

FEMINHAZIAK

2025-2031

III PLAN FEMINISTA ORGANIZACIONAL DE BIZILUR





Lankidetzarako eta Herrien Garapenerako Erakundea
Asociación para la Cooperación y el Desarrollo de los Pueblos

www.bizilur.eus

Marzo, 2025



Dinamización del proceso y redacción.

www.aradiacooperativa.org

ÍNDICE

<u>Introducción</u>	4
<u>1. De dónde venimos</u>	6
<u>1.1. I Plan de Acción de género</u>	6
<u>1.2. II Plan de Acción de género</u>	7
<u>1.3. Evaluación del II Plan de Acción</u>	7
<u>1.4. Zubiplana</u>	9
<u>2. Preparativos para un nuevo viaje</u>	10
<u>2.1. Marco normativo</u>	10
<u>2.2. Proceso metodológico</u>	12
<u>3. El mapa del viaje</u>	15
<u>3.1. El destino: los horizontes de FeminHaziak</u>	15
<u>3.2. Cómo avanzamos: los caminos de FeminHaziak</u>	16
<u>3.3. Las señales institucionales para orientarnos</u>	18
<u>4. El equipo brújula del viaje</u>	20
<u>5. La planificación de nuestro viaje colectivo</u>	21
<u>5.1. El recorrido del viaje: primera etapa (2025-2027)</u>	21
<u>5.2. Primera parada: valoración del camino recorrido</u>	26
<u>5.3. Continuación del viaje futuro (2027-2031)</u>	27
<u>6.El seguimiento colectivo del viaje</u>	29

INTRODUCCIÓN

Las páginas que tienes entre manos te guían por el viaje por el **III Plan Feminista Organizacional** de la **Bizilur-Asociación para la Cooperación y el Desarrollo de los Pueblos**. Siendo el tercer plan, parece claro que nuestra aventura no empieza ahora. Desde nuestros inicios en 2006, nos hemos posicionado frente a las injusticias del sistema capitalista y patriarcal construyendo resistencias desde las luchas campesinas. Pero no fue hasta una década después cuando decidimos sistematizar no solo la perspectiva feminista hacia el exterior, sino replantearnos nuestras formas de organizarnos y relacionarnos implicándonos en un cambio organizacional pro-equidad de género.

Con el fin de reconocer nuestra trayectoria, hemos querido llamar a este III Plan Feminista Organizacional, **FeminHaziak**. Con ello, queremos hacer alusión a todas esas semillas de cambio pro-equidad de género que hemos plantado y que nos permiten explorar nuevos caminos para profundizar en nuestra transformación. Pero no solo. La elección de este nombre también es una apuesta desenfadada y algo provocadora en la que optamos por resignificar los ataques machistas.

En un contexto de reacción patriarcal, reforzamos nuestro compromiso con una militancia feminista gozosa. En un escenario biocida, abogamos por las semillas feministas como herramienta para reivindicar el reconocimiento del derecho a la alimentación y la soberanía de los pueblos, así como a tener vidas vivibles, libres de violencias y en entornos que garanticen la seguridad ecológica y social de las personas y los territorios.

Aclarados nuestros posicionamientos, ¿qué contiene nuestro FeminHaziak?

1. **DE DÓNDE VENIMOS.** Repasamos nuestra trayectoria de cambio organizacional feminista.
2. **PREPARATIVOS PARA UN NUEVO VIAJE.** Nos detenemos en el marco normativo de la igualdad y de la cooperación desde la justicia de género.
3. **EL MAPA DEL VIAJE.** Recogemos los caminos que seguiremos en esta aventura teniendo en cuenta unos horizontes deseables sobre la organización feminista en la que queremos profundizar.
4. **EL EQUIPO DEL VIAJE.** Detallamos la estructura responsable de asegurar el avance y una buena implementación del plan.
5. **LA PLANIFICACIÓN DE NUESTRO VIAJE COLECTIVO.** Concretamos la matriz de acciones que realizaremos en los próximos dos años.
6. **EL SEGUIMIENTO COLECTIVO DEL VIAJE.** Explicamos cómo gestionaremos y haremos el seguimiento del III Plan.



1. DE DÓNDE VENIMOS

Iniciar esta aventura hacia un III Plan Feminista Organizacional ha sido posible gracias a todo el proceso que hemos recorrido anteriormente en Bizilur para reforzarnos como asociación feminista. Así que, antes de nada, es fundamental reconocer de dónde venimos y poner en valor todas esas semillas plantadas como parte de un ejercicio de recuperación de la genealogía de la propia organización. A continuación, presentamos los principales hitos que nos han traído hasta aquí.

1.1. I Plan de Acción de Género (2016-2018)

En 2015, nos implicamos en un proceso de diagnóstico con el acompañamiento de **Una, Gestión y Comunicación**. Identificamos aquí una serie de retos en relación con el marco identitario feminista, la estructura, los productos y la cultura organizacional. Para afrontarlos, definimos tres ámbitos de actuación: el buen vivir organizacional, la construcción de una identidad feminista compartida y el desarrollo de procesos de trabajo igualitarios.

En este I Plan son varios los avances en clave de organización feminista que hacemos en Bizilur. Por mencionar algunos: la creación de una nueva estructura (*Spinner*) para ser una entidad más participativa y horizontal en la que nos acompañó **Joxemi Zumalabe Fundazioa**; el desarrollo de herramientas y metodologías para debilitar nuestras dinámicas patriarcales en las formas de coordinarnos, relacionarnos y repartirnos las tareas; la revisión de nuestros convenios y acuerdos laborales para mejorar las condiciones laborales del equipo liberado, o el reforzamiento de las alianzas con organizaciones feministas a nivel internacional y en Euskal Herria.

1.2. II Plan de Acción de Género (2019-2022, prorrogado hasta 2023)

En esta ocasión, y en relación con todo el proceso anterior, definimos cuatro líneas estratégicas en las que seguir avanzando en este segundo plan:

- Construir colectivamente el concepto de “buen vivir organizacional” y llevarlo a la práctica en el funcionamiento de la organización.
- Profundizar en nuestra identidad feminista.
- Integrar la perspectiva de género en nuestros planes estratégicos.
- Fortalecer nuestras alianzas feministas.

Son muchos los pasos que damos en estos cuatro ámbitos. Por mencionar algunos: asegurar la centralidad de la perspectiva feminista en la estructura de nuestra organización y consolidar el papel de Pétalo como espacio de cuidados y de coordinación entre equipo liberado y asamblea; reforzar nuestras alianzas con mujeres campesinas en distintos territorios y fortalecer nuestras relaciones con grupos feministas en Euskal Herria, o desarrollar y ampliar nuestros proyectos de cooperación desde una perspectiva feminista.

1.3. Evaluación del II Plan de Acción de Género 2019-2022 (2023)

Finalizado el II Plan, realizamos una evaluación donde ponemos en valor nuestros logros para profundizar en una organización feminista. Algo necesario, pues muchas veces se nos olvidan y desmerecemos nuestra trayectoria. En general, podemos destacar lo siguiente, teniendo en cuenta las cuatro líneas estratégicas mencionadas anteriormente:

- Construimos una planificación estratégica con enfoque feminista.
- Afianzamos y ampliamos nuestras relaciones con organizaciones de mujeres campesinas a nivel internacional en el seno de La Vía Campesina para ir más allá de los proyectos puntuales.

- Acompañamos y reforzamos nuestras alianzas a nivel local, especialmente con Etxaldeko Emakumeak, con quien trabajamos conjuntamente para la construcción de un discurso feminista propio que contribuya a la soberanía alimentaria en nuestro territorio. Nos gustaría destacar, como parte fundamental de este proceso, la definición conjunta del marco teórico y práctico del agroekofeminismo, actualmente referente en este ámbito de la soberanía alimentaria.

Estos avances vienen acompañados de nuevos retos, pero también de temas pendientes en los que tenemos que seguir profundizando. A continuación, recogemos aquellos desafíos que tienen una mayor vinculación con los contenidos de este III Plan:

- Corresponsabilizar a todas las personas que componen la asociación en la puesta en práctica del buen vivir organizacional, así como transversalizar la perspectiva feminista en el funcionamiento de Bizilur. Se comparte el marco y la identidad, pero cuesta que la gestión y el seguimiento se generalice más allá de unas pocas personas con mayor vínculo con el feminismo.
- Revisar nuestras formas de funcionamiento, teniendo en cuenta, especialmente, los roles del equipo liberado.
- Aterrizar las estructuras de coordinación a la realidad de Bizilur para hacerlas eficientes y sostenibles.
- Reforzar los espacios de diálogo, encuentro e intercambio de saberes entre las personas que componemos Bizilur y entre sus distintas partes.
- Repensar las formas y los canales de comunicación interna.
- Afianzar una cultura de la sistematización documental que pueda facilitar el seguimiento y la evaluación.
- Consolidar una estrategia de reparto y visibilización de tareas entre el personal liberado. Hemos puesto en marcha herramientas, pero no han funcionado.
- Ahondar en la formación de una perspectiva interseccional y, en concreto, del enfoque decolonial.
- Reflexionar sobre cómo profundizar en relaciones feministas con nuestras aliadas y robustecer el vínculo con las mujeres

campesinas de Euskal Herria. Seguir avanzando en nuestra propuesta agroekofeminista.

1.4. Zubiplana: Plan transitorio de cambio organizacional de Bizilur (2024)

Lo planteamos como un plan puente de un año con el que seguir avanzando en las líneas estratégicas señaladas en los documentos anteriores y no detenernos en el cambio organizacional feminista de Bizilur.

Este Plan, nos ha permitido seguir avanzando y, mantener vivo el compromiso con el proceso de elaborar un nuevo Plan pro-equidad de género en un momento de transición, sin pausarlo todo hasta tenerlo definido y aprobado. En el marco de este Plan concretamos las necesidades y diseñamos el proceso para definir, junto con las compañeras de Aradia, el III Plan feminista de Bizilur.



2. PREPARATIVOS PARA UN NUEVO VIAJE

En este apartado recogemos el marco normativo e institucional en el que encuadramos FeminHaziak, así como el proceso metodológico de elaboración que nos ha llevado hasta sus contenidos.

2.1. Marco normativo

Este viaje no se produce en el aire, se traza sobre un mapa utilizando como base un marco normativo e institucional que ampara los cambios pro-equidad de género. Por un lado, nos detenemos en los hitos normativos relativos a la igualdad en los distintos niveles territoriales. Y, por otro lado, en las regulaciones de la cooperación internacional y su vínculo con la justicia de género.

2.1.1 Marco normativo en igualdad de género

Para recopilar el marco normativo en materia de igualdad de género, nos moveremos de la escala internacional a la regulación concreta vasca, sin olvidarnos del nivel estatal.

El recorrido por la igualdad a nivel internacional tiene una larga trayectoria. Podemos remitirnos a **la Declaración Universal de Derechos Humanos** (1948); la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer** (CEDAW, 1979) o la tan nombrada **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing** (1995). Sin embargo, nos detendremos en el marco más reciente ofrecido por los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** (Agenda 2030); en concreto, el ODS 5 se dirige a lograr la igualdad de género y empoderar a las mujeres y niñas y el ODS 10, a la reducción de las desigualdades.

En la escala estatal, nos encontramos la **Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres** que busca aplicar una aplicación transversal de la perspectiva de género y de la igualdad en

los distintos ámbitos de la sociedad (educación, empleo, participación, salud...). Más recientemente, la **Ley Orgánica 10/2022 de Garantía Integral de Libertad Sexual** recoge la necesidad de garantizar entornos laborales seguros y libres de acoso sexual y por razón de sexo. Esto implica la obligatoriedad de que las distintas organizaciones se doten de procedimientos específicos para lograrlo. Por último, cabe mencionar la **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**, con la que se avanza en medidas para debilitar las distintas formas de discriminación por motivos de identidad de género y orientación sexual.

Además, nos detenemos en el marco normativo autonómico vasco. La **Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres y hombres (Ley 4/2005 de 18 de febrero, y segunda modificación en la Ley 1/2022)** establece medidas para apoyar la igualdad de género en los distintos ámbitos, también en lo que se refiere a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2.1.2. Marco normativo para la cooperación con justicia de género

Progresivamente, el ámbito de la cooperación también ha ido reforzando su compromiso con la igualdad de género. Nos parece fundamental detenernos brevemente en ello, ya que es un elemento esencial en nuestra organización.

En un nivel estatal, si bien ya la **Ley 23/1998, de 7 de junio, de Cooperación Internacional para el Desarrollo** recogía la importancia de la igualdad y la perspectiva de género, destacamos el **Plan Director de la Cooperación Española para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global** (2024-2027) donde se reconoce la importancia de un enfoque feminista en el diseño y desarrollo de los programas, proyectos y políticas de cooperación.

A este respecto, es fundamental detenerse en las políticas de cooperación vascas. **La Ley 3/2024, de 15 de febrero, de Cooperación y Solidaridad** recoge como enfoque prioritario el feminista y entre sus objetivos la promoción de una transversalización efectiva del enfoque feminista con perspectiva interseccional en las acciones de cooperación y solidaridad.

A su vez, el **Decreto 40/2018, de 27 de marzo, que regula las ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género** consolida las tres líneas estratégicas definidas anteriormente en el Decreto 197/2008, de 25 de noviembre, con la misma finalidad. Estas son:

- La eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres
- El empoderamiento de las mujeres
- El *mainstreaming* o integración de la perspectiva de género

Tanto la estructura como el proceso de elaboración del plan, así como la planificación y el seguimiento de FeminHaziak se alinean con estas tres líneas estratégicas. No obstante, explicitamos los lineamientos de la estructura del plan con más detalle en el subapartado 4.3.

2.2. Proceso metodológico

El proceso de elaboración de FeminHaziak nos ha llevado 7 meses, entre septiembre de 2024 y marzo de 2025. Para ello, hemos contado con el acompañamiento de [Aradia Cooperativa](#), entidad que ha desarrollado las siguientes actividades:

- Reuniones de inicio y seguimiento con el personal liberado responsable de la ejecución del presente plan.
- Trabajo documental sobre la trayectoria de cambio organizacional pro-equidad de género de Bizilur, así como de otras organizaciones que puedan servir de inspiración.

- Diseño y dinamización de talleres para la reflexión colectiva dentro de la organización. Estas sesiones se complementaron con un formulario online para ampliar la capacidad de la presencialidad, tanto en tiempos como en personas.
- Sistematización y redacción.

Nos detenemos en los talleres por su centralidad en el trabajo de campo ya que se trata de los espacios de reflexión colectiva con las personas que componemos Bizilur. Con el fin de consensuar los contenidos de este nuevo plan, se desarrollaron 6 sesiones entre septiembre de 2024 y febrero de 2025. Podemos dividir el diseño de estos talleres en tres bloques, por su respuesta a diferentes objetivos:

1. Aterrizaje y exploración (septiembre-noviembre 2024)
2. Sistematización y organización de los nudos (noviembre-diciembre 2024)
3. Priorización de objetivos y planificación (enero-febrero 2025)



Una vez que sabemos en qué queremos seguir avanzando en este III Plan, necesitamos priorizar los horizontes y los caminos que nos permitan hacerlo pues no podemos abarcarlo todo. Por ello, durante la asamblea anual, que celebramos el 18 de enero, dedicamos uno de los

días a decidir y priorizar colectivamente qué necesidades son más inmediatas y cuáles pueden esperar.

También dedicamos un tiempo a dialogar sobre la estructura que gestionará y hará el seguimiento de este III Plan e imaginamos cómo nos gustaría llamarlo. Hemos decidido que ponerle un nombre es reforzar su identidad y darle un espacio propio dentro de la organización. Una vez más, los tiempos quedan limitados, por lo que estas dos tareas se retoman en un taller online el 6 de febrero de 2025.

Con todo este trabajo de reflexión colectiva ¡llegamos a FeminHaziak! En las siguientes páginas concretamos los contenidos que dan forma a este viaje como organización feminista.



3. EL MAPA DEL VIAJE

Una vez que están listos los preparativos, necesitamos un mapa que nos oriente en el viaje. En este apartado recogemos los principales destinos y caminos que nos permitirán profundizar en un Bizilur más feminista.



3.1. El destino: los horizontes de FeminHaziak

Nos planteamos este III Plan como un viaje colectivo de cara a seguir profundizando en una organización feminista. De todo el recorrido y el proceso detallado en las páginas anteriores, identificamos una serie de necesidades (o nudos) en las que nos gustaría incidir:

- Estructura Spinner debilitada.
- Papel de la asamblea desdibujado.
- Falta de espacios para colectivizar malestares.
- Falta de liderazgo de cara al III Plan Feminista Organizacional.
- Sobrecarga laboral del equipo liberado.
- Descuido de las expatriadas.

- División sexual del trabajo.
- Falta de sistematización.
- Falta de relevo intergeneracional.
- Comunicación interna insuficiente.
- Comunicación externa un poco anticuada.
- Necesidad de fortalecer espacios de reflexión feminista.
- Necesidad de fortalecer alianzas y articulaciones feministas.

Todos estos nudos son inabarcables, así que, a través de los espacios de reflexión colectiva, priorizamos cuatro horizontes que nos orientan para llegar a ese destino inacabado que es Bizilur como organización feminista., y que definimos así:

- **Horizonte 1: Bizilur se construye como una organización feminista y habitable.** Con este horizonte buscamos profundizar en un funcionamiento feminista, mejorando la articulación entre los distintos órganos que componen Bizilur, enriqueciendo los canales de comunicación entre las partes, y garantizando que contamos con espacios cómodos, horizontales, seguros y libres de violencias.
- **Horizonte 2: Bizilur refuerza su política laboral feminista para garantizar el bienestar de su equipo liberado.** Avanzar en este horizonte tiene el propósito de asegurarnos de que el personal liberado de Bizilur no solo tiene reconocidos y actualizados los derechos y acuerdos laborales, sino que además puede ejercerlos de manera efectiva. Además de los aspectos formales, también se quiere ahondar en el bienestar del equipo y en explorar fórmulas para contabilizar, visibilizar y repartir equitativamente las tareas productivas y reproductivas.
- **Horizonte 3: Bizilur fortalece su identidad como entidad feminista.** Este horizonte se orienta a pensar la organización como una escuela feminista, que contribuya a la sensibilización y

formación tanto de las personas que la componen como de aquellas que participan en proyectos y actividades.

- **Horizonte 4: Bizilur articula alianzas fuertes y vivas en clave feminista.** Con este horizonte Bizilur pretende moldear las relaciones con sus alianzas en clave feminista, intensificando y profundizando la colaboración más allá de los proyectos. Asimismo, se busca iniciar un proceso de reflexión sobre las posibilidades y oportunidades de compartir y socializar la perspectiva feminista con nuestras organizaciones aliadas.

3.2. Cómo avanzamos: los caminos de FeminHaziak

Para poder ir dando pasos hacia esos horizontes, necesitamos caminos por los que transitar. A continuación, recogemos los 11 senderos por los que hemos decidido avanzar en los seis años de vigencia de este III Plan. Los presentamos organizados por sus correspondientes horizontes.

Horizonte 1: Bizilur se construye como una organización feminista y habitable.

- Camino 1.1. La asamblea se consolida como un espacio central, operativo, habitable y transparente en la organización de Bizilur.
- Camino 1.2. Bizilur se estructura de forma coordinada entre las distintas partes que la componen.
- Camino 1.3. Bizilur cuenta con un protocolo de actuación contra las violencias machistas actualizado.
- Camino 1.4. Bizilur cuenta con espacios para abordar los conflictos desde una perspectiva feminista.

Horizonte 2: Bizilur refuerza su política laboral feminista para garantizar el bienestar de su equipo liberado.

- Camino 2.1. El equipo liberado cuenta con un convenio laboral que aplica una perspectiva feminista.

- Camino 2.2. El equipo liberado de Bizilur cuenta con herramientas para un reparto equilibrado de las tareas productivas y reproductivas.
- Camino 2.3. El equipo liberado de Bizilur organiza su trabajo interno en clave de cuidados.

Horizonte 3: Bizilur fortalece su identidad como entidad feminista.

- Camino 3.1. Bizilur crea espacios para reflexionar y profundizar en temáticas vinculadas a la agenda feminista.
- Camino 3.2. Bizilur promueve e interioriza la perspectiva feminista en todos sus proyectos.

Horizonte 4: Bizilur articula alianzas fuertes y vivas en clave feminista.

- Camino 4.1. Bizilur cuenta con criterios feministas consensuados para la creación y el desarrollo de alianzas.
- Camino 4.2. Bizilur fortalece sus vínculos afectivos y construye una identidad feminista con las organizaciones aliadas.

3.3. Las señales institucionales para orientarnos

Este plan bebe, tanto en su diseño metodológico como en los diferentes pasos dados a lo largo de estos años, del decreto de apoyo a los procesos de cambio organizacional de género promovidos por Elankidetza - Agencia Vasca de cooperación. Ese marco compartido establece que los planes de cambio organizacional pro-equidad de género deben tratar de responder tres líneas de acción consideradas estratégicas:

1) la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres; 2) el empoderamiento de las mujeres, y 3) el *mainstreaming* o integración de la perspectiva de género.

En nuestro viaje, estas tres líneas estratégicas nos servirán para orientarnos y alinear nuestras acciones con esas señales institucionales.

En la siguiente tabla (tabla 1), se especifica la relación de cada uno de los once caminos (organizados por horizontes) con estas tres líneas.

TABLA 1. ENCUADRE DE FEMINHIAK CON LAS LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE LA AVC	
CAMINOS	ALINEAMIENTOS PRINCIPALES
HORIZONTE 1: BIZILUR SE CONSTRUYE COMO UNA ORGANIZACIÓN FEMINISTA Y HABITABLE.	
Camino 1.1. La asamblea se consolida como un espacio central, operativo, habitable y transparente en la organización de Bizilur.	1. Eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres. 2. Empoderamiento de las mujeres. 3. <i>Mainstreaming</i> o integración de la perspectiva de género.
Camino 1.2. Bizilur se estructura de forma coordinada entre las distintas partes que la componen.	3. <i>Mainstreaming</i> o integración de la perspectiva de género.
Camino 1.3. Bizilur cuenta con un protocolo de actuación contra las violencias machistas actualizado.	1. Eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres. 2. Empoderamiento de las mujeres. 3. <i>Mainstreaming</i> o integración de la perspectiva de género.
Camino 1.4. Bizilur cuenta con espacios para abordar los conflictos desde una perspectiva feminista.	1. Eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres. 2. Empoderamiento de las mujeres. 3. <i>Mainstreaming</i> o integración de la perspectiva de género.
HORIZONTE 2: BIZILUR REFUERZA SU POLÍTICA LABORAL FEMINISTA PARA GARANTIZAR EL BIENESTAR DE SU EQUIPO LIBERADO.	
Camino 2.1. El equipo liberado cuenta con un convenio laboral que aplica una perspectiva feminista.	3. <i>Mainstreaming</i> o integración de la perspectiva de género.
Camino 2.2. El equipo liberado de Bizilur cuenta con herramientas para un reparto equilibrado de las tareas productivas y reproductivas.	1. Eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres. 3. <i>Mainstreaming</i> o integración de la perspectiva de género.
Camino 2.3. El equipo liberado de Bizilur organiza su trabajo interno en clave de cuidados.	3. <i>Mainstreaming</i> o integración de la perspectiva de género.
HORIZONTE 3: BIZILUR FORTALECE SU IDENTIDAD COMO ENTIDAD FEMINISTA.	
Camino 3.1. Bizilur crea espacios para reflexionar y profundizar en temáticas vinculadas a la agenda feminista.	1. Eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres. 2. Empoderamiento de las mujeres.
Camino 3.2. Bizilur promueve e interioriza la perspectiva feminista en todos sus proyectos	3. <i>Mainstreaming</i> o integración de la perspectiva de género.
HORIZONTE 4: BIZILUR ARTICULA ALIANZAS FUERTES Y VIVAS EN CLAVE FEMINISTA.	
Camino 4.1. Bizilur cuenta con criterios feministas consensuados para la creación y el desarrollo de alianzas.	1. Eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres. 2. Empoderamiento de las mujeres. 3. <i>Mainstreaming</i> o integración de la perspectiva de género.
	1. Eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres.

Camino 4.2. Bizilur fortalece sus vínculos afectivos y construye una identidad feminista con las contrapartes.

2. Empoderamiento de las mujeres.

3. *Mainstreaming* o integración de la perspectiva de género.



4. EL EQUIPO BRÚJULA DEL VIAJE

FeminHaziak se plantea como un **viaje colectivo** para todo Bizilur, en el que las diferentes partes que componemos la asociación (personal liberado, asamblea y aliadas) nos implicamos a diferentes niveles. Sin embargo, para poder ir avanzando de manera más operativa necesitamos una **estructura organizada** que adquiera una mayor responsabilidad en las diferentes etapas que componen la aventura.

Por ello, hemos decidido formar un equipo de coordinación que dé seguimiento al cumplimiento del plan. Esta decisión forma parte de un deseo explícito de apropiarse colectivamente de FeminHaziak y que no sea una única persona la responsable de velar por él. No obstante, con el fin de ser eficaces y realistas se articula esta estructura grupal en torno a una persona referente de género. De tal manera, hemos decidido que la estructura que coordinará el plan será la siguiente:

- Una **persona liberada**, que sea una figura referente de género y tenga una posición estable para garantizar la continuidad al plan: en la medida de lo posible, se priorizará a las personas referentes en anteriores planes. Contar con una figura estable y con disponibilidad laboral nos garantiza la consolidación del cambio organizacional feminista.
- Un **equipo rotativo** conformado por dos personas procedentes de los dos espacios que conforman Bizilur: el personal liberado y la asamblea. Para este equipo se acuerda lo siguiente:
 - ❖ La rotación se realizará anualmente e irá acompañada de una valoración de la estructura.
 - ❖ Las personas expatriadas no serán las primeras en adquirir esta responsabilidad. Y quienes estén contratadas a media jornada serán las últimas. La implicación de las personas liberadas será proporcional a la jornada laboral.

- ❖ Las representantes de la asamblea se presentarán voluntariamente, al menos, en los dos primeros años hasta que se evalúe el funcionamiento de esta estructura de coordinación.
- ❖ Se elegirá a dos personas que tengan el papel de figura de sustitución para imprevistos o posibles bajas de las titulares. Así nos aseguramos de que podemos cubrir en todo momento la coordinación del plan.



5. LA PLANIFICACIÓN DE NUESTRO VIAJE COLECTIVO

Llegar a estos horizontes conlleva largo plazo y somos conscientes de que pueden surgir imprevistos o perder fuerzas en el trayecto. Por ello, hemos apostado por una proyección que nos permita compatibilizar las posibilidades reales de nuestra organización con la voluntad de una transformación ambiciosa.

Nuestro plan está pensado **para los próximos 6 años**, pero teniendo en cuenta los aprendizajes generados en procesos anteriores, hemos **priorizado los horizontes y caminos que abordaremos en los próximos dos años**. Una vez pasado este periodo, valoraremos los avances de nuestra siembra y decidiremos dónde continuar plantando nuestras semillas feministas.

5.1. El recorrido del viaje: primera etapa (2025-2027)

De forma colectiva, se ha decidido iniciar el tránsito de FeminHaziak por 4 caminos, que son:

- **Camino 1.2.** Bizilur se estructura de forma coordinada entre las distintas partes que la componen.
- **Camino 2.1.** El equipo liberado cuenta con un convenio laboral que aplica una perspectiva feminista.
- **Camino 2.2.** El equipo liberado de Bizilur cuenta con herramientas para un reparto equilibrado de las tareas productivas y reproductivas.
- **Camino 3.1.** Bizilur crea espacios para reflexionar sobre los debates feministas actuales.

Teniendo esto en cuenta, planteamos una primera **matriz de planificación** de acciones para el periodo comprendido entre marzo de 2025 y marzo de 2027. En cada uno de los caminos hemos recogido los

indicadores que nos señalarán los avances de las acciones que nos proponemos en este periodo.

Cabe destacar que esta primera matriz de planificación compuesta por cuatro caminos se complementa con una parada, en la que se realizará la evaluación intermedia de los avances realizados en este primer periodo bianual.

HORIZONTE 1: BIZILUR SE CONSTRUYE COMO UNA ORGANIZACIÓN FEMINISTA Y HABITABLE			
ACCIONES	CRONOGRAMA	RESPONSABLES	RECURSOS
CAMINO 1.2. BIZILUR SE ESTRUCTURA DE FORMA COORDINADA ENTRE LAS DISTINTAS PARTES QUE LA COMPONEN			
ACCIÓN 1.2.1. Organización de un espacio de reflexión colectiva para evaluar las fortalezas y debilidades del funcionamiento de Pétalo de guardia.	Abril 2025 - octubre 2025	Equipo coordinación (liderando, pensando, evaluando) y Pétalos (actuales y anteriores, en la ejecución).	de 1. Propios (humanos, espacios y tiempos): reuniones, evaluación y asambleas
ACCIÓN 1.2.2. Reforzar un espacio estable de coordinación entre asamblea y equipo liberado (Pétalo) elaborando unos acuerdos de funcionamiento.	Octubre 2025 - diciembre 2025	Equipo Coordinación Asamblea	de y 1. Humanos propios
ACCIÓN 1.2.3. Reflexionar sobre el funcionamiento del equipo liberado para reforzar un espacio de coordinación interno.	Enero 2026 - marzo 2026	Equipo liberado	1. Humanos propios 2. Apoyo externo
ACCIÓN 1.2.4. Sistematizar y difundir internamente las responsabilidades de todas las partes (Pétalo, equipo liberado y asamblea)	Abril 2026	Equipo Coordinación Pétalo	de y 1. Humanos propios
ACCIÓN 1.2.5. Formación sobre comunicación feminista impartida por una organización experta en la materia.	Septiembre 2026 - junio 2027	Equipo coordinación Pétalo	de y 1. Humanos propios 2. Contratación formación
ACCIÓN 1.2.6. Elaborar un protocolo de comunicación de comunicación interna (acuerdo sobre responsables, formas y formatos de la información que se difunda).	Julio-diciembre 2027	Equipo coordinación Pétalo	de y 1. Humanos propios 2. Acompañamiento externo
ACCIÓN 1.2.7. Evaluación colectiva en asamblea de 2027 de protocolos de funcionamiento y comunicación.	Diciembre 2027	Equipo coordinación Asamblea	de y 1. Humanos propios

INDICADORES

- I1.2.1. En octubre de 2025 se cuenta con un documento de evaluación del funcionamiento de Pétalo de Guardia.
- I1.2.2. La asamblea general de enero de 2026 consensúa y valida el documento de acuerdos del funcionamiento de Pétalo de Guardia.
- I1.2.3. Documento de funcionamiento interno de Bizilur consensuado por el equipo liberado en abril de 2026.
- I1.2.4. Documento de funcionamiento interno de Bizilur socializado con la asamblea antes del verano de 2026.
- I1.2.5. El 100% del equipo liberado y el 60% de la asamblea se forma en comunicación con perspectiva feminista.
- I1.2.6. Protocolo de comunicación interna elaborado y socializado antes de diciembre de 2027.
- I1.2.7. Documento valorativo a final de 2027 recoge que el 70% de las personas de Bizilur conocen los protocolos de funcionamiento y comunicación y siguen utilizándose.

HORIZONTE 2: BIZILUR REFUERZA SU POLÍTICA LABORAL FEMINISTA PARA GARANTIZAR EL BIENESTAR DE SU EQUIPO LIBERADO

ACCIONES	CRONOGRAMA	RESPONSABLES	RECURSOS
CAMINO 2.1: EL EQUIPO LIBERADO CUENTA CON UN CONVENIO LABORAL QUE APLICA UNA PERSPECTIVA FEMINISTA.			
ACCIÓN 2.1.1. Participación en procesos colectivos sobre política laboral feminista y revisión de los acuerdos laborales internos actuales (incumplimientos, necesidades...) desde una perspectiva feminista.	Marzo 2025-marzo 2026	Equipo liberado y Pétalo	1. Formación y participación en REAS Euskadi 2. Dinamización externa.
ACCIÓN 2.1.2. Acordar un nuevo convenio laboral/acuerdos internos laborales. Entre otros aspectos, abordar la posible creación de medidas para ampliar los derechos de cuidados más allá de los regulados por el marco normativo limitados, actualmente, a primer y segundo grado de afinidad y consanguinidad.	Asamblea general 2025	Equipo liberado y Pétalo	1. Humanos propios
ACCIÓN 2.1.3. Organización de una sesión de escucha sobre las experiencias de personas expatriadas que forman o han formado parte de Bizilur.	Enero-marzo 2026	Expatriadas (del equipo actual y del pasado) y Pétalo	1. Humanos propios
ACCIÓN 2.1.4. Formación sobre protocolos de protección desde una perspectiva feminista y socialización al resto del equipo liberado	Enero-mayo 2026	Expatriadas actualmente trabajando en Bizilur	1. Humanos propios 2. Cursos de formación
ACCIÓN 2.1.5. Creación de un protocolo de protección para el equipo liberado que esté realizando sus tareas fuera de Euskal Herria (lo que abarca, especialmente, a las expatriadas, pero a cualquiera del equipo cuando se encuentre de viaje).	Mayo-diciembre 2026	Equipo liberado y Pétalo	1. Humanos propios 2. Formación y acompañamiento externo de una organización especializada

INDICADORES

- I2.1.1. Documento que orienta los derechos laborales (Acuerdo/convenio) del equipo liberado elaborado, consensuado y socializado con todo Bizilur antes de verano de 2026.
- I2.1.2. El acuerdo laboral/ convenio interno de Bizilur recoge al menos 3 mejoras para la conciliación y la vida plena del equipo liberado desde una perspectiva feminista.
- I2.1.3. El 80% de las expatriadas de Bizilur participan de una sesión de escucha sobre experiencias en torno a la seguridad de las personas expatriadas
- I2.1.4. Al final de 2027 el 100% del equipo liberado de Bizilur dispone de formación básica sobre protocolos de seguridad en el exterior
- I2.1.5. Se aprueba en la asamblea general de 2026 un protocolo de protección en el exterior que será evaluado y mejorado anualmente.

HORIZONTE 2: BIZILUR REFUERZA SU POLÍTICA LABORAL FEMINISTA PARA GARANTIZAR EL BIENESTAR DE SU EQUIPO LIBERADO			
ACCIONES	CRONOGRAMA	RESPONSABLES	RECURSOS
CAMINO 2.2. EL EQUIPO LIBERADO DE BIZILUR CUENTA CON HERRAMIENTAS PARA UN REPARTO EQUILIBRADO DE LAS TAREAS PRODUCTIVAS Y REPRODUCTIVAS			
ACCIÓN 2.2.1. Enumerar y definir las tareas que son productivas y reproductivas por parte del equipo liberado.	Abril 2025 - octubre 2025	Equipo liberado y Pétalo (para contrastes).	1. Humanos propios (reuniones).
ACCIÓN 2.2.2. Construir herramientas para visibilizar todos los trabajos que se realizan en Bizilur y equilibrar, en la medida de que sea necesario, el reparto del trabajo productivo y reproductivo (quién hace qué, carga laboral, dedicación por proyectos o tareas...).	Octubre 2025 - octubre 2026	Equipo liberado y Pétalo (para búsqueda de herramientas y contraste).	1. Humanos propios (tiempo y reuniones; sistematización y reflexión sobre herramientas anteriores). 2. Participación en otros espacios (por ejemplo, REAS Euskadi) para contraste de ideas. 3. Posibilidad de formación y acompañamiento externo.

INDICADORES:

- I2.2.1. Todas las personas que conforman Bizilur tienen claro qué son tareas productivas y reproductivas.
- I2.2.2. Documento que recoge tareas productivas y reproductivas elaborado y consensuado en reunión de Pétalo antes de la asamblea general de 2025.
- I2.2.3. Al finalizar el primer periodo bianual de FeminHaziak, se ha puesto en marcha una herramienta para sistematizar el reparto de responsabilidades y tareas entre el equipo liberado.

HORIZONTE 3: BIZILUR FORTALECE SU IDENTIDAD COMO ENTIDAD FEMINISTA			
ACCIONES	CRONOGRAMA	RESPONSABLES	RECURSOS
CAMINO 3.1. BIZILUR CREA ESPACIOS PARA REFLEXIONAR SOBRE LOS DEBATES FEMINISTAS ACTUALES.			
ACCIÓN 3.1.1. Consensuar temáticas y programar actividades de formación feminista desde un enfoque interseccional.	Anualmente: abril 2025 - marzo 2026; abril 2026 - marzo 2027; abril 2027 - diciembre 2027	Equipo de coordinación, grupo de trabajo de Asamblea y equipo liberado (1 persona de cada parte).	1. Humanos propios (tiempos y reuniones).
ACCIÓN 3.1.2. Invitar a personas externas que alimenten y guíen debates de interés.	Octubre 2025 - junio 2026	Asamblea (1 persona) y Equipo liberado (1 persona)	1. Humanos propios (para gestiones e invitaciones). 2. Presupuesto para pago por ponentes.

INDICADORES

- I3.1.1. Creación de un grupo de trabajo que diseñe y programe actividades de formación feminista y recogido en el documento de funcionamiento interno de Bizilur.
- I3.1.1. Se organizarán, como mínimo, dos actividades de formación feminista cada año.
- I3.1.2. Se impartirá, al menos, una sesión con perspectiva antirracista y/o decolonial.
- I3.1.4. Al menos un 25% de las personas expertas externas que dinamicen/impartan la sesión tienen que ser racializadas.
- I3.1.5. Al menos, un 25% de las personas externas que dinamicen/impartan la sesión procederá del sur global.
- I3.1.6. Como mínimo, una de las sesiones estará protagonizada por mujeres campesinas (si es posible, de contrapartes y organizaciones aliadas de Bizilur).

5.2. Primera parada: valoración del camino recorrido

La primera etapa del periodo bianual inicial (2025-2027) la cerramos con una evaluación intermedia. En este caso, más que un camino, se trata de una parada que nos permitirá detenernos a valorar los avances alcanzados, así como a diseñar las acciones de la siguiente fase.

PARADA: BIZILUR CREA ESPACIOS PARA REFLEXIONAR SOBRE LOS DEBATES FEMINISTAS ACTUALES.

ACCIONES	CRONOGRAMA	RESPONSABLES	RECURSOS
ACCIÓN 5.1 Evaluación intermedia de los resultados alcanzados en el periodo 2025-2027.	Septiembre-diciembre 2027	Equipo de coordinación y Asamblea	1. Dinamización externa

INDICADORES

I5.1.1. Contar con una entidad feminista para la dinamización de la evaluación intermedia de este periodo bianual 2025-2027.

I5.1.2. Grado de satisfacción alto de las personas que han conformado el equipo de coordinación sobre su funcionamiento (teniendo en cuenta la sostenibilidad personal y del grupo, así como el seguimiento del Plan).

I5.1.3. Grado de satisfacción alto del equipo liberado y de la asamblea sobre el funcionamiento de este equipo de coordinación.

I5.1.4. Cumplimiento del 90% de las acciones previstas en los dos años planificados.

I5.1.5. Ejercicio de priorización de los caminos que quedan por recorrer.

I5.1.6. Diseño de una nueva matriz de planificación de acciones para el periodo 2028-2030.

5.3. Continuación del viaje futuro (2027-2031)

Tras la parada, toca proseguir con la aventura. Así que es momento de retomar el mapa inicial del viaje que definimos en 2025 y, desde ahí, decidir qué horizontes y caminos guiarán nuestros siguientes pasos como organización feminista.

HORIZONTE 1: BIZILUR SE CONSTRUYE COMO UNA ORGANIZACIÓN FEMINISTA Y HABITABLE

CAMINO 1.1. LA ASAMBLEA SE CONSOLIDA COMO UN ESPACIO CENTRAL, OPERATIVO, HABITABLE Y TRANSPARENTE EN LA ORGANIZACIÓN DE BIZILUR

ACCIÓN 1.1.1. Definir características, funciones y roles de la asamblea.

ACCIÓN 1.1.2. Clarificar el papel político de la asamblea en la toma de decisiones (impacto y límites).

CAMINO 1.3. BIZILUR CUENTA CON UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA LAS VIOLENCIAS MACHISTAS ACTUALIZADO

ACCIÓN 1.3.1. Formación sobre violencias y autodefensa.

ACCIÓN 1.3.2. Revisión del protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.

ACCIÓN 1.3.3. Reforzamiento del protocolo teniendo en cuenta la realidad específica de las personas expatriadas. Cabe decir que hay pocas referencias al respecto, por lo que puede ser necesario acompañar una reflexión interna con el intercambio de experiencias con otras organizaciones.

ACCIÓN 1.3.4. Ampliar el protocolo para prevenir y actuar frente a formas de violencia racista, LGBATIQ+fobia, capacitista, colonial, etc.

CAMINO 1.4. BIZILUR CUENTA CON ESPACIOS PARA ABORDAR LOS CONFLICTOS

ACCIÓN 1.4.1. Articular un espacio para la gestión de conflictos internos.

ACCIÓN 1.4.2. Formación en gestión de conflictos, desde una perspectiva amplia de prevención y de construcción de un buen clima organizacional.

ACCIÓN 1.4.3. Creación de un protocolo para la resolución de los conflictos que puedan surgir en el interior de la organización.

HORIZONTE 2. BIZILUR REFUERZA SU POLÍTICA LABORAL FEMINISTA PARA GARANTIZAR EL BIENESTAR DE SU EQUIPO LIBERADO

CAMINO 2.3. EL EQUIPO LIBERADO DE BIZILUR ORGANIZA SU TRABAJO INTERNO EN CLAVE DE CUIDADOS

ACCIÓN 2.3.1. Acordar un reparto de tareas que supere la división del trabajo en función del género (en caso de que se detecte).

ACCIÓN 2.3.2. Consensuar un mecanismo de toma de decisiones entre el equipo liberado.

HORIZONTE 3. BIZILUR FORTALECE SU IDENTIDAD COMO ENTIDAD FEMINISTA

CAMINO 3.1. BIZILUR CREA ESPACIOS PARA REFLEXIONAR SOBRE LOS DEBATES FEMINISTAS ACTUALES (II)

ACCIÓN 3.1.3. Aclarar posturas para tener una posición compartida como entidad.

ACCIÓN 3.1.4. Promover formaciones para impulsar y fortalecer una comunicación feminista que alimente una futura estrategia comunicativa hacia el exterior.

CAMINO 3.2. Bizilur promueve e interioriza la perspectiva feminista en todos sus proyectos

ACCIÓN 3.2.1. Integrar la mirada feminista en todas las actividades y proyectos.

ACCIÓN 3.2.2. Promover el uso de metodologías feministas en las actividades y proyectos.

HORIZONTE 4. BIZILUR ARTICULA ALIANZAS FUERTES Y VIVAS EN CLAVE FEMINISTA

CAMINO 4.1. BIZILUR CUENTA CON CRITERIOS FEMINISTAS CLAROS PARA LA CREACIÓN Y EL DESARROLLO DE ALIANZAS

ACCIÓN 4.1.1. Iniciar un proceso de reflexión y formación, a través del intercambio de experiencias con otros espacios, sobre la construcción de alianzas feministas. A partir de aquí, plantear la posibilidad de empezar a crear un marco consensuado sobre las alianzas, sus claves y características.

ACCIÓN 4.1.2. Acompañamiento y evaluación de las alianzas existentes.

ACCIÓN 4.1. 3. Búsqueda de estrategias para la creación o el fortalecimiento de las alianzas desde estos criterios feministas.

CAMINO 4.2. BIZILUR FORTALECE SUS VÍNCULOS AFECTIVOS Y CONSTRUYE UNA IDENTIDAD FEMINISTA CON LAS CONTRAPARTES

ACCIÓN 4.2.1. Crear un mapeo para identificar alianzas y fortalecer redes.

ACCIÓN 4.2.2. Búsqueda de espacios de encuentro con las contrapartes más allá de los proyectos.

ACCIÓN 4.2.3. Creación de espacios virtuales de intercambio de conocimiento (contexto, proyectos y saberes) con las contrapartes.

ACCIÓN 4.2.4. Coordinar espacios de encuentro entre las diferentes contrapartes.

ACCIÓN 4.2.5: Recogida de los aprendizajes generados con las contrapartes.



6. EL SEGUIMIENTO COLECTIVO DEL VIAJE

Entendemos FeminHaziak como un viaje por etapas. Nuestra trayectoria en procesos de cambio pro-equidad de género nos ha enseñado la importancia de combinar el largo plazo con las necesidades más inmediatas, así como la emoción y el deseo de cambio con la realidad de una organización con recursos humanos limitados. Esto nos ha llevado a tomar una serie de decisiones para afrontar el desarrollo de este III Plan.

En primer lugar, hemos optado por iniciar un **proceso de seis años**, que nos permita trabajar en horizontes amplios de cambio. Somos conscientes de que se trata de una franja temporal muy extensa en la que nos podemos perder, por lo que la planificación de nuestras acciones será cada dos años (2025-2027; 2027-2029; 2029-2031).

En este documento se ha recogido la matriz de acciones del periodo correspondiente a 2025-2027. Al final de este periodo (y, a partir de entonces, de manera bianual), se realizará una evaluación intermedia con dos fines:

- Valorar los avances realizados y el grado de cumplimiento de las acciones que hemos previsto, de manera cuantitativa y cualitativa teniendo en cuenta los indicadores previstos.
- Priorización de nuevos horizontes y caminos consensuados en este proceso para afrontar un nuevo periodo y definición de acciones para avanzar.

Para garantizar una gestión y un seguimiento más colectivo de FeminHaziak, hemos decidido conformar un **equipo de coordinación** (más detallado en el apartado 4 de este documento). Esta estructura está formada por:

- Una referente de género, que sea parte del equipo liberado, para asegurar una estabilidad y continuidad en el proceso.
- Un grupo rotativo de dos personas: una del equipo liberado y otra de la asamblea. Con el fin de promover la presencia y el diálogo entre las distintas partes que componen Bizilur.
- Este grupo definirá, al comenzar la ejecución del Plan, su plan de trabajo, la periodicidad de las reuniones y las herramientas de comunicación y de trabajo.

Esperamos que esta forma de gestionar y estructurar el III Plan, permita que las semillas de cambio feministas sigan brotando en nuestra organización y en la de nuestras alianzas y redes.



FeminHaziak

2025-2031