las personas con mayor protagonismo en el proceso pro-equidad deberán de continuar su aprendizaje continuo en aquellos ámbitos en los que SETEM HH tenga que seguir desarrollándose. En la actualidad se identifican como tales: el ecofeminismo, la interseccionalidad, el enfoque decolonial o las diversidades sexuales y de género, entre otras. Para ello tanto la Referente como el resto de personas han de identificar las redes en las que poder captar este conocimiento y mantener las relaciones estables en el tiempo que ayuden no solo a la transformación de la cultura organizacional sino a la conexión entre su razón de ser, el consumo crítico, responsable y transformador, y su enfoque feminista.

RECURSOS ECONÓMICOS INVERTIDOS

Una dificultad que puede tener la implantación del futuro III Plan de acción pro-equidad pueden ser los recursos económicos que estén disponibles para ser invertidos en él. En este sentido la financiación externa tiene que optimizarse para poder encajar las diferentes actuaciones en los objetos subvencionables de las subvenciones en las que participe SETEM HH. Hasta el momento actual se ha dado un encaje adecuado de todos los recursos necesarios e invertidos.

En cuanto a los recursos que destina la entidad, puede ser necesario a futuro estimar la dedicación de otras personas de la organización, más allá del coste directo que supone la contratación de la Referente de género y las actividades que se contratan o que incurren en gastos, sino también la dedicación en tiempos que realizan otras personas de SETEM HH de cara a visibilizar la apuesta feminista que realiza la entidad.

Finalmente, y de cara a optimizar el uso de recursos económicos y materiales, también podría darse un impulso a la realización de proyectos en colaboración ya que algunas líneas de subvención priman aquellos proyectos en los que participan diferentes entidades. Dentro del ámbito de la economía social y solidaria o de las entidades feministas del entorno más cercano de SETEM HH pueden explorarse vías de colaboración orientadas al desarrollo de proyectos o de actividades en las que converjan los intereses de SETEM HH y de otras entidades.

6.5. GESTIÓN DE PERSONAS

Los procesos pro-equidad para la transformación de la cultura organizacional en un primer momento tienen que favorecer la formación en esta materia para poder tener una visión de conjunto sobre hacia dónde ha de ir una entidad para, posteriormente, poder hacer los análisis pertinentes en materia de gestión del personal, por ejemplo, entre otros ámbitos. Es necesario revisar las políticas de gestión de personas que afectan a las relaciones de género y por eso se plantea evaluar también esta área.

Si bien no se ha profundizado en este análisis en esta evaluación, sí se considera por parte de la mayoría de las personas que han intervenido en la encuesta y en el contraste que se cuenta con un modelo de gestión de personas que pone las vidas en el centro y que favorece una política laboral que incorpora premisas feministas. Se considera, por ejemplo, que SETEM HH ofrece adaptación y flexibilidad, que posibilita el desarrollo de conocimientos y de capacidades nuevas a las personas que trabajan en la entidad y

también a las personas de su círculo de influencia, como por ejemplo el voluntariado, y también hay consenso en que las necesidades del puesto que generan necesidades de adaptación por parte de las personas se dotan de los recursos necesarios.

Para el futuro plan de acción pro-equidad esta línea de trabajo enfocada a la gestión de las personas puede incorporar acciones para afianzar esta cultura y sobre todo para poder definir de qué manera siguen siendo aplicables muchas de las recomendaciones o de las herramientas que se han trabajado en las redes de las que forma parte SETEM HH. Y será necesario armonizar las posibles diferentes percepciones que pueda tener el personal técnico y la dirección y Junta directiva.

Durante los años de desarrollo del II Plan Pro-equidad y también del I Plan se han realizado diferentes formaciones para poder desentrañar pautas de funcionamiento patriarcales en los ámbitos de trabajo. Este trabajo, el de incorporar premisas feministas a la gestión de las personas, tiene que ser una constante y habrá que conocer en mayor profundidad las opiniones y percepciones que en el momento actual son positivas en todos los ámbitos consultados.

6.6. ACTITUDES

En los procesos pro-equidad es necesario analizar o contrastar el compromiso real con los valores tanto desde la propia entidad como desde el colectivo de personas que la integran y también desde el propio autoconocimiento de lo que a cada persona le genera el proceso pro-equidad en la entidad de la que se forma parte.

Sobre la actitud o el compromiso de SETEM HH no surgen dudas en tanto que está completamente integrado en la planificación estratégica y sobre todo en el contexto de esta planificación estratégica: se encuentra reconocible en los valores y en los fundamentos que fueron tenidos en cuenta para elaborar para la elaboración del último plan estratégico aún vigente. Hoy se destaca la voluntad tanto de la dirección como de la Junta directiva que, a nivel político, dotan de espacios y de recursos al proceso. También suponen un apoyo o una guía de reflexión en tanto que ambos roles la dirección y la Junta directiva coinciden o comparten espacios en todo aquello que está relacionado con la implantación y la evaluación del plan pro-equidad -por ejemplo en Las Maris, en el grupo motor de la actual evaluación, etc.

Sobre la actitud de las personas de SETEM HH frente al proceso aparece, por un lado, consenso en que el conjunto de la organización está abierta al aprendizaje, toma parte en las actividades y apoya aquello que recae dentro de las responsabilidades y tareas de cada rol. Se percibe interés y receptividad y no se identifican frenos. Si está

caracterizando a la organización es que no se han identificado resistencias, frenos u obstáculos por parte de personas que pudieran ser escépticas o reaccionarias a esta apuesta feminista. Sí es verdad que se identifican dos posibles ritmos o intensidades con respecto a los compromisos y lo que implican estos compromisos, y esto se evidencia cuando las personas describen su propia actitud así dentro del grupo de contraste: se realizan autovaloraciones que tienen que ver con la cercanía o la distancia que a nivel personal se tiene con el proceso pro-equidad. Sin embargo, se incide por parte de ellas en que la distancia que las personas puedan sentirse con respecto a este proceso no se debe tanto a resistencias, sino que se debe a falta de tiempo o de posibilidades para tener un mayor protagonismo dentro de él. Se destaca que hay confianza plena tanto en la figura de la referente de género como en las componentes del grupo de Las Maris cuando en su momento han tenido que liderar también el despliegue de los planes de acción pro-equidad.

Y, por último, se destaca que hay consenso en ver aún un camino por recorrer. Se considera que no se ha alcanzado ninguna meta ni se dan por alcanzados los objetivos del I y II Plan pro-equidad para la transformación. Distintas voces en este proceso de evaluación que ahora concluye afirman que es un proceso de aprendizaje vivo, en marcha y en transformación continua y que, en muchos casos, ha supuesto abrir los ojos a otras formas de hacer y de vivir que han podido impactar no solo en la entidad sino en las propias personas y sus vidas.

7. PROPUESTAS A FUTURO Y RECOMENDACIONES

Los principios y las claves que dan contexto al II Plan de acción Pro-equidad de SETEM HH siguen estando vigentes y habrían de poder seguir siendo los principios y las claves del futuro III Plan:

- Los principios se formulaban en clave de eliminación de las desigualdades en la organización, la promoción de procesos de empoderamiento, la transversalización, la transformación de la cultura organizativa y el enfoque feminista interseccional.
- Las claves se orientaban hacia poder contar con más y nuevas herramientas, el fortalecimiento del vínculo entre el discurso y las prácticas, la participación para apropiarse del proceso, disponer de más información y formación, dotar de recursos al proceso, más alianzas y más agenda feminista, seguir vinculando CCRT y feminismo, más evaluación y más aprendizaje del proceso y el abordaje de temas tabú.

Se concretan a continuación las propuestas de trabajo a futuro, para la concreción del que será el III Plan de acción Pro-equidad para la transformación en SETEM HH. Se muestran las principales necesidades identificadas durante el proceso de evaluación y el contraste pertinente.

7.1. COMPROMISO POLÍTICO Y DESPLIEGUE DEL PROCESO

- ✓ Mantener los valores feministas explicitados en los planes estratégicos y otras herramientas políticas que se vayan a desarrollar durante la vida del próximo Plan Estratégico.
- ✓ Optimizar la estructura que tendrá que liderar y coordinar la implantación del futuro III Plan pro-equidad, ajustándola a los recursos y personas que estén disponibles. Establecer espacios mínimos para el seguimiento, la coordinación y el reporte.
- ✓ Desarrollar cuantitativamente un modelo sencillo de seguimiento de los recursos económicos destinados a la implantación, seguimiento y evaluación del Plan, tanto recursos externos como internos en clave de horas de dedicación de las personas de la entidad.
- ✓ Identificar, y aplicar, herramientas con enfoque feminista en la gestión de la entidad. Por ejemplo, evaluación previa del impacto de género, presupuestos con perspectiva de género, etc.

7.2. CULTURA ORGANIZATIVA

- ✓ Fomentar el conocimiento del impacto que tienen los estereotipos masculinos hegemónicos en la cultura organizativa de las entidades y su impacto en la generación de desigualdades.
- ✓ Identificar colectiva y conscientemente aquellos estereotipos masculinos hegemónicos que se mantienen en SETEM HH.
- ✓ Profundizar en el abordaje de las emociones, favoreciendo espacios, herramientas o recursos orientados a las emociones que puedan tener su origen en el contexto de SETEM HH. Hablar de manera consciente sobre el clima de la organización y de sus equipos. Propiciar el abordaje de aquellas emociones que puedan generar conflicto.

7.3. REDES DE TRABAJO Y APRENDIZAJES

- ✓ Poner en marcha espacios o herramientas para la evaluación por parte de otras entidades o redes la percepción que tienen con respecto a SETEM HH.
- ✓ Reforzar la identificación de agentes, espacios o redes de interés en los territorios históricos de Bizkaia y Gipuzkoa, compartiendo este conocimiento con el voluntariado de SETEM HH.
- ✓ Identificar los aprendizajes que sean deseados por SETEM HH y las entidades, espacios o redes que podrían aportarlos.
- ✓ Documentar los aprendizajes propios de SETEM HH que pueden ser comunicados al exterior.

7.4. COMUNICACIÓN

- ✓ Hacer una mayor difusión externa de las actividades de SETEM HH con especial enfoque feminista.
- ✓ Fomentar el conocimiento que de SETEM HH puedan tener entidades o espacios feministas del entorno, del ámbito de la economía social y solidaria, del fomento de un consumo responsable y sostenible y del ecofeminismo. Mayor difusión de las actuaciones externas y también de las internas en materia pro-igualdad o igualdad.

7.5. GESTIÓN DE PERSONAS

- ✓ Reflexionar colectivamente sobre el marco de las relaciones laborales, sobre posibles impactos negativos de género o sobre mejoras a poder incorporar. Visibilizar las prácticas con perspectiva feminista que se desarrollan en SETEM HH.
- ✓ Sistematizar la realización de encuestas de clima laboral o de riesgos psicosociales para conocer periódicamente las percepciones y motivaciones de las personas de SETEM HH.

7.6. IMPACTO EN ACTIVIDADES PROPIAS

- ✓ Profundizar en el vínculo entre el CCRT y los aportes de los feminismos de interés para SETEM HH.
- ✓ Trabajar internamente para dar a conocer estos vínculos y el modo en el que se convierten en cuestiones tangibles en las actividades de SETEM HH.
- ✓ Convertir los vínculos entre el CCRT y los feminismos en actividades externas concretas.

8. AGRADECIMIENTOS

Queremos que el presente informe de Evaluación del II Plan de acción pro-equidad de género para la transformación organizacional de SETEM HEGO HAIZEA recoja un agradecimiento sincero a todas las personas que han participado en la evaluación.

Así, muchas gracias a todas las personas que han participado en la evaluación y han respondido al cuestionario; a las personas del grupo de contraste y, en especial, a las componentes del grupo motor que ha guiado el proceso: Ania, Kakun, Esti e Iratxe; a las Maris, por ser las guardianas del fueguito feminista de SETEM y, por último, a todas las personas que, a lo largo de estos años, han contribuido a que SETEM Hego Haizea transicionara hacia una organización feminista, se han apropiado de los compromisos y objetivos del Plan y lo han hecho realidad.

El equipo de ncuentra, Silvia e Igone, y Maider, Referente de género y coordinadora de la evaluación.

9. ANEXOS

Anexo 1. Informe de ejecución de acciones del II Plan de Acción Pro-equidad de género 2019-2022

Anexo 2. Reporte de recursos económicos invertidos

10. ANEXO 1 Informe de ejecución de acciones del II Plan de Acción Pro-equidad de Género 2019-2022

CAMINO 1: NUESTRA IDENTIDAD SE NUTRE E INCORPORA LAS PROPUESTAS DE DIVERSOS FEMINISMOS Y LA MIRADA INTERSECCIONAL.

CAMINO 1.1:

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

P e r i o d o	1°	Fin aliz ado	Durante este periodo hemos diseñado y definido el itinerario formativo específico para SETEM HH en función de las necesidades específicas analizadas en la organización. A su vez, se han definido las fichas y documentos de sistematización para las formaciones, en las que hemos tenido en cuenta las necesidades del colectivo de diversidad funcional, además de analizar la metodología que se va a desarrollar en cada formación, y los enfoques local-global, feminista y de CCRT. Anexo 2.2. Camino 1.1.- Modelo de ficha detalle formación. Las formaciones que hemos desarrollado en la planificación para la formación interna han sido las siguientes: a. 18 y 19 de mayo 2020. Formación: “Agenda feminista y anticapitalismo: Articulando nuestras estrategias” con Amaia P. Orozco. La propuesta es que toda la organización de SETEM, tanto el equipo técnico como el personal voluntario de SETEM, podamos avanzar en la reflexión sobre Feminismo y Anti-capitalismo, y cómo estas reflexiones nos interpelan y nos llevan a trabajar de diferentes maneras. De forma que podamos seguir con la reflexión sobre la relación entre el sistema heteropatriarcal y el sistema capitalista. Debido a que en la fecha en la que lo hemos realizado estábamos confinadas, la actividad se realizó online. Con una participación de 16 personas, de las cuales el 81,25% eran mujeres y 25% de las asistentes eran voluntarias. En la sesión hemos trabajado sobre la agenda feminista y los planteamientos del feminismo anticapitalista. Nos centraremos en las principales reivindicaciones y debates dentro del propio movimiento feminista; así como en sus interrelaciones con otros movimientos sociales y planteamientos contra-hegemónicos, con énfasis en aquellos que tienen un alcance global y afectan a las relaciones entre Sur y Norte globales. Además, aplicamos estos debates para comprender y reflexionar sobre el momento actual de crisis ligada a la COVID19 y, sobre todo, sobre las posibles salidas a la misma. Así, las sesiones se han dividido en: Sesión 1: Economía feminista: una mirada global - Herramientas político-conceptuales para comprender el capitalismo heteropatriarcal. - Mirando desde las zonas de acumulación y las zonas de despojo del planeta - Crisis multidimensional, colapso ecológico y transición eco-social Sesión 2: Agenda feminista y anti-capitalismo - Temas de actualidad en la agenda feminista anticapitalista (más allá de
---------------------------------	----	--------------------	---

		la pandemia) - La crisis de la COVID19 vista desde el Sur y el Norte globales -La vida en el centro: ¿qué significa eso y cómo intentarlo? Anexo 2.2. Camino 1.1.- a. Formación Feminismo y Anticapitalismo. b.- 2 y 3 de octubre de 2020. Formación “Feminismo decolonial” con Periféricas. Mediante esta formación pretendíamos, reflexionar sobre los feminismos que interpelan e interseccionan mediante el racismo con la base crítica decolonial. Para ello hemos contado con Laura Mercedes Oyhanncabal, feminista uruguaya, magíster en Estudios de Género y licenciada en Antropología, siendo parte de Periféricas, Escuela Online de Feminismos Alternativos. De esta forma, hemos pretendido dar continuidad a la reflexión y enfoque Local-Global que nos identifica como ONGTS, además de incorporar la perspectiva feminista que interpela y amplía la perspectiva. Han participado en la formación, 13 personas de las que el 92,31% eran mujeres, y un 38,47% voluntariado de la organización. El objetivo por tanto ha sido: - Descubrir qué es la perspectiva decolonial y cómo los feminismos periféricos toman de ella para desarrollar una nueva perspectiva crítica: el feminismo decolonial. - Aprender cómo surgen y qué aportes hacen los feminismos decoloniales en América Latina a partir de las heridas coloniales. - Comprender cómo la recuperación del acceso, del valor y del usufructo de los cuerpos, los saberes y los territorios son parte esencial de las luchas de estos movimientos. - Aproximarse a los saberes ancestrales que los feminismos decoloniales buscan retomar tras siglos de ocupación de sus territorios. - Visibilizar cómo el pensamiento feminista decolonial ha incentivado la lucha por la reivindicación de nuestros derechos en diversos lugares del mundo. Así, las sesiones se han dividido en: 1.- Aproximación a la teoría decolonial, los feminismos y los orígenes del feminismo decolonial en Latinoamérica. 2.- El feminismo decolonial puesto en práctica: Luchas contra al patriarcado y por la recuperación de las tierras, los saberes y los cuerpos. El feminismo decolonial en otros espacios. La evaluación de actividad ha sido muy positiva, y se han compartido los materiales del taller con el resto del personal de SETEM. Anexo 2.2. Camino 1.1.- b. Formación Feminismo Decolonial. Creemos que teniendo en cuenta la situación pandémica en la que realizamos estas actividades, la respuesta tanto del personal técnico (12), como del personal voluntario (9) ha sido muy positiva, siendo del total de participación el 86,78% mujeres. Han participado representantes tanto de la junta directiva de la organización, como del Codi. Además, creemos que estas formaciones nos han permitido avanzar hacia la construcción de una mirada más amplia, diversa y compartida en SETEM HH.

CAMINO 1.2:

Realizar un acercamiento a la cuestión de las <u>masculinidades</u> contra-hegemónicas al interno de SETEM HH.			
P e r i o d o	1º	Fin aliz ado	A inicios de 2020, se hizo una consulta a los hombres que son parte de la organización, tanto personal técnico como personal voluntario sobre la necesidad de trabajar internamente la temática de las masculinidades. El 25% de los hombres informaron que actualmente estaban presentes en otros espacios de formación-militancia donde están trabajando esta temática. El 100%, compartió que ya habían recibido formación y no creían necesario trabajarlo internamente en SETEM. Aún así, se comparte con los hombres de SETEM formaciones específicas realizadas por organizaciones afines e información y materiales elaborada por Gizonduz, además de la bibliografía sobre la temática de las masculinidades y el feminismo, que se les hizo llegar. Todos, mostraron su interés por la temática, y agradecieron los recursos recibidos. Anexo 2.2. Camino 1.2.- Referencias Masculinidades.

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

P e r i o d o	1º	En pro ces o	En abril de 2020, desde REAS y específicamente desde EkoSolFem donde participamos, nos solicitaron apoyo para la realización del Diccionario Feminista de REAS Euskadi. Estuvimos durante 2 meses dando seguimiento apoyando en la elaboración del diccionario feminista. Aún así, decidimos desde SETEM poder completar ese diccionario con los términos que creíamos necesarios añadir, además de generar unas postales que permitieran su difusión mediante tanto la comunicación interna como la comunicación externa de SETEM, de forma que podamos difundir e integrar la mirada interseccional interna y externamente en la organización. Se han definido un total de 30 conceptos, de los que 10 son conceptos estratégicos para SETEM HH. Se han elaborado los conceptos en junio-julio de 2021, mediante el trabajo del grupo de Las Maris con el apoyo del personal técnico de la organización. Se ha contando con el personal de comunicación para planificar la estrategia de difusión más adecuada. Anexo 2.2. Camino 1.3.- Diccionario feminista.
	2º		En marzo de 2022, se lanzó la iniciativa #LasPalabrasImportan/ #HitzekGarrantziaDute, un glosario feminista con el que pretendíamos generar material que recogiera los términos que manejamos cotidianamente en la organización, además de aquellos que definen nuestro posicionamiento político. El objetivo era dotar de sentido colectivo a las definiciones y a las realidades que plasman, apropiarnos de su significado y continuar alimentando nuestra formación en feminismos. El 8 de marzo se publicó la primera definición en la cuenta de Instagram de SETEM Hego Haizea (@setemhegoaizea), y hasta el 31 de julio se publicaron, semanalmente, las 47 definiciones. Los materiales se encuentran en este enlace:

		https://www.dropbox.com/scl/fo/b6ar2jro0hbtzrlszh3bf/h?dl=0&rlkey=wqfw-nax5hk3ydo51ibnpqpbv3
--	--	---

CAMINO 1.4:

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

P e r i o d o	1°	En pro ces o	Se ha incorporado en la propuesta formativa Factoría de Valores la transversal de género o feminista. De forma que en el marco pedagógico de la Factoría de Valores se ha añadido dicha perspectiva como esencial. Además de incorporar en las fichas de información del profesorado una pregunta sobre cómo incorporan la perspectiva feminista en sus propuestas formativas. Se anexa tanto el marco pedagógico como las programaciones de 2020, 2020-2021 y 2021-2022, donde hasta la fecha se han realizado 19 formaciones específicamente en la que se trabaja el feminismo, y 21 formaciones en las que estaba incorporada la mirada feminista. En las evaluaciones de las formaciones realizadas hasta la fecha del presente informe se valoran muy positivamente estas formaciones, además de valorar también muy positivamente las formaciones realizadas en colaboración con áreas de igualdad, y organizaciones feministas de diferentes localidades en las que SETEM trabaja. Las formaciones que se dan en Factoría de Valores permiten alimentar el debate y el posicionamiento de SETEM en las áreas trabajadas. Anexo 2.2. Camino 1.4.- Factoría de Valores.
	2°		Durante este periodo se ha continuado integrando la perspectiva feminista en las formaciones de la Factoría de Valores. Desde septiembre de 2021 a diciembre de 2022, se han realizado 21 actividades en las que se ha abordado el feminismo: • Septiembre 2021: monólogo <i>No hay matriarcado ni en el supermercado</i>, con Irantzu Varela en Vitoria-Gasteiz • Noviembre 2021: ◦ (3) Docuforum <i>Fabricando mujeres 2.0</i> en Vitoria-Gasteiz, Oñati y Elgoibar ◦ (3) Monólogo <i>No hay matriarcado ni en el supermercado</i> con Irantzu Varela en Bilbao, Basauri y Ermua ◦ Taller “Modelo energético y ecofeminismo: construyendo alternativas” con Maitane Arri Escudero y Esther Muñoz Alonso en Vitoria-Gasteiz • Diciembre 2021: encuentro “Proteger la vida y el territorio: mujeres en resistencia” con Yayo Herrero, en Vitoria-Gasteiz • Abril 2022: ◦ Taller “Reparación de ropa / Jantzien konponketa” con Maddalen Agirre Loinaz, en Vitoria-Gasteiz ◦ Curso “#ModaBasura” con Brenda Chávez, en Vitoria-Gasteiz • Noviembre 2022: ◦ (2) Docuforum <i>Fabricando mujeres</i> en Lezo y Zarautz ◦ Docuforum <i>Fabricando mujeres 2.0</i> en Urnieta ◦ (4) Monólogos <i>Humor feminista para tu consumo</i> con Belén Nevado, Silvia Albert Sopale y Elsa Ruiz en Ermua, Basauri, Izarra y Oñati ◦ Monólogo <i>No hay matriarcado ni en el supermercado</i> con Irantzu Varela, en Donostia • Diciembre 2022: ◦ (2) Encuentro “Ecofeminismo y crisis climática: propuestas para un mundo en transformación” con Dina Garzón, en Donostia y Oñati ◦ Curso “Ecofeminismo y crisis climática: propuestas para un mundo en

		transformación” con Dina Garzón, en Vitoria-Gasteiz Además se han realizado 7 actividades en las que el feminismo ha sido un tema transversal: • Octubre 2021: taller “Buen vivir: de la reflexión a la acción”, con Adriana Rodríguez Salazar en Vitoria-Gasteiz • Diciembre 2021: ◦ Curso “Transnacionales ‘Eusko Label’ y ‘made in Spain’: impactos y resistencias populares” con OMAL en Vitoria-Gasteiz ◦ Encuentro “Crisis ecológica y transición ecosocial: retos y claves en tiempos de pandemia” con Yayo Herrero, en Oñati • Mayo 2022: ◦ Encuentro “¿Cómo se alimentan las ciudades? Iniciativas que conectan con el territorio” con Nerea Morán, en Vitoria-Gasteiz ◦ Taller “Ciudades comestibles, el espacio de los alimentos en la ciudad” con Nerea Morán, en Vitoria-Gasteiz ◦ Visita al proyecto agroecológico “Tierra, papel, tijera” en Salcedo (Araba) • Octubre 2022: mesa redonda “Semillas Km0: recuperando diversidad, saberes y sabores en Euskal Herria y El Salvador” con Red de Semillas de Euskadi y Fundación REDES, en Vitoria-Gasteiz
--	--	--

CAMINO 2: SEGUIMOS PROFUNDIZANDO EN LA COMPRENSIÓN DE LOS VÍNCULOS ENTRE CONSUMISMOS Y HETEROPATRIARCADO Y EN LA CONSTRUCCIÓN DE ALTERNATIVAS DE CONSUMO FEMINISTA.

CAMINO 2.1:

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

P e r í o d o	1º	En pro ces o Se ha generado una plantilla para la recogida de los materiales realizados tanto por parte de SETEM, tanto de manera individual, como en los convenios en las redes en las que estamos. En la ficha de recogida se tiene en cuenta las temáticas que en el Plan Estratégico 2017-2022 se recogen como líneas sectoriales: El comercio justo y la soberanía alimentaria; finanzas éticas; la defensa de los derechos laborales en el sector textil deslocalizado (CRL); la erradicación de las violencias machistas desde la producción y el consumo; fortalecimiento de organizaciones que tengan intencionalidad feminista o cuestionamientos de género, así como de colectivos que promuevan las diversidades sexuales y de género y el papel de la producción y el consumo en las diversidades funcionales. Se recopilan los materiales realizados en los últimos 5 años. Debido a que la nueva web de SETEM aún no está accesible (se prevé para finales de septiembre-octubre de 2021), todos los materiales recogidos en esta recopilación estarán accesibles en la nueva web, tanto en el apartado “Publicaciones” como en los apartados correspondientes en cada temática. Se anexa, la ficha de recogida de materiales, así como la recopilación de las fichas de los materiales realizados desde la perspectiva feminista. Anexo 2.2. Camino 2.1.- Sistematización materiales feministas.
	2º	En la web de SETEM HH, se ha creado un apartado titulado “¿Consumimos violencia?”, en el que hemos incluido todos los materiales relacionados con el vínculo entre el consumo capitalista y las violencias machistas. En la sección “Publicaciones” también están recopilados algunos de estos materiales. Además, contamos con la docuweb www.fabricandomujeres.org, en la que también están recogidos todos estos materiales.

CAMINO 2.2:

Definir una estrategia feminista de investigación para SETEM HH que recoja pautas a nivel de temáticas, público al que se dirige, metodologías para su elaboración y difusión.			
P e r i o d o	1º		Actividad no iniciada. Prevista para Septiembre-Diciembre 2021.
	2º		En SETEM Hego Haizea llevamos varios años desarrollando procesos de investigación participativos sobre la relación entre las violencias machistas, la producción y el consumo. La creación de conocimiento desde los márgenes y la investigación han sido para la organización indispensables como estrategia a la hora de denunciar, movilizar, sensibilizar e incidir. En los últimos años, hemos llevado a cabo procesos de análisis colectivo en los ámbitos del comercio justo (<i>Comercio Justo: orientaciones para incorporar la perspectiva de género</i>), las finanzas éticas (<i>Finanzas y desigualdades de género</i>) y recientemente en el ámbito de la defensa de los derechos laborales en el sector textil. Asimismo, en 2016 iniciamos la investigación-acción participativa <i>¿Consumimos violencia? I</i>, en la que analizamos las violencias machistas existentes en los ámbitos de consumo de alimentación, productos del hogar, estética y urbanismo. Posteriormente, este estudio se amplió en <i>¿Consumimos violencia? II</i>, donde analizamos los ámbitos de energía, series de ficción y telefonía móvil. El marco teórico de estas investigaciones denuncia el capitalismo como uno de los sistemas de opresión que se sostiene en el heteropatriarcado ejerciendo y perpetuando las desigualdades de género en general y las violencias machistas en particular, por lo que incluye la perspectiva feminista interseccional, las diversidades sexuales y de género, la de sostenibilidad de la vida y los derechos humanos. El estudio se ha presentado en espacios locales, nacionales e internacionales, y en ellos, así como en las redes en las que participamos y en los espacios internos de SETEM HH, hemos recogido ideas y propuestas que nos han facilitado la identificación de pautas para desarrollar una estrategia de investigación feminista. PAUTAS Hemos intentado clasificar las pautas en función del momento o aspecto dentro del proceso de investigación: - Metodología - Apostar por metodologías participativas (como IAP) o metodologías de investigación feminista. - Definir qué entiende SETEM HH por metodologías participativas y metodologías de investigación feminista. - Dirigir el estudio hacia la incidencia desde una mirada antipatriarcal y feminista: - Identificar derechos que se vulneran, así como titulares de derechos y de obligaciones. - Aliadas y consultoras - Elaborar y alimentar un listado de consultoras feministas para investigación y dinamización de procesos. - Elaborar un listado de aliadas con trayectoria en violencias machistas. - Selección de ámbitos de estudio - En lugar de abarcar varios ámbitos, escoger solo uno y profundizar más en él trabajando desde transversales como diversidades sexuales y de género, antirracismo y decolonialidad, diversidad funcional, etc. - Abordar el ámbito textil e incorporar la parte de la producción. - Enfoques

			• Profundizar más en los ámbitos trabajando desde transversales: diversidades sexuales y de género, antirracismo y decolonialidad, diversidad funcional. • Profundizar en el enfoque de derechos humanos. • Elaborar un <i>checklist</i> para garantizar la mirada feminista de las investigaciones. 5. Trabajo de campo • Garantizar que la empresa que realiza el trabajo de campo cuenta con perspectiva feminista y lo aplica en los análisis cualitativo y cuantitativo. • Seleccionar personas con perfiles diversos, con el objetivo de incorporar una mirada interseccional. 6. Socialización de resultados • Facilitar espacios para recoger propuestas de mejora, de nuevos ámbitos o de profundización en base a los contextos. • Abrir espacios para la visibilización del proceso y sus resultados, haciendo hincapié en las alternativas y las posibilidades de actuación desde el poder a tres niveles. • Integrar el trabajo realizado en la agenda del movimiento feminista. Estas pautas o criterios servirán como base para que en SETEM HH desarrollemos una estrategia de investigación feminista, con el objetivo de que los estudios que realicemos sigan siendo innovadores en lo referente a las temáticas, los enfoques y la metodología. Nuestro propósito es que esta estrategia nos sirva para desarrollar procesos de generación de conocimiento colectivo que empoderen, den protagonismo a los colectivos y pongan en el centro sus intereses.
--	--	--	--

CAMINO 2.3:

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

P e r i o d o	1º	En pro ces o	Durante este periodo se ha realizado una consulta al equipo administrativo-contable de la organización sobre las necesidades detectadas a la hora de incorporar el enfoque feminista en los presupuestos. Durante el inicio del proyecto, se lleva incorporando con todas las facturas que se reciben y generan en SETEM, los siguientes códigos que ayudan a analizar la perspectiva de género, dividido por niveles (del 1 máximo al 3 nada). • 1: El enfoque de género está claro y visible. Acción feminista. • 2: El enfoque de género es transversal, aunque la acción no sea directamente feminista o de género. • 3: No tiene perspectiva feminista/de género. Anexo 2.2. Camino 2.3.- Códigos ppto genero. De forma, que para la finalización del proyecto, podríamos analizar los datos generados a este respecto. A día de presentación de este informe, como análisis preliminar y únicamente analizando los proyectos de la AVCD en EpD ejecutados desde 2019, sin contabilizar el proyecto de GBA, nos encontramos con las siguientes cifras: • 1: 15,89% de las facturas. 44,20% del dinero imputado. • 2: 57,94% de las facturas. 50,06% del dinero imputado.
--	-----------	-----------------------	--

		3: 10,28% de las facturas. 0,83% del dinero imputado - sin datos: 15,89% de las facturas. 7,87% del dinero imputado. En este periodo desde la Coordinadora de ONGD de Euskadi, se estaba trabajando en la misma línea, y realizaron una formación para incorporar la perspectiva de género en los presupuestos de las ONGD, participamos en ella. a. 16 de diciembre 2020. Formación: “Presupuestos con lupa feminista” organizado por CONGD Euskadi. Participamos en la formación que desde el grupo de género de la Coordinadora se organiza para reflexionar sobre los presupuestos con lupa feminista. Esta formación se basa en el proceso realizado por el grupo de género de la Coordinadora de ONGD de Euskadi, en el que además participamos activamente. En la formación participaron Yolanda Jubeto, haciendo una primera aproximación sobre los presupuestos con perspectiva feminista, la presentación del trabajo realizado por el grupo de género y el diagnóstico que se realizó en la misma coordinadora, la presentación de las propuestas de la Diputación Foral de Araba, y Diputación Foral de Bizkaia. La coordinadora en su espacio, presenta una herramienta para el diagnóstico de la perspectiva de género en los presupuestos. A la formación acuden 2 personas del grupo de administrativo (técnicas), y una persona del equipo de las Maris. Dicha formación se traslada a la totalidad del equipo administrativo. Anexo 2.2. Camino 2.3.- Presupuestos feministas.
	2°	En el anterior periodo se informó de la creación de un procedimiento para incorporar la mirada feminista en los presupuestos. Se realizó un primer ejercicio, del que ya se informó, y después se continuó haciendo durante un tiempo. Sin embargo, vimos que esta primera exploración necesitaba unos reajustes para que respondiera a los objetivos que nos habíamos planteado. Todavía no hemos retomado esta reflexión, pero nos gustaría realizarla en los próximos meses.

CAMINO 3: FORTALECEMOS NUESTRA ALIANZA CON MOVIMIENTOS FEMINISTAS DEL NORTE Y DEL SUR GLOBALES.

CAMINO 3.1:

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

P e r i o d o	1°	En proceso Durante este periodo hemos participado activamente en 1 espacio de encuentro feminista a nivel estatal. En el mismo plan identificamos 3 diferentes espacios feministas para la participación, dos de los cuales se realizaron antes del inicio de este plan y el tercero no se realizó debido a la situación pandémica. Aún así, en el 2021 se realizó en siguiente Congreso Feminista en el que participamos activamente. a. 1-2 y 3 de julio de 2021. Congreso de Economía Feminista. Bilbao-Online. El Congreso se desarrolló los días 1, 2 y 3 de Julio de 2021 en la Facultad de Economía y Empresa de la UPV/EHU en Bilbao. Debido a la situación de pandemia, el VII Congreso no pudo realizarse de manera totalmente presencial sino que las presentaciones paralelas de las propuestas se presentaron vía online, lo que permitió que pudieras seguir el congreso desde diferentes lugares. Las actividades plenarias sin embargo, se realizaron de manera bimodal (presencial y online simultáneamente).
--	-----------	--

		El congreso se dividió en 4 ejes temáticos que se realizaron totalmente de manera virtual a través de una plataforma de código abierto, BBB. Las sesiones de plenarias se retransmitieron también por la plataforma Youtube. • EJE 1: Entre el presente y el futuro • EJE 2: Cuidado con los cuidados • EJE 3: Políticas públicas en tiempos inciertos • EJE 4: La vida en el centro ¿qué vida y qué centro? SETEM participó en el Congreso mediante tres espacios: • En el coloquio del EJE 4: La vida en el Centro ¿Qué vida y qué centro? “¿Cómo tejer para construir organizaciones libres de violencias machistas?” Este coloquio se realizó el jueves 1 de julio de 12:30 a 14:00. Con una participación total de 28 personas (2 hombres, 26 mujeres 92,86%). La mesa se compuso por: - ¿Cómo tejer para construir organizaciones libres de violencias machistas? Setem Hego Haizea. - Aportaciones de las metodologías participativas y las epistemologías feministas a los procesos de cambio organizacional pro equidad de género. Marta Maicas-Pérez y Alejandra Boni Aristizabal. - Transformando procesos de género y elementos organizacionales para crear modelos organizacionales feministas. Monica Grau. En la mesa presentamos el proceso de transformación de la organización SETEM, hacia una organización feminista libre de violencias machistas. La presentación fue realizada por el equipo Maris de SETEM (Kakun, Sandra y Nora). La presentación tuvo una gran acogida. • En el taller del EJE 4: La vida en el Centro ¿Qué vida y qué centro? “DocuForum Fabricando Mujeres.” Este taller se realizó el viernes 2 de julio de 10:00 a 11:30. Con una participación total de 8 personas (todas mujeres). Fue un taller en el que presentamos todo el trabajo realizado por SETEM, en referencia a las violencias machistas en el consumo, con ello, presentamos las dos investigaciones de Consumimos Violencia, además de los documentales Fabricando Mujeres y Fabricando Mujeres 2.0. El taller se realizó por dos de las técnicas de sensibilización, Maider (Gipuzkoa) y Nora (Araba). • En el taller del EJE 2: Cuidado con los cuidados. “Cuidadoras Migradas, el Sur de nuestro Norte, Investigación Acción Participativa sobre Cadenas Globales de Cuidados en Vitoria-Gasteiz. Tania Cañas (Red Zentzuz: Setem, Mugarik Gabe, Medicus Mundi Araba y Bide Bidean).” Este taller se realizó el jueves 1 de julio de 12:30 a 14:00. Con una participación total de 12 personas (once mujeres, un hombre). Hubo representación de las cuatro organizaciones que formamos Zentzuz. Por parte de SETEM participó Ainhoa. Primero se presentó la red Zentzuz y su trayectoria de trabajo en el tema de los cuidados (previamente como Zentzuz Kontsumitu), y a continuación se presentó de manera más extensa la IAP “Cuidadoras Migradas, el Sur de nuestro Norte”. Algunas participantes hicieron comentarios y preguntas al respecto de la metodología, del contenido y de la situación de las mujeres participantes en la investigación. Anexo 2.2. Camino 3.1. a.- Congreso Economía Feminista Bilbo.
2º		En diciembre de 2022, participamos en la jornada organizada por la Coordinadora de ONGD de Euskadi y la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo sobre cuidados a lo interno de las organizaciones. El objetivo era profundizar en este concepto tan amplio a través del conocimiento teórico, pero sobre todo de

		experiencias prácticas que mostraran cómo incluir la pedagogía de los cuidados en las organizaciones, haciendo que sean parte de la cultura organizacional y contribuyan a poner las vidas en el centro. SETEM HH, junto con REAS Euskadi, presentó el proceso llevado a cabo con REAS Euskadi, Mugarik Gabe y Colectiva XXK sobre cómo incorporar la perspectiva feminista y de cuidados en la política laboral. Este proceso se desarrolló dentro del II PPE, en el camino 6.
--	--	---

CAMINO 3.2:

Participar activamente en el movimiento feminista de Euskal Herria.

P e r i o d o	1º	En pro ces o Con el Plan Sugara, las casas de mujeres, escuelas de empoderamiento y entidades feministas, se han convertido en aliadas naturales de nuestra visión feminista de la transformación. Las alianzas con el movimiento feminista no parten sólo del Plan Sugara, sino también de nuestra estrategia interna de EpTS y Cooperación. Además, generar alianzas para la construcción de pensamiento y práctica con estas entidades, nos permite llevar y apoyar la agenda internacional feminista, además de la incorporación de la perspectiva de la ESS en estos espacios. Son organizaciones y espacios con los que se viene trabajando más específicamente desde la publicación de la investigación ¿Consumimos Violencia? (2016) y el Documental Fabricando Mujeres I y II (2020), que nos permitió llegar a espacios feministas más amplios. Por este motivo, en este proyecto hemos priorizado la participación entidades feministas que incorporen o quieren incorporar la perspectiva decolonial y racista, el análisis desde las diversidades sexuales y de género y el enfoque de la ESS para poder construir conjuntamente. Trabajando desde este agenda común. Así, desde esta perspectiva en este periodo, priorizamos trabajar con entidades feministas y de mujeres en los tres territorios de Euskadi, siendo nuestras aliadas en el trabajo de EpTS las siguientes organizaciones feministas: Araba: Aguraingo Neska Gazte Feministak (Agurain) Bizkaia: Asociación Feminista Malvaloca (Muskiz), La Kora Feminista (Bilbo) y Mujeres de Aquí y de Allá. Gipuzkoa: Aretxabaletako Talde Feminista. Además, queremos recalcar específicamente la alianza con la Euskal Herriko Emakumeen Mundu Martxa. Con ella compartimos la perspectiva anticapitalista, así como el trabajo que venimos realizando en apoyo a las trabajadoras textiles mediante la Campaña Ropa Limpia-Clean Clothes Campaign, y específicamente en las actividades de sensibilización, movilización e incidencia en torno a la conmemoración del derrumbe de Rana Plaza. Así, durante el periodo de realización de este informe hemos realizado con la MMM las siguientes actividades. a. 24 de abril de 2020. Rana Plaza con la Marcha Mundial de las Mujeres. En el 2020 se han cumplido 7 años de la tragedia de Rana Plaza en Bangladesh. 1.324 trabajadoras murieron y más de 2.000 resultaron heridas a causa del derrumbe del edificio donde trabajaban para la industria textil. Las trabajadoras textiles reciben de por sí salarios que apenas cubren sus necesidades básicas y que no les permiten hacer frente a ninguna emergencia ni a periodos en los que no trabajan. El cierre de fábricas derivado de la situación actual de emergencia sanitaria (COVID-19) está teniendo graves repercusiones, especialmente sobre las trabajadoras migrantes que no disponen de red social local en la que apoyarse para enfrentar situaciones de restricciones adicionales o xenofobia. Las marcas no pueden dejar de lado a las personas trabajadoras que fabrican su ropa y deben garantizar que éstas siguen recibiendo sus salarios mientras dure el cierre de las fábricas y durante las bajas por enfermedad. Proteger a quienes están en mayor
--	-----------	--

		riesgo conlleva tomar medidas destinadas a limitar la exposición y asegurar que las personas que están sobreviviendo en el umbral de la pobreza no van a ver empeorar su situación aún más. La moda y el consumismo son estrategias que utilizan los dueños del capital para seguir enriqueciéndose. Por eso creemos necesario alzar la voz, denunciar y movilizarnos por el cambio en nuestros hábitos de consumo que son los que contribuyen a mantener el sistema. Así, en coordinación con la Marcha Mundial de las Mujeres y Ecuador Etxea, se presenta un manifiesto elaborado por las tres partes (la tercera sería SETEM en representación de la Campaña Ropa Limpia/Clean Clothes) y se realizan las siguientes acciones: • <u>El 24 de abril de 2020: Acción ciberfeminista por la celebración del derrumbe de Rana Plaza</u>, en coordinación con la MMM-EMM y la CRL estatal e internacional. La actividad consistió en una campaña en redes sociales de denuncia y fotografías. Participaron más de 300 personas, en su mayoría mujeres (estimamos que el 95% de las personas que participaron en la campaña fueron mujeres). • <u>El 29 de abril de 2020: Conversatorio “Las mujeres resistimos. Las trabajadoras textiles ante el conflicto capital-vida”</u> en formato on line como ajuste a la situación del estado de emergencia y en coordinación con la MMM-EMM y Ecuador Etxea. • En el conversatorio se formó por las siguientes ponentes y dinamizado por Bea Moon de la Marcha Mundial de las Mujeres: - Iratxe Arteagoitia de SETEMm HH, en representación de la Campaña Ropa Limpia. - Evangelina Argueta, coordinadora del proyecto maquila de la CGT de Honduras. Con una larga trayectoria sindicalista. - Eva Rodríguez Navas, trabajadora y sindicalista de Cortefiel, del grupo Tendam. - Amaia Pérez Orozco, economista feminista e integrante del colectivo XXX. Participaron más de 60 personas y hasta 200 personas siguieron la charla on line a través de Facebook, además está en abierto en diferentes canales de difusión, como son en Youtube o Vimeo, además de las páginas webs propias de las organizadoras y ponentes, multiplicando así su difusión. Podemos encontrar el conversatorio en: https://www.youtube.com/watch?v=gUTCT_WFo5o&feature=emb_logo El coloquio se centró en 3 bloqueos en los que se plantearon distintas preguntas. En el primer bloque se habló de las condiciones laborales del sector textil; un segundo bloque se centró más en la situación actual, reivindicaciones, exigencias y también las demandas de seguridad y salud laboral ante la pandemia del COVID19. Al final las ponentes hablaron de las alternativas y los desafíos que tenemos encima de la mesa, recogido y analizado a su vez, desde el marco de la economía feminista. b. 24 de abril de 2021. Rana Plaza con la Marcha Mundial de las Mujeres. Campaña Ropa Limpia internacional junto a la Marcha Mundial de las Mujeres hacemos nuevamente un llamamiento a la denuncia y a la acción colectiva para enfrentar los efectos de este sistema capitalista, machista y colonialista. El 24 de abril de 2021 se cumplen 8 años de la tragedia de Rana Plaza en Bangladesh, el peor desastre en la industria textil donde 1.324 mujeres trabajadoras murieron y más de 2.000 resultaron heridas a causa del derrumbe del edificio en el que trabajaban para la industria textil en condiciones infrahumanas. Este año queremos hacer hincapié en la necesidad de realizar la incidencia para que las empresas firmen el Acuerdo de Seguridad. El 1 de junio de 2021 es la fecha límite
--	--	---

		en el que expira la prórroga del Accord- Acuerdo de seguridad de las fábricas de Bangladesh que las marcas firmaron tras el derrumbe de Rana Plaza y la presión internacional. Es fundamental que este Acuerdo se firme de nuevo ya que es vinculante para las marcas y se hacen responsables legal y económicamente de: hacer auditorías externas en fábricas, remediar problemas de seguridad en las fábricas tras auditorías y pagar los arreglos en las fábricas, abrir canales anónimos de quejas para las trabajadoras con información que irá directamente a sindicatos y marcas, si hubiera algún tipo de desastre pagar las indemnizaciones a víctimas y familias, entre otros puntos. Este acuerdo ha mejorado la seguridad en las fábricas de Bangladesh y es necesario que siga vigente. En el nuevo Acuerdo se han incluido nuevas cláusulas para las marcas e incluso los sindicatos y organizaciones de países productores quieren que se firme en otros países de producción, ya que la inseguridad en un mal sistémico de la industria textil. Las marcas no quieren firmar este nuevo Acuerdo porque les obliga y hace responsables jurídica y penalmente. Así, desde la coordinación de CRL y la MMM realizamos una Guía metodológica para que se pueda compartir en los diferentes localidades vascas, incentivando a la participación a la acción del pegado de pegatinas en los grandes comercios como Primark, Mango, Bennetton, etc. Anexo 2.2. Camino 3.2. a. y b.- Rana Plaza. c. 27 de febrero-6 de marzo de 2021. V. Acción Marcha Mundial de las Mujeres. En el marco de la Va Acción Internacional de la Marcha Mundial de las Mujeres bajo el lema Zubi guztien gainetik, mugarik ez! Transnazonalik ez! ¡Resistimos para vivir, marchamos para transformar! la Marcha Mundial de Mujeres de Euskal Herria, ha considerado necesario realizar un proceso de formación política desde el feminismo, la decolonialidad y el antirracismo; para hacer una lectura crítica de las fronteras, las transnacionales y las migraciones ejes centrales de esta V acción. Por ello, se propone trabajar la V acción, mediante la creación de un pañuelo gigante que se puede colgar de diferentes puentes. Desde SETEM, se hace una invitación para el 22 de febrero al voluntariado, equipo técnico y socias/os para que participen en la preparación de la acción, así mismo se hace un llamamiento a todos los colectivos de Vitoria-Gasteiz para reunirnos y completar conjuntamente el pañuelo (el 27 de febrero). Quien toma la responsabilidad de esta acción es el grupo interno GAAD, en el que participan también personas del grupo Las Maris. Además, se participa en la misma marcha en Irún. Anexo 2.2. Camino 3.2. c.- V Acción MMM Pero no sólo trabajamos con el movimiento feminista, sino también creemos importante trabajar con las áreas de igualdad de los siguientes ayuntamientos, en Araba: Gorbeialdea, Amurrio, Aiaraldea, Lautada y Laia Eskola; En Gipuzkoa: Aretxabaleta, Eskoriatza, Zarautz. En Bizkaia: Ermua, Muskiz.
2º		En 2022, hemos participado en las principales convocatorias del movimiento feminista de Euskal Herria, 8M y 25N: 8M: este año, desde SETEM participamos en las movilizaciones de los tres territorios de la CAPV. Con el objetivo de crear un espacio de reflexión previo y animar a la participación en las movilizaciones, organizamos un taller interno de dos horas para elaborar pañuelos con el logo del II PPE (Plan Sugara), que se asemejaba mucho con el diseño utilizado por el movimiento feminista este año. Esos pañuelos los portamos en las movilizaciones del 8M.

			25N: dado que este año el 25N y el Black Friday coincidían en el mismo día, SETEM HH preparó una acción de calle para denunciar el consumismo desaforado propiciado por el Black Friday y las violencias machistas que se dan en el consumo. Al conocer esta acción, el movimiento feminista de Vitoria-Gasteiz se puso en contacto con SETEM HH para proponer realizar la acción dentro de la movilización convocada por el movimiento. La acción consistió en una <i>performance</i> al lado del Corte Inglés, en el momento en que pasaba la manifestación. En la <i>performance</i> participaron 7 mujeres. Además, se repartieron folletos en los que se explicaba el vínculo entre las violencias machistas y el consumo y se reivindicaba un consumo libre de estas violencias. Aparte de la acción de calle, SETEM HH colaboró en la redacción y lectura del manifiesto. Todas estas acciones se difundieron en redes sociales con los <i>hashtag</i> #nosfabrican y #consumimosviolencia.
--	--	--	--

CAMINO 4: TRASLADAMOS NUESTRA APUESTA FEMINISTA A LAS REDES DE LAS QUE SOMOS PARTE.

CAMINO 4.1:

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

P e r i o d o	1º	Fin aliz ado	A finales de 2019, inicios de 2020 se definió un protocolo que regula nuestra participación en redes. Este protocolo se decidió mediante el grupo de género Las Maris y el grupo de REDES, en el que participan todas las personas que están representando a SETEM, en redes, colectivos o grupos de trabajo externos. En este protocolo se generaron varias herramientas, por una parte una ficha identificativa de cada Red, donde se identificaba y describía la red, además de la participación de SETEM en ella y el objetivo de la participación; y una ficha de seguimiento de las redes, que se compartiría con todas las personas del grupo para poder generar sinergias entre las diferentes redes, colectivos y grupos. En esta primera ficha de identificación de la red, se generó un apartado específico donde analizar la perspectiva feminista de la red, además de otro espacio para describir cómo se iba a incorporar dicha perspectiva en el caso de que no la tuviera. Tanto el protocolo como las herramientas actualmente están vigentes y en práctica. Anexo 2.2. Camino 4.1. Protocolo Redes.
	2º		

CAMINO 4.2:

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

P e r i o d o	1º	En pro ces o	Los espacios específicamente en los que llevamos nuestra propuesta feminista son en los espacios que nos identifican con nuestra visión. Espacios de la ESS y espacios del ámbito de las ONGDs. Así participamos activamente en los siguientes grupos para incorporar y seguir trabajando con la perspectiva feminista. - EQUIPO DE GÉNERO DE LA COORDINADORA DE ONGD DE EUSKADI. El equipo de género es un grupo de trabajo de la Coordinadora de ONGD de Euskadi. En él se pretende asegurar la transversalización de la perspectiva de género en la actividad de las organizaciones miembro de la Coordinadora y garantizar el cumplimiento de la política de género.
---------------------------------	----	-----------------------	--

		Realizamos actividades, acciones y formaciones para fortalecer al sector de la cooperación vasca, con el fin de avanzar en la calidad de nuestras intervenciones y ampliar nuestro impacto. El objetivo de SETEM en este espacio es seguir avanzando en la reflexión de una cooperación y sensibilización feminista es esencial. Por ello, consideramos importante seguir trabajando y participando en este grupo. - EKOSOLFEM. EkoSolFem, Economía Solidaria y Feminista, es un grupo de trabajo de REAS Euskadi – Red de Economía Alternativa y Solidaria- que nace con el doble objetivo de construir nuevas aportaciones teóricas que refuercen la ESS desde las propuestas de las economías feministas, así como fortalecer las prácticas de las organizaciones y entidades de REAS Euskadi desde las miradas feministas para potenciar su capacidad transformadora. Las reuniones son mensuales y los segundos viernes del mes. El grupo suele oscilar entre las entidades que se incorporan tanto a REAS como a EkoSolFem. Pretendemos desde el feminismo aportar a la Economía Social Solidaria la necesidad de incorporar la Economía Feminista en sus planteamientos. En las relatorias presentadas en este informe se anexan las actas de las reuniones de ambas redes. Anexo 2.2. Relatorias del Plan Sugara. A su vez, participamos en dos espacios de inter-confluencias realizadas en el marco de la Economía Social Solidaria. En estos espacios hemos participado reivindicando la importancia de reflexionar y trabajar desde la perspectiva feminista. a. 19-20 de noviembre de 2020. Participación en el Encuentro: La vida en el Centro. Organizado por REAS. Desde REAS Euskadi quisieron organizar un Encuentro para reflexionar sobre cómo incorporar el feminismo en las organizaciones de ESS. Para ello, genero un Encuentro en el que diferentes organizaciones relataban su proceso en este sentido. Así, REAS, nos invitó a participar en este espacio presentando el Protocolo Pro-venición de violencias Machitas. La mesa en la que nos propusieron participar se titula: “Laboratorio de experiencias: herramientas para poner la vida en el centro de las organizaciones y empresas de la economía solidaria”. La jornada fue presencial, aunque por motivos de horario no pudimos asistir y entramos vía online. La jornada fue retransmitida también por streaming y se grabó la retransmisión para generar píldoras informativas que estarán disponibles en la web de REAS. Este fue el programa: <u>SESIÓN 1: Una Economía Solidaria y Feminista para NO regresar a la normalidad. Diálogo online</u> Fecha: jueves 19 de noviembre 17:00-19:00 Modera Carlos Askunze. <u>SESIÓN 2: Herramientas para colocar la vida en el centro de nuestras organizaciones.</u> Fecha: viernes 20 de noviembre 10:00-12:30 MESA 1. feminismoz blai! propuestas para una economía solidaria más feminista Hora: 10:00 Modera: Marian Diez. - Diccionario feminista para una economía solidaria Carlos Askunze desde REAS Euskadi– Lili Aldai -Ilustradora del diccionario- - Será habitable o no será:: apuntes feministas para nuestras organizaciones (pequeñas) Eva Sáenz de Ugarte, Equipare. - Bilera bizigarriak: estructura de reuniones a(e)fectivas Zaloa Pérez, REAS Euskadi. MESA 2. LABORATORIO DE EXPERIENCIAS: HERRAMIENTAS PARA PONER LA VIDA EN EL CENTRO DE LAS ORGANIZACIONES Y EMPRESAS DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA. Hora: 11:00
--	--	--

		Moderadora: Blanca Boix. - Guía de SosteVIDAbilidad: guía de trucos y remedios para un emprendimiento que ponga la vida en el centro. Txelu Balboa, Colaborabora. - Vinculograma Iratxe Amantegi, Agintzari. - Escuelas Feministas Sarai Martín, Mundubat. - Protocolo de provención Mireia Granados. SETEM Hego Haizea, equipo Las Maris. Nuestra propuesta partía desde el principio de que Aprendiendo a regular conflictos y cuidar la vida del grupo para un trabajo equitativo no heteropatriarcal: los conflictos son consustanciales a las relaciones humanas y que son oportunidades de cambio y transformación de aquello que no está funcionando, o que son indicadores de un sistema injusto y violento que los genera, y por ello queremos aprovecharlos para revertir la situación que evidencia. Por eso, optamos por hablar de provención, lo cual hace referencia a proveernos de habilidades, recursos y herramientas para abordarlos de forma no violenta. Anexo 2.2. Camino 3.1. a.- La vida en el centro. b. 25 de junio y 1 de julio de 2020 y 25 de enero 2021. Foro Social de Economías Transformadoras. Desde el eje Feminismo. En referencia a nuestra participación en el Foro Social Mundial de Economías Transformadoras, realizado de forma virtual del 25 de junio al 1 de julio de 2020. Debido a la situación de pandemia en la que estábamos sumergidos se decidió realizar el encuentro vía online. Esta decisión no fue fácil, dado que fue un proceso de reflexión en la que participaron los diferentes grupos de trabajo del propio FSMET. Aún así, en noviembre de este mismo año, 2020, se celebró un segundo espacio de reflexión y congruencia entre las organizaciones y las redes en Barcelona. Con el FSMET de Junio se ha pretendido plantear el inaplazable desafío de ir hacia acciones conjuntas recogidas en una Agenda Estratégica, y de ofrecer al mundo pautas para asumir prácticas y visiones de economías para la vida. Comprendiendo que en este proceso están las organizaciones, movimientos, redes, campañas, colectivos, entidades y personas involucradas en esfuerzos y búsquedas de economías que colocan la sostenibilidad de la vida en el centro, que se basan en el trabajo con relaciones justas y solidarias, que cuidan a las personas y al ambiente, que mantienen saberes y los acrecientan como bien común, que han abierto caminos de acción, movimiento y pensamiento hacia otro sistema económico. Por ello, el FSMET, ha generado dos espacios de participación para las organizaciones que hemos querido participar proponiendo iniciativas y actividades. 1.- Actividades. 2.- Iniciativas. <u>Las actividades</u> son aquellas que fomentan espacios de aprendizaje mutuo, intercambio y colaboración. Todas las actividades se enmarcan en la Carta de principios del Foro Social Mundial y tendrán carácter auto gestionado. Serán, talleres, seminarios, paneles, asambleas, espacios de formación y de exposición de experiencias y debates, micro charlas etc., siempre que contemplen : asegurar mecanismos de participación y debate, procurar balances de género, de generaciones, territoriales y los que fueran pertinentes, estimular el intercambio de saberes y generar elementos de agenda común a futuro. En este ámbito desde SETEM participamos en dos espacios: 1. Presentamos una propuesta para la <u>Proyección del documental Fabricando Mujeres</u>, el 30 de junio de las 17:00 a 19:30. La propuesta se basaba en una pequeña presentación de SETEM HH y la investigación ¿Consumimos Violencia?, la proyección del documental Fabricando Mujeres y un espacio
--	--	--

		final abierto de reflexión. En el webinar que presentamos participaron 9 personas de las cuales 7 eran mujeres (77,77%). Se conectaron desde, Euskadi, Tarragona, Madagascar, Colombia, El Salvador, Inglaterra, y Brasil. La valoración fue muy positiva, y hubo participantes que nos preguntaron por proyecciones en sus países y si habría posibilidad de llevar el documental y la investigación. Debido a que tenemos un contrato con EITB, el webinar no lo pudimos grabar ni publicarlo en abierto, dado que hasta finales de noviembre no podemos subirlo en abierto. El segundo espacio, era el de las <u>iniciativas</u>. El FSM se ha definido desde su origen como “un espacio abierto de encuentro para intensificar la reflexión, realizar un debate democrático de ideas, elaborar propuestas, establecer un libre intercambio de experiencias y articular acciones eficaces por parte de las entidades y los movimientos de la sociedad civil” a estas acciones transformadoras que pongan la vida al centro. 2. En este espacio presentamos la <u>Red de Comercio Justo y Consumo Responsable de Vitoria-Gasteiz</u>. En <u>noviembre hubo un segundo espacio</u>, la segunda etapa de la FSMET Noviembre que se celebró durante 8 jornadas, los lunes y miércoles a las 15h CET en el marco de la Feria de Economía Social de Catalunya. https://fesc.xes.cat Aparte de repasar el proceso de confluencia de los últimos años, esta segunda sesión del FSMET, también ha querido ser un espacio de trabajo donde se han presentado herramientas, intercambiado impresiones y se han trazado las líneas para seguir avanzando. Por este motivo, por una parte se habló de la metodología de los diálogos intermovimientos que han tenido lugar estos años, así como de las dimensiones de las confluencias que tienen el objetivo de transformar la economía, destacando las alianzas, los retos y los próximos pasos a seguir. Por otro, se presentará el mapeo y la sistematización de los trabajos de confluencias, una herramienta básica para alcanzar los objetivos. Finalmente, tuvo lugar un espacio de debate donde esperamos que las aportaciones de todas enriquezcan el trabajo hecho hasta ahora y el horizonte que nos marcamos para seguir adelante. Desde SETEM Hego Haizea participamos en el día 16 de noviembre, en el espacio de interconfluencias feministas. Anexo 2.2. Camino 4.2. b.- FSMET.
2º		En 2021 y 2022 hemos continuado participando en las redes Ekosolfem y el grupo de género de la Coordinadora de ONGD. Además de las reuniones periódicas, hemos participado en espacios concretos: • Ekosolfem: sesión de trabajo con REAS Euskadi sobre protocolos contra violencias machistas REAS Euskadi ha comenzado un proceso para elaborar un protocolo contra violencias machistas. Durante octubre y noviembre de 2022 organizó una serie de formaciones dirigida a las entidades miembro de la red, y de forma complementaria, convocó esta sesión de trabajo específica con algunas de las entidades que ya contamos con un protocolo: Pikara Magazine, Mugarik Gabe, Bizitzin, Peñascal, Momentu y Sepra. Cada organización compartió las principales características de sus protocolos, como el origen, las medidas más destacables, los aprendizajes, obstáculos y debilidades. Por último, se reflexionó sobre qué cuestiones debería incluir el protocolo de REAS Euskadi, y qué podría aportar. • Grupo de género de la Coordinadora ONGD Euskadi: jornada sobre cuidados organizada por la Coordinadora de ONGD de Euskadi y AVCD SETEM HH, junto con REAS Euskadi, presentó el proceso llevado a cabo con REAS

			Euskadi, Mugarik Gabe y Colectiva XXK sobre cómo incorporar la perspectiva feminista y de cuidados en la política laboral. Este proceso se desarrolló dentro del II PPE, en el camino 6.
--	--	--	--

CAMINO 4.3:

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

P e r i o d o	1°		No iniciado. Se traslada la realización de esta actividad en el primer semestre del 2022.
	2°		Durante estos años, el protocolo definido en el camino 4.1 ha sido aplicado para regular las redes en las que SETEM HH participa. Este protocolo ha servido para determinar si SETEM HH entraba a participar en algunas redes, se mantenía en las que estaba o abandonaba alguna de ellas. En junio de 2022, en una reunión del espacio Redes de SETEM HH, se revisó conjuntamente el protocolo y se determinó que servía para evaluar la perspectiva feminista de las redes. Aún así, las personas que participan en ese espacio revisaron individualmente el protocolo e hicieron algunos aportes que contribuyen a profundizar esa mirada feminista.

CAMINO 5: RECORREMOS ESTE CAMINO HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA ORGANIZACIÓN FEMINISTA ACOMPAÑADAS E INSPIRADAS POR OTROS COLECTIVOS QUE ESTÁN EN LA MISMA AVENTURA.

CAMINO 5.1:

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

P e r i o d o	1°	En pro ces o	En este periodo se han realizado un espacio de reflexión y compartir. a. 27 de noviembre de 2020. Coloquio “La Colonialidad como herramienta de reflexión y cuestionamiento en la organización” con AFEDES (Guatemala). Mediante esta formación pretendimos compartir experiencias y reflexiones desde las mujeres mayas de AFEDES en el marco de la Colonialidad y decolonialidad del pensamiento maya. Para ello, se crean tres momentos de reflexión, PRIMER MOMENTO, donde se trabajará la Conexión Cósmica y acercamiento a la cosmogonía maya; un SEGUNDO MOMENTO en el que se reflexionará sobre la situación continuada de la organización AFEDES-DE AYER: En una lucha por mejores condiciones de vida desde una visión desarrollista y de emprendimientos económicos. -Derechos de las mujeres. - Participación Política AFEDES HOY: Proceso de transición a partir del ejercicio de nuestros derechos y nuestras reflexiones retomamos la Autonomía, la Libre determinación y la Red de la vida. AFEDES MAÑANA: Horizonte político desde nuestras propias epistemias y raíz de pensamiento maya y del ejercicio de nuestros derechos como mujeres en el plano individual y colectivo. Y un TERCER MOMENTO en el que se cuestionará que tenemos a raíz del trato cotidiano o que nuestros sentidos han percibido del mundo externo. Para ello, contaremos con <u>Angelina Aspuac Con</u>, Mujer Maya Kaqchikel, Tejedora, Integrante del Movimiento Nacional de Tejedoras, Coordinadora de incidencia de la Asociación de mujeres mayas Kaqchikeles y coordinadora del proceso de Resguardo y Protección de los Tejidos e indumentaria maya, Estudiante de Derecho para ser Abogada y Notaria, Subsecretaria de la Secretaría Presidencial de la Mujer 2008-2012, Asesora en materia de Pueblos Indígenas del Vicepresidente de la República 2007, Representante de las Organizaciones de Mujeres ante el Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural 2002-2006 y Directora de la Asociación Femenina para el Desarrollo de Sacatepéquez (AFEDES). Participaron 11 mujeres, de las cuales 2 eran voluntarias. Hubo mucha participación

		dado que desde AFEDES, así lo propusieron. La experiencia fue muy positiva y como se puede ver en las evaluaciones la reflexión que nos incentivó dentro de la organización se trasladó a varios grupos de trabajo. Anexo 2.2. Camino 5.1. a.- Colonialidad AFEDES.
	2°	Durante 2022, junto con la red ZarenSare hemos tenido espacios de intercambio sobre antirracismo (muy necesario para un feminismo interseccional) y sobre autocuidado y cuidado colectivo: • 29 de marzo: encuentro sobre antirracismo El intercambio de saberes alrededor de la violencia racista fue dinamizado por Afedes y Kinal Antsetik. En el encuentro, se resaltó el papel de las organizaciones sociales en la defensa de derechos y territorios de los pueblos, en la formación y sensibilización de la sociedad para la erradicación de prácticas racistas, clasistas, colonialistas y patriarcales que se reproducen cotidianamente en las instituciones sociales: la iglesia, la escuela, la familia. Una de las principales conclusiones fue hay mucho por deconstruir, ya que todas somos el resultado de este sistema, y que estos espacios de reflexión política a nivel personal y colectivo permiten mayor acercamiento entre las mujeres y construir complicidades. • 31 de mayo: cuidado y autocuidado Este encuentro estuvo dinamizado por Mujeres Que Crean y Penca de Sábila, entidades con largo recorrido en esta temática. Al inicio de la sesión, se realizó una dinámica de relajación y visualización para generar un clima grupal acogedor y de confianza. Posteriormente, se habló sobre el trabajo de cuidados y autocuidados de las mujeres lideresas y se continuó reflexionando sobre la importancia de trasladar los cuidados a la naturaleza. Por último, se intercambiaron estrategias para llevar los cuidados a lo interno de las organizaciones. Una de las cuestiones clave mencionadas fue la importancia de “institucionalizar” el cuidado a través de la incorporación de espacios, momentos y dinámicas en las organizaciones.

CAMINO 5.2:

Continuar abordando en jornadas como Enlazando Miradas el intercambio sobre cultura organizacional feminista.

P e r i o d o	1°	Finalizado El Con-greso* Hamaika Begirada-Enlazando Miradas, se realizó el 20, 21 y 22 de octubre de 2020 en sesiones de 16:00 a 19:00 (zona horario GMT+2) de forma online. Se trató de un lugar de encuentro y aprendizaje para incorporar la mirada feminista en el ámbito del consumo crítico, responsable y transformador y la economía social y solidaria. Un espacio para cambiar las reglas del juego. Se pretendió visibilizar modelos alternativos de consumo y de economía social y solidaria feminista que tuvieron en cuenta diferentes puntos: • ¿Qué ha puesto de manifiesto el escenario de la COVID-19? • ¿Cómo crear estrategias de corresponsabilidad que no sean una trampa? • ¿De qué manera existen violencias machistas cuando consumimos y qué alternativas tenemos? • ¿Cómo incorporamos las miradas de las diversidades sexuales y de género, antirracismo y decolonialidad? En esta ocasión, y debido a la situación sanitaria, el desarrollo del congreso fue online, mediante la plataforma Zoom). El congreso tubo un aforo limitado de 130 personas, aunque se inscribieron 186 personas y tuvimos que cerrar inscripciones debido a que se había sobrepasado el propio aforo del espacio a una semana del propio Congreso. El límite de aforo se decidió debido a la metodología del Congreso, que fue muy participativa. Los objetivos del congreso fueron: • Poner en el centro los feminismos, el consumo crítico, responsable y las economías transformadoras, ponerlos en diálogo para construir otro modelo
--	-----------	---

			y con claras responsabilidades de lo público. Reivindicar lo público y lo colectivo (lo común), el reconocimiento mutuo y hacer hincapié en la necesidad de organizarnos. • Construir conocimiento y generar aprendizajes en relación a la temática del congreso. • Promover oportunidades (propuestas prácticas, que se está haciendo en comunidad, que son creativas, inspiradoras, etc.), tanto aquellas que han emergido recientemente (por ejemplo propuestas colectivas de cuidados y apoyo mutuo a raíz de la crisis covid19) como aquellas que tienen más recorrido. • Visibilizar el trabajo de SETEM HH y la red internacional Zarensare-Enredando entorno a la ESS con perspectiva feminista. El congreso pretendió así trabajar desde los siguientes enfoques: Conflicto capital-vida. El sistema capitalista ha sido identificado por muchas corrientes de pensamiento y acción como un sistema que explota y destruye vida, humana y no humana (naturaleza), y que irrumpe con todos sus dispositivos en cualquier esfera de la vida donde intuye potencial ganancia. Desde la Economía Feminista y el Ecofeminismo Crítico se ha denunciado la contradicción entre la lógica de acumulación del beneficio económico propio del capitalismo con la lógica del cuidado de la vida humana y de la naturaleza. Más concretamente, denuncian cómo el sistema capitalista se apoya en una supuesta supremacía de lo humano, y en concreto de lo masculino (antropocentrismo y androcentrismo), para poner en marcha un modelo de desarrollo que obvia la vulnerabilidad de la vida y nuestra interdependencia y ecodependencia. Concepto de tríada de la exclusión, acuñado por Fernando Altamira, en un proceso de investigación realizado con dos entidades involucradas en este proceso: SETEM Hego Haizea y Mugarik Gabe. Para este autor, el modelo dominante es neoliberal, heteronormativo y etnocéntrico. Estas tres características del modelo dominante confluyen entre sí y dan lugar a la “tríada de la exclusión”, concepto que hace referencia a cómo cualquier sujeto, práctica, modelo, pensamiento o alternativa a “lo dominante” queda excluido de lo “hegemónico” y sujeto a múltiples formas de opresión y violencia. Queremos visibilizar cómo estas tres características se encuentran ancladas al modelo de consumo capitalista y cómo todo ello produce múltiples opresiones que tienen consecuencia no sólo en las mujeres sino en todas las personas que no encajan en la norma como por ejemplo, las personas transexuales o lesbianas. El feminismo como vía hacia la transformación. Feminismo, sí, pero adoptando enfoques y conceptos que pertenecen a diferentes corrientes dentro del feminismo (o los feminismos, en plural). Aunque algunos de ellos pudieran entrar incluso en contradicción hemos preferido evidenciar la diversidad de enfoques y conceptos que manejamos. La mirada feminista entendida, además, como la propuesta para la construcción de otro modelo de producción y consumo, la base sobre la que asentar los pilares de todo proyecto. La sostenibilidad de la vida, que es una perspectiva que permite vislumbrar un nuevo modelo de sociedad centrado en la satisfacción de las necesidades humanas y de otros seres vivos dentro de los límites biofísicos del planeta. Dentro de los diferentes enfoques que integran esta corriente de pensamiento, queremos visibilizar los aportes de la Economía Política Feminista, cuyo objetivo principal es identificar cómo la lógica mercantil/productiva se sostiene sobre procesos desligados de lo que se considera “económico”. Para ello, esta disciplina apuesta por: i) la inclusión de la perspectiva ética en el análisis económico y centrada en el cuidado de la vida; y ii) la interdisciplinaridad con otros saberes/ramas de pensamiento. En este sentido la Economía Política Feminista se conecta con esta propuesta porque analizamos el consumo capitalista desde la sostenibilidad de la vida humana y del planeta, y lo hacemos vinculando ámbitos/disciplinas como la económica social y solidaria y el
--	--	--	--

		análisis feminista. Desde esta perspectiva, el programa del Congreso se dividió en 4 espacios de trabajo en 3 días. Los espacios se dividieron por los niveles del poder de transformación: individual, colectivo y cambio de reglas del juego o público; dado que creemos que, para avanzar hacia un modelo de CCRT y ESS, es importante actuar desde el poder a tres niveles (los 3 poderes): Empezamos el primer día analizando el poder de cambiar las reglas del juego: cuáles son las responsabilidades políticas y económicas a la hora de modificar las estructuras sobre las cuales se asienta y descansa el consumo capitalista. Para ello contamos con Flora Partenio de la Organización de la Red Dawn (Argentina), con Alicia Rius del Instituto Mujeres y Cooperación de Madrid, y con José Luis Fdez. Casadevante (Kois), del Foro de Transiciones de Madrid. Tras, ese primer espacio, reflexionamos sobre la necesidad de la fuerza colectiva y de los cambios desde los espacios organizativos colectivos. El poder de la fuerza colectiva: cómo nos articulamos colectiva-mente para generar otro modelo de consumo respetuoso con la vida humana y el planeta. En este espacio contamos con Lorena Fernández desde SETEM, en el que presentamos el proceso de cambio organizativo hacia la equidad de género (Sugara), también contamos con Paula Ortiz, presentando la Guía de Corresponsabilidad de las organizaciones de ESS, y con Patricia Uribe desde Mujeres que Crean (Colombia) que nos acercó su proyecto de escuelas de empoderamiento. Podemos ver la presentación que se realizó de ese día, dado que está en abierto en: https://www.youtube.com/watch?v=WsHdCWCiWWI El segundo día, nos centramos más en reflexionar sobre las violencias machistas y el consumo, para lo que desde SETEM presentamos el espacio y generamos dinámicas que nos llevaron a acciones prácticas de transformación e incidencia desde estos 3 niveles de poder. El tercer y último día reflexionamos sobre la importancia de las interseccionalidades en el pensamiento y en la práctica, y la necesidad de una autocritica de nuestro actuar. Así nos adentramos en el tercer poder, el poder del cambio personal: qué decisiones y actuaciones podemos llevar a cabo desde lo personal para consumir de forma más crítica, responsable, sostenible y que sirva como herramienta de transformación. Este poder lo trabajamos en compañía de Angelina Aspuac de AFEDES (Guatemala) que nos introdujo en la decolonialidad, con Lurdes Oreillana de Desmontando la Pili con quien reflexionamos sobre las DDSSGG.; y con Leticia Rojas (Kymi) del colectivo Ayllu-Migrantes Transgresorxs, que interrelacionó la DDSSGG con la Decolonialidad. Todos los espacios tuvieron dinámicas específicas para poder hacer participe a las personas participantes de otros países. Para ello, pudimos contar con la asesoría de Altekio, que nos ayudó en la planificación de la metodología y en la dinamización del espacio. El Congreso además contó con espacios específicos de cuidados, como el espacio de la intervención artística del final “Toma Tierra” de la mano de Belén Díaz, además de la relatoría gráfica que realizó EMEME y la ilustración del congreso por parte de Sucely Puluc desde Guatemala. El Congreso debido a que se realizó vía online, se decidió hacer una gran apuesta por la web del Congreso, dándole la fuerza y los recursos necesarios para que pudiera ser una herramienta con mucha fuerza y contenido. www.hamaikabegirada-enlazandomiradas.org En la misma web, se creó un espacio de participación donde las diferentes organizaciones o personas participantes mediante un cuestionario tenían el espacio para poder presentar sus propuestas/proyectos transformadores. Se subieron 6 propuestas interesantes que están visibles en la web. Todos los materiales se realizarán en bilingüe, los vídeos editados están subtítulos en Euskera. Las ponencias aunque mayoritariamente se realizaron en castellano, en todo momento había traducción simultanea a Euskera.
--	--	--

		No anexamos a este proyecto los vídeos resúmenes del Congreso debido al peso, pero se pueden visualizar en el siguiente enlaces, en breve estarán disponibles en la web del Congreso: - Día 1: https://www.dropbox.com/sh/0xa5kqrzknsn33p/AADiLLbyJ6ISvkA082k8Elr1a?dl=0 - Día 2: https://www.dropbox.com/sh/1tqudwz06907x24/AADdH2UHKz5yO68QeFKnS7bqa?dl=0 - Día 3: https://www.dropbox.com/sh/kgx7ja9m5hd656u/AAAdc86VP193JcdwWxSfrBiZa?dl=0 Cada ponente tenía un espacio para su presentación de 7-10 minutos, por lo que se les solicitó un artículo de lo que iba a exponer de mínimo 3 páginas, estos artículos están accesibles en la web y se mandaron a las personas asistentes antes del Congreso, que se anexa en este informe. Las evaluaciones del Congreso fueron magnificas y contamos con la participación de organizaciones/colectivos desde 10 países diferentes. Anexo 2.2. Camino 5.2.- Congreso Hamaika Begirada.
	2°	

CAMINO 6: SETEM ES UNA ORGANIZACIÓN QUE FACILITA RECURSOS PARA QUE LAS PERSONAS NOS GESTIONEMOS DE FORMA NO PATRIARCAL Y CORRESPONSABLE.

CAMINO 6.1:

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

P e r i o d o	1°	No iniciado. Se prevé iniciar este proceso en Septiembre de 2021. Se traslada la temporalidad de este proceso debido a la situación pandemia en la que el equipo de Junta Directiva no se ha podido reunir.
	2°	A inicios de 2022, nos pusimos en contacto con Colectiva XXX, con quienes habíamos acordado la dinamización de este proceso. En los intercambios y reflexiones que mantuvimos, veíamos muchas dificultades para llevar a cabo el proceso, y no encontrábamos la manera de dirigirlo. Paralelamente, en conversaciones con REAS Euskadi y Mugarik Gabe, vimos que las tres entidades compartíamos inquietudes muy similares en relación a esta temática, y que las tres habíamos dado algunos pasos en esta dirección. Por ello, nos pareció interesante juntarnos y poner en marcha un proceso colectivo en el que intercambiar reflexiones y experiencias, y hacerlo acompañadas por Silvia Piris del colectivo XXX. Así pues, primero hicimos un trabajo “de cocina” para asentar las bases de las que partíamos y después invitar a otras entidades. En esta primera fase elaboramos la propuesta del proceso y definimos qué entendíamos por política laboral. Optamos por pensar en esta política como el ciclo de la vida de una persona trabajadora en una organización, e identificamos 3 momentos en ese ciclo: - Los primeros momentos: que comienzan antes de que las personas se incorporen a la organización (definición de necesidades y puestos, procesos de selección, momentos de acogida y entrada de estas personas en los equipos) - El momento del durante: una vez que las personas se han integrado a los

			equipos (cómo posibilitamos la corresponsabilidad de las diferentes esferas de la vida, cómo garantizamos que no hay violencia y una participación equitativa y de calidad, cómo establecemos medidas para el fortalecimiento de las capacidades, etc. 3. Momentos de evaluación y cierre: evaluación del desempeño y cómo estamos gestionando los momentos de salida de la organización Asimismo, tratamos de identificar qué era lo que para nosotras podía significar incorporar la perspectiva feminista y los valores de la Economía Solidaria en estos procesos que configuran la política laboral de una organización, y procuramos identificar nudos, claves y aprendizajes a partir de la propia experiencia de las organizaciones que liderábamos el proceso.
--	--	--	--

CAMINO 6.2:

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

P e r í o d o	1°		No iniciado. En este periodo de pandemia ha habido una acogida muy grande de personal voluntariado, por lo que el equipo de acogida SETEMACOMPAÑA y con el equipo de Las Maris se decidió conjuntamente atrasar esta actividad a 2022. Se prevé iniciar este proceso en enero de 2022.
	2°		El equipo de acogida, SETEACOMPAÑA, hizo un ejercicio de sistematización del proceso de acogida y acompañamiento a personas voluntarias. En una carpeta compartida, está guardada toda la documentación necesaria, que incluye: • El proceso de acompañamiento de personas voluntarias • Presentación de SETEM HH • Organigrama de SETEM HH • Listado de tareas del voluntariado que participa en la red ZarenSare • Materiales para la formación inicial • Evaluación para el voluntariado que pasa por el proceso La carpeta se encuentra en este enlace: https://labur.eus/5ce2T Toda esta sistematización sirve para contar con un proceso coordinado y coherente para acompañar al voluntariado de la organización. No obstante, somos conscientes de que la realidad actual del voluntariado es complicada, principalmente por falta de personas, y a día de hoy está siendo necesario adaptar este proceso al contexto.

CAMINO 6.3:

Fortalecer el trabajo en equipo corresponsable desde una perspectiva feminista.

P e r í o d o	1°	En pro ces o	
	2°		En 2018, en SETEM HH se llevó a cabo un proceso de reflexión sobre qué se entendía por compromiso en la organización. Silvia Piris de Colectiva XXK fue la encargada de facilitar el proceso, y en él participaron tanto el equipo técnico como el voluntariado de la entidad. En este proceso se definió, desde un enfoque de corresponsabilidad, el "Pacto para tejer colectivamente SETEM". Este pacto fue construido colectivamente y se basa en unos principios debatidos, negociados y acordados. Una de los mecanismos identificados en aquel proceso fue la creación de un espacio anual en el que cada persona reflexionara y estableciera, en función de sus capacidades, deseos e intereses, dónde y cómo se ve dentro de la organización. Desde entonces, esta práctica se ha incluido en los encuentros anuales en los que participa toda la organización. En ellos se guarda un espacio para llevar a cabo este ejercicio. Es la principal herramienta con la que cuenta SETEM HH para definir los

			compromisos y ver cómo, cada año, las personas que formamos parte de la organización podemos corresponsabilizarnos. A pesar de que no se han explorado otras formas para fortalecer el trabajo en equipo corresponsable, consideramos que el haber mantenido este ejercicio de reflexión es un logro, ya que, durante y después de la pandemia, la participación en SETEM (como en otros espacios colectivos) ha sido complicada debido a la situación sanitaria. Aunque parezca que hemos dejado atrás la pandemia, nos está costando volver a los niveles de participación y coordinación previos. Por ello, y teniendo en cuenta que somos menos personas, creemos necesario profundizar y fortalecer los mecanismos para corresponsabilizarnos de la entidad.
--	--	--	---

CAMINO 7: SOMOS UNA ORGANIZACIÓN EN LA QUE SE RECONOCEN, DELIMITAN Y LEGITIMAN LOS ESPACIOS DE PODER EN EL MARCO DE RELACIONES HORIZONTALES.

CAMINO 7.1:

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

P e r i o d o	1°	En pro ces o	En este periodo se ha generado la ficha de Observadora, que permitirá analizar la participación desde un visión de género, interseccional y poder y rango. Debido a que la formación sobre el Poder y Rango (7.2) se realizó el 7-8 de mayo de 2021, esta ficha se ha atrasado en el tiempo, de forma que pudiéramos incorporar la perspectiva de poder en la misma. Esta ficha se ha realizado con el grupo que participó en la formación de Poder y Rango con Mabel Cañada. En estos momento estamos recogiendo la información sobre la participación en SETEM. Se realiza mediante un formulario virtual, que están rellenando en las reuniones que se están realizando. https://forms.gle/dgJrdivaZ6Tnkek47 En el siguiente informe se anexarán los resultados de la investigación, que nos permitirá analizar si el cambio de estructura, y las herramientas para la gestión de las reuniones funcionan adecuadamente y eliminan desigualdades detectadas en la organización. Anexo 2.2. Camino 7.1.- Investigación Participación.
	2°		

CAMINO 7.2:

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

P e r i o d o	1°	Fin aliz ado	En este periodo se ha realizado el siguiente espacio formativo con Mabel Cañada. a.- 7-8 de mayo de 2021: Formación “Poderes y Rango” con Mabel Cañada. El objetivo del taller es adentrarnos en la reflexión sobre el poder (poderes) y el rango, además de identificar una herramienta, que dentro de SETEM nos permita poder identificar esos roles o actitudes de mayor poder dentro de las reuniones y equipos, para tomar conciencia y actuar con responsabilidad. Para ello contamos con Mabel Cañada, es entre otras muchas cosas activista social. Vive en la comunidad de Lakabe desde 1980, además de ser una de sus fundadoras. Lakabe, es un pueblo recuperado, donde la base de la convivencia es autogestión la autosuficiencia, el auto-consumo, el apoyo-mutuo y el funcionamiento asambleario. Mabel se ha formado en maneras de crear colectividad, de expresarse en grupo, de vivir en comunidad, de implementar estructuras que permitan la toma de decisiones horizontales, en facilitación de procesos, educación experimental, comunicación no-violenta, etc. Y desde el año 2004 es facilitadora de procesos de cambio, realiza diagnósticos de situación para grupos sociales, los acompaña en sus propios procesos e imparte cursos y talleres. La formación se realizó el 7 y 8 de mayo en el horario de Viernes de 16:30-20:30 y Sábado de 10:00 a 14:00. Debido a las medidas sanitarias que había que cumplir en
--	-----------	--------------------	--

		esa época, se tuvo que realizar en la Sala Polivalente de la Casa de Asociaciones Simone De Beauvoir. Participaron 11 personas, de las cuales el 90,91% eran mujeres, y el 76,92% voluntariado. Las evaluaciones fueron muy positivas, tanto de la persona formadora, como de la temática que se abordó. Debido a la acogida tan buena que tuvo la formación, desde el grupo que asistieron, realizaron una infografía resumiendo los conceptos claves de la formación, anexada en este informe. Anexo 2.2. Camino 7.2.- Poderes y Rango.
	2°	

CAMINO 7.3:

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

P e r í o d o	1°	Fin alizado	En la evaluación que se realizó tras la formación sobre Poder y Rango realizada y dinamizada por Mabel Cañada, con el objetivo de conocer la opinión de las personas que habían sido formadas al respecto y conocían bien la organización, se consultó sobre si creían necesario generar nuevas herramientas prácticas para mejorar tanto nuestra participación, como la toma de decisiones y la generación de consensos, a todo ello, las personas que participaron en el taller respondieron que no creían necesario generar nuevos roles, sino que creían suficiente utilizar las herramientas que ya veníamos realizando, y que se podría ampliar en todo caso las tareas de los roles que ya están generados. Así, se ha decidido, vinculándolo con el camino 8.1, sistematizar herramientas para integrar el Clima en la organización, poder redefinir alguno de los perfiles. Así, el perfil de dinamizadora de las reuniones, se convertiría en un perfil más de facilitación, que pudiera dinamizar las tomas de decisiones. Además se decide, tras la formación en Facilitación (8.2) que se generará un grupo de personas de SETEM, que facilitarán procesos de reflexión y toma de decisión en el caso que el mismo grupo no sea/no se vea capaz hacerlo.
	2°		

CAMINO 8: EN SETEM SE FACILITAN OS RECURSOS PARA INTEGRAR LAS EMOCIONES Y EL CUIDADO PARA BIENVIVIR COLECTIVAMENTE.

CAMINO 8.1:

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

P e r í o d o	1°	En proceso	Tenemos varios materiales que se están llevando a cabo, como son trabajar el Clima en las reuniones. En este periodo, se ha pretendido sistematizar todos los materiales y herramientas que disponemos en SETEM, para poder así generar un único "kit" para trabajar la cultura organizacional no heteropatriarcal. Tras la formación en Poder y Rango (7.2) realizada por Mabel Cañada, se decidió revisar algunos roles que ya estaban definidos y establecidos. En estos momentos estamos revisando y actualizando todos los materiales, para que den respuesta a las peticiones del grupo que participó en la formación de Poder y Rango. Además tras la formación en Facilitación realizada por el colectivo Aise (8.2), se decidió incorporar algunos términos y tareas vinculadas más al rol de "Facilitadora" y no tanto al rol de "Dinamizadora". La idea es poder presentar estos materiales en el Encuentro de SETEM que realizamos todos los años tras las vacaciones de verano, este 2021 será el 1-2 y 3 de octubre. Tras este encuentro todo el material será subido a la web y estará en abierto para que
--	----	------------	---

		demás organizaciones puedan hacer uso de dicho material.
	2°	Durante 2021 se recopilamos y sistematizamos las herramientas para integrar el cuidado del clima grupal en la organización. Esta caja de herramientas, que también llamamos <i>Liburuxka</i>, está en formato digital y físico. En esta herramienta trabajamos las dimensiones de clima, poderes, comunicación / formas de comunicación no violenta y resolución de conflictos. Para ello, contamos con las siguientes herramientas: • Los 7 pasos para la negociación • Los 4 pasos de la comunicación no violenta • Fichas de roles para las reuniones afectivas • Cuidando el colectivo-alquimia para reuniones afectivas: esta herramienta, además, sirve como pequeña guía introductoria que ayuda en la comprensión de la <i>Liburuxka</i> • Caja de herramientas varias: ◦ QR con todo el material online y descargable ◦ Indicaciones generales para las reuniones afectivas ◦ Protocolo de actuación para la prevención, identificación e intervención contra las violencias machistas ◦ Plantilla para elaborar el orden del día ◦ Plantilla para elaborar actas ◦ Plantilla de evaluación ◦ Gafas moradas ◦ Chapa de Euskaraldia La <i>Liburuxka</i>, en formato físico, está a mano en los espacios de encuentro de SETEM. Con la idea de dar a conocer todo este material a toda la organización, en el encuentro anual de SETEM HH de 2021, se dedicó un espacio a la presentación de la <i>Liburuxka</i>. Desde entonces, SETEM HH ha sido invitada a presentar el material en otros espacios. En mayo de 2022, ISF nos invitó a compartir esta herramienta en un encuentro de intercambio con otras entidades; y en noviembre, la presentamos en una mesa redonda organizada por Histeria kolektiboa.

CAMINO 8.2:

Fortalecer nuestras capacidades para la facilitación y acompañamiento de grupos.

P e r í o d o	1°	En pro ces o	Durante este periodo hemos generado dos espacios de formación en Facilitación, cada uno de un fin de semana. Cuando hicimos la primera convocatoria para la formación sobre Poderes y Rango realizada con Mabel Cañada (7.2), creímos importante darle una continuidad a esa formación, con las formaciones de facilitación, dado que ambas formaciones eran complementarias y se enfocaban en la dimensión grupal de SETEM. Así, se pretendía que las personas asistentes hubieran participado también en esa primera formación, sobre Poder y Rango realizada por Mabel. Consultando con el colectivo Aise, se decidió que su colaboración se dividiría en dos espacios, por una parte un espacio formativo para el equipo de SETEM de que sería de 16 horas y una posterior mentoría para poner en práctica lo aprendido de 4 horas. La formación se realizó el 28-29 de mayo y el 18-19 de junio, la mentoría se deja para cuando el grupo lo necesite. a.- 28-29 de mayo y 18-19 de junio: Formación sobre Facilitación de grupos con Cooperativa Aise. Creemos que más allá de todo el trabajo que estamos realizando con el Clima y el trabajo específico que vamos a realizar en este Plan (sobre conflictos, poder y herramientas para la participación horizontal) resulta necesario seguir ampliando nuestras capacidades en el ámbito de la facilitación, desde una perspectiva feminista. Para ello contaremos con la cooperativa Aise, experta en Facilitación y gestión de
---------------------------------	----	-----------------------	--

		grupos. Aise es una cooperativa de Economía Social y Solidaria, que apuesta por un nuevo marco de relaciones laborales, económicas y sociales que ponga la vida en el centro. Con un equipo de profesionales formadas con el IIFACE, con experiencias diversas y complementarias que se ponen al servicio de grupos e instituciones para crear más comunidad. Aise, la componen, Garoa Gartzandia, Oihan Martirena y Ana Perez. Fueron estas dos últimas quienes guiaron el proceso formativo en facilitación de grupos. La formación se realizó en dos sesiones con un total de 16h: - 28 y 29 de mayo en el horario de 16:30-20:30 y de 10:00 a 14:00. Dinamizadas por Oihan Martirena. Esta formación correspondió, al primer módulo donde se trabajó la Gestión del Conflicto y la Comunicación, específicamente: • La adquisición de herramientas • El desarrollo de habilidades Oihan Martirena, además de ingeniero y técnico de proyectos por formación, tiene más de quince años de experiencia en educación no formal, acción social y cooperación al desarrollo, trabajando con asociaciones y colectivos teatrales y sociales. Se desarrolló desde la metodología del Teatro de las Oprimidas para trabajar las dinámicas y conflictos de diferentes grupos e iniciativas sociales, facilitando espacios para la reflexión en torno a la intervención social. Se ha formado en Facilitación de procesos grupales y hoy en día colabora con IIFACE. - 18y 19 de junio en el horario de 16:30-20:30 y de 10:00 a 14:00. Dinamizadas por Ana Pérez. En este segundo y último módulo, nos adentramos en la toma de decisiones, y en las meta-habilidades. Y específicamente trabajamos en torno a: - Reuniones efectivas. - Introducción al proceso de consenso. - Descubriremos las decisiones por consentimiento. - Prácticas de facilitación. Ana Pérez, es facilitadora de procesos grupales y formadora, además de Logopeda. Actualmente profundizando en la gestión del conflicto desde Trabajo de Procesos y desarrollando la facilitación gráfica como herramienta. Acompaña a grupos que buscan de maneras diversas la transformación social, especialmente me motivan los procesos de indagación y cambio, las tomas de decisión y la integración de las diferencias. En todo ello aporta claridad, concisión y cuidado. Trabaja con los marcos del Process Work, Sociocracia e Indagación Apreciativa que la orientan en el trabajo con cada grupo. Este ciclo de formaciones, tiene como objetivo adquirir dichas herramientas y habilidades, para en el momento que la organización necesite una gestión del conflicto o una toma de decisiones, tenga la capacidad de hacerlo horizontal y equitativamente. A la formación asistieron un total de 11 personas, de las cuales el 90,90% eran mujeres y el 72,73% era personal voluntariado. Al finalizar la formación hubo un grupo de 6 personas se comprometieron a seguir con el proceso, poner en práctica lo aprendido y trasladar al equipo de SETEM, todo lo aprendido en el Encuentro de SETEM (en el que participan el voluntariado, las personas socias y el equipo técnico) de octubre de 2021. A su vez, se comprometieron para revisar las herramientas y roles identificados anteriormente para trabajar el clima, e incorporar tareas más específicas del rol de
--	--	--

		facilitadora. A la redacción de este informe estamos realizando dicha tarea.
		Anexo 2.2. Camino 8.2.- Facilitación.
	2°	En el encuentro anual de SETEM HH que tuvo lugar en Barria en septiembre de 2021, se pusieron en práctica varias técnicas para tratar abordar el funcionamiento de los espacios de coordinación de procesos de la organización. Se emplearon estas dinámicas: • Grupos pequeños para que se escuchen todas las voces y posterior plenaria • Pecera (con 2 posturas “más o menos contrarias”).

CAMINO 9: SOMOS UNA ORGANIZACIÓN QUE IDENTIFICA, EXPRESA Y GESTIONA LOS CONFLICTOS DE UNA MANERA NO VIOLENTA Y TRANSFORMADORA.

CAMINO 9.1:

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

P e r í o d o	1°	No iniciado.
	2°	Se prevé iniciar la revisión y la ampliación del protocolo en el último cuatrimestre del 2021.

CAMINO 9.2:

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

P e r í o d o	1°	No iniciado.
	2°	Se retrasa este la aplicación del protocolo, dado que aún no se ha revisado. Se prevé ponerlo en práctica el primer semestre del 2022.

CAMINO 9.3:

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

P e r í o d o	1°	No iniciado.
	2°	Se definirá el sistema de seguimiento de la puesta en práctica del protocolo paralelamente a la revisión y ampliación del propio protocolo, último cuatrimestre del 2021. Se realizará el seguimiento del protocolo durante todo el 2022.

CAMINO 10: TENEMOS UN MODELO DE COMUNICACIÓN FEMINISTA.

CAMINO 10.1:

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

P e r í o d o	1°	Fin alizado	Durante este periodo, nos hemos reunido varias veces con la persona responsable de comunicación para analizar conjuntamente cómo podemos colaborar para profundizar en la apuesta por un modelo de comunicación feminista en SETEM. Tras un primer diagnóstico, visualizamos que en el grupo de comunicación había una diversidad de conocimientos feministas, desde aquellas que no habían oído hablar sobre el enfoque de género, hasta a las que incorporaban perfectamente la perspectiva en las diferentes publicaciones que hacían. Aún así, todas ellas quisieron seguir debatiendo y reflexionando sobre cómo poder mejorar para un modelo de comunicación feminista. Así, repensamos diferentes formaciones que pudieran dar respuesta a las

		necesidades diversas que había en el grupo. a.- Formaciones. Las necesidades partían de una formación muy básica, a algo mucho más elaborado que permitiera seguir reflexionando y aprendiendo de las que lideran este enfoque. 16-24 de marzo de 2021. Participación en la formación Comunicación Feminista: Claves prácticas para poner en marcha formas de comunicación con perspectiva de género con REAS y Pikara Magazine. Se identificó a una de las personas participantes del grupo de comunicación que no tenía ninguna formación en comunicación con perspectiva de género. Esta persona, es una persona voluntaria que acaba de entrar a participar en este grupo. Así, aprovechando que desde REAS se iba a realizar una formación muy básica sobre comunicación con perspectiva de género, se le animó a participar. Esta formación tenía como objetivo abordar las siguientes temáticas: - ¿Qué es la perspectiva de género y por qué es importante en la comunicación? - Uso inclusivo del lenguaje: más allá de “ellos y ellas” - Roles y estereotipos de género en el uso de las imágenes. Con una duración total de 6 horas. La evaluación que hizo esta persona fue muy positiva, y empezó a comprender la importancia de adecuar el mensaje y las imágenes a la perspectiva feminista. 24 de Febrero y 12 y 13 Marzo 2021. Formaciones Factoría de Valores-Comunicación Feminista. Estas formaciones nacen de la necesidad por parte del equipo de Comunicación y el equipo de Las Maris, por generar espacios de formación que nos ayuda a seguir reflexionando sobre la Comunicación Feminista. Estas segundas formaciones son más específicas y dirigidas a todas aquellas personas del equipo que ya tienen una reflexión y práctica mayor acerca del enfoque feminista en la comunicación. Así, en colaboración con el equipo formativo de Factoría de Valores (Camino 1.4), se propone realizar dentro del mismo programa un mes dedicado a poder reflexionar a este respecto. Des una perspectiva entendida como la cultura, como ámbito de consumo, consumo que podemos hacer de manera más consciente y responsable. Pero también como medio o vía para la transformación, para construir otros imaginarios feministas posibles que nos ayuden a avanzar hacia sociedades más justas o más igualitarias. Nacen así dos formaciones específicas, por una parte el 24 de febrero, una formación con el título “ Analizar las imágenes para descolonizar el pensamiento” con Sally Fenaux Barleycorn. Que nos ayuda a reflexionar sobre todo el relato colonizador y machista que la sociedad realiza constantemente y cuales pueden ser esas estrategias para revertir que desde las ONGDs y desde la ciudadanía podemos realizar. Por otra parte organizamos la formación “Make internet great again: tácticas contra el odio y la desinformación” con Proyecto UNA. Con quienes reflexionamos sobre la importancia de las redes sociales, y cómo se politizan los contenidos y las estrategias que desde la radicalidad de la derecha están utilizando para enfrentar a la ciudadanía. En esta formación proponían algunas tácticas para dismantelar mensajes fascistas y generar un grupo de presión desde las redes. Así, en ambas formaciones participaron 4 personas del equipo de comunicación, y una persona del grupo de las Maris. Ambas formaciones tuvieron unas evaluaciones muy positivas de cara a la realización del Plan de Comunicación de SETEM. Anexo 2.2. Camino 10.1.- a.-Formaciones.
--	--	--

		b.- Debates-intercambios. 14 y 18 de mayo de 2020. Participación en curso “Hacia una Comunicación Feminista en las ONGDs” organizado por la Coordinadora de ONGD Euskadi. Desde la Coordinadora de ONGD de Euskadi se realizó el siguiente curso “Hacia una Comunicación Feminista en las ONGDs”, impartido por María Viadero de Mugarik Gabe. Fue un encuentro de 5 horas repartido en dos días. El objetivo de este curso fue conocer propuestas para la construcción de alternativas en el diseño y uso de los contenidos, lenguaje e imágenes de nuestra comunicación. El primer día tuvo una parte más teórica, mientras que el segundo, ahondaba más en la parte más práctica de la comunicación. Para este curso, Maria nos contacto dado que quería poner de manifiesto y visibilizar varios proyectos de Buenas Prácticas en torno a la comunicación feminista. Así, el segundo día de la jornada, participamos directamente exponiendo el plan de comunicación que realizamos en torno a la investigación ¿Consumimos Violencia?. En ese mismo espacio participaron otras ONGDs de Euskadi como referentes de Buenas Prácticas. Participaron 3 personas del grupo de comunicación, con una valoración muy positiva, dado que permitió conocer otras propuestas que se habían trabajado desde la comunicación feminista. Anexamos en este informe la presentación que se preparó desde SETEM. Anexo 2.2. Camino 10.1.- b.- Debates. c.- Elaboración del Plan de Comunicación de SETEM. La elaboración del plan de comunicación interna tuvo sus primeros pasos en 2019, cuando se conformó el proceso "Escuchando" o de comunicación interna de SETEM por cuatro personas (dos técnicas y dos voluntarias), una de ellas es miembro del grupo Las Maris. Desde este grupo se ha llevado a cabo un proceso compuesto por diferentes fases. La primera de ellas fue la elaboración de un amplio diagnóstico para conocer qué canales de comunicación interna que se estaban utilizando y de qué manera. Para recabar la información se usaron como fuentes encuestas y algunas entrevistas, además de bibliografía, un mapeo de las herramientas de comunicación o un DAFO colectivo. En segundo lugar, y en base a los resultados del diagnóstico, se elaboraron los objetivos y públicos del plan. En tercer lugar, las acciones necesarias para alcanzar los objetivos, con plazos y prioridades marcadas. Quedarían una cuarta y quinta fase, que consisten en el desarrollo e implementación de las acciones desarrolladas en el plan, así como su evaluación. Estas dos fases se irán desarrollando entre 2021 y 2023. Anexamos en este informe el Plan de Comunicación resaltando las partes donde se interrelaciona con el II Plan Sugara. Anexo 2.2. Camino 10.1.- c.- Plan de Comunicación.
	2°	

CAMINO 10.2:

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

P e	1°	En pro	Durante este periodo hemos generado una imagen tanto del II Plan Sugara, como del grupo que hay detrás del Plan, Las Maris.
----------------	-----------	--------	---

rí o d o	ces o	a.- Identidad. Decidimos llamar PLAN SUGARA, dado que Sugar es la llama del fuego. Así es nuestro proceso de cambio de cultura organizacional. Una llama de fuego a favor de una organización feminista. Setem Feminista. Pensar en el fuego, invocar al fuego, nos invita a incendiar, quemar todo ese heteropatriarcado que se nos cuela en las diferentes dimensiones que abarca una organización. Ya sabemos que no somos neutrales y que las organizaciones nos volvemos reproductoras de ese sistema contra el que luchamos. Así que, esta nueva fase del proceso que pone en marcha el nuevo plan queremos que sea el fuego que destruya, al igual que la fábrica de mujeres, todo eso con lo que seguimos reproduciendo ese tandem heteropatriarcado-capitalismo. Al mismo tiempo, el fuego es también nuestra hoguera, la que nos da calor y nutre nuestro proyecto, lo colectivo y nuestras relaciones. Es la hoguera en torno a la cual nos reunimos. Es un fuego que ilumina, que pone luz en aquellos aspectos a los que necesitamos mirar para transformar, que alumbra el camino que tenemos por delante, esos 10 caminos que hemos definido como brújula para la construcción de una organización feminista. Y, por último, el fuego somos nosotras, SU(a) GAR(a). Un fuego hecho de muchas pequeñas grandes llamas, un mar de fueguitos, que quieren arder la vida con tantas ganas que quien se acerca se encienda... Elkarte feministaren aldeko sugarra Sua gara. Es la llama a favor de una organización feminista. Sugar feminista. La llama que incendia, como la fábrica de mujeres, la llama que calienta, la llama que calienta, la llama que ilumina, la llama que nutre... Respecto al, Grupo interno Feminista (GIF)- decidimos llamarle LAS MARIS*. Haciendo referencia a la mitología vasca. MARI era el personaje más importante de la mitología vasca. Esta personificación femenina de la tierra, es la reina de la Naturaleza y de todos sus componentes. Mari es la diosa de la justicia, defensora de la honradez y muy severa con la injusticia. Desprecia y castiga el mentir, el robar, no cumplir la palabra dada, no respetar a las personas y la arrogancia, sin embargo premia el ayudar a los demás. Premia y socorre a sus adeptos/as pero castiga a quienes no creen en ella. Personifica las fuerzas de la naturaleza, y con su poder, da equilibrio a éstas. Es la reina de la naturaleza, y cuando Mari se acerca, se anuncia con una tormenta. Anexamos en este informe la imagen que hemos creado para tanto el Plan como el grupo que está detrás, Las Maris. Anexo 2.2. Camino 10.2.- a.- Identidad. b.- Apropiación del Plan. Durante este periodo hemos tenido varios espacios internos donde hemos ido presentando el II Plan Sugara, además de las reuniones de coordinación con todos los grupos de trabajo de SETEM. - 2 de noviembre de 2020. Presentación del Plan Sugara al equipo de SETEM. Después de reunirnos con todos los equipos de trabajo para trabajar los caminos correspondientes con ellos, decidimos hacer una convocatoria abierta para explicar el II Plan Sugara en su totalidad. El llamamiento se lanzó tanto al personal voluntario como al personal técnico, pero más específicamente al personal técnico y voluntariado más activo en la organización. Así, el grupo Las Maris, presentamos y trabajamos los diferentes caminos del Plan. En esta presentación estuvieron presentes todos los grupos, Andando, Comunicación, Equipo Técnico, Factoría de Valores, Cooperación, Administración y miembras de la
-------------------	----------	---

		Junta y dirección. En las relatorias del Plan Sugara que se presentan anexamos toda la documentación utilizada. - 29 de marzo de 2021. Presentación del Plan Sugara en Asamblea General de SETEM. En la asamblea general de SETEM, donde están presentes las diferentes personas socias, voluntarias y contratadas de SETEM, y donde se tienen que aprobar todas los planes estratégicos de SETEM, el equipo de Las Maris, presentamos el II PLAN SUGARA, a la vez, que presentamos el accionar para el 2021-22, como los materiales en los que estamos trabajando y las líneas de acción. Participaron 13 personas, de las que 68,75% eran personas voluntarias, y un 81,25% mujeres. Anexo 2.2. Relatorias del Plan Sugara. Espacio propio en la web. Desde inicios de 2020 se viene trabajando en la nueva web de SETEM. El problema es que la web de SETEM es conjunta para toda la Federación de SETEM, donde estamos más de 10 organizaciones del estado diferentes. Es por lo que todas las organizaciones tenemos que trabajar a la vez y coordinadas en el nuevo diseño. Así, aunque durante en este periodo sigue estando en activo la anterior web en http://www.setem.org/site/es/euskadi. De forma que hemos subido la noticia del nuevo Plan y la nueva identidad a la web. Aún así, seguimos trabajando para que en Septiembre-Octubre podamos tener la Nueva Web en activo. En esta hemos generado un apartado específico de GÉNERO Y FEMINISMO, donde subiremos tanto el II Plan Sugara como todas las noticias y materiales relacionados con el plan y con la perspectiva de género. Anexamos en este informe, la captura de pantalla de la sección de Género y Feminismo, de la nueva web. Noticias con enfoque de género y/o feminista. La perspectiva feminista la hemos integrado en diferentes actividades externas que hemos realizado, de forma que en actividades tanto de sensibilización (fuera de la oferta formativa de Factoría de Valores) como de cooperación esta perspectiva ha estado presente. Esto ha conllevado que en diferentes actividades realizadas, la perspectiva de género tuviera un lugar propio. Así, podemos ver como en jornadas sobre La Banca Armada, aunque la perspectiva fuera transversal, tuvo un espacio propio para abordar la situación de las mujeres en situaciones de guerra y conflicto armado, o cómo en charlas sobre las consecuencias de la minería y expolio medioambiental se realicen desde una mirada feminista y decolonial. Todo ello, ha generado que las noticias publicadas desde la perspectiva feminista, visibilizando a mujeres empoderadas sujetas activas de transformación, o denunciando las violencias, injusticias y discriminaciones que sufren tanto las mujeres como los colectivos LGTBIQ hayan quedado patentes en nuestra comunicación. Anexo 2.2. Camino 10.2.- b. Noticias feministas.
2°		

II.2. Descripción de la metodología empleada en las actividades de Implementación realizadas (formación, intercambio de experiencias, publicaciones y sistematizaciones)

En este periodo, se han realizado diferentes actividades para desarrollar los 10 caminos, que han permitida utilizar diversas metodologías.

Las acciones se han desarrollado mediante la participación de la mayoría del equipo técnico y voluntariado de la organización, de forma que han pretendido llegar a la totalidad de la organización.

Únicamente expondremos en este informe las actividades ya realizadas o finalizadas, no las que están en proceso. Además, no desarrollaremos las actividades, dado que se han desarrollado y justificado en el anterior apartado.

Formación.

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

Esta actividad es meramente formativa, en la que pretendíamos seguir reflexionando sobre los diferentes enfoques del feminismo, así como de la interseccionalidad dentro del propio feminismo. Siendo una ONGD creemos importante incluir en nuestra mirada el enfoque decolonial feminista. Es por ello, que ambas formaciones están muy estrechamente ligadas con las líneas de acción de la organización.

Formaciones realizadas, el 18 y 19 de mayo y 2 y 3 de octubre de 2020.

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

A inicios del Plan se diseñó una herramienta para analizar los presupuestos internos de SETEM con perspectiva de género. Tras la implementación del plan, desde el área administrativa nos solicitaron una formación para incorporar esta perspectiva y conocer a su vez lo que las compañeras del sector estaban haciendo. Así, se participó en la formación organizada por la CONGD de Euskadi con Yolanda Jubeto, experta en economía feminista.

Formación realizada el 16 de diciembre de 2020.

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

En este apartado, creímos esencial contar con personas expertas externas que nos acompañaran en esta reflexión, así contamos con Mabel Cañada, formadora en facilitación y experta en poder-rango y sociocracia. Con ella, iniciamos la reflexión sobre poder y rango que nos permitió analizar nuestra participación en el colectivo de SETEM.

Formación realizada el 7-8 de mayo de 2021.

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

SETEM no es una organización que facilite y acompañe grupos, aunque dentro del trabajo de EpTS y Cooperación que viene realizando sí trabaja en procesos en los que son necesarios una facilitación. Por ello, y sobre todo de cara a disponer las herramientas para la gestión de conflictos y la toma de decisiones internas (dentro de la organización), creímos necesario contar con personal experto para formarnos. Así, contamos con el colectivo Aise.

Formaciones realizadas el 29-29 de mayo y 18-19 de junio de 2021.

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

Aunque venimos de un documento “de lenguaje no sexista” en nuestra comunicación, no todo el equipo tienen el mismo grado de sensibilidad hacia la perspectiva feminista en la comunicación. Por ello, analizándolo con el mismo grupo se decidió que quienes menos perspectiva tendrían participaran en una formación sobre la comunicación feminista realizada y organizada por REAS Euskadi.

Formaciones realizadas el 16-24 de marzo de 2021 y el 24 de febrero y 12-13 de marzo de 2021.

Intercambio de experiencias.

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

Esto nos permite seguir reflexionando colectivamente sobre la agenda feminista internacional y cómo la podemos incorporar en nuestra organización, a la vez nos permite llevar la reflexión de SETEM a estos espacios.

Intercambio realizado el 1-2 y 3 de julio de 2021.

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

Creemos necesario participar activamente en el movimiento feminista local, dado que creemos esencial ser parte del movimiento y generar sinergias y apoyos en los más cercano.

Intercambios realizados el 24 de abril de 2020 y 2021, y del 27 de febrero al 6 de marzo de 2021.

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

La estrategia de EpTS de SETEM se basa en accionar CON, con otras organizaciones. Por ello, mediante este Plan hemos querido repensar nuestra forma de participar en esos espacios de Red, y poder trasladar nuestra perspectiva de CCRT Feminista.

Intercambios realizados mensualmente mediante la participación en redes, además de específicamente el 19-20 de noviembre de 2020, 25 de junio, 1 de julio de 2020 y 25 de enero de 2021.

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

Apoyamos mediante proyectos de cooperación y red ZarenSare el trabajo que vienen realizando nuestras socias locales. Sin embargo hasta ahora no habíamos definido espacios de intercambio que nos pudieran permitir aprender colectivamente de los procesos de las socias.

Intercambio realizado el 27 de noviembre de 2020.

- Camino 5.2.- Continuar abordando en jornadas como Enlazando Miradas el intercambio sobre cultura organizacional.

Nos parece importante seguir reflexionando sobre la cultura organizacional feminista y es importante visibilizar el trabajo y reflexión que venimos haciendo en las jornadas Enlazando Miradas. Este espacio nos permite por una parte visibilizar nuestro propio recorrido, seguir aprendiendo con otras y generar sinergias entre las organizaciones que estamos en el mismo camino.

Intercambio realizado el 20-21-22 de octubre de 2020.

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

Creemos necesario seguir reflexionando colectivamente sobre la comunicación feminista, por ello, participamos en la formación-intercambio que se realizó destinado para las ONGD de Euskadi.

Intercambio realizado el 14 y 18 de mayo de 2020.

Todas las acciones descritas en este apartado, se pueden verificar mediante las relatorias.

Anexo 2.1. a.- Relatorias actividades II. P. Sugara.

Publicaciones.

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

Se ha realizado un diccionario feminista de SETEM, que se ha transformado mediante una estrategia de difusión con el grupo de comunicación, en unas postales de sensibilización para las redes sociales.

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

Hemos generado nuestra identidad propia mediante la creación de una imagen y nombre que nos permite identificarnos.

Todas las publicaciones están anexadas en las FFVV de los Caminos.

Anexo 2.2.- Fuentes de Verificación Caminos.

Sistematizaciones.

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

II.3. Descripción de los niveles de participación del personal de la organización, así como los mecanismos implementados para facilitar altas cuotas de participación (tanto del personal técnico, voluntario, así como de la dirección)

Anexamos mediante una imagen el organigrama de la organización, para que permita hacernos una idea de los grupos existentes que ahí, así como el poder y las tareas que les corresponden a cada equipo. Además, nombramos el rol que tienen en el II Plan Sugara.

En SETEM el poder está en la Asamblea, en donde participan las personas socias, voluntariado, dirección y personal técnico (estos dos últimos sin derecho a voto). El segundo más importante sería la Junta Directiva y Codi, donde salvo la dirección que tampoco tiene derecho a voto, el resto son personas voluntarias de la organización. Y el resto de espacios serían los espacios de decisión y coordinación, sentipensando, andando y sumando, como se puede ver en la imagen.

De este forma, SETEM se organiza con 6 equipos de trabajo, y grupos de decisiones. Únicamente se hace referencia a los caminos y acciones desarrolladas en este periodo, de forma que los siguiente grupos han participado de la siguiente manera:

1. **Sentipensando** (procesos estratégicos y enfoques). Sería en este espacio donde estaría el grupo de LAS MARIS, a la vez que el II Plan SUGARA. Participa 2 personas del equipo técnico, 4 personas voluntarias de las que 2 están en el Codi y Junta, y dirección.

Debido a que el Plan Sugara, es un plan estratégico, además de un enfoque de trabajo, el espacio dónde se hace seguimiento y evaluación del plan es este.



Acciones que lidera en el II Plan Sugara	Acciones en las que participa
	1.1; 1.2; 1.3; 3.1; 7; 9

Camino 1: Este espacio se encarga de reflexionar sobre los enfoques que desarrollamos, de forma, que ha apoyado en la concreción y ajuste del itinerario formativo, en repensar los posibles ejes de trabajo a futuro y la revisión del diccionario.

Camino 3: En este espacio se recogen los aprendizajes obtenidos de las sesiones de y encuentros feministas, de forma que se puedan incorporar a los enfoques y estrategias de la organización.

Camino 7: Las reflexiones realizadas sobre el Poder y Rango dentro de la organización y cómo trasladarlas a la totalidad de la organización se decide en este espacio.

Camino 9: Reflexionar sobre la regulación de conflictos y y ampliar y mejorar el protocolo es parte esencial de los procesos y enfoques de la organización, de forma que la decisión se toma en este espacio.

2. **Andando**, proyectos, actividades y acciones de educación para la transformación social e incidencia y la comunicación externa. En este espacio están el equipo técnico responsable de sensibilización, formación y comunicación, además de las técnicas de cooperación, y una persona responsable de cada grupo (voluntariado), salvo el de Las Maris; y dirección.

Dentro del II Plan Sugara, Andando debe de transversalizar la perspectiva feminista en todas las acciones de sensibilización y formación que desarrolla, además de traspasar nuestra visión a las entidades aliadas.

Acciones que lidera en el II Plan Sugara	Acciones en las que participa
5.2	2; 3.1; 5.1

Camino 2: Se trabaja con la totalidad del equipo de formación y sensibilización para sistematizar el trabajo que se ha venido realizando, además de apoyar en la definición de la estrategia feminista de investigación, dado que serán las personas que participan en Andando quienes en un futuro la desarrollarán.

Camino 3: Consideramos importante que las personas que trabajan en sensibilización y formación se formen mediante los encuentros feministas, de forma que se puedan retroalimentar. Es por ello, que desde Andando han participado en este sentido.

Camino 5: Este equipo fue quien lideró las Jornadas Enlazando Miradas-Hamaika Begirada, diseñando, ejecutando y evaluando el mismo. Desde las Maris únicamente apoyamos y participamos en las Jornadas. Por otra parte, también participaron en el intercambio con las socias locales para un intercambio de aprendizajes.

- 3. Sumando**, que son los procesos de soporte como administración y el cuidado del espacio y de las cosas. En este espacio participan las personas de administración, dirección y 2 personas voluntarias, participantes también de la JD.

Es el grupo que se responsabiliza de tener unas cuentas transparentes, justas y feministas. Además de reflexionar sobre los roles de género en torno al cuidado de los espacios y materiales.

Acciones que lidera en el II Plan Sugara	Acciones en las que participa
2.3	

Acción 2.3: En este espacio se decidió las necesidades del mismo grupo respecto a los presupuestos con perspectiva de género, así, fue el mismo grupo quien participó en la sesión de formación de la coordinadora y quien lo implementó en la organización.

- 4. el Codi**, el espacio de decisión y coordinación de la actividad de SETEM y de los procesos y quien garantiza el cumplimiento de los enfoques. En este espacio participa dirección y 5 personas voluntarias (3 de ellos están participando en la JD)

Las decisiones que se toman en el grupo de Sentipensando pasan por el Codi para hacer el seguimiento y aceptar los nuevos enfoques.

- 5. la junta directiva**, es el espacio de toma de decisiones en lo referido a la representación legal, aspectos económicos y financieros, temas laborales. En este espacio participa dirección (sin derecho a voto) y 6 personas del voluntariado.

La junta directiva, tiene la responsabilidad de tomar las decisiones más estratégicas y de presupuesto en torno al Plan Sugara.

Acciones que lidera en el II Plan Sugara	Acciones en las que participa
	2.3

Acción 2.3: La Junta Directiva debe aceptar la implementación de los presupuestos con perspectiva de género en la organización.

- 6. La Asamblea**, que es el espacio de coordinación entre los diferentes equipos, donde se coordinan las actividades etc. y se debaten y deciden asuntos más "importantes" o que requieren de tiempo y presencia de personas. En la asamblea participan personas socias, voluntarias, y dirección y personal técnico sin derecho a voto.

La Asamblea tiene la responsabilidad de aprobar tanto los planes estratégicos, como los operativos de todas los procesos.

Acciones que lidera en el II Plan Sugara	Acciones en las que participa
	10.2

Acción 10.2: La asamblea ha sido un espacio de apropiación del Plan, mediante la presentación en dicho espacio y la aceptación en Asamblea del II Plan Estratégico.

Además, de este organigrama, para la gestión del trabajo diario tenemos diversos espacios más operativos necesarios para la ejecución del II Plan Sugara. Analizamos su nivel de participación durante este periodo.

1. Comunicación. (1 personal del equipo técnico + voluntariado + dirección)

Acciones que lidera en el II Plan Sugara	Acciones en las que participa
10	2.1

Acción 2.1: Es el grupo de comunicación, el que se encarga de recopilar todas informaciones de redes y de generar la nueva web que tendrá una sección específica en la web para agrupar los materiales e investigaciones realizadas.

Camino 6: Será este equipo quien lidere la incorporación de la perspectiva feminista en el Plan de Comunicación, además de generar un espacio propio en la web para el plan. En este caso, el grupo de Las Maris, únicamente muestra su apoyo.

2. Equipo técnico.

El equipo técnico como tal participa ejecutando y apoyando la totalidad del Plan Sugara, además de que cada técnica tiene responsabilidades vinculadas al grupo en el que participan de la organización. Además, se hace una presentación específica únicamente con el equipo técnico sobre el Plan para su implementación.

3. Formación – Factoría de Valores. (1 personal del equipo técnico+ voluntariado)

Acciones que lidera en el II Plan Sugara	Acciones en las que participa
1.4	

Acción 1.4: Específicamente es el espacio de Factoría de Valores quien lidera la implementación de la perspectiva feminista en el programa formativo. Es este equipo quien incorpora una esta perspectiva en todas las formaciones, además de organizar formaciones específicas sobre la perspectiva. En este caso, Las Maris únicamente han apoyado.

4. Herrika. Es el espacio para la coordinación de todas las actividades de sensibilización de localidades de Euskadi. (3 personas del equipo técnico, cada una por territorio + voluntariado)

Este espacio no ha tenido una participación específica en el Plan Sugara, sin embargo, este espacio está presente en Andando y se forma por las personas técnicas de sensibilización de los tres territorios, quienes están en contacto directo con las socias y aliadas locales de Euskadi, entre ellas organizaciones feministas.

Con el cambio de referente de género, de Nora Z. a Lorena/Nora S., se ha conseguido que la técnica de sensibilización de Araba, que participa en Herrika y técnica de género, sean la misma persona.

5. Redes. Es el grupo de coordinación de todas las personas participantes en diferentes redes en las que participa la organización. (6 personas del equipo técnico + voluntariado + dirección)

Acciones que lidera en el II Plan Sugara	Acciones en las que participa
3.1; 4	3.2

Camino 3: El espacio de Redes es donde nos coordinamos todas las personas participantes en las redes y se decide la estrategia a seguir.

Camino 4: Es en este espacio donde se trabaja para trasladar nuestra apuesta por la perspectiva feminista en los espacios de articulación con otras organizaciones. Es en este mismo espacio dónde se identificó por cada red cómo trasladábamos nuestra visión y la estrategia a seguir. Más allá de realizar una reunión con el equipo de Redes, no se ha solicitado mayor presencia del equipo de Las Maris para el apoyo de este camino. La técnica de género, participa en este espacio dado que participa en 2 espacios de articulación feminista.

6. LAS MARIS. Es el espacio de trabajo y coordinación para la implementación del II Plan Sugara y todo lo referente al feminismo y género de la organización. En este espacio participan, 2

personas del equipo técnico, entre ellas dirección + voluntariado, entre ellas participantes de la JD.	
Acciones que lidera en el II Plan Sugara	Acciones en las que participa
1; 3.2; 6.3; 7; 8; 9	1.4; 2.2; 2.3; 4; 5; 10

Las Maris es el equipo de coordinación y ejecución del II Plan Sugara, por lo que es quien a liderado los siguientes espacios. Además de coordinarse con los diferentes grupos/equipos para la elaboración e implementación del Plan.

Camino 1: Desde este espacios hemos liderado toda la acción que nos ha llevado a reflexionar sobre la identidad e incorporar las propuestas de diversos feminismos y las miradas interseccionales tan necesarias.

Camino 7-8-9: La reflexión sobre el Poder y Rango son esenciales en la construcción de unas relaciones igualitarias y justas, a la vez que la facilitación para mejorar la vida grupal y el protocolo de regulación de conflictos. Todos ellos muy estrechamente ligado a poner la vida en el centro y priorizar nuestras relaciones y sentires.

Acción 3.2: Desde las Maris, estamos participando activamente en el movimiento feminista de Euskal Herria y en fechas señaladas mostrando nuestro posicionamiento feminista.

Además, ha apoyado las siguientes acciones que han liderado otros equipos/espacios:

Camino 4: La participación en Redes es esencial, dado que nos retroalimentamos de reflexiones de las compañeras. Es por ello, que aunque no seamos desde Las Maris quienes lideramos la participación en Redes, si somos parte del equipo y participamos en espacios meramente feministas de la Coordinadora de ONGD de Euskadi y en EkoSolFem (REAS).

Camino 5: Este camino está relacionado con las acciones de sensibilización y cooperación de las compañeras, por ello, Las Maris sólo apoyamos estas acciones.

Camino 10: Como ya hemos mencionado hemos apoyado en la elaboración del Plan de Comunicación y en todo lo referente a la apropiación del plan mediante la web, sin embargo es el equipo de comunicación, quien lidera este camino.

Acción 1.4: Hemos apoyado en la incorporación de la perspectiva feminista en la programación, proponiendo formadoras feministas y temáticas feministas.

Acción 2.2 y 2.3: Son el equipo de Andando y Sumando, quienes lideran dichas acciones, pero a quienes apoyamos buscando formaciones y asesorando en el proceso.

Resumiendo, podemos decir que el nivel de participación en la implementación del II Plan Sugara por el personal de SETEM es grande. El Plan se ha incorporado en todos los espacios operativos y de decisión de la organización y no ha habido ningún tipo de obstáculos a la hora de transversalizar la perspectiva feminista, de participar en las acciones o liderar las acciones del Plan.

En las acciones en las que los demás espacios han necesitado del apoyo de Las Maris, lo han tenido de forma, aunque no ha habido una necesidad continuada por parte de los espacios.

Consideramos que la implicación de estos espacios ha sido muy alta, debido al largo proceso que venimos realizando en los últimos años y en la aceptación de la perspectiva feminista en todo lo que venimos desarrollando.

II.4. Dificultades tanto organizativas como metodológicas acontecidas en el desarrollo de las actividades de Implementación realizadas, así como las alternativas o propuestas de resolución generadas

Analizamos en este apartado las dificultades con las que nos hemos encontrado en este periodo. Analizamos las dificultades generales, así como las específicas por caminos y más relevantes. Cambio de estructura organizativa.. Durante este primer periodo del II Plan Sugara, la persona referente de género ha cambiado. El primer cambio de Nora Ziarzolo a Lorena fue causado por una decisión personal, en la que Nora optó
--

por otro recorrido profesional, lo que conllevó que la persona que había sido referente en los últimos años de género en la organización, que había liderado el I Plan Pro Equidad, había estado en su evaluación y había formulado el II Plan Sugara ya no era parte ni del equipo técnico ni del equipo voluntariado de SETEM. Lo que llevó a una pérdida histórica del recorrido en el área de género de la organización. Además, el equipo Las Maris, no se terminó de consolidar hasta finales de 2019, lo que aún fue mayor esa pérdida de recorrido. El personal voluntariado no se le exige una estabilidad formal, sino que depende de sus necesidades/implicación personal hacia el grupo y los procesos.

El ingreso de Lorena, coincidió con la pandemia, lo que conllevó también una pertenencia al grupo de las Maris mucho más lenta y un proceso de acogida mucho más largo. Aún así, Lorena enseguida asumió las tareas del II Plan Sugara. Aunque ciertamente, el resto de los equipos de trabajo que lideraban algunos caminos no iniciaron proceso hasta el segundo semestre del año.

El segundo cambio fue derivado a un recorte en el personal técnico de la organización. El recorte afectó a cuatro personas técnicas de la organización, entre ellas estaba la referente de género Lorena. Nora Silva asumió a inicios de 2021 esta nueva responsabilidad, además del puesto que estaba realizando y el reparto de las demás tareas de las compañeras que ya no seguían en la organización.

Todos estos cambios han generado desequilibrio en el Plan Sugara, dado que en menos de 2 años, tres personas han pasado por ser referente de género.

Por ello, durante la transición ha sido el grupo de Las Maris, las que han sostenido el Plan Sugara, teniendo un rol mucho más activo en el Plan y su seguimiento. Siendo ellas, referentes de acogida y traspaso al grupo. Asumiendo en muchos casos la participación en espacios externos a la organización, dado que en muchas ocasiones tenían mayor conocimiento del proceso. Consideramos en este caso que la consolidación del grupo Las Maris y la implicación personal extraordinaria que han tenido todas ellas ha sido esencial para el sostenimiento del II Plan Sugara.

Convirtiendo Las Maris en la Potencialidad mayor del este II Plan Sugara.

Presupuesto.

El Plan Sugara en su totalidad necesita de un presupuesto, unos recursos económicos para su desarrollo pleno. Sin embargo, ha habido una parte del Plan que no ha sido subvencionada o financiada por ninguna administración pública. Lo que ha conllevado que muchas de las acciones se hayan tenido que desarrollar sin una remuneración, siendo la misma organización quien ha asumido el coste de dicho camino económicamente.

Esta dificultad al inicio del plan, ha derivado en una apuesta real por parte de la organización, dado que con la puesta por el II Plan Sugara, aportando mediante los recursos propios ha quedado patente la apuesta que hace la organización y su implicación en el II Plan Sugara.

A su vez, el estar presentes en Redes de ESS, de ONGD, y Feministas nos ha permitido generar nuevas aliadas y participar en espacios de formación, intercambio y debate no hubiéramos podido participar sin recursos económicos. Lo que consideramos a su vez, una gran potencialidad.

Paralización acciones por el COVID.

En el 2020 la pandemia lo cambió todo. Desde su llegada, nos hemos confinado durante meses, hemos cancelado actividades presenciales y hemos disminuido al mínimo nuestras interacciones sociales. Todo esto ha conllevado a que las formaciones e intercambios previstos en este II Plan Sugara se atrasaran o se realizaran vía Online.

Hemos tenido muchas dudas sobre si los intercambios hacerlos de forma presencial o virtual, intentando en todo momento disminuir el peligro de contagio de nuestras socias y compañeras. La versión Online ciertamente, nos ha permitido poder colaborar de forma más estrecha con las organizaciones internacionales y llegar a espacios que hasta ahora no llegábamos, abrir horizontes y conocer cómo les está afectando a las compañeras la situación del Covid y cuáles han sido las herramientas que han utilizado de cara a disminuir sus efectos en las organizaciones y en específico entre las mujeres más vulnerables.

El covid, nos ha retrasado las acciones a desarrollar en el tiempo, dado que considerábamos que estas acciones serían mucho más enriquecedoras poder hacerlas de forma presencial. Aún así, y dado que el Plan está vigente hasta diciembre de 2022, consideramos que hemos tenido el tiempo para poder

desarrollar los caminos.

Falta de formación y nueva entrada de voluntariado en equipos de trabajo.

Muy relacionado a la situación del Covid, ha habido una entrada importante de personal voluntario en el segundo semestre del 2020 y en el primer trimestre del 2021 en SETEM. Creemos que debido a la situación de incertidumbre y al paro generado durante este primer año del Covid, ha habido una alta motivación para participar de forma voluntaria en ONGDs.

Esto ha conllevado tener que hacer varias acogidas a este nuevo personal voluntario. En el caso del grupo de las Maris, han sido en este periodo 3 personas las que han querido participar voluntariamente en el grupo, sin embargo tras participar en varias reuniones, no han seguido ni en el grupo ni en SETEM. Dos de ellas, porque a mediados de año del 2021 encontraron trabajo y por tanto no quisieron seguir colaborando, y una tercera porque no veía clara su participación.

El proceso de acogida está estructurado en SETEM, y se ocupa el grupo de Setemacompañía de liderar este proceso. Primero de todo, se realiza una primera entrevista individual, para continuar con una pequeña presentación agrupando a las nuevas personas interesadas para presentarles SETEM, las líneas de trabajo, la estructura, la participación, etc. Posteriormente tienen que decidir entre 3 grupos de trabajo/procesos en los que tienen mayor interés, y son con la referente de estos procesos con quien tienen una segunda entrevista. Tras esto, se toman un tiempo de reflexión y decisión, en el que pueden no continuar o decidir en qué grupo empezar a colaborar. En todo momento tendrán a una persona referente de Setemacompañía para acompañarles y solucionar todas las dudas.

Esta nueva entrada de voluntariado supuesto una dificultad añadida en los grupos, dado que no todas las personas tenían el mismo recorrido en las temáticas, y en varias ocasiones se les ha facilitado formación para poder participar más adecuadamente al accionar de Setem.

Este ha sido el caso de una nueva voluntaria del comité de comunicación, que por su experiencia se está ocupando de llevar parte de las redes sociales, que no disponía de recorrido feminista. El equipo de comunicación, solicitó apoyo a las Maris, para poder acompañarla y atesorarla en la formación. Así, tras compartir con ella varios espacios, proporcionarle bibliografía, participó en una formación el 16 y 24 de marzo de 2021.

Creemos esencial, que la formación sea una de las herramientas esenciales para seguir construyendo hacia una organización feminista.

II.5. Resistencias observadas durante el proceso de Implementación o derivadas del mismo

En este apartado describimos las resistencias que se han generado ante las dificultades mencionadas en el apartado anterior.

Frustración en el equipo Las Maris con el cambio de referente de género en muy poco tiempo.

Para el grupo Las Maris, ha sido muy frustrante el cambio del personal en el grupo, tanto en el rol de referente de género, como en la incorporación de 3 nuevas voluntarias que no han continuado en el proceso.

Se ha generado un sentimiento de no poder seguir avanzando porque continuamente se estaba en un momento previo del Plan, y esto ha generado frustraciones que poco a poco y con la estabilidad del tiempo se han ido resolviendo.

Y esto no sólo ha sido conllevado frustración en la consolidación del grupo, sino también en la realización de los propios caminos y procesos que se han alargado en el tiempo.

Espejismo de igualdad en la organización.

El de identificarnos como organización feminista aún siendo un acierto y un gran avance, a su vez ha sido una de las grandes resistencias. Dado que en ocasiones se ha considerado que la incorporación es transversal y por tanto que "no se necesita" mayor reflexión al respecto. *Yo ya soy feminista y ya lo incorporo.*

Desde Las Maris, consideramos que el feminismo es una de las grandes perspectivas que nos

permiten seguir analizándonos y criticándonos (en positivo) continuamente y reflexionando en colectivo mediante un continuo en el tiempo. Vivimos en un sistema heteropatriarcal capitalista donde están extremadamente naturalizadas las violencias y discriminaciones que sufrimos a diario. Es por ello, que consideramos necesario que mujeres desde otras vivencias, otras miradas nos puedan mostrar todo aquello que nosotras hemos naturalizado y no percibimos como machistas.

Por ello, hemos intentado invitar a todas las personas de la organización a participar en las formaciones e intercambios que hemos realizado, desde el anti-racismo y decolonialidad hasta el anti-capitalismo y economía feminista. Consideramos esencial seguir formándonos y conocer esas miradas que nos permite repensarnos y reconstruirnos en el pensamiento y quehacer diario. A sí mismo, seguimos creyendo esencial participar en Redes de ESS y Feministas que nos permiten aprender de y con otras.

Expectativas en la formulación.

Las expectativas respecto al II Plan Sugara han sido muy grandes, sobre todo en lo relativo a la participación del personal voluntario y técnico. Todo ello, ha generado frustración y miedos en el equipo.

No ha sido tanto por que no se haya realizado y liderado por parte de los demás equipos de trabajo sus responsabilidades en el II Plan Sugara, sino por no participar tanto cómo se esperaba en los espacios de intercambio-formativos.

Consideramos que por parte del equipo de Las Maris, se ha echo un esfuerzo para que la participación en estos espacios sea mayor, pero no se ha llegado a lo esperado en la formulación de este Plan.

Esto ha conllevado, en el caso de las formaciones en facilitación (camino 8) y en Poder y Rango (camino 7), únicamente disponer de 6 personas (3 de ellas del grupo Las Maris) formadas y comprometidas en revisar y acompañar procesos de conflicto y toma de decisiones.

De cara a la reflexión sobre la participación en la vida del grupo, sólo son 6 personas las que han decidido formarse al respecto, analizando sus propias mecanismos de poder y rango.

Esto conlleva en la vida del grupo, en la organización, un desequilibrio de entendimiento y en muchas ocasiones de nuevo abusos de poder/rango que no están identificados.

Por ello, se ha decidido tener un espacio más de reflexión y compartir en el Encuentro Anual de Setem, de forma que se pueda compartir parte de esta formación para poder seguir avanzando hacia una organización feminista.

II.6. Información sobre potencialidades y/o cuestiones emergentes detectadas durante la Implementación del Plan de Acción Estratégico pro-igualdad de Género.

En este apartado valoramos las potencialidades y valores que tanto del Plan como de la organización que han permitido facilitar en la Implementación del II Plan Sugara.

Las Maris.

Es el grupo creado con la intención de mantener y dar continuidad al Plan Sugara, formado por personal de la Junta Directiva, la dirección, el voluntariado y la técnica de género. La creación de este grupo ha sido uno de los grandes potenciales que ha tenido el mismo Plan, dado que ha permitido que un grupo más amplio de personal de diferentes espacios participativos lideren el Plan, permitiendo específicamente tener una estrecha relación tanto con la dirección como con la JD. Permitiendo hacer un seguimiento del plan.

Además, la creación de este grupo, ha permitido sostener las actividades del mismo Plan con el cambio de personal técnico.

Trabajar en grupo ha permitido liderar conjuntamente el Plan, repensando cada paso y camino. Y aunque sea la técnica de género quien tenga mayor peso en la ejecución y seguimiento del Plan, poder dividir las tareas y sobre todo la participación en otros grupos en los que el equipo voluntario participa y no la responsable de género, haciendo de enlace para la realización de los caminos.

Implicación de la Dirección y de la Junta Directiva.

Otra de las potencialidades que hemos percibido en este II Plan Sugara ha sido la gran implicación tanto de la Junta Directiva como de la Dirección.

El grupo de las Maris, nos ha permitido tener una línea directa con la dirección, y que sea la misma dirección quien tome parte en las decisiones del Plan.

La apuesta por este plan estratégico por parte de la Dirección y la Junta Directiva a permitido que gran parte de los caminos que no tenían un presupuesto de GBA, se conociera y

Ello ha supuesto que en el caso de los caminos que no tenían presupuesto para su ejecución, la organización en su conjunto lo ha asumido.

Participación en Redes.

Participar activamente en redes de ESS y feministas nos ha permitido repensar colectivamente sobre las líneas que como organización estamos siguiendo, generar nexos en común y apoyarnos en la ejecución de Planes Pro Equidad.

El participar en el grupo EcoSolFem y en la Junta de REAS, nos ha permitido poder participar en la formación sobre comunicación feminista, y apoyar y retroalimentarnos en la implementación del PPE de REAS-SETEM.

El participar en el grupo de Género de la Coordinadora de ONGDs por su parte, nos ha permitido seguir reflexionando sobre los presupuestos con perspectiva feminista, dado que la propia coordinadora lleva años en el proceso de incorporación de la perspectiva feminista en los presupuestos.

Feminismo transversal y línea de trabajo.

El ser una organización que se nombra feminista ha facilitado el Plan, sobre todo en la aceptación del grupo-colectivo de setem, tanto los caminos como en la obligatoriedad de los grupos en trabajar en la temática.

A su vez, no hemos tenido grandes discrepancias en transversalizar el feminismo en el trabajo que estaban realizando en formación, sensibilización, cooperación, administración u comunicación, dado que las personas que los forman también se nombran feministas.

Además, tenemos líneas de trabajo específicas que abordan las violencias machistas en el consumo, lo que permite seguir reflexionando sobre la temática y hacerla presente en la organización.

Creemos prioritario en esta línea hacer visible todo el trabajo que venimos realizando, internamente y externamente, dado que creemos que es una acción empoderadora tanto para el equipo de las Maris, como para la organización en su totalidad, que nos permite a su vez posicionarnos políticamente.

III.7. Descripción de la estrategia de comunicación puesta en marcha, con el objetivo de socializar el proceso, tanto a nivel interno como en el entorno de la organización.

Dentro del II Plan Sugara, específicamente se generó el Camino 10.2.- Dotarnos de herramientas y procesos de comunicación que permitan la apropiación de este Plan y el trabajo en la construcción de una organización feminista y no heteropatriarcal por parte de todas las personas que formamos SETEM HH.

Además de generar espacios externos donde presentar el proceso que estamos realizando internamente Pro Equidad.

Así dividimos nuestra estrategia de socialización del proceso en dos apartados: INTERNO-EXTERNO.

En lo referente a PROCESOS INTERNOS, podemos destacar los siguientes hitos importantes:

a.- Generación de identidad propia.

Decidimos llamar **PLAN SUGARA**, dado que Sugar es la llama del fuego. Así es nuestro proceso de cambio de cultura organizacional. Una llama de fuego a favor de una organización feminista. Setem Feminista.

Pensar en el fuego, invocar al fuego, nos invita a incendiar, quemar todo ese heteropatriarcado que se nos cuele en las diferentes dimensiones que abarca una organización. Ya sabemos que no somos neutrales y que las organizaciones nos volvemos reproductoras de ese sistema contra el que luchamos. Así que, esta nueva fase del proceso que pone en marcha el nuevo plan queremos que sea el fuego que destruya, al igual que la fábrica de mujeres, todo eso con lo que seguimos reproduciendo ese tandem heteropatriarcado-capitalismo.

Al mismo tiempo, el fuego es también nuestra hoguera, la que nos da calor y nutre nuestro proyecto, lo colectivo y nuestras relaciones. Es la hoguera en torno a la cual nos reunimos. Es un fuego que ilumina, que pone luz en aquellos aspectos a los que necesitamos mirar para transformar, que alumbra el camino que tenemos por delante, esos 10 caminos que hemos definido como brújula para la construcción de una organización feminista.

Y, por último, el fuego somos nosotras, SU(a) GAR(a). Un fuego hecho de muchas pequeñas grandes llamas, un mar de fueguitos, que quieren arder la vida con tantas ganas que quien se acerca se encienda...

Elkarte feministaren aldeko sugarra Sua gara. Es la llama a favor de una organización feminista. Sugar feminista.

La llama que incendia, como la fábrica de mujeres, la llama que calienta, la llama que calienta, la llama que ilumina, la llama que nutre...

Respecto al, Grupo interno Feminista (GIF)- decidimos llamarle **LAS MARIS***.

Haciendo referencia a la mitología vasca. MARI era el personaje más importante de la mitología vasca. Esta personificación femenina de la tierra, es la reina de la Naturaleza y de todos sus componentes.

Mari es la diosa de la justicia, defensora de la honradez y muy severa con la injusticia. Desprecia y castiga el mentir, el robar, no cumplir la palabra dada, no respetar a las personas y la arrogancia, sin embargo premia el ayudar a los demás. Premia y socorre a sus adeptos/as pero castiga a quienes no creen en ella.

Personifica las fuerzas de la naturaleza, y con su poder, da equilibrio a éstas. Es la reina de la naturaleza, y cuando Mari se acerca, se anuncia con una tormenta.

Anexamos en este informe la imagen que hemos creado para tanto el Plan como el grupo que está detrás, Las Maris.

Anexo 2.2. Camino 10.2.- a.- Identidad.

b.- Participación en Gure Soinuak.

Gure Soinuak es el boletín interno de SETEM HH. Este boletín se comparte vía correo electrónico mensualmente tanto al personal voluntariado como al personal técnico y socio de la organización.

Desde el II Plan Sugara, se decidió participar todos los meses en el boletín, compartiendo sobre el proceso, sobre los materiales interesantes o sobre algunas de las acciones que venimos realizando.

Así, cada reunión de las Maris (mensual), la persona que recoge el acta es la responsable de mandar toda la información al equipo de Comunicación para participar en el boletín.

Anexamos todos los boletines enviados en este periodo.

Anexo 2.2. Camino 10.2.- b.- Apropiación. Gure Soinuak.

c.- Presentar el plan Sugara en todos los grupos de SETEM.

Durante este periodo hemos tenido varios espacios internos donde hemos ido presentando el II Plan Sugara, además de las reuniones de coordinación con todos los grupos de trabajo de SETEM.

Específicamente recogemos la presentación realizada para la totalidad del equipo de SETEM.

- 2 de noviembre de 2020. Presentación del Plan Sugara al equipo de SETEM.

Después de reunirnos con todos los equipos de trabajo para trabajar los caminos correspondientes con ellos, decidimos hacer una convocatoria abierta para explicar el II Plan Sugara en su totalidad. El llamamiento se lanzó tanto al personal voluntario como al personal técnico, pero más

específicamente al personal técnico y voluntariado más activo en la organización.

Así, el grupo Las Maris, presentamos y trabajamos los diferentes caminos del Plan.

En esta presentación estuvieron presentes todos los grupos, Andando, Comunicación, Equipo Técnico, Factoría de Valores, Cooperación, Administración y miembros de la Junta y dirección.

En las relatorias del Plan Sugara que se presentan anexamos toda la documentación utilizada.

d.- Presentación en Asamblea General.

En la asamblea general de SETEM, donde están presentes las diferentes personas socias, voluntarias y contratadas de SETEM, y donde se tienen que aprobar todas los planes estratégicos de SETEM, el equipo de Las Maris, presentamos el II PLAN SUGARA, a la vez, que presentamos el accionar para el 2021-22, como los materiales en los que estamos trabajando y las líneas de acción.

Participaron 13 personas, de las que 68,75% eran personas voluntarias, y un 81,25% mujeres.

Anexo 2.2. Relatorias del Plan Sugara.

En lo referente a PROCESOS EXTERNOS, donde hemos presentado el proceso antes nuestras redes y aliadas, podemos destacar los siguientes hitos importantes:

a. Espacio propio en la web.

Desde inicios de 2020 se viene trabajando en la nueva web de SETEM. El problema es que la web de SETEM es conjunta para toda la Federación de SETEM, donde estamos más de 10 organizaciones del estado diferentes. Es por lo que todas las organizaciones tenemos que trabajar a la vez y coordinadas en el nuevo diseño.

Así, aunque durante en este periodo sigue estando en activo la anterior web en <http://www.setem.org/site/es/euskadi>. De forma que hemos subido la noticia del nuevo Plan y la nueva identidad a la web.

Aún así, seguimos trabajando para que en Septiembre-Octubre podamos tener la Nueva Web en activo. En esta hemos generado un apartado específico de GÉNERO Y FEMINISMO, donde subiremos tanto el II Plan Sugara como todas las noticias y materiales relacionados con el plan y con la perspectiva de género.

Anexamos en este informe, la captura de pantalla de la sección de Género y Feminismo, de la nueva web.

b.- Noticias con enfoque de género y/o feminista.

La perspectiva feminista la hemos integrado en diferentes actividades externas que hemos realizado, de forma que en actividades tanto de sensibilización (fuera de la oferta formativa de Factoría de Valores) como de cooperación esta perspectiva ha estado presente.

Esto ha conllevado que en diferentes actividades realizadas, la perspectiva de género tuviera un lugar propio. Así, podemos ver como en jornadas sobre La Banca Armada, aunque la perspectiva fuera transversal, tuvo un espacio propio para abordar la situación de las mujeres en situaciones de guerra y conflicto armado, o cómo en charlas sobre las consecuencias de la minería y expolio medioambiental se realicen desde una mirada feminista y decolonial.

Todo ello, ha generado que las noticias publicadas desde la perspectiva feminista, visibilizando a mujeres empoderadas sujetas activas de transformación, o denunciando las violencias, injusticias y discriminaciones que sufren tanto las mujeres como los colectivos LGTBIQ hayan quedado patentes en nuestra comunicación.

Anexo 2.2. Camino 10.2.- b. Noticias feministas.

c.- Participación en Congreso, jornadas y encuentros de intercambio feminista dando a conocer el proceso del Plan Pro Equidad - Las Maris y el Plan Sugara.

Durante este periodo hemos participado activamente en 3 espacio de encuentros feministas a nivel

estatal que nos han permitido presentar el proceso del I Plan Pro Equidad y el II Plan Sugara.

1. 20-21 y 22 de octubre de 2020. Congreso Enlazando Miradas. Internacional-Online.

Se trató de un lugar de encuentro y aprendizaje para incorporar la mirada feminista en el ámbito del consumo crítico, responsable y transformador y la economía social y solidaria. Un espacio para cambiar las reglas del juego. Se pretendió visibilizar modelos alternativos de consumo y de economía social y solidaria feminista que tuvieron en cuenta diferentes puntos: ¿Qué ha puesto de manifiesto el escenario de la COVID-19? / ¿Cómo crear estrategias de corresponsabilidad que no sean una trampa? / ¿De qué manera existen violencias machistas cuando consumimos y qué alternativas tenemos? / ¿Cómo incorporamos las miradas de las diversidades sexuales y de género, antirracismo y decolonialidad?

En esta ocasión, y debido a la situación sanitaria, el desarrollo del congreso fue online, mediante la plataforma Zoom). El congreso tubo un aforo limitado de 130 personas, aunque se inscribieron 186 personas y tuvimos que cerrar inscripciones debido a que se había sobrepasado el propio aforo del espacio a una semana del propio Congreso. El límite de aforo se decidió debido a la metodología del Congreso, que fue muy participativa.

El congreso pretendió así trabajar desde los siguientes enfoques:

Conflicto capital-vida. El sistema capitalista ha sido identificado por muchas corrientes de pensamiento y acción como un sistema que explota y destruye vida, humana y no humana (naturaleza), y que irrumpe con todos sus dispositivos en cualquier esfera de la vida donde intuye potencial ganancia. Desde la Economía Feminista y el Ecofeminismo Crítico se ha denunciado la contradicción entre la lógica de acumulación del beneficio económico propio del capitalismo con la lógica del cuidado de la vida humana y de la naturaleza. Más concretamente, denuncian cómo el sistema capitalista se apoya en una supuesta supremacía de lo humano, y en concreto de lo masculino (antropocentrismo y androcentrismo), para poner en marcha un modelo de desarrollo que obvia la vulnerabilidad de la vida y nuestra interdependencia y ecodependencia.

Concepto de **triada de la exclusión**, acuñado por Fernando Altamira, en un proceso de investigación realizado con dos entidades involucradas en este proceso: SETEM Hego Haizea y Mugarik Gabe. Para este autor, el modelo dominante es neo liberal, heteronormativo y etnocéntrico. Estas tres características del modelo dominante confluyen entre sí y dan lugar a la “triada de la exclusión”, concepto que hace referencia a cómo cualquier sujeto, práctica, modelo, pensamiento o alternativa a “lo dominante” queda excluido de lo “hegemónico” y sujeto a múltiples formas de opresión y violencia. Queremos visibilizar cómo estas tres características se encuentran ancladas al modelo de consumo capitalista y cómo todo ello produce múltiples opresiones que tienen consecuencia no sólo en las mujeres sino en todas las personas que no encajan en la norma como por ejemplo, las personas transexuales o lesbianas.

El feminismo como vía hacia la transformación. Feminismo, sí, pero adoptando enfoques y conceptos que pertenecen a diferentes corrientes dentro del feminismo (o los feminismos, en plural). Aunque algunos de ellos pudieran entrar incluso en contradicción hemos preferido evidenciar la diversidad de enfoques y conceptos que manejamos. La mirada feminista entendida, además, como la propuesta para la construcción de otro modelo de producción y consumo, la base sobre la que asentar los pilares de todo proyecto.

La sostenibilidad de la vida, que es una perspectiva que permite vislumbrar un nuevo modelo de sociedad centrado en la satisfacción de las necesidades humanas y de otros seres vivos dentro de los límites biofísicos del planeta. Dentro de los diferentes enfoques que integran esta corriente de pensamiento, queremos visibilizar los aportes de la Economía Política Feminista, cuyo objetivo principal es identificar cómo la lógica mercantil/productiva se sostiene sobre procesos desligados de lo que se considera “económico”. Para ello, esta disciplina apuesta por: i) la inclusión de la perspectiva ética en el análisis económico y centrada en el cuidado de la vida; y ii) la interdisciplinariedad con otros saberes/ramas de pensamiento. En este sentido la Economía Política Feminista se conecta con esta propuesta porque analizamos el consumo capitalista desde la sostenibilidad de la vida humana y del planeta, y lo hacemos vinculando ámbitos/disciplinas

como la económica social y solidaria y el análisis feminista.

Desde esta perspectiva, el programa del Congreso se dividió en 4 espacios de trabajo en 3 días. Los espacios se dividieron por los niveles del poder de transformación: individual, colectivo y cambio de reglas del juego o público; dado que creemos que, para avanzar hacia un modelo de CCRT y ESS, es importante actuar desde el poder a tres niveles (los 3 poderes):

Empezamos el primer día analizando **el poder de cambiar las reglas del juego**: cuáles son las responsabilidades políticas y económicas a la hora de modificar las estructuras sobre las cuales se asienta y descansa el consumo capitalista. Para ello contamos con Flora Partenio de la Organización de la Red Dawn (Argentina), con Alicia Rius del Instituto Mujeres y Cooperación de Madrid, y con José Luis Fdez. Casadevante (Kois), del Foro de Transiciones de Madrid.

Tras, ese primer espacio, reflexionamos sobre la necesidad de la fuerza colectiva y de los cambios desde los espacios organizativos colectivos. **El poder de la fuerza colectiva**: cómo nos articulamos colectiva-mente para generar otro modelo de consumo respetuoso con la vida humana y el planeta. En este espacio contamos con **Lorena Fernández desde SETEM, en el que presentamos el proceso de cambio organizativo hacia la equidad de género (Sugara)**, también contamos con Paula Ortiz, presentando la Guía de Corresponsabilidad de las organizaciones de ESS, y con Patricia Uribe desde Mujeres que Crean (Colombia) que nos acercó su proyecto de escuelas de empoderamiento.

Podemos ver la presentación que se realizó de ese día, dado que está en abierto en: <https://www.youtube.com/watch?v=WsHdCWCiWWI>

Anexo 2.2. Camino 5.2.- Congreso Hamaika Begirada.

2.19-20 de noviembre de 2020. Participación en el Encuentro: La vida en el Centro. Organizado por REAS.

Desde REAS Euskadi quisieron organizar un Encuentro para reflexionar sobre cómo incorporar el feminismo en las organizaciones de ESS.

Para ello, genero un Encuentro en el que diferentes organizaciones relataban su proceso en este sentido. Así, REAS, nos invitó a participar en este espacio presentando el Protocolo Pro-venición de violencias Machistas.

La mesa en la que nos propusieron participar se titula: "Laboratorio de experiencias: herramientas para poner la vida en el centro de las organizaciones y empresas de la economía solidaria". La jornada fue presencial, aunque por motivos de horario no pudimos asistir y entramos vía online. La jornada fue retransmitida también por streaming y se grabó la retransmisión para generar píldoras informativas que estarán disponibles en la web de REAS. Este fue el programa:

SESIÓN 1: Una Economía Solidaria y Feminista para NO regresar a la normalidad. Diálogo online. Fecha: jueves 19 de noviembre 17:00-19:00 Modera Carlos Askunze.

SESIÓN 2: Herramientas para colocar la vida en el centro de nuestras organizaciones. Fecha: viernes 20 de noviembre 10:00-12:30

MESA 1. feminismoz blai! propuestas para una economía solidaria más feminista Hora: 10:00 Modera: Marian Diez.

- Diccionario **feminista** para una **economía solidaria** Carlos Askunze desde REAS Euskadi- Lili Aldai -Ilustradora del diccionario-

- Será habitable o no será:: apuntes feministas para nuestras organizaciones (pequeñas) Eva Sáenz de Ugarte, Equipare.

- Bilera bizigarriak: estructura de reuniones a(e)fectivas Zaloa Pérez, REAS Euskadi.

MESA 2. LABORATORIO DE EXPERIENCIAS: HERRAMIENTAS PARA PONER LA VIDA EN EL CENTRO

DE LAS ORGANIZACIONES Y EMPRESAS DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA. Hora: 11:00 Modera: Blanca Boix.

- **Guía de SosteVIDAbilidad: guía de trucos y remedios para un emprendimiento que ponga la vida en el centro.** Txelu Balboa, Colaborabora.

- **Vinculograma** Iratxe Amantegi, Agintzari.

- Escuelas Feministas Sarai Martín, Mundubat.

- Protocolo de provención Mireia Granados. SETEM Hego Haizea, equipo Las Maris.

Nuestra propuesta partía desde el principio de que **Aprendiendo a regular conflictos y cuidar la vida del grupo para un trabajo equitativo no heteropatriarcal**: los conflictos son consustanciales a las relaciones humanas y que son oportunidades de cambio y transformación de aquello que no está funcionando, o que son indicadores de un sistema injusto y violento que los genera, y por ello queremos aprovecharlos para revertir la situación que evidencia. Por eso, optamos por hablar de provención, lo cual hace referencia a proveernos de habilidades, recursos y herramientas para abordarlos de forma no violenta.

Anexo 2.2. Camino 3.1. a.- La vida en el centro.

3. 1-2 y 3 de julio de 2021. Congreso de Economía Feminista. Bilbao-Online.

El Congreso se desarrolló los días **1, 2 y 3 de Julio de 2021** en la Facultad de Economía y Empresa de la UPV/EHU en Bilbao. Debido a la situación de pandemia, el VII Congreso no pudo realizarse de manera totalmente presencial sino que las presentaciones paralelas de las propuestas se presentaron vía online, lo que permitió que pudieras seguir el congreso desde diferentes lugares. Las actividades plenarias sin embargo, se realizaron de manera bimodal (presencial y online simultáneamente).

• En el coloquio del EJE 4: La vida en el Centro ¿Qué vida y qué centro? “¿Cómo tejer para construir organizaciones libres de violencias machistas?”

Este coloquio se realizó el jueves 1 de julio de 12:30 a 14:00. Con una participación total de 28 personas (2 hombres, 26 mujeres 92,86%).

La mesa se compuso por:

- ¿Cómo tejer para construir organizaciones libres de violencias machistas? Setem Hego Haizea.

- Aportaciones de las metodologías participativas y las epistemologías feministas a los procesos de cambio organizacional pro equidad de género. Marta Maicas-Pérez y Alejandra Boni Aristizabal.

- Transformando procesos de género y elementos organizacionales para crear modelos organizacionales feministas. Monica Grau.

En la mesa presentamos el proceso de transformación de la organización SETEM, hacia una organización feminista libre de violencias machistas.

La presentación fue realizada por el equipo Maris de SETEM (Kakun, Sandra y Nora).

La presentación tuvo una gran acogida.

Anexo 2.2. Camino 3.1. a.- Congreso Economía Feminista Bilbo.

III.8. Valoración de la persona o personas facilitadoras externas en el proceso de Implementación del Plan de Acción Estratégico pro-equidad de Género

En este apartado sólo recogemos las valoraciones de las personas facilitadoras externas que se han realizado gracias a esta subvención:

- Amaia P. Orozco (XXK) Camino 1.1:

Amaia P. Orozco nos facilitó una formación sobre “Agenda Feminista y anticapitalismo: Articulando

nuestras estrategias” el 18 y 19 de mayo de 2020 online.

En el espacio participaron tanto personal técnico como personal voluntariado, y teniendo en cuenta que Setem viene de un recorrido teórico desde la ESS, la formación de Amaia estaba muy ligada a ello. Lo que permitió que la mayoría de las participantes estuvieran en consonancia con lo propuesto por Amaia, y la formación y la participación fuera extraordinaria.

Amaia terminó muy contenta con la formación realizada dado el feedback que hubo por parte de las personas participantes. Hubo un último momento en el que se reflexionó conjuntamente sobre las diferentes alternativas que se podían generar y qué acciones y responsabilidad podríamos asumir como entidad.

- Laura Mercedes Oyhantcabal (Periféricas) Camino 1.1:

Laura, nos facilitó la formación sobre “Feminismo decolonial”, el 2 y 3 de octubre de 2020. En esta formación la mayoría de las participantes fueron del equipo técnico. Se realizó presencialmente, pero manteniendo la distancia obligatoria, por lo que se tuvo que poner un aforo para la realización de la actividad.

Laura aunque terminó contenta, deslumbró algunas reticencias por parte de las participantes en lo referido a la decolonialidad, interpeló tanto a las ONG como al movimiento feminista como co-responsable del racismo y discriminación que sufren las mujeres racializadas.

- Mabel Cañada. Camino 7.2:

Mabel Cañada, fue la experta que nos facilitó la formación sobre poder-rango el 7-8 de mayo de 2021, además de facilitarnos el proceso para trabajar sobre las herramientas que nos permitan avanzar hacia una participación empoderada, horizontal, corresponsable y la toma de decisiones por consenso.

Como hemos mencionado anteriormente en este informe, tras analizar el funcionamiento de la organización, Mabel consideró que no necesitábamos ningún rol demás que facilitara la participación empoderada, sino que el rol de “dinamizadora” tendría que pasar a ser un rol de “facilitadora”.

Lo que respecta a la formación, Mabel percibió que el equipo en su totalidad seguía atascado en resolver un conflicto entre un desequilibrio percibido entre el voluntariado y el equipo técnico. Sin embargo consideró que era un conflicto resuelto donde habían quedado el emocional sin resolver. Además, el equipo estuvo más predispuesto a analizar las relaciones de poder individuales, en vez de las relaciones de poder dentro de la organización, lo que dificultó la reflexión y alargó la toma de conciencia.

- Colectivo Aise. Camino 8.2:

El colectivo Aise dinamizó las formaciones en facilitación, del 28-29 de mayo y 18-19 de junio de 2021.

El trabajo con el colectivo se vinculada a fortalecer a la organización en la facilitación de grupos, en la gestión de conflictos y en la toma de decisiones, de forma que las participantes se pudieran comprometer a dinamizar procesos de toma de decisiones y gestión de conflictos internos. Para ello, se generaron dos espacios, una primer espacio de formación (realizado en este periodo) y un segundo espacio para la asesoría (a realizar en el 2022). Por lo que en este informe describimos la evaluación que nos devolvieron tanto el Oihan como Ana de la formación realizada. Las formaciones las realizaron Oihan Martirena y Ana Pérez y se hicieron reuniones con ambos para poder hacer una evaluación de la formación recibida.

Tanto Oihan M. como Ana Pérez, valoraron muy positivamente las formaciones, aunque percibieron que hubo muy poca participación en la segunda sesión en comparación con la primera y teniendo en cuenta que diseñaron la formación para que acudiera el mismo personal en la primera y segunda formación. Además, valoraron muy positivamente el que hubiéramos realizado anteriormente, y cerca en el tiempo la formación de poder-rango.

III.9. Mecanismos de seguimiento que se han puesto en marcha en el proceso de Implementación del Plan de Acción Estratégico pro-equidad de Género

El proceso de construcción del plan pro equidad no incluyó la reflexión sobre cómo hacer seguimiento de las acciones previstas, qué herramientas utilizar o cual sería la periodicidad en la que realizar el seguimiento y la evaluación del Plan Sugara.

Así con el inicio del proyecto, se crearon una serie de indicaciones y cronograma de seguimiento y la evaluación del plan. En ambos casos, se ha definido que será el grupo motor del plan, Las Maris, quienes serán responsables de realizar dicha evaluación, seguimiento. En el caso de las evaluaciones intermedias, se contactará con los demás grupos operativos de SETEM, para que nos puedan devolver su acciones en los caminos.

Presentamos en este informe la propuesta de seguimiento y evaluación realizada por el grupo de las Marias, en este II Plan Sugara.

CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN II PLAN SUGARA										
	2019	2020			2021			2022		
	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º	1º	2º	3º
INTERNA	Repensar la estrategia de evaluación y seguimiento		Seguimiento			Seguimiento	Evaluación intermedia		Seguimiento	Evaluación final
EXTERNA									Evaluación externa	

Las evaluaciones y el seguimiento se divide en: Interna y Externa. Se contempla una evaluación externa a realizar con UNA Gestión y Comunicación. En el último año del proyecto a ejecutar.

El resto de las evaluaciones y seguimiento del II Plan se realiza internamente, con el grupo motor del Plan, Las Maris.

En un primer momento se definió realizar la evaluación intermedia el primer cuatrimestre de 2021, pero teniendo en cuenta la paralización del Plan y sus actividades, así como el cambio de persona referente del Plan, se decidió trasladar dicha evaluación intermedia al último cuatrimestre del 2021.

Respecto al seguimiento, cada seis meses se incorporará en el orden del día de una de las reuniones mensuales de las Maris la revisión del cumplimiento de los caminos y el análisis y seguimiento del cronograma del Plan. Se puede observar en las actas de las reuniones. Además, se realizará el seguimiento mediante la recogida de las relatorías de las actividades realizadas, vinculadas a los Caminos del propio Plan.

En este seguimiento también se tendrá en cuenta a los demás equipos de SETEM y cómo estos van implementando el II Plan.

El seguimiento y la evaluación contemplan la totalidad de los caminos y se desarrolla tienen en cuenta la siguientes variables:

- Proceso. Se tiene en cuenta el nivel de desarrollo de las acciones implementadas, los cambios que han ido surgiendo, dificultades, variaciones en el cronograma, soluciones adoptadas, etc.
- Resultados/caminos. Se tiene en cuenta tanto la eficacia como la eficiencia de las actuaciones desarrolladas.
- Impacto. Se analizan los efectos, esperados o no, derivados de la implantación del Plan.

Se anexa en este informe la Plantilla de Seguimiento que se ha desarrollado.

Anexo 2.1.b.- Seguimiento del Plan Sugara.

11. ANEXO 2 Reporte de recursos económicos invertidos

- Personal: 23.714€
- Formación: 6.588€
- Evaluación: 7.139€