

Evaluación Bizilur

II Plan de Acción de género 2019-2022



Contenido

1. Presentación.....	3
2. Metodología: ¿qué tipo de evaluación se ha realizado?	3
3. Trayectoria de cambio organizacional en Bizilur. Breve repaso de cómo llegamos hasta el actual Plan.....	4
4. Objetivos y retos que se formulan en el Plan: valoración cualitativa de su alcance.	5
5. Líneas estratégicas y actuaciones: análisis de su grado de cumplimiento.....	8
6. Algunos comentarios generales sobre la herramienta de Plan y el proceso de cambio organizacional.	14
7. ¿Y a partir de ahora qué? Próximos pasos en el proceso de cambio organizacional feminista de Bizilur.	16
8.1. Algunas claves desde el proceso de evaluación.....	16
8.2. ¿Qué dice la Asamblea de Bizilur?	18

1. Presentación

Este documento es fruto del proceso de evaluación realizado en Bizilur durante 2022 y 2023. Ha sido un proceso concentrado, tanto en tiempos como en herramientas, y que surge de la necesidad de ordenar algunas de las reflexiones o inquietudes en torno al proceso de cambio organizacional feminista. El documento ha buscado identificar de manera colectiva los principales elementos que han definido el desarrollo del segundo Plan de cambio organizacional feminista. Ha sido importante entender este Plan como parte de un proceso más amplio, y esta mirada también ha estado presente durante la evaluación.

La información que vamos a encontrar en estas páginas está ordenada de la siguiente manera: empezamos por una breve reflexión metodológica, y una breve presentación de la trayectoria de cambio organización en Bizilur, para centrarnos a continuación en el Plan. En un primer momento analizaremos el grado de cumplimiento de los objetivos o retos definidos. A continuación miraremos con más detalle la situación de los ejes estratégicos y de las acciones. Y en tercer lugar, identificaremos algunas ideas más vinculadas con ejes transversales del proceso de evaluación.

Cerramos el documento con una breve síntesis de algunas de las claves identificadas desde la dinamización y los aportes a futuro trabajados por la asamblea de Bizilur.

2. Metodología: ¿qué tipo de evaluación se ha realizado?

Como decíamos esta ha sido una evaluación muy concentrada. En tiempos, no tanto, porque se ha extendido a lo largo de dos años, pero sí en intensidad y en las herramientas empleadas. Desde Bizilur se veía con claridad que se necesitaba algo útil, concreto, que no supusiera muchos esfuerzos para la organización.

Así hemos priorizado el enfoque más cualitativo y tener como resultado un documento que tratara de ser lo más sintético posible.

A nivel de herramientas se ha empleado el análisis de documentación relevante; entrevistas con la persona referente de género en diferentes momentos del proceso de evaluación; sesión grupal y reuniones con el lantalde de Feminismos; y dos espacios de trabajo con la asamblea de Bizilur. Además, se ha tomado en consideración las evaluaciones de alguna de las actividades consideradas relevantes¹.

Así la información que se presenta a continuación es fruto de todo esto. No se han introducido ni citas literales ni se ha identificado el espacio del que se ha extraído cada reflexión (excepto en el último punto). Hemos optado por entretrejer toda esa información disponible tanto de recoger los elementos que consideramos tienen un mayor grado de acuerdo sin perder los matices. Es por tanto una metodología que nos aleja de entender la evaluación como un proceso de medición más cuantitativa y nos acerca más a la idea de tejer reflexiones y relatos.

¹ Más concretamente los webinarios online, la gira a Barcelona y el intercambio sobre alianzas.

3. Trayectoria de cambio organizacional en Bizilur. Breve repaso de cómo llegamos hasta el actual Plan.

Recogemos de manera muy sistemática algunos de los hitos del proceso de cambio organizacional que llevaron a la formulación del segundo Plan, sobre todo aquellos vinculados a la estructura. Podemos decir que Bizilur se reconoce como organización con cercanía a las luchas feministas desde sus comienzos, en 2003.

En 2012, impulsado por varias mujeres de la organización, se inició en el seno de Bizilur, un proceso interno para transitar hacia el feminismo desde un trabajo real y con contenido, que a su vez pudiera verse reflejado también en todas las acciones y procesos en los que participamos. En 2013, en la Asamblea general de Orduña, se realiza la primera reflexión estructurada sobre la necesidad de profundizar en la identidad feminista de Bizilur y se sale con el “mandato” de realizar un diagnóstico interno de género, de forma autogestionada. No se consigue, y se apuesta por la dinamización externa.

En 2015 se comienza el proceso de diagnóstico, formulación del I Plan (2016-2018) con una comunicación y gestión. Fruto de este proceso, a nivel de estructura, se conforman dos grupos internos. Por un lado, desde principios de 2015 y al mismo tiempo que se realizaba el autodiagnóstico, se crea **Hazi Feminista**: un grupo no mixto para comenzar a participar y tejer alianzas en espacios feministas en Euskal Herria, además de compartir informaciones, reflexiones y actividades del movimiento feminista. Y, por otro lado, se crea a comienzos de 2016, el **Grupo Interno de Género (GIG)** para acompañar la implementación del I Plan.

En 2017, se cuenta con acompañamiento de Joxemi Zumalabe, para la creación de Spinner, nueva estructura de Bizilur. Equipo liberado, 3 Lantaldes (internacionalismo, feminismos y bertoko alternatibak); pétalo/zaintza taldea; asamblea. (inicialmente, luego a estructura se le suma el talde laranja, vinculado con el protocolo de sostenibilidad económica del equipo). En 2018, spinner se aprueba en asamblea y el GIG desaparece para integrar lo que se hacía en el lantalde Feminismos.

Durante 2017-2019 se redefinen los espacios de trabajo y estructuras de participación, bajo los siguientes tres criterios:

- Favorecer una **mayor participación e implicación de las personas socias** en el proyecto de Bizilur y que esta participación sea de calidad; (los lantaldes y la forma de funcionamiento; herramientas de información y comunicación; distintos tipos de asambleas a lo largo del año...)
- Contar con **herramientas y metodologías** que ayudaran a fortalecer el espacio de la Asamblea y a cuidar los encuentros presenciales; (cómo se ha transformado la preparación de las asambleas, de qué manera trabajar los temas...)
- **Mejorar el trabajo del equipo liberado** en claves de coordinación, reparto de trabajos y responsabilidades, cuidado de las personas, comunicación y dinámicas no patriarcales. (todo el trabajo hecho en Pétalo, con el equipo liberado. Además de la propia creación del espacio, con la participación del equipo técnico y de parte de la asamblea, se trabajó la sistematización de las tareas y responsabilidades para un reparto más satisfactorio y equitativo, revisión del convenio e introducción de

mejoras, protocolo de sostenibilidad económica y creación del talde laranja, gestión de los procesos de contratación, etc.).

Durante período de vigencia del primer Plan podemos decir que se avanzó en al menos las siguientes cuestiones:

- La creación del grupo de *Feminismoak* insertado en el organigrama, con funciones y responsabilidades concretas, que se mantiene activo y es el impulsor del segundo Plan.
- Fortalecimiento de alianzas con organizaciones feministas de Euskal Herria.
- Contribución mediante proyectos de cooperación internacional a la mejora de la posición y situación de las mujeres campesinas. Priorizando procesos de fortalecimiento de los grupos de mujeres dentro de organizaciones y movimientos de LVC a nivel internacional (México, Brasil, Honduras); la transversalización de género en las organizaciones aliadas: apoyando procesos formativos y de reflexión (Argentina, Honduras, Brasil, Chiapas, México) y promoviendo alianzas entre organizaciones de mujeres de Euskal Herria y del mundo, pero también a nivel de los países en los que trabajamos (Honduras, Chiapas, Brasil).
- Formación y colectivización de los saberes feministas a lo interno de Bizilur. En 2018 se organiza un taller formativo sobre Agroekofeminismoak que permitió por un lado fortalecer las alianzas con Etxaldeko Emakumeak y por otro contribuir al enriquecimiento y apropiación de una propuesta de construcción de feminismo campesino propio en Euskal Herria. Se ha participado en espacios de formación e intercambio con las compañeras del MMC (*Movimiento de Mujeres Camponesas de Brasil*) que están realizando un interesante proceso sobre la construcción del Feminismo Campesino y Popular.
- Revisión y actualización de los acuerdos laborales internos de Bizilur (última versión renovada en enero de 2021 dentro del espacio de Zaintza Taldea, así como los documentos estratégicos con una visión feminista, colocando el *bien estar*, el cuidado y la capacidad de decisión de las personas trabajadoras en el centro.
- Inicio del proceso de construcción de una coordinación colectiva de Bizilur a través del grupo de Zaintza taldea.
- Formación en diferentes procesos relacionados con la cultura organizacional, haciendo especial hincapié en procesos de participación, organización horizontal, replanteamiento de la “militancia”, en espacios con aquellas organizaciones afines que puedan hacer iniciado trabajos en este sentido como es el caso de la *Fundación Joxemi Zumalabe*, *Mugarik Gabe*, etc. Hay que destacar la participación en la construcción y desarrollo de dos ediciones del Curso *Gatzozpindu*: dinamización política de movimientos sociales. En la segunda edición, además de estar en la coordinación político-pedagógica del mismo, una persona del equipo liberado y otra de la asamblea (dos mujeres) han participado en el curso, trabajando herramientas concretas para mejorar la participación desde la diversidad a lo interno de Bizilur. Se ha elaborado una guía para dinamizar las asambleas de Bizilur.
- Elaboración de un protocolo interno contra las agresiones machistas cuyo proceso ha sido dinamizado por el *lantalde de feminismos*.

4. Objetivos y retos que se formulan en el Plan: valoración cualitativa de su alcance.

Este segundo Plan formula una serie de objetivos o retos a los que pretende responder. Exponemos de manera sintética una valoración cualitativa de su grado de alcance.

Objetivos/retos que se definen en el Plan

1. Desarrollar e implementar un nuevo plan de género adaptado a la realidad de Bizilur.

Grado de cumplimiento: Alto.

- La formulación del segundo Plan fue interna, aterrizada, respondiendo a la situación de Bizilur en ese momento.
- Se hizo en manos del Lantalde de Feminismos, quien asume su responsabilidad y lo emplea como plan propio.
- Se trata de un Plan que retoma cuestiones pendientes del anterior y operativiza y aterriza otras.
- Se considera un Plan que en el momento en el que se formuló respondía a la realidad de la organización.
- Se ha hecho un uso “flexible” del mismo, no ha sido un documento que haya condicionado en exceso ni se ha vivido como una carga.

2. Poner en práctica y evaluar el protocolo de acción contra agresiones machistas.

Grado de cumplimiento: Medio

- Se cuenta con un protocolo formulado y en vigor.
- Hasta la fecha no consta que se haya puesto en práctica ni evaluado.

3. Construir una planificación estratégica de Bizilur con enfoque feminista.

Grado de cumplimiento: Alto.

- Entendemos que la planificación estratégica en Bizilur se recoge fundamentalmente en el Plan Estratégico (conocido internamente como “Calabaza”).
- Este documento ya en su versión anterior recogía esta apuesta feminista.
- El documento ha sido actualizado en 2023, revisando específicamente este enfoque feminista.
- Bizilur no cuenta con muchos documentos internos, pero podemos decir que este enfoque ha estado presente en la revisión de algunos que son considerados estratégicos como los acuerdos laborales, los procesos de contratación y el protocolo de sostenibilidad.

4. Fortalecer nuestras relaciones con grupos feministas y LGTB en Euskal Herria (EHMM, Bilgune, Asamblea de mujeres, Sare Lesbianista, etc.)

Grado de cumplimiento: Medio.

- Podemos decir que de los grupos feministas preidentificados en este objetivo fundamentalmente la relación se ha concentrado o ha sido más “estable” con EHMM.
- Esta relación ha pasado por diferentes momentos de implicación e intensidad, siendo más fuerte en los momentos de organización de acciones.
- Hay que destacar también la participación activa en las Jornadas Feministas de Durango, como un espacio en el que se pudieron trabajar aportes desde el agroekofeminismo y en el cual también se aportó a nivel de logística y organización. Y el trabajo realizado durante los primeros meses de la pandemia al dossier elaborado por la coordinadora Bizitzak Erdigunean.

5. Fortalecer y ampliar nuestras relaciones con organizaciones de mujeres campesinas a nivel internacional en el seno de La Vía campesina, que esas alianzas superen la lógica de proyectos y vayan más allá.

Grado de cumplimiento: Alto.

- Desde Bizilur en los últimos años se ha hecho un esfuerzo grande en consolidar la relación y el trabajo con organizaciones de mujeres campesinas a nivel internacional. Esta apuesta parece estar bastante consolidada.
- Esto se ha plasmado en diferentes proyectos aprobados, por mencionar algunos: Articulación de mujeres, Anamuri, etc.
- Se ha intentado trascender la relación más allá de la lógica de proyectos. ¿Cómo? Destacamos tres iniciativas en este sentido:
 - ✓ Webinars online *Resistencias que alimentan*. Con la participación de mujeres de Huelva, Kenia, Argentina, Sri Lanka y Corea del Sur, generando un espacio de diálogo e intercambio.
 - ✓ Proceso de reflexión *¿Cómo construir alianzas horizontales teniendo en cuenta nuestra identidad y la de nuestras aliadas?* Proceso en el que participaron aliadas históricas como Anamuri, MPA y MMC y aliadas más recientes como organizaciones de Palestina y África.
 - ✓ Participación en encuentros internacionales, como Congreso de ANAMURI; 8ª Conferencia internacional de la Vía Campesina en Colombia (con participación específica en el espacio de mujeres); Promoción de encuentros presenciales con contenido feminista y enfoque internacionalista (*Erresistencia Haziak*), etc.

6. Acompañar y fortalecer a Etxaldeko Emakumeak y la construcción de un discurso feminista propio que contribuya a la soberanía alimentaria.

Grado de cumplimiento: Alto.

- El proceso de trabajo y acompañamiento a Etxaldeko Emakumeak desde sus inicios se considera uno de los elementos más relevantes del trabajo feminista en Bizilur.
- Parte fundamental de este proceso ha sido la definición conjunta del marco teórico y práctico del agroekofeminismo, actualmente referente en el ámbito de la soberanía alimentaria.

- Como todo proceso de acompañamiento no ha estado exento de dificultades. Actualmente ya no se cuenta con más proyectos con Etxaldeko y no se está realizando la labor de dinamización que se ha hecho durante estos años.
- Como elementos pendientes está analizar, con los tiempos y herramientas necesarios para ello, cómo ha sido este proceso de acompañamiento y extraer aprendizajes útiles para futuras alianzas.

7. Ampliar nuestro trabajo de acompañamiento a organizaciones de mujeres y fortalecer nuestro trabajo en el eje de mujeres en nuestra alianza con La Vía Campesina. Que eso se traduzca en más proyectos específicos y mayor transversalidad en nuestros proyectos.

Grado de cumplimiento: Alto.

- Este objetivo está directamente vinculado con el número 5.
- Es un objetivo con un grado de cumplimiento alto en la medida en que actualmente hay en Bizilur más proyectos con organizaciones de mujeres.
- Esta es una apuesta que se entiende como consolidada en la organización.
- Sobre la presencia de este enfoque de forma transversal en los proyectos también se considera que en general se da de forma satisfactoria, y esto puede responder tanto a la apuesta política de la organización como a que este sea un enfoque/condición de las principales financiadoras, tanto para proyectos de cooperación internacional como de EpTS.
- Se identifican contextos donde ha podido resultar más complejo integrar esta mirada, como por ejemplo los proyectos que se apoyan en Palestina, y se ve necesario seguir reflexionando sobre cómo hacer esto de una manera convencida, pero evitando imposiciones y desde el respeto a los diferentes ritmos y contextos.

Podemos ver que a nivel de objetivos el presente Plan nos ha permitido avanzar en su cumplimiento de manera satisfactoria, valorando un grado de cumplimiento alto en el 71% de ellos.

5. Líneas estratégicas y actuaciones: análisis de su grado de cumplimiento.

En este punto recogemos información sobre las cuestiones más concretas del Plan. Nos ha interesado sobre todo preguntarnos por el grado de cumplimiento de las cuatro líneas estratégicas definidas. Haremos mención también a las actuaciones previstas, pero como decimos, poniendo la mirada más en lo estratégico.

Empleamos en diferentes momentos de este punto una identificación de colores: verde, para aquellas líneas y acciones con mayor avance; naranja, aquellas en un punto intermedio; y en rojo las no iniciadas o con un desarrollo menor.

Grado de cumplimiento de las líneas estratégicas definidas

LINEA ESTRATEGICA 1. Construir colectivamente el concepto de “buen vivir organizacional” de Bizilur y llevarlo a la práctica en el funcionamiento de la organización.

Actividades previstas:

Sobre cuidados

- Un taller de reflexión y debate sobre cuidados
- Transversalizar las reflexiones e implementar las medidas surgidas de los talleres en todos los documentos organizacionales y en prácticas de participación.

Si bien no se han realizado el taller previsto sí se han tomado en cuenta las reflexiones feministas y de cuidados en diferentes temas. Un ejemplo claro puede ser cómo este enfoque se ha tratado de integrar en la metodología y formas de organización de las asambleas.

Sobre integrar enfoque feminista de manera transversal

- Fortalecer el trabajo feminista en el espacio de cuidado (Zaintza Taldea) y en los grupos de trabajo (participación de una persona de Feminismoak en Zaintza Taldea).

Zaintza Taldea ha sido un espacio muy importante, sobre todo para integrar este enfoque al interno, generando un lugar en el cual se ha podido desarrollar el enfoque feminista y de coordinación colectiva, con participación de personas de la asamblea y del equipo técnico.

Zaintza taldea ha pasado por diferentes momentos a lo largo de este proceso. Se han abordado cuestiones como los acuerdos laborales, generar espacios de coordinación periódicos, protocolo de sostenimiento, gestión de contratación de personas, análisis de la carga laboral y posible reestructuración en el reparto de tareas... Algunos de estos procesos han venido para quedarse; a otros no se les ha dado continuidad.

Sobre la presencia de personas del lantalde de Feminismos en Zaintza Taldea podemos decir que en algún momento se ha dado, pero no tanto de forma consciente, ya que no ha sido un criterio que se haya aplicado a la hora de “elegir” a las personas de la asamblea que iban a conformar este grupo.

Sobre mejorar la comunicación

- Fortalecer la comunicación-retroalimentación al interior de Bizilur (espacio de coordinación entre grupos en Zaintza Taldea)
- Crear más espacios informales y de intercambio en Bizilur y con nuestras aliadas.

El trabajo entre grupos ha sido uno de los elementos pendientes. Los lantaldes han tenido oportunidad de compartir sus procesos fundamentalmente por dos vías: un boletín trimestral y un espacio en la asamblea general. Zaintza taldea no ha funcionado como lugar para esa comunicación y una de las cuestiones identificadas en las diferentes valoraciones de spinner ha sido la dificultad en este tiempo para lograr que los lantaldes trabajaran temas de forma compartida (aunque ha podido haber alguna actuación puntual en este sentido). Sobre la presencia del enfoque feminista en el trabajo de los lantaldes, de nuevo este se ha podido dar por personas concretas que han introducido esta cuestión, no tanto porque existieran unas orientaciones aprobadas al respecto.

Por último, sobre los espacios informales de Bizilur, las asambleas intermedias y el nombrado como círculo azul (personas con una implicación más puntual en Bizilur) han podido en cierta manera recoger esto. En diferentes momentos se ha tratado de hacer presente esta idea de poner en valor integrar momentos más lúdicos en la militancia. Sobre la participación de las aliadas, se han realizado algunos espacios de intercambio, mencionados anteriormente, algunos de ellos directamente vinculados con cuestiones feministas.

Sobre el cumplimiento de la línea estratégica 1...

Haciendo camino... intentando vincular las prácticas concretas con las grandes palabras

Logros	Temas pendientes
* Se han dado pasos muy importantes. La estructura <i>Spinner</i> buscaba responder a esa demanda: necesitamos una organización que nos permita estar mejor y una participación con mayor sentido, de calidad. * Aunque a veces “cueste” ver el vínculo la estructura de la que nos hemos dotado es claramente más feminista porque pone encima de la mesa preguntas como ¿qué es estar bien para mí en Bizilur? Y además integra espacios específicos para impulsar esta apuesta política, como Zaintza Taldea y el Lantalde de Feminismos. * El buen vivir feminista no es algo cerrado. Es algo en permanente construcción. Y como organización se han intentado ir afinando las respuestas a los diferentes momentos que se han ido atravesando.	* El contexto en el que estamos no se puede obviar. Vemos difícil lograr un buen vivir organizacional. Este Plan también fue impactado por la pandemia y trabajamos, aquí y allá, en contextos de incertidumbre y de dificultad, también para el desarrollo de la agenda feminista. * En esta línea estratégica preocupan más ideas como que esta construcción haya sido colectiva. Se identifica que este trabajo puede no haber sido compartido por la organización en su conjunto y que puede haber sido más esfuerzo y responsabilidad de algunas personas concretas. * Ha habido intención y ganas, pero también una percepción de que queda trabajo en ese “llevarlo a la práctica” y en dotar de contenido a ese buen vivir organizacional, en construir algo colectivo que responda a las diferentes realidades de quienes estamos en la organización. * En esto también puede haber dos miradas, (y esto lo matizaremos un poco en el siguiente punto): la del equipo y la de la asamblea. Por parte del equipo parece existir una preocupación de que ese bienvivir no se haya logrado porque no se ve una asamblea implicada, activa... no parece que se haya dado con la clave en este sentido, a pesar del proceso de reestructuración realizado. Por otro lado, desde la asamblea se ha vivido con mayor o menor implicación y conocimiento las tensiones en el equipo, las preocupaciones, la sobrecarga... teniendo la impresión de que el equipo técnico estaba muy lejos de ese bienvivir y que las medidas que se estaban tomando no estaban ayudando en ello. En todo caso, han faltado espacios para poder hablar de todo esto de manera sosegada y compartida. * Ahora viene el matiz: se pone en duda que se pueda hablar del equipo como un todo y de la asamblea como un todo. Hay percepciones más bien individuales. Y cada persona tiene una vivencia y un conocimiento distinto de lo que sucede en la organización. Por otro lado hay personas que han dejado la organización, que no están, y a lo mejor no se ha sabido darle a esto su lugar o extraer claves organizativas.

LINEA ESTRATEGICA 2. Profundizar en la identidad feminista de Bizilur.
Actividades previstas:
<u>Sobre formación y espacios de reflexión</u> Realizar formación en temas feministas de interés para Bizilur

- Taller de gestión de conflictos/gestión de la diversidad y dinámicas participativas (Gatzozpindu)
- Fomentar espacios de intercambio y aprendizaje con otras organizaciones aliadas, locales e internacionales (REAS Euskadi, Mugarik Gabe, etc.)
- Seguir profundizando en el Agroekofeminismo apoyando a Etxaldeko Emakumeak y con un taller de reflexión conjunta sobre avances y retos del agroekofeminismo.

No se han tenido espacios de formación como tal durante este Plan.

En la relación con Joxemi Zumalabe la referente de género ha participado activamente en formaciones y espacios de intercambio vinculados a la gestión de conflictos. Además dos personas (ambas mujeres) de la asamblea participaron en Curso para la dinamización política, Gatzozpindu 2019/2020, en el cual se abordaron diferentes cuestiones como: los procesos de toma de decisiones; gestión de emociones, cohesión interna y comunicación; diversidad y participación; dinamización de reuniones y grupos... Fruto de este proceso se elaboró la Bizigida, un documento breve en el cual se recogen algunos elementos para tener en cuenta a la hora de organizar las reuniones.

Sobre los espacios de intercambio se han realizado sobre todo de manera puntual (no tanto en una estructura estable en el tiempo). Por ejemplo, destacamos la Gira a Barcelona, en la cual se pudo intercambiar experiencias y prácticas de cambio organizacional feminista con entidades de la economía social y solidaria (ONGD, cooperativas...). También, en el proceso de política laboral feminista de REAS Euskadi se pudo compartir la herramienta del protocolo de sostenibilidad del equipo. Y, por último, se generó un espacio de intercambio con Fernando Altamira, Incyde, en el cual se pudo compartir su experiencia en el desarrollo del enfoque LGTBIQ y el MST brasileño.

Por último, como ya decíamos anteriormente, el trabajo realizado junto con Etxaldeko Emakumeak en el desarrollo de la idea de agroekofeminismo y en su consolidación como grupo ha sido muy relevante, si bien se percibe que no ha sido algo compartido ni por toda la asamblea ni por todo el lantalde de Feminismos.

Sobre funcionamiento interno

- Evaluación y mejora permanente del proceso spinner y de la creación y desarrollo de los lantaldes.

Ponemos esta acción en naranja porque anualmente, en las asambleas generales, se ha abordado esta cuestión sobre todo desde la dinámica de recoger cómo estaba cada persona de la asamblea y dónde y cómo quería implicarse para el próximo año. Se ha podido también compartir entonces el trabajo de los lantaldes. Pero podemos decir que no ha habido una evaluación más profunda. Se han introducido algunos cambios, se ha añadido el talde laranja a Spinner (encargado del protocolo de sostenimiento económico), pero no ha habido un proceso estructurado de revisión y de ajuste de esta estructura.

Sobre el cumplimiento de la línea estratégica 2...

No nos olvidemos de dónde venimos... hemos dado grandes pasos en darle cuerpo a eso de ser feministas...

Logros	Temas pendientes
* Se ve claramente que Bizilur es hoy más feminista que cuando se inició este proceso. El actual Plan ha posibilitado dar un pasito más en ese sentido. * Puede que no todas entendamos de la misma manera esta apuesta feminista, puede que haya cosas que dependan mucho de las personas concretas que estén impulsándolas, pero los pasos dados son firmes. No creemos que hoy en día se pueda cuestionar la centralidad del feminismo en la identidad de la organización. * Para profundizar en esta identidad ha tenido un	* Que esta identidad sea todavía más compartida. Nos han faltado espacios de intercambio internos, de formación o de debates sobre cuestiones de agenda feminista. Nos ha faltado compartir los aprendizajes que hemos extraído de la relación con otras organizaciones, de participar en otros espacios... con todas las integrantes de Bizilur. Nos ha faltado seguir tejiendo entre todas qué es el feminismo en y para Bizilur. Hilar fino dónde están los elementos de acuerdos, los matices, los puntos menos claros...

peso fundamental el hacer con otras. Algunos espacios y procesos que nos han alimentado como organización.	
--	--

LINEA ESTRATEGICA 3. Integrar la perspectiva feminista en los planes estratégicos de Bizilur.
Actividades previstas:
<u>Sobre documentación general</u> • Crear herramientas de planificación, evaluación y seguimiento con perspectiva feministas (Internazionalismoarekin). • Revisión y actualización de los documentos estratégicos de Bizilur desde una perspectiva feminista. A lo largo de este proceso se han revisado documentos estratégicos de la organización, integrando el enfoque feminista. El último, el Plan estratégico/Calabaza. Anteriormente se revisaron los acuerdos laborales, se ha integrado este enfoque en los procesos de contratación de nuevas personas, se ha elaborado un protocolo de prevención frente a las violencias machistas, se ha definido un proceso de sostenimiento del equipo... A nivel de herramientas concretas de planificación, evaluación y seguimiento con perspectiva feminista este ha sido un trabajo que ha quedado pendiente, aunque podemos decir que teniendo en cuenta que los proyectos se formulan integrando el enfoque de género/feminista, esto es algo presente en el trabajo de seguimiento que se hace en la actualidad. <u>Sobre documentación específica</u> • Revisión y actualización permanente del plan de género. • Actualización y revisión del protocolo de actuación contra las violencias machistas. El lantalde de feminismos y la referente de género han actualizado periódicamente la información sobre el desarrollo del Plan y han compartido esta información en las asambleas generales. El protocolo de actuación contra las violencias machistas no ha sido actualizado.

Grado de cumplimiento de la línea estratégica 3... Este enfoque está recogido en los principales documentos estratégicos de la organización... pero podríamos ampliar la mirada, ver qué se considera estratégico y alimentar esto desde nuestras prácticas concretas.	
Logros	Temas pendientes
* Se ha hecho un importante esfuerzo en integrar la perspectiva feminista en Bizilur a varios niveles: planes estratégicos, procedimientos y estructuras. * Esta apuesta, unida a la práctica concreta a través de los procesos apoyados y de las alianzas desarrolladas, hacen que la apuesta feminista sea hoy en día una seña clara en la identidad de Bizilur.	* Bizilur es una organización en la que no han existido muchos documentos y no hay una cultura de sistematización y aprendizaje continuo. Nos cuesta escribir. Y esto puede hacer, por un lado, que se pierda información y, por otro, que parezca que se hace menos de lo que realmente se está haciendo. * Hay que seguir fortaleciendo el vínculo entre el trabajo a nivel estratégico y cómo esta apuesta

	feminista está integrada en las diferentes herramientas de planificación, con la práctica concreta (a través de proyectos, de acciones concretas...) Una parte debe de alimentar a la otra.
--	---

LINEA ESTRATEGICA 4. Fortalecer nuestras alianzas feministas
Actividades previstas:
<u>Sobre alianzas y procesos a nivel EH</u> • Participar de reuniones y encuentros específicos con aliadas estratégicas (aizolanak, Etxaldeko Emakumeak). • Participar por territorios en las asambleas y acciones feministas, (8M, EHMM, movimiento feminista...). • Participar en las jornadas feministas de EH fortaleciendo el agroekofeminismo. • Fortalecer los proyectos en clave feminista. En este eje de alianzas a nivel de Euskal Herria podemos destacar el trabajo realizado con Etxaldeko Emakumeak, la vinculación con Euskal Herriko Emakumeen Mundu Martxa y la participación en las Jornadas Feministas de Euskal Herria. Estas relaciones han tenido diferente nivel de implicación e intensidad, pero todas han aportado a esa construcción de un Bizilur más feminista. Sobre la participación en espacios más territoriales esta ha sido una idea más compleja de materializar. También lograr que esta participación pudiera ser sostenible y tuviera un impacto y conexión directas con procesos internos de Bizilur, es decir, que fuera algo con un sentido más colectivo más allá de la participación individual de la persona concreta. Sobre el fortalecimiento de los proyectos en clave feminista entendemos que este es un eje que se aborda, (de hecho, hoy en día ningún proyecto podría ser aprobado sin que tenga integrado el enfoque de género o feminista) pero no se hace de una manera sistematizada ni ordenada, siguiendo criterios de forma y de procedimiento propios de Bizilur. <u>Sobre alianzas y procesos a nivel internacional</u> • Proceso de reflexión y mapeo sobre nuestras alianzas y posibles aliadas • Definir criterios: qué queremos con nuestras alianzas, cómo... • Debatir con nuestras aliadas sobre las alianzas en clave feminista • Fomentar alianzas feministas – articulación de mujeres LVC. Sobre el mapeo no se ha hecho como tal. Además, esta es una forma de proceder que no es tan habitual en Bizilur. Las solicitudes de proyectos y el establecimiento de relaciones se suelen hacer por otras vías (demandas concretas que se reciben, en espacios de articulación de LVC y foros en los que se participa). Sobre la definición de criterios, esta fue una de las conclusiones del espacio que se abrió con aliadas internacionales y que se recoge en el informe de síntesis: “Necesitamos establecer pautas/criterios generales que marquen la construcción de estas alianzas, para facilitar la tarea del equipo liberado: cómo elegir o priorizar las aliadas; cómo nos queremos relacionar en lo cotidiano (construir un decálogo para formulaciones, gestión...); cómo socializamos esa relación con la asamblea de Bizilur y con la sociedad en general”. Por último, podemos decir que tanto el debate, en el espacio anteriormente mencionado, y el fortalecimiento de alianzas feministas en el marco de LVC son dos ejes de actuación que se han desarrollado en el presente Plan.

Grado de cumplimiento de la línea estratégica 4...	
Una apuesta firme, aunque no exenta de dificultades, por seguir construyendo alianzas feministas	
Logros	Temas pendientes
* Se ve claramente que en estos años de proceso se ha abierto el camino a alianzas feministas. Esto ha sido fruto de la apuesta estratégica de Bizilur. Tampoco se puede obviar que desde las financiadoras se apuesta por el impulso del enfoque feminista. * Actualmente forma parte de nuestro ADN organizacional el fortalecer las luchas de las mujeres campesinas, su articulación, su unión... Es algo que no se cuestiona. * A nivel internacional hay diferentes tipos de relaciones, con algunas organizaciones se ha pasado con momentos de mayor y menos afinidad. Todo esto es un bagaje que puede ser interesante tener en cuenta para aquellos procesos que se están iniciando. * Etxaldeko Emakumeak ha sido un aprendizaje a muchos niveles, fundamentalmente para las dos personas del equipo liberado que han estado en distintos momentos más implicadas. A pesar de que es una alianza que actualmente ya no existe, debemos reconocer todos los logros.	* Nos queda pendiente la reflexión sobre el enfoque decolonial, y cómo queremos integrar este en las relaciones con nuestras aliadas del sur. * El ejercicio que hicimos sobre aliadas, con espacios solo de la asamblea de Bizilur y con el espacio internacional con representantes de organizaciones con las que tenemos proyectos, fue muy interesante y se valora como un primer paso. Queda pendiente seguir profundizando en esta cuestión y abrir la reflexión a los procesos que estamos acompañando en Euskal Herria.

6. Algunos comentarios generales sobre la herramienta de Plan y el proceso de cambio organizacional.

En este punto hacemos referencia a algunas cuestiones relativas al instrumento de Plan y a criterios como la apropiación, los recursos, las transformaciones y la sostenibilidad del proceso desarrollado.

- Sobre la **coherencia y adecuación** del Plan a Bizilur, tanto el proceso de formulación de este Plan como las acciones que en él se recogieron se consideran adecuadas a la realidad de Bizilur. Este segundo Plan mantuvo un vínculo estrecho con el anterior, retomando cuestiones pendientes y fortaleciendo otras.
- Sobre si el Plan ha sido una **herramienta conocida y empleada**, podemos ver que esto depende con claridad de lugar que se ocupa en Bizilur. Parte de la asamblea muestra cierta desconexión con el proceso y sobre todo con el Plan. En el caso del equipo técnico de Bizilur el manejo de la herramienta también podemos decir que es desigual. El plan ha sido relevante fundamentalmente para la referente de género y para el lantalde de Feminismos, que ha tenido este documento como hoja de ruta para su trabajo. Tampoco se ha logrado que el Plan haya sido una herramienta para orientar el trabajo feminista en el resto de lantaldes.
- Sobre si el proceso de cambio organizacional proequidad de género forma parte de la **identidad** de Bizilur, hay dudas. Por un lado, porque toda la responsabilidad en este sentido ha recaído, por lo menos durante el período de ejecución del presente Plan en

el lantalde de Feminismos y en la persona referente de género. Se puede ver con claridad que se ha avanzado en integrar el enfoque feminista en la organización, pero esto no necesariamente implica que todas las personas que la conforman entiendan este proceso de la misma manera ni que se hayan apropiado de lo que implica el cambio organizacional con esa doble mirada, hacia afuera y hacia dentro.

- Sobre **quiénes o qué espacio** debe asumir el impulso del proceso de cambio organizacional, se entiende que durante el período de ejecución del actual Plan ha podido tener sentido que lo hiciera el lantalde de Feminismos. Pero también se ve que estamos claramente en otro momento. Se apunta a que puede ser interesante que el lantalde de Feminismos pueda hacer un balance de lo que ha supuesto para ellas esta responsabilidad, qué aprendizajes extraen, qué retos quedan pendientes... y poder valorar colectivamente quiénes y dónde se va a colocar la responsabilidad del impulso a este proceso de cambio organizacional feminista, si es que se decide continuar con el mismo.
- Sobre si se cuenta con **suficientes recursos humanos, materiales, económicos**, para desarrollar este proceso, se identifica que se ha pasado por diferentes momentos, desde una persona referente de género liberada con mayor claridad hasta una media jornada para este trabajo hasta la situación actual, en la que la referente de género no tiene una asignación clara de tiempos y tareas concretas, mezclándose esta con las responsabilidades que emanan de los proyectos. Por otro lado, es inevitable mencionar la realidad de la participación en Bizilur: un grupo pequeño de personas, con multi militancias, con diferentes grados de implicación... y esto también ha tenido por supuesto su impacto en el proceso de cambio organizacional. ¿Algunas cosas no se han hecho por falta de recursos? No parece que el problema haya estado tanto ahí, por lo menos no en los recursos materiales. Algunos temas no se han abordado por cierta pereza o dificultad para abordar temas complejos para la organización; otros porque ha costado planificarlos y encajarlos; otros porque no ha quedado clara la responsabilidad directa.
- Sobre si este proceso ha implicado **transformaciones** a nivel personal, las integrantes del lantalde de feminismos ven claramente que sí. Toda transformación implica esa mirada, lo personal es político y las transformaciones colectivas si no van acompañadas de transformaciones en las personas que conforman esos colectivos, se quedan a medio camino. ¿Han sido las mismas transformaciones para todas? Obviamente no. Pero no se ha contado con espacios tranquilos para poder hacer esa reflexión, para poder contarse y valorar dónde ha encontrado cada una las potencias y los nudos en esto de construir entre todas una organización más feminista.
- Sobre la **sostenibilidad** de las transformaciones realizadas, hay una reflexión de vaso medio vacío o medio lleno. Por un lado, se ve muy difícil desandar el camino. Se ve casi imposible volver al Bizilur de hace 12 años. Pero, por otro, también se identifica que muchos cambios y procesos han sido impulsados por personas altamente implicadas. En la medida en que las personas cambien puede que el impacto en este camino sea grande.
- Sobre la **claridad en la mirada a futuro**, diferentes percepciones. Hay quienes ven que los ejes de trabajo, los grandes caminos que hemos recorrido, pueden ser los mismos. Seguir transformando en claves feministas el qué hacemos, cómo lo hacemos y entre quiénes. Pero también surgen dudas sobre si hay energías para continuar; si existen los mimbres para poder formular otro plan y hacernos cargo de él de manera colectiva. Si queremos seguir vinculadas al marco propuesto por el GBA o queremos ajustarnos más

a nuestros interesantes. Sobre si la decisión de por dónde continuar se puede realizar sin pararnos a hacer una actualización de la situación de la organización, en mayor o menor profundidad.

7. ¿Y a partir de ahora qué? Próximos pasos en el proceso de cambio organizacional feminista de Bizilur.

8.1. Algunas claves desde el proceso de evaluación.

En este punto presentamos algunas de las principales claves que se pueden extraer desde la dinamización de este proceso de evaluación.

Clave 1. A pesar de que se partía desde el Grupo de feminismos y de la persona referente de cierta percepción crítica del desarrollo de este Plan, al hacer la evaluación y mirarlo con algo más de detenimiento se ha reconocido que se han hecho muchas cosas. Quizá aquí encontramos una de las primeras claves para el futuro: lanzar una mirada más afectuosa hacia nuestros esfuerzos y logros.

Clave 2. Dicho esto, el proceso de cambio organizacional aparece algo enmarañado, sobre todo cuando se intenta lanzar una mirada desde fuera o cuando se mira desde los ojos de alguien que no está en el día a día del asunto. La dificultad de separar los planes, lo que se ha hecho en el marco del primero y del segundo, los problemas para dotar de un hilo de continuidad a este proceso, la falta a veces de cierta estructura... creemos que dificulta esa elaboración colectiva y la apropiación de ese ser feministas en Bizilur.

Clave 3. Vinculado con lo anterior se ve que falta una narrativa compartida y completa. Cuando se construye la espiral de la historia con la asamblea esto resulta muy evidente: es un proceso muy concentrado en tres hitos, formación agroekofeminista, talleres con UNA y proceso de reorganización interna con Joxemi Zumalabe que dio como resultado el spinner (asamblea, lantaldes, zaintza taldea). No se trata de buscar responsabilidades ni culpas. Podemos decir que es reflejo de lo que sucede en Bizilur en otros planos, diferentes grados de implicación, apropiación, depende del lugar en el que estemos. Es un proceso del que se entra y se sale, tanto desde la asamblea como desde el equipo técnico.

Clave 4. Siguiendo con estos hitos, parece que el proceso ha tomado más fuerza cuando ha contado con un acompañamiento externo (por ejemplo, en el diagnóstico, con Joxemi...). Parece que ese tener a otras implicadas ha supuesto un mayor nivel de compromiso e implicación y que la mirada externa ha alimentado el proceso.

Clave 5. Se identifican algunos elementos que no se han abordado en estos dos planes y que en diferentes momentos se ven como relevante. La cuestión del análisis decolonial, como una necesidad, tanto de conocimiento y de debate interno, como un marco para aplicar a las relaciones con las socias. La reflexión sobre las alianzas y los procesos de acompañamiento, haciendo especial hincapié en el proceso de Etxaldeko Emakumeak. Los espacios para seguir construyendo feminismo de forma colectiva, alimentando espacios de debate interno o con otras. Y la mirada feminista hacia la estructura y las formas de funcionamiento, como una necesidad de seguir preguntándonos sobre ello de manera continuada. Las personas que

conforman las organizaciones cambian, las organizaciones están vivas, y por tanto, las estructuras deben tener cierto grado de flexibilidad y capacidad de adaptación.

Clave 6. Entre quienes han impulsado el proceso, el lantalde de feminismos en la última fase, se comparte la sensación de que se han hecho muchas cosas, pero que hay otras profundas, algunas reflexiones, que no se han tocado. Sale de manera recurrente el abordaje del enfoque decolonial, la reflexión sobre cuidados y sobre conflictos, el análisis en profundidad sobre las alianzas locales e internacionales... Primero, habría que reconocer que el Bizilur que tomó la decisión en Orduña de iniciar este proceso poco a nada tiene que ver con el actual en lo que a enfoque feminista se refiere. De nuevo, podría parecer que no nos tomamos el tiempo ni el espacio para reconocernos y celebrar esto.

Clave 7. El proceso ha vivido diferentes intensidades y momentos. El inicio del proceso fue muy potente, se han vivido muchas transformaciones, ha habido tensiones y dolores que no se han podido abordar en espacios formales. Quizá la idea para este segundo plan era más sostener, ver qué salía y no forzar la máquina. Este *pausar* se ha hecho de manera consciente, viendo que era un momento en que la organización necesitaba tomar aire. Puede que este Plan más continuista, viniendo del anterior en el que todo estaba por hacer, haya hecho que se tenga cierta sensación de menos profundidad o de menos logros.

Clave 8. Durante este proceso de evaluación Bizilur ha seguido cambiando. La situación organizativa es distinta a cuando por ejemplo se hizo la sesión de reflexión con el lantalde de Feminismos en 2022. Parece que la organización se encuentra en un momento que puede ser considerado “crítico” a nivel de participación, con la “desaparición” de los lantaldes, y más concretamente el de feminismos. Todas las reflexiones que se hagan sobre el proceso de transformación feminista en Bizilur van necesariamente unidas a las reflexiones sobre el estado de la participación, sobre los compromisos individuales y sobre los procesos y estructuras que están facilitando que esta participación se dé. Se ve interesante darle una pensada como colectivo a esto. Se ha contado estos años con una estructura muy buena, que ha permitido dotar de más sentido a la militancia, hacerla más satisfactoria, pero actualmente se le ven carencias. Puede que se esté en un momento para resolver esto.

Clave 9. Desde el primer diagnóstico y Plan se vio con claridad que había necesidad de trabajar dentro del equipo técnico, impulsando otras formas de funcionamiento, una mejor coordinación, estableciendo espacios mixtos de acompañamiento en los cuales tuvieran una implicación directa personas de la asamblea. La primera parte de este proceso de cambio organizacional feminista fue muy intensa en este sentido, realizando un gran esfuerzo por pensarse y hacer de otras maneras. Actualmente parece que estamos en otro momento. Un momento en el cual puede ser interesante mirar el funcionamiento del equipo estos años y ver cómo este ha integrado o no algunos procesos impulsados desde Zaintza Taldea.

Clave 10. Otra preocupación importante que se identificó al inicio del proceso fue la necesidad de definir con mayor claridad cuál tenía que ser la relación entre el equipo técnico y la asamblea, a nivel de proceso de toma de decisiones, de información, de coordinación... Para ello se conformaron los lantaldes, las asambleas... Parece que estamos en un momento de valorar, si, entre otras cuestiones, la estructura de asambleas, intermedia y general, están pudiendo dar respuesta a todo esto. También valorar si la asamblea, sus lógicas de funcionamiento, cómo se llevan los temas, qué se espera de este espacio, cómo se toman las decisiones... está siendo acertadas.

Clave 11. Por último, una reflexión de carácter más general. Estos procesos combinan siempre la mirada hacia afuera con la mirada hacia dentro. Esta última dimensión puede ser la más costosa porque, tenemos muy integradas las formas de hacer más patriarcales y productivistas; porque no hay recetas cerradas y tenemos que innovar; porque entramos en una lógica de ensayo error y a veces nos faltan los tiempos, las ganas y el compromiso para ello; porque nos dejamos llevar por inercias. En ocasiones después de procesos internos que han llevado mucha energía o que no han dado los resultados esperados, los equipos tienen o bien a volver a formas de funcionamiento pasadas (y conocidas) y/o a poner con mucha más intensidad el foco en hacia fuera, en acciones con un menor coste personal o en lugares más “confortables” como la formación. Esto no tiene que ser necesariamente malo, pero quizá resulta necesario no perder de vista que estos procesos invitan de manera especialmente relevante a transformar nuestras formas de hacer y de relacionarnos, para poder transformar nuestra identidad y cultura. Quizá se trata de ver cómo en Bizilur se puede mantener un equilibrio entre ambas dimensiones, apostando por acciones aterrizadas que respondan a la realidad organizacional pero también que supongan cierto reto, nos motiven a la transformación personal y nos hagan crecer como organización.

8.2. ¿Qué dice la Asamblea de Bizilur?

Presentamos el ejercicio realizado en la asamblea intermedia de Bizilur de 2023, más concretamente alguno de los ejes priorizados y algunas dudas o cuestiones más generales que se plantearon. Destacamos en negrita aquellas ideas que despertaron un mayor interés. Creemos que estas ideas pueden ser una base sobre la que poder continuar el camino.

Seguir fortaleciendo el conocimiento y la información:

- Hacer al menos una vez al año una presentación a la asamblea de qué se hace desde la perspectiva feminista en los diferentes proyectos.
- Gira de la asamblea de Bizilur, para conocer todos qué están haciendo nuestras contrapartes feministas o de mujeres.
- Hacer una vez al año reflexiones internas sobre cómo estamos haciendo con nuestras organizaciones aliadas, cómo estamos acompañando.
- **Retomar las formaciones que no llegaron a hacerse con el anterior plan.**
- **Abrir espacios de formación y de debate, sobre temas feministas que a lo mejor no están tan directamente vinculados con nuestro ámbito de trabajo pero que están presentes y aparecen en los diferentes espacios en los que trabajamos.**

Impulsar proyectos:

- Que haya un número establecido anualmente de proyectos, de forma consciente, compromiso asumido, con organizaciones de mujeres/feministas.
- Jornadas Negu Moreak, que sirvan para el fortalecimiento interno y externo. En enero, febrero, una jornada de un día contando con nuestras aliadas, una mesa de debate, un concierto... el formato que queramos.

Profundizar en las alianzas:

- Seguir haciendo webinarios (u otra herramienta) con las organizaciones con las que trabajamos, pero igual solo con una organización, y que nos dé para profundizar más con ellas.
- Participar de manera consciente y orgánica en espacios de articulación feministas a diferentes niveles, locales, internacionales...
- Pensar en cómo podemos acompañar a otras organizaciones aliadas no feministas para que entren en este camino en sus propias organizaciones (Bedarbide, Kidekoop, Agaras...)

Revisar nuestras formas de funcionamiento:

- Análisis de los roles en el equipo liberado, ver si estamos atentas a esto, si se están reproduciendo roles o no.
- **Revisar la estructura que tenemos, spinner, zaintza talde... ver qué hacemos con esto, actualizar nuestro diagnóstico.**

Preguntas abiertas:

- ¿Nos hace falta siempre hacer algo nuevo en relación con feminismos o a lo mejor podemos mantener, sostener lo que estamos haciendo?
- Siempre nos emocionamos en estos espacios, pero luego la realidad la participación es la que es... cómo hacemos para que no recaiga todo esto solo en el equipo liberado, sino que nos impliquemos todas. ¿Seguimos dándole vueltas a esto, a nuestros problemas de participación, o asumimos la realidad actual de lo que somos y dónde estamos para poder plantear acciones en sintonía con esta realidad? ¿Podemos encontrar es punto intermedio entre lo deseable y lo posible?