



# SEMBRAMOS SEMILLAS, FLORECEMOS JUNTAS

Plan de Acción Pro-Equidad de Género 2026–2031

de BITARTEAN JOLASEAN

# CONTENIDO

PRESENTACIÓN .....	3
1. CONTEXTO.....	5
2. ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO .....	5
3. MARCO LEGAL.....	6
4. MARCO CONCEPTUAL .....	7
5. TRABAJO REALIZADO HACIA LA EQUIDAD .....	11
6. PROCESO DE TRABAJO .....	13
7. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO .....	15
SIEMBRA .....	19
- PLAN DE ACCIÓN - .....	19
semilla 1 .....	21
semilla 2 .....	25
semilla 3 .....	28
semilla 4 .....	32
semilla 5 .....	35
semilla 6 .....	39
semilla 7 .....	42
8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	47

## PRESENTACIÓN

A lo largo del año 2025, en Bitartean Jolasean hemos recorrido un proceso de reflexión compartida y escucha activa, destinado a comprender cómo se vive y se cuida la equidad de género dentro de la organización. Adentrarnos en este jardín nos ha permitido **elaborar un diagnóstico colectivo** con el que nos hemos mirado hacia dentro con honestidad, identificando nuestras fortalezas y detectando los márgenes de mejora que aún existen.

De este ejercicio han brotado las raíces de nuestro **Plan de Acción Pro-equidad de Género 2026–2031**: un plan que nace de la tierra fértil de nuestra experiencia, nutrido por las voces, vivencias y saberes que componen la organización. Un plan que no sólo sueña con la equidad, sino que se compromete a sembrarla, cuidarla y hacerla florecer en cada rincón de nuestro quehacer.

Las **semillas de trabajo** que hemos identificado durante este proceso son las líneas estratégicas que guiarán nuestros pasos en los próximos años. Cada una de ellas recoge una aspiración colectiva y un compromiso concreto para que la equidad de género atraviese de manera transversal nuestra forma de organizarnos, relacionarnos y transformar el territorio.

Con este plan, elegimos no esperar a que los cambios vengan de fuera. Elegimos sembrar nuestros propios caminos, al ritmo de lo común, hacia una organización feminista, viva y habitable para todas.

¿Nos acompañas?





# RAÍCES

- MARCO -

## 1. CONTEXTO

El Plan de Acción Pro-equidad de Género de Bitartean Jolasean surge como **resultado de un proceso de diagnóstico** organizacional con perspectiva de género, desarrollado a lo largo del año 2025 con el acompañamiento de Farapi Koop. Elkartea. Gracias a este diagnóstico, pudimos analizar de forma participativa cómo se vive, se cuida y se promueve la equidad de género dentro de la entidad, identificando tanto las fortalezas consolidadas como los ámbitos de mejora y transformación.

La necesidad de elaborar este plan nace del compromiso de Bitartean Jolasean con el feminismo, el antirracismo y la interseccionalidad, y de la voluntad de seguir avanzando hacia formas de organización más justas, habitables y coherentes con sus valores. A través de un proceso de reflexión colectiva, el equipo técnico y personas del entorno de la asociación (Junta Directiva, voluntarias, entidades amigas) han contribuido a construir una visión compartida sobre cómo incorporar la igualdad de género de manera transversal en todos los ámbitos de la organización.

El proceso se ha desarrollado mediante metodologías participativas y colaborativas que han combinado análisis documental, sesiones colectivas, reuniones de contraste y encuestas, garantizando la implicación del conjunto de la organización a través de un Grupo Interno de Género (GIG). Los aprendizajes extraídos de este recorrido han sentado las bases del presente Plan de Acción Pro-equidad de Género 2026–2031, que recoge los compromisos y acciones concretas que orientarán el trabajo de la entidad en los próximos años.

Este proceso ha sido posible gracias a la **convocatoria de ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género (GBA) de Elankidetza – Agencia Vasca de Cooperación y Solidaridad**, que ha permitido a Bitartean Jolasean fortalecer su estructura interna y avanzar en la construcción de una organización feminista e interseccional.

## 2. ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO

El documento se divide en tres apartados principales:

1. **Raíces (marco)**
2. **Siembra (plan de acción)**
3. **Riego y cuidado (seguimiento y evaluación)**

En el primer apartado se recoge el marco de referencia (tanto normativo como conceptual) y el proceso de trabajo que se ha llevado a cabo. Por otro lado, también se recogen las conclusiones obtenidas en el diagnóstico, y que serían las raíces del plan de acción que se ha elaborado posteriormente.

En el segundo apartado, se recogen las distintas semillas o ejes del plan de acción (7 en total), acordes a las conclusiones obtenidas en el diagnóstico. Componen el terreno que se quiere sembrar y trabajar a lo largo del periodo de ejecución del plan.

En el último apartado, se recoge cómo se pretende regar y cuidar ese campo para que las semillas broten y podamos recoger sus frutos, con un sistema de seguimiento y evaluación acorde a las condiciones del equipo.

### 3. MARCO LEGAL

El marco legal de referencia para los procesos de Cambio Organizacional Pro-equidad (COpEQ), utilizado para este proceso, se divide en tres ámbitos: el internacional, el estatal y el autonómico:

#### 3.1. Ámbito internacional

- NNUU “Agenda 2030. Objetivos de Desarrollo Sostenible” (2015), con especial atención al objetivo 5 “Igualdad de Género”, 10 “Reducción de las desigualdades” y 16 “Paz, Justicia e instituciones sólidas”.
- La Unión Europea recoge la integración de la perspectiva de género en todos los procesos y procedimientos de las instituciones y organizaciones y elabora el Reglamento nº896/2004 relativo a la igualdad en la cooperación al desarrollo.
- Las Conferencias Mundiales sobre las Mujeres, en México 1975 “El año internacional de la Mujer”, en Copenhague 1980, Nairobi 1985 y Beijing en 1995.
- Declaración RES AG 48/104 sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, Viena, 1993, 1995.
- Programa para la Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y Desarrollo CIPD de El Cairo, 1994, sobre Derechos Sexuales y Reproductivos.
- Derechos Sexuales y Reproductivos. Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW, 1979.
- Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, 1952.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.

#### 3.2. Ámbito estatal

- Ley 3/2007 del 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y los nuevos RD 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, se establece la obligatoriedad por parte de las empresas de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, por tanto, deberán aportar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.
- Y el RD 902/2020 del 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y, afianza el deber de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.
- Ley 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Ley 8/2021 de Protección Integral a la Infancia y la Adolescencia frente a la Violencia (LOPVI).

#### 3.3. Ámbito autonómico

- La Ley 1/2022 de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- VII Plan para la Igualdad de Mujeres y hombres de la CAE, 2018.

## 4. MARCO CONCEPTUAL

### 4.1. Marco del proceso de Cambio Organizacional Pro-equidad (COpEQ)

El proceso de Cambio Organizacional Pro-Equidad (COpEQ) se ha llevado a cabo teniendo en cuenta el marco de Tichy adaptado por Natalia Navarro Oliván. Este marco fue inicialmente ideado para apoyar procesos de gestión empresarial, y su aplicación a las organizaciones de desarrollo vino de la mano de la ONGD holandesa NOVIB (ahora OxfamNetherlands), que lo adaptó y utilizó como eje vertebrador de una herramienta publicada en 1998 para realizar evaluaciones sobre género y diversidad (NOVIB, 1998: Gender & Diversity Audit).

Pasó luego a tener un papel fundamental en su “Gender Focus Programme” para la realización de autodiagnósticos y propuestas de cambio organizacional pro-equidad en las ONGDs. Natalia Navarro, experta en procesos de cambio organizacional pro-equidad, siguió adaptando dicha herramienta, incluyendo nuevos contenidos temáticos en varias de sus celdas.

Desde entonces, dichos contenidos han pasado a ser la espina dorsal de los procesos financiados por la Agencia Vasca de Cooperación eLankidetzta, para promover cambios organizacionales hacia la pro-equidad de género, tal como es el caso de Bitartean Jolasean.

En concreto se trata de una tabla en la que se contemplan tres aspectos básicos constituyentes de las organizaciones: **misión, estructura y personas**, los cuales son contemplados desde tres puntos de vista: **técnico, político y cultural**.

En cuanto a los tres componentes básicos:

- Están los valores que quedan plasmados en la misión y objetivos de la organización, que contiene la expresión de su razón de ser.
- La estructura se refiere a las formas sistemáticas de trabajo y cómo se compartimentan personas y actividades.
- Las personas que integran la organización, no se contemplan como meros ‘recursos humanos’ sino como personas cuyas actividades tienen efecto y continuidad fuera y dentro de la organización.

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

- El punto de vista técnico atiende a la disposición que se hace en la organización de los recursos para la consecución de sus objetivos desde el punto de vista de la equidad de género.
- El punto de vista político enfoca cómo se ejerce el poder, cómo se delimitan las prioridades y como se produce la asignación de recursos en función de ellas.
- El punto de vista cultural observa cómo se produce la intersección de lo personal con lo social/colectivo revisando las repercusiones discriminatorias que puedan existir.

Estas son las 9 celdas que plantea el marco de Tichy:

1. Políticas
2. Influencias
3. Cultura organizacional
4. Funciones y responsabilidades
5. Toma de decisiones
6. Comunicación y aprendizaje
7. Expertise
8. Margen de maniobra
9. Actitudes

#### 4.2. Marco pro-equidad en entidades feminizadas

Cuando pensamos en equidad, solemos pensar específicamente en superar las desigualdades entre hombres y mujeres. Sin embargo, el marco pro-equidad y la organización feminista de las entidades **va mucho más allá de las brechas y dinámicas de género.**

En su caso, Bitartean Jolasean es una entidad plenamente feminizada, conformada por cuatro mujeres trabajadoras. Sin embargo, **el hecho de que el equipo esté constituido solamente por mujeres no implica que todos los retos vinculados a la pro-equidad estén cumplidos.** Todas las personas nos hemos criado y educado en una sociedad patriarcal, y, por lo tanto, es natural que estas enseñanzas las traslademos al ámbito laboral por inercia. De hecho, la Doctora en Estudios de la Mujer Sandra Dema Moreno menciona que, concretamente en las ONGD, se asume un supuesto progresismo, en el que las desigualdades parecen estar superadas, y ello dificulta que se autodenominen como productoras y reproductoras de un orden social patriarcal<sup>1</sup>.

A su vez, desde el ámbito del desarrollo, la cooperación y la educación para la transformación social, se han dado pasos para que ese trabajo con el entorno sea también coherente con la organización interna de las ONGD. Por lo tanto, el enfoque de género que las organizaciones trabajan a nivel externo también debe aplicarse a nivel interno. Así define el enfoque feminista la Ley de Cooperación y Solidaridad en su *Artículo 6 - Enfoques prioritarios*:

*b) El enfoque feminista, que pone en el centro la sostenibilidad de las vidas y cuestiona de manera profunda los modelos económicos, políticos y culturales imperantes. Con este enfoque, por un lado, se complementa la estrategia dual –transversalidad de la perspectiva de género y empoderamiento de las mujeres– con el análisis interseccional de las vivencias de las mujeres; y, por otro, se prioriza el protagonismo y agencia de las mujeres y de las organizaciones feministas para lograr sociedades pacíficas, inclusivas y sostenibles.*

---

<sup>1</sup> [https://www.elankidetza.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_memorias/eu\\_pubmem/Analisis-Resistencia-al-Genero-en-las-ONG-de-Desarrollo.pdf](https://www.elankidetza.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_memorias/eu_pubmem/Analisis-Resistencia-al-Genero-en-las-ONG-de-Desarrollo.pdf)

Una de las grandes claves para transitar hacia una entidad equitativa y feminista consiste en **poner en práctica aquello que nos enseña la economía feminista**. El pensamiento de la economía feminista hace un análisis crítico de la sociedad que se basa en el sistema capitalista. En efecto, el sistema económico actual se basa en lo que se llama conflicto "capital-vida", en el que la acumulación del capital prevalece sobre la vida.

Además, la economía feminista se centra en las aportaciones no reconocidas y analiza los principales impactos de género que conlleva esta distribución. Mientras el capitalismo centra su modelo organizativo en la jerarquización, y valora el ámbito público (el mercado y el empleo) por encima del ámbito privado (cuidados y comunidad), la economía feminista plantea estructuras horizontales y romper la división de lo público y lo privado.

En una sociedad (cis-hetero) patriarcal capitalista, que se esfuerza en reforzar los roles de género como base de la sociedad y, en consecuencia, mantener las relaciones de poder entre géneros, crear brechas en los derechos fundamentales, y condenar a la vulnerabilidad frente a la violencia sistémica (violencia machista). Para hacer frente a estas creencias y crear un modelo de trabajo feminista, es fundamental trabajar desde la horizontalidad y la colectividad y prestar atención a los roles de género y relaciones informales de poder que puedan surgir.

La economía feminista no sólo analiza la organización de la sociedad, sino también la discriminación de género que generan las diferentes **estructuras organizativas**. Entre otras cuestiones, observa los elementos culturales de las organizaciones y se centra en la relación entre el ámbito privado y el laboral.

Además, se hace una lectura crítica del modelo de "trabajador(a) ideal" desde la economía feminista, presente en muchas de las instituciones que perpetúan el sistema capitalista. El "obrero/a ideal" es, a juicio del capitalismo, un/a trabajador/a que no "contamina" el ámbito laboral con su vida privada.

Todo esto nos lleva a pensar en **la necesidad de construir organizaciones bizigarrí o habitables**. La habitabilidad, siguiendo las reivindicaciones de la economía feminista, es también un lugar de ayuda y cuidado mutuo.

El modelo capitalista de trabajo, a su vez, antepone el ámbito del empleo a cualquier otro aspecto y se alinea precisamente con la lógica de la rentabilidad y la acumulación del capital. Por lo tanto, se da una importancia capital a la obtención de dinero y todo lo demás queda en un segundo plano.

Dicha habitabilidad no se centra exclusivamente en el bienestar individual de las personas, sino que toma en cuenta diferentes dimensiones que se articulan entre sí, para asegurar la sostenibilidad del proyecto, el cuidado de las personas, el equipo y su entorno natural y social:

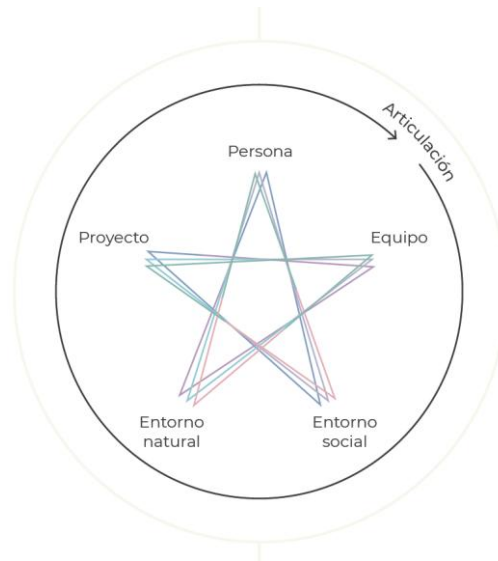


Ilustración 1: Farapi Kooperatiba<sup>2</sup>.

En una entidad feminizada, hay que prestar especial atención al equilibrio y articulación entre estas dimensiones, ya que los trabajos de cuidados suelen recaer principalmente en las mujeres y esto puede impactar en el funcionamiento y sostenibilidad del proyecto. A su vez, si se prioriza el proyecto sobre el resto de dimensiones, esto puede suponer un reto para las trabajadoras a la hora de conciliar y llevar a cabo cuidados intensivos o de personas dependientes.

Así como la persona y el proyecto son importantes, tampoco debemos olvidarnos del equipo. Esto supone hacer un ejercicio colectivo de reparto de responsabilidades y tareas, que vaya más allá de intereses individualistas, para no crear desigualdades o sobrecargas en aquellas trabajadoras que tienen menores cargas de cuidados intensivos.

Finalmente, la labor de la organización debe, a su vez, tener en cuenta su entorno social y natural, y ser consciente de cómo impacta en ellos. Una entidad feminista y *bizigarri* es una entidad que también tiene la vocación de transformar sus alrededores a través de su labor.

#### 4.3. Marco “bizigarri”

El concepto de las **organizaciones habitables o “bizigarri”**, es un concepto que viene desde la economía feminista y que está cambiando el paradigma de cómo entendemos el trabajo y las estructuras internas de trabajo, haciendo hincapié en **poner la vida en el centro** de nuestras prácticas y organizaciones. Tal como se recoge desde REAS Euskadi en el trabajo “Será habitable o no será”<sup>3</sup>, el reto consiste en “construir economías al servicio de la vida y no del capital y el lucro”.

Más allá de las medidas de conciliación, surgen dificultades y resistencias en el intento de invertir el orden y poner la vida en el centro de nuestras organizaciones. Y es que, **la tensión es constante entre las lógicas productivistas y patriarcales, y las lógicas de proceso y**

<sup>2</sup> <https://www.farapi.com/bizigarritasuna/>

<sup>3</sup> <https://reaseuskadi.eus/wp-content/uploads/Guia-sera-habitable-2020-cas.pdf>

**relacionales.** El hecho de ser capaces de cuidar y sostener esta tensión de manera satisfactoria marcará la diferencia en nuestras organizaciones.

Las organizaciones tampoco se pueden excluir de su **responsabilidad de “hacerse cargo”** y de ir dando pasos en busca de mejorar la habitabilidad y entender que las personas trabajadoras son sujetos con sus respectivas vivencias, dejando atrás el concepto de “trabajador o trabajadora campeón” desligado de todo y dedicado únicamente al trabajo.

Es fundamental encontrar también un **equilibrio entre lo individual y lo colectivo**, reconociendo la importancia de asumir derechos y responsabilidades individuales, pero comprendiendo cómo la organización desde las prácticas cotidianas, procedimientos y estructuras, también laborales, tiene la posibilidad y responsabilidad de generar cambios internos desde esta perspectiva feminista transformadora.

Por otro lado, se puede pensar que en las **organizaciones más pequeñas** puede ser más fácil el hecho de hacer esta inversión, porque pueden ser más flexibles. Pero varios/as autores/as ya nos avisan de lo contrario (tal como hemos mencionado en otros apartados de este documento). Y es que, el hecho de ser una organización pequeña **dificulta la posibilidad de hacer frente a situaciones personales que necesitan una reorganización inmediata del trabajo** (como una baja laboral, por ejemplo). Por ejemplo, es por eso que las maternidades tienen más repercusión en organizaciones feminizadas más pequeñas:

*Las maternidades tienen un mayor impacto en la gestión de pequeños proyectos. En grupos más grandes, es más fácil reorganizar el equipo y repartir las tareas. (Amatasunak proiektu kooperatiboetan, Artaziak-Farapi, 2024, 14).*

Aun así, tampoco podemos excluir **la dificultad que supone aterrizar todo este discurso** teórico en el día a día de nuestras organizaciones. La pregunta que surge en el grupo, durante las sesiones participativas, es: “¿En qué consiste esto y cómo lo hacemos?” Hace falta mucha imaginación y capacidad de experimentación para recrear, buscar y dar con las herramientas adecuadas para cada organización. Además, tal como plantea el grupo, la mayoría de referentes, marcos o ejemplos están pensados para grandes empresas u organizaciones que pueden ser más estándares. Esto también dificulta buscar referentes y obliga de alguna forma a ser creativas y originales.

## 5. TRABAJO REALIZADO HACIA LA EQUIDAD

En este apartado se recoge cuál ha sido el recorrido que ha transitado Bitartean Jolasean y cuáles han sido los principales hitos que se han dado a lo largo de su recorrido, concretamente en relación a la equidad y a la incorporación de la perspectiva de género en su forma de ser y de hacer.

### 5.1. Hitos sobre el trabajo de Bitartean Jolasean a nivel externo:

- **2014–2015:**
  - Se organiza el primer 25N en Oion, impulsado desde Bitartean Jolasean (no tenemos seguridad de si antes de estas fechas llegó a hacerse algún acto conmemorativo que no haya sido impulsado desde Bitartean Jolasean).

- Se comienzan a organizar actividades artísticas vinculadas a la igualdad dentro del 25N (elaboraciones de tapices, bufandas...), al principio en Oion y después también en otros municipios.
- Se elabora la publicación "Historias de vida de mujeres de Oion". Más tarde, en 2017, se realiza una versión comarcal, titulada "Historias de vida de mujeres de Rioja Alavesa".
- **2016:** Bitartean Jolasean participa en la elaboración del Plan de Igualdad de Rioja Alavesa.
- **2017:** Publicación del disco "%100 Oion". Se trata de un disco sobre interculturalidad elaborada con la población y con la participación especial de mujeres de origen marroquí, junto al coro local y bajo la dirección artística de Mursego. Este disco es uno de los materiales principales por los que se conoce a Bitartean Jolasean en la zona, aún hoy en día. Más allá de la elaboración del disco, fue un ejercicio de cohesión comunitaria entre las mujeres y agentes participantes.
- **2018:** La entidad participa activamente en la preparación de la huelga del 8M desde el Foro de Igualdad. La presencia de Bitartean Jolasean fue notable en los pueblos donde ya actuaba.
- **2019:** Bitartean Jolasean organiza una actividad sobre lenguaje no sexista, en el que participa el propio equipo técnico.
- **2021:** Se amplía el trabajo comarcal que ya se venía haciendo, incorporando más agentes y colaboradoras, con el objetivo de trabajar de forma más coordinada. Esto coincide con el cambio de modelo de subvenciones relacionadas a la interculturalidad de la Diputación Foral de Araba, y también con el cambio de tendencia hacia estructuras comarcales con secretarías técnicas.
- **2023:** Cambia el grupo de gobierno del Ayuntamiento de Oion, lo que provoca un giro institucional y nuevas dinámicas de trabajo con las entidades. Entre otros cambios, las actividades como el 8M y 25N, hasta entonces impulsadas por Bitartean Jolasean, pasan a organizarse desde el Ayuntamiento.
- **2024:** El Gobierno Vasco reconoce de utilidad pública a Bitartean Jolasean. Más allá de los beneficios fiscales que esto permite a la hora de realizar donaciones, se trata de un reconocimiento a su trayectoria y labor.
- **2025:** El equipo realiza un volcado colectivo de sueños y deseos para el futuro. En este ejercicio y por iniciativa de una de las técnicas, se reactivan varios grupos de trabajo con mujeres.

## 5.2. Hitos organizacionales e internos:

- **2008:** Un grupo de mujeres crea Bitartean Jolasean con la intención de desarrollar actividades lúdicas extraescolares para la infancia y ofrecer clases de castellano para mujeres migradas.
- **2010:** Inicio del proceso de profesionalización. Se contrata a la primera persona técnica para dar clases de castellano. La entidad pasa de ser un grupo de mujeres organizadas a tener estructura técnica contratada.

- **2013:** Entra al equipo la que hoy en día es la coordinadora de Bitartean Jolasean. Comienza una etapa donde la entidad empieza a ganar estructura interna.
- **2014:** Se fortalece y se estrecha la colaboración con el Ayuntamiento de Oion, que con el tiempo se convierte en un aliado clave tanto a nivel institucional como económico.
- **2018:** Se refuerza la estructura técnica con la contratación de una nueva compañera, pasando de 2 a 3 integrantes, y aportando estabilidad.
- **2019–2020:** Se inicia un proceso interno de reorganización acompañado por una coach externa. Se clarifican roles y se formaliza el rol de coordinación, otorgando este puesto a la que hoy en día es aún la coordinadora. Las tensiones internas marcan esta etapa, y una trabajadora decide dejar la entidad.
- **2021-2022:** Se incorporan dos técnicas nuevas y así se refuerza la profesionalización con la puesta en marcha de secretarías técnicas. Se percibe un cambio positivo en las dinámicas de trabajo, y se introducen espacios para compartir dificultades y preocupaciones durante las reuniones de equipo.
- **2024:** Se decide iniciar un proceso de Diagnóstico y Plan Pro-equidad, una iniciativa con enfoque organizativo y de género, surgida tras una conversación con una organización amiga. Se decide realizar este proceso por una necesidad de revisar y transformar las estructuras internas de la entidad.
- **2025:** Actualmente, el equipo se encuentra en una reflexión sobre los límites entre el trabajo y la militancia. Se está trabajando para ser más eficientes y valorar la carga de trabajo real en relación con la financiación de los proyectos.

Por otro lado, también se está llevando a cabo un proceso de reflexión estratégica interna, donde se está replanteando cuál es la identidad de la entidad, incluso con opciones a realizar un cambio de nombre. Por tanto, también existe la posibilidad de incorporar la equidad de forma más explícita y con mayor presencia en la definición de su misión y valores.

## 6. PROCESO DE TRABAJO

Para elaborar este proceso de transformación hacia la equidad de género, se ha llevado a cabo un trabajo en dos fases complementarias: el **autodiagnóstico organizacional** y la **formulación del Plan de Acción Pro-equidad de Género 2026–2031**. Ambas fases se han concebido como parte de un mismo recorrido participativo, diseñado para mirar hacia dentro, reflexionar colectivamente y proyectar un futuro más equitativo para Bitartean Jolasean.

### 6.1. Fase de diagnóstico organizacional

Para la elaboración del autodiagnóstico, se ha desarrollado un trabajo documental y teórico que se ha complementado mediante sesiones participativas con el equipo y con personas externas vinculadas a Bitartean Jolasean.

El proceso constó de cuatro grandes bloques:

1. Creación del Grupo Interno de Género (GIG) y seguimiento del proceso
2. Trabajo documental, y diseño y difusión de encuestas
3. Diseño y realización de sesiones participativas
4. Redacción del documento de diagnóstico

### **1. Creación del Grupo Interno de Género (GIG) y seguimiento del proceso**

Con el fin de garantizar un seguimiento cercano y liderar el proceso desde dentro de la organización, se constituyó el Grupo Interno de Género (GIG). Este grupo, que funcionó como grupo motor, estuvo conformado por las cuatro trabajadoras de Bitartean Jolasean y una integrante de la Junta Directiva. Una de las trabajadoras asumió además el rol de persona referente de género.

El GIG, acompañado por la consultoría externa Farapi Koop. Elkartea, ha tenido un papel clave a lo largo de todo el proceso, asegurando el avance de las distintas fases y promoviendo la implicación de todo el equipo. Su función no ha sido únicamente técnica, sino también transformadora: las integrantes del grupo se han consolidado como agentes de cambio, impulsando reflexiones y prácticas más equitativas dentro de la cultura organizacional.

### **2. Trabajo documental y recogida de información**

En el inicio del proceso se realizó una revisión exhaustiva de la documentación interna de la entidad —estatutos, memorias, organigramas, convenios, publicaciones y estrategias—, con el fin de conocer su trayectoria y el grado de integración de la perspectiva de género. Posteriormente, se diseñaron dos cuestionarios basados en el marco de análisis de Tichy, adaptados a la realidad de Bitartean Jolasean: uno para el equipo técnico interno y otro dirigido a personas externas (entidades colaboradoras, voluntariado y ciudadanía).

En total, **participaron 21 personas** entre ambas versiones del cuestionario, aportando una mirada amplia y diversa sobre el papel, impacto y coherencia de la organización en relación con la equidad de género y la justicia social.

### **3. Sesiones participativas**

Con la información recopilada, se desarrollaron **tres sesiones colectivas de trabajo** con el GIG y el entorno de la entidad. Estas sesiones sirvieron no solo para recoger información, sino también para generar conciencia, abrir debates y promover aprendizajes colectivos. A lo largo de estas sesiones, se abordaron aspectos como la estructura organizativa, la toma de decisiones, los cuidados, las violencias machistas, la participación interna y la relación con el entorno. Además, se realizó un ejercicio de **memoria histórica** para identificar los hitos y aprendizajes vinculados a la equidad de género a lo largo del recorrido de la organización.

### **4. Redacción y validación del diagnóstico**

El documento de diagnóstico recogió toda la información y conclusiones obtenidas durante las distintas fases. A lo largo de la redacción, se celebraron **reuniones periódicas de contraste**

con el GIG, lo que permitió revisar los contenidos, incorporar mejoras y asegurar que el resultado final reflejara de forma fiel la realidad organizacional.

## 6.2. Fase de elaboración del Plan Pro-equidad 2026–2031

Una vez finalizado el diagnóstico, el proceso continuó con la **formulación participativa del Plan de Acción Pro-equidad de Género**. Esta fase tuvo como objetivo convertir los hallazgos y aprendizajes del diagnóstico en un conjunto de líneas estratégicas, acciones concretas e indicadores de seguimiento.

El trabajo se desarrolló a través de **dos sesiones participativas con el Grupo Interno de Género**, en las que se definieron las **siete semillas de trabajo** que estructuran el plan. Cada semilla recoge un ámbito de transformación; desde los cuidados hasta la horizontalidad, pasando por la formación, el posicionamiento feminista o la prevención de las violencias machistas.

Durante estas sesiones, se identificaron y priorizaron las acciones a desarrollar en los próximos años, los recursos necesarios para su implementación (económicos, humanos y de dedicación), los plazos estimados, las personas responsables y los indicadores para evaluar los avances.

Además, se celebró una **reunión de contraste final con la coordinadora y la referente de género**, donde se revisaron las propuestas, se ajustaron los calendarios y se validó la coherencia global del plan.

Este proceso colectivo ha permitido que el Plan Pro-equidad sea, no solo un documento estratégico, sino una hoja de ruta construida desde la implicación, el cuidado y el compromiso compartido de todas las personas que forman parte de Bitartean Jolasean.

## 7. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

El proceso de diagnóstico participativo que hemos llevado a cabo en Bitartean Jolasean ha sido, para nosotras, un ejercicio de escucha, reconocimiento y cuidado. A lo largo de los meses de trabajo, nos hemos detenido a mirar hacia dentro, a poner palabras a intuiciones compartidas y a reconocer tanto nuestras fortalezas como los márgenes desde los que todavía podemos seguir creciendo. Esta mirada colectiva nos ha permitido trazar una fotografía viva de lo que somos hoy: una organización comprometida, con raíces profundas, pero también con el deseo constante de transformarse y florecer desde la coherencia con los valores feministas y antirracistas que nos guían.

Más allá del análisis técnico, este recorrido ha sido una experiencia de aprendizaje común. Hemos reflexionado sobre lo que implica sostener una organización feminista, interseccional y habitable, donde el cuidado, la corresponsabilidad y la justicia sean la base de nuestro día a día.

Fruto de este proceso, y a partir de las aportaciones recogidas en las sesiones participativas y en las reuniones con el Grupo Interno de Género (GIG), hemos identificado seis grandes ámbitos de conclusiones que recogen los **principales retos y oportunidades** que atraviesan nuestra organización. Estas conclusiones no son compartimentos cerrados, sino raíces entrelazadas que, al fortalecerse conjuntamente, nos permitirán seguir creciendo hacia una mayor equidad, sostenibilidad y coherencia.

## 1. Posicionamiento feminista

A lo largo del diagnóstico, hemos reconocido la necesidad de profundizar en nuestro posicionamiento como organización feminista, antirracista e interseccional. Sabemos que estos valores están presentes de forma natural en nuestras prácticas y en nuestra cultura, pero sentimos la importancia de **hacerlos explícitos** y de integrarlos de manera más visible y sistemática en todos los niveles de nuestro trabajo.

Nuestra forma de hacer es orgánica, flexible y dinámica, y eso nos ha permitido incorporar la mirada feminista en muchos espacios de manera natural. Pero también somos conscientes de que esta fluidez puede hacer que ciertos compromisos no queden lo suficientemente sistematizados, dificultando su sostenibilidad en el tiempo. Por eso, queremos avanzar hacia una **mayor formalización de nuestro posicionamiento**, con recursos específicos que garanticen que la equidad se trabaje de forma continua, más allá de voluntades individuales o exigencias externas.

Del mismo modo, queremos reforzar nuestra proyección como entidad feminista y antirracista, integrando este enfoque en la comunicación, la planificación y las alianzas. Nombrar lo que somos y visibilizarlo también es una forma de sostenerlo.

## 2. Aprendizaje, formación y sensibilización

El diagnóstico nos ha confirmado algo que ya intuíamos: el aprendizaje colectivo es una de nuestras mayores fuentes de crecimiento. Queremos seguir cultivando esa curiosidad y ese deseo de aprender (y desaprender) que nos caracterizan. Para ello, vemos necesaria la creación de **un plan formativo propio**, que nos ayude a ordenar y planificar nuestras acciones de aprendizaje en torno a la equidad de género, el antirracismo y la interseccionalidad.

Queremos que la formación no sea solo una herramienta técnica, sino también un espacio de reflexión compartida, donde podamos revisar nuestras formas de hacer, mirarnos con espíritu crítico y construir juntas nuevas maneras de trabajar.

Durante las sesiones, hemos reconocido también la importancia de **reforzar nuestro empoderamiento individual y colectivo**, de confiar en nuestras capacidades, de reconocer el valor de lo que aportamos y de ocupar con seguridad los espacios en los que a veces nos hemos sentido pequeñas o invisibles. Aprender, para nosotras, significa mantenernos abiertas, críticas y comprometidas con seguir transformándonos.

## 3. Los cuidados y la habitabilidad

Este proceso ha sido también una oportunidad para preguntarnos **cómo cuidamos y cómo nos cuidamos**. Hemos hablado con honestidad sobre cómo habitamos nuestra organización, sobre los ritmos, las exigencias y los modos de sostenernos. Nos reconocemos como un equipo comprometido y autoexigente, y sabemos que esa entrega es una de nuestras fortalezas, pero también un punto que debemos cuidar para no convertirla en desgaste.

Queremos seguir construyendo una organización que ponga la vida en el centro, donde las personas puedan sentirse sostenidas y escuchadas. Para ello, vemos necesario **acordar y sistematizar las medidas de conciliación**, garantizar que sean claras y accesibles, y generar más espacios seguros para compartir emociones, necesidades y afectos.

Sabemos que cuidar la organización implica cuidar los vínculos, los tiempos y también los límites. Buscamos un equilibrio entre lo individual y lo colectivo, un punto de encuentro desde donde seguir creciendo sin que el compromiso se convierta en sobrecarga.

#### 4. Toma de decisiones, roles y horizontalidad

Nos reconocemos como una organización que trabaja, en gran medida, desde la horizontalidad. Sin embargo, el diagnóstico nos ha permitido ver que aún podemos seguir avanzando para que esa horizontalidad se refleje también en la distribución de tareas, responsabilidades y poder.

Queremos **definir con mayor claridad los roles y funciones de cada una**, establecer mecanismos de acompañamiento y reparto más equitativos, y crear un **procedimiento compartido para la toma de decisiones**, que nos ayude a que todas las voces sean escuchadas y los procesos sean más transparentes y previsibles.

También deseamos seguir aprendiendo sobre **liderazgos feministas y colaborativos**, que nos permitan organizarnos desde la confianza, el reconocimiento mutuo y la corresponsabilidad. Creemos que la horizontalidad no es un punto de llegada, sino una práctica viva que debemos seguir alimentando día a día.

#### 5. Referencialidad territorial y alianzas feministas y antirracistas

Nos sentimos profundamente vinculadas a nuestro territorio. Rioja Alavesa ha sido, desde el inicio, el lugar donde hemos echado raíces, y donde nuestro trabajo ha encontrado sentido. Sin embargo, el diagnóstico nos invita a **seguir tejiendo redes más amplias**, a fortalecer las alianzas feministas y antirracistas dentro y fuera de la comarca.

Queremos conocer y conectar con otras entidades que compartan nuestros valores, participar activamente en espacios de intercambio, y desarrollar proyectos conjuntos que nos permitan aprender y crecer junto a otras. Estas alianzas no solo amplían nuestro alcance, sino que también nos nutren y nos devuelven fuerza para seguir impulsando transformaciones locales con mirada global.

Aspiramos a seguir siendo una entidad referencial en nuestro territorio, no desde la competencia, sino desde la colaboración, el aprendizaje mutuo y la construcción de comunidad.

#### 6. Organización libre de violencias machistas

Nuestro compromiso con la equidad pasa también por garantizar **entornos seguros y libres de violencias machistas**. Durante el diagnóstico, hemos constatado la necesidad de contar con un **protocolo propio de prevención y actuación**, elaborado colectivamente y adaptado a nuestra realidad.

Queremos que este protocolo sea una herramienta viva y útil, que acompañe al equipo y al entorno en el cuidado cotidiano, ayudándonos a reconocer y actuar ante cualquier forma de violencia o acoso. Para ello, nos proponemos abrir un proceso interno de reflexión y sensibilización, en el que podamos compartir experiencias, revisar dinámicas normalizadas y fortalecer nuestra capacidad de respuesta colectiva.

También queremos aprender de otras organizaciones que ya han transitado este camino, para construir un protocolo que refleje nuestros valores y que pueda sostenerse de manera práctica y cercana.

\*\*\*

Este proceso de diagnóstico nos ha permitido detenernos, escucharnos y mirarnos con atención. Hemos reconocido lo que somos y lo que queremos seguir siendo. Los seis bloques de conclusiones que aquí recogemos conforman el **terreno fértil desde el que germina nuestro Plan de Acción Pro-equidad de Género 2026–2031**, una hoja de ruta que transformará estos aprendizajes en compromisos y acciones concretas.

A partir de aquí, nos preparamos para seguir caminando junto al Grupo Interno de Género, en una nueva etapa donde sembrar, cuidar y hacer florecer los cambios que deseamos. Sabemos que las transformaciones profundas no se imponen: **se cultivan con tiempo, con escucha y con cuidado mutuo.**

Asimismo, hemos identificado la importancia de **dar continuidad al proceso mediante el seguimiento y la evaluación del plan.** Queremos que este trabajo no se quede en el papel, sino que sea una herramienta viva, revisada y actualizada con regularidad, que nos permita aprender de la experiencia, medir los avances alcanzados y seguir adaptándonos a los cambios que traiga el camino. El seguimiento y la evaluación serán, así, parte esencial de nuestro compromiso con la mejora continua y con una práctica organizativa cada vez más justa, consciente y coherente con los valores que defendemos.



# SIEMBRA

- PLAN DE ACCIÓN -

A continuación, desgranamos las **siete semillas** que componen el Plan Pro-equidad de Bitartean Jolasean. Cada una de ellas representa una línea de trabajo que queremos cuidar, nutrir y hacer brotar colectivamente. Para cada semilla se han definido las acciones concretas, los tiempos de ejecución, las personas responsables, los recursos necesarios y los indicadores que nos permitirán seguir su crecimiento e impacto. Estas semillas son el comienzo de un camino compartido hacia una organización más equitativa, habitable y transformadora.



**Semilla 1:** Nos reconocemos como una organización feminista que cultiva una mirada interseccional, profundizando nuestras raíces antirracistas y decoloniales.



**Semilla 2:** Abonamos nuestro crecimiento colectivo a través del aprendizaje y el desaprendizaje, formándonos en igualdad de género para transformar(nos) desde dentro y hacia fuera.



**Semilla 3:** Cultivamos una organización que pone la vida en el centro, donde los cuidados florecen y cada persona encuentra un espacio habitable y digno para sostenerse y crecer.



**Semilla 4:** Transitamos hacia una organización más horizontal, donde la toma de decisiones sea compartida y los caminos se tracen colectivamente con claridad, confianza y justicia.



**Semilla 5:** Echamos raíces en el territorio y tejemos redes vivas con los movimientos feministas y antirracistas, para ser una entidad referencial que camina en alianza y comunidad.



**Semilla 6:** Germinamos una organización empoderada, segura y libre de violencias machistas, donde podamos florecer sin miedo y desde la fuerza colectiva.



**Semilla 7:** Damos vida al Plan Pro-equidad compartiéndolo con todas las personas que formamos Bitartean Jolasean, generando compromiso y corresponsabilidad para que crezca de forma viva y colectiva.



## SEMILLA 1

Nos reconocemos como una organización **feminista** que cultiva una **mirada interseccional**, profundizando nuestras **raíces antirracistas y decoloniales**.

### 1.1. INTRODUCCIÓN

En Bitartean Jolasean queremos **reafirmar nuestro compromiso con la equidad de género y con una mirada feminista interseccional que atraviese todas nuestras formas de hacer y de estar**. Esta primera semilla nace de la necesidad de fortalecer nuestras raíces y de revisar, de manera colectiva, el posicionamiento que orienta nuestro trabajo.

Queremos consolidar un marco común que nos permita **actuar con coherencia entre nuestros valores y nuestras prácticas**, tanto a nivel interno como con nuestro entorno. Para ello, apostamos por reflexionar juntas, revisar nuestros principios, incorporar la perspectiva interseccional de forma transversal y asegurar que el compromiso feminista y antirracista esté presente en todas las capas de la organización.

Sabemos que para seguir creciendo necesitamos cuidar el terreno sobre el que nos sostenemos. Por lo tanto, debemos **sistematizar, planificar y dotar de recursos las acciones** que nos permitan avanzar hacia una organización más equitativa, consciente y transformadora.

### 1.2. APRENDIZAJES QUE BROTARON DEL DIAGNÓSTICO

Durante el proceso de diagnóstico, se identificó que Bitartean Jolasean cuenta con un fuerte compromiso personal y colectivo hacia la equidad de género y el feminismo. Este compromiso se refleja en las prácticas cotidianas, en la sensibilidad del equipo y en su forma de entender las relaciones dentro y fuera de la organización. Sin embargo, también se constató que gran parte de este posicionamiento se sostiene desde la voluntad individual de cada una de nosotras y desde una práctica intuitiva, más que desde una estrategia formal o un marco compartido y sistematizado.

El diagnóstico evidenció la necesidad de **reflexionar colectivamente sobre el posicionamiento feminista de la entidad**, para definir de manera conjunta qué significa para nosotras ser una organización feminista, antirracista y decolonial en el contexto de la Cuadrilla de Rioja Alavesa. Esta reflexión nos permitirá dar coherencia al discurso institucional y fortalecer la identidad política y social de la asociación.

Asimismo, se observó que, si bien la perspectiva de género está presente en los proyectos y en las actitudes del equipo, **no existe una estructura estable ni recursos específicos asignados para sostener este trabajo en el tiempo**. Hasta comenzar con este proceso, tampoco contábamos con una figura referente que acompañe la transversalización del enfoque de género en las diferentes áreas de actuación. En consecuencia, los avances en equidad dependían en gran medida de la motivación personal de las compañeras, lo que dificulta su continuidad y consolidación.

Otro de los aprendizajes clave fue la necesidad de **trasladar el compromiso feminista y antirracista al conjunto de la organización**, incluyendo sus políticas internas, procesos de contratación y estrategias de comunicación. Se reconoció la importancia de comunicar de forma más visible y coherente este posicionamiento al entorno: entidades aliadas, instituciones, participantes y comunidad, reforzando así el papel de Bitartean Jolasean como referente feminista en su territorio.

### 1.3. LO QUE FLORECERÁ CON ESTA SEMILLA

Con esta semilla buscamos consolidar un posicionamiento feminista, interseccional y antirracista que impregne de forma coherente todas las dimensiones de nuestro trabajo. Para ello, el primer paso será realizar una **reflexión colectiva sobre nuestra identidad como entidad feminista**, generando un espacio compartido donde podamos revisar nuestras prácticas, creencias y formas de actuar. Este proceso permitirá **definir con mayor claridad los valores y principios que guían nuestra labor**, incorporando explícitamente esta mirada en los documentos estratégicos y en la cultura organizacional.

Del mismo modo, entendemos que el compromiso con la equidad debe sostenerse también desde los recursos. Por ello, se plantea **analizar qué proporción del presupuesto anual se orienta a trabajar la equidad de género**, tanto en el plano interno como externo, con el objetivo de identificar posibles desequilibrios y establecer mecanismos que garanticen una financiación continuada y sistemática para este ámbito. En esa misma línea, la designación de una **persona referente de género dentro del equipo** permitirá fortalecer la coordinación, el seguimiento y la continuidad de las acciones pro-equidad.

Asimismo, queremos que nuestro **posicionamiento feminista y antirracista se traduzca en la práctica cotidiana**, y no se quede únicamente en el plano discursivo. Para ello, se propone **integrar una visión interseccional en las actividades externas que desarrollamos**, impulsando formaciones específicas que fortalezcan nuestras capacidades y herramientas en esta materia. También incorporaremos esta mirada en los procesos internos de gestión del equipo, asegurando que en las **futuras contrataciones se solicite un compromiso explícito con nuestros valores** y que las nuevas incorporaciones cuenten con una **guía de bienvenida** donde se recoja de forma clara nuestro posicionamiento.

Finalmente, nos proponemos **reforzar la coherencia entre nuestro mensaje y nuestras prácticas comunicativas**. Acordaremos unos **criterios feministas para la comunicación interna y externa**, que orienten la elaboración de materiales, mensajes e imágenes desde un enfoque inclusivo y ético. Además, se incorporará en nuestra página web un **apartado específico sobre nuestro compromiso feminista y antirracista**, y se impulsarán acciones de **socialización del posicionamiento con nuestro entorno**, compartiendo los aprendizajes y resultados con el voluntariado, entidades aliadas, instituciones y comunidad en general.

### 1.4. PLAN DE CULTIVO



**SEMILLA 1: Nos reconocemos como una organización feminista que cultiva una mirada interseccional, profundizando nuestras raíces antirracistas y decoloniales.**

Cód.	Acción	Responsable(s)	20 26	20 27	20 28	20 29	20 30	20 31	Indicadores	Recursos
1.1	Hacer una <b>reflexión colectiva</b> sobre nuestro posicionamiento como entidad feminista.	<b>Responsable:</b> Técnica de Intervención Comunitaria <b>Participan:</b> Equipo técnico							El 100% del equipo técnico participa en la reflexión colectiva.	Horas internas y presupuesto para una facilitación externa.
1.2	Incorporar los resultados de esa reflexión en los <b>valores y principios</b> de la organización.	<b>Responsable:</b> Técnica de Intervención Comunitaria							Los valores y principios de la organización están actualizados con el nuevo posicionamiento.	Horas internas.
1.3	<b>Analizar</b> qué proporción del <b>presupuesto anual</b> se orienta a trabajar la equidad de género tanto a nivel interno como a nivel externo.	<b>Responsable:</b> Coordinadora <b>Participan:</b> Equipo técnico							Bitartean Jolasean tiene identificada la cuantía orientada a la equidad de género, para poder establecer cambios y/o objetivos a futuro.	Horas internas.
1.4	Mantener a una persona <b>referente de género</b> en la organización.	<b>Responsable:</b> Referente de Género							La entidad cuenta con una persona referente de género.	Horas internas.
	Trasladar ese posicionamiento feminista y antirracista de forma <b>interseccional</b> a nuestra forma de trabajar.									
1.5	<i>1.5.1 Realizar una formación para integrar una visión interseccional en las actividades externas que organizamos.</i>	<b>Responsable:</b> Formación <b>Participan:</b> Equipo técnico							El 100% del equipo técnico participa en la formación.	Horas internas y presupuesto para una formación en perspectiva interseccional, sujeto a subvenciones.

	<b>1.5.2</b> En futuras contrataciones para el equipo técnico, pedir explícitamente un compromiso con nuestro posicionamiento feminista y antirracista.	<b>Responsable:</b> Equipo técnico						El 100% de las ofertas de empleo incluyen información sobre el posicionamiento feminista y antirracista de la entidad.	Horas internas.
	<b>1.5.3</b> Elaborar una guía de bienvenida para nuevas contrataciones, que tenga presente constantemente este posicionamiento.	<b>Responsable:</b> Coordinadora <b>Participan:</b> Equipo técnico						La entidad cuenta con una guía de bienvenida para entregar a nuevas contrataciones, que incluye de forma explícita su posicionamiento feminista y antirracista.	Horas internas y presupuesto para la contratación de una consultoría externa, sujeto a subvenciones.
	Reafirmar nuestro compromiso con la igualdad de género en nuestras tareas de <b>comunicación externa.</b>								
<b>1.6</b>	<b>1.6.1</b> Acordar unos criterios feministas para la comunicación de nuestro trabajo.	<b>Responsable:</b> Formación <b>Participan:</b> Comunicación						El 100% de las personas responsables de la comunicación reciben una formación sobre comunicación feminista.	Horas internas y presupuesto para una formación en comunicación feminista, sujeto a subvenciones.
	<b>1.6.2</b> Incluir de manera explícita un apartado en nuestra web sobre nuestro compromiso con el feminismo y el antirracismo.	<b>Responsable:</b> Comunicación						La web muestra de manera clara el posicionamiento feminista y antirracista de la entidad.	Horas internas.
	<b>1.6.3</b> Dar a conocer los resultados de nuestra reflexión colectiva y posicionamiento con el entorno de la entidad (voluntariado, entidades aliadas, participantes de actividades, instituciones cercanas...)	<b>Responsable:</b> Comunicación <b>Participan:</b> Equipo técnico, Junta Directiva, voluntariado...						Al menos el 50% de las entidades y personas con las que trabaja Bitartean Jolasean tienen conocimiento sobre la reflexión colectiva realizada.	Horas internas.



## SEMILLA 2

Abonamos nuestro crecimiento colectivo a través del **aprendizaje y el desaprendizaje**, formándonos en igualdad de género para transformar(nos) desde dentro y hacia fuera.

### 2.1. INTRODUCCIÓN

En Bitartean Jolasean entendemos **la formación como una herramienta viva que nos permite seguir creciendo y transformándonos**. Aprender no es solo adquirir conocimientos, sino también compartirlos, contrastarlos y ponerlos en diálogo con otras experiencias. Por eso, esta semilla busca fortalecer **una cultura de aprendizaje continuo**, donde la equidad de género, el antirracismo y la mirada interseccional se conviertan en aprendizajes que atraviesan todas nuestras prácticas.

Queremos seguir formándonos, pero también **inspirarnos en otras entidades y colectivos** que nos acompañan en este camino. Alimentar el conocimiento mutuo, generar espacios de intercambio y reflexión, y crear mecanismos para que el aprendizaje forme parte de nuestro día a día como organización. Aprender y desaprender se vuelven, así, una forma de cuidarnos, de sostener nuestra coherencia y de seguir cultivando una transformación que empieza en nosotras mismas, pero que se proyecta hacia fuera, en todo lo que hacemos.

### 2.2. APRENDIZAJES QUE BROTARON DEL DIAGNÓSTICO

Cuando realizamos el diagnóstico, identificamos la necesidad de **fortalecer la formación del equipo técnico en equidad de género y antirracismo**, tanto de manera individual como colectiva. Si bien existe un compromiso personal y político dentro del equipo hacia el feminismo, este no siempre se ha traducido en procesos de aprendizaje sistematizados o continuos.

También observamos la importancia de **abordar la formación desde un enfoque más amplio**, incluyendo el desaprendizaje de inercias patriarcales y la reflexión sobre las propias prácticas laborales, emocionales y relacionales dentro del equipo.

El diagnóstico subrayó, además, la necesidad de **planificar formaciones de manera estratégica, definiendo prioridades, tiempos y recursos**, para que el aprendizaje no dependa únicamente de intereses individuales, sino que forme parte de la estructura organizativa. Finalmente, debatimos sobre la relevancia de nutrirnos de otras experiencias y entidades feministas, ampliando así las redes de conocimiento y colaboración.

## 2.3. LO QUE FLORECERÁ CON ESTA SEMILLA

Para dar respuesta a estas necesidades, en esta semilla nos proponemos consolidar un **plan formativo integral** que permita a Bitartean Jolasean crecer en coherencia, conocimiento y práctica feminista. En primer lugar, se identificará el nivel formativo, los intereses y motivaciones de las integrantes del equipo, con el fin de diseñar un itinerario adaptado a las realidades y ritmos de la entidad.

A partir de esta reflexión interna, se elaborará un plan formativo que tenga como ejes centrales la equidad de género y el antirracismo, incorporando además una **partida presupuestaria específica** que permita su implementación sostenida en el tiempo. Cabe mencionar que esta partida presupuestaria dependerá de las subvenciones obtenidas para poder realizar dichas formaciones.

Se crearán mecanismos para detectar nuevas oportunidades de aprendizaje, promoviendo una cultura de formación continua. Como primer paso, recibiremos una **formación general en igualdad de género**, que sirva de base para seguir profundizando en temas específicos.

Por último, se fomentará el **intercambio con otras entidades y experiencias inspiradoras**, entendiendo que el aprendizaje colectivo también se construye en red, compartiendo saberes, desafíos y logros con quienes transitan caminos similares hacia la equidad y la justicia social.

## 2.4. PLAN DE CULTIVO



**SEMILLA 2: Abonamos nuestro crecimiento colectivo a través del aprendizaje y el desaprendizaje, formándonos en igualdad de género para transformar(nos) desde dentro y hacia fuera.**

Cód.	Acción	Responsable(s)	20 26	20 27	20 28	20 29	20 30	20 31	Indicadores	Recursos
2.1	Identificar el nivel formativo, intereses y motivaciones de las integrantes del equipo.	<b>Responsable:</b> Formación <b>Participan:</b> Equipo técnico							Bitartean Jolasean cuenta con un documento que recoge insumos para elaborar un plan formativo.	Horas internas.
2.2	Elaborar un <b>plan formativo</b> para la asociación, que tenga como eje principal la igualdad de género y el antirracismo.	<b>Responsable:</b> Coordinación, Referente de género <b>Participan:</b> Equipo técnico							Bitartean Jolasean cuenta con un plan formativo que tiene como eje principal la igualdad de género y el antirracismo.	Horas internas.
2.3	Incorporar un <b>presupuesto</b> concreto para implementar el plan formativo.	<b>Responsable:</b> Coordinadora <b>Participan:</b> Equipo técnico							Bitartean Jolasean incorpora anualmente un presupuesto concreto para formaciones en género y antirracismo.	Horas internas y presupuesto para formaciones, sujeto a subvenciones.
2.4	Crear <b>mecanismos para identificar nuevas formaciones</b> de interés en igualdad de género y antirracismo.	<b>Responsable:</b> Formación.							La responsable de formación realiza una revisión anual de la oferta de las principales entidades que realizan formaciones.	Horas internas.
2.5	Realizar <b>una primera formación general sobre igualdad</b> de género.	<b>Responsable:</b> Referente de género <b>Participan:</b> Equipo técnico							El 50% del equipo técnico cuenta con una formación general sobre igualdad de género.	Horas internas y presupuesto para formaciones, sujeto a subvenciones.
2.6	<b>Aprender de otras entidades</b> y/o experiencias que puedan nutrir el conocimiento en igualdad de género y antirracismo.	<b>Responsable:</b> Referente de género <b>Participan:</b> Equipo tekniko							Bitartean Jolasean se ha reunido al menos con una entidad o proyecto vinculado a la igualdad de género y antirracismo, para conocer su forma de trabajar	Horas internas.



## SEMILLA 3

Cultivamos una organización que pone **la vida en el centro**, donde los cuidados florecen y cada persona encuentra un espacio habitable y digno para sostenerse y crecer.

### 3.1. INTRODUCCIÓN

Cuidar también es una forma de transformar. En Bitartean Jolasean, creemos que el bienestar del equipo es la base desde la que germinan nuestras acciones y proyectos. Esta semilla parte de la convicción de que poner la vida en el centro no es solo una declaración de intenciones, sino un compromiso cotidiano que se refleja en la manera en que nos organizamos, nos acompañamos y nos sostenemos mutuamente.

El propósito de esta línea de trabajo es **seguir construyendo una organización habitable, donde los tiempos, los ritmos y las emociones encuentren su lugar**. Revisar nuestras condiciones laborales, acordar medidas de conciliación claras y fortalecer los espacios de cuidado colectivo son pasos necesarios para que la equidad también se viva hacia adentro. Al hacerlo, abonamos **una cultura organizativa que entiende los cuidados no como un añadido, sino como el corazón que da sentido y sostiene todo lo demás**.

### 3.2. APRENDIZAJES QUE BROTARON DEL DIAGNÓSTICO

Al realizar el diagnóstico, se puso de manifiesto que Bitartean Jolasean es una organización profundamente comprometida con el bienestar de las personas que la integramos. El clima de confianza, el apoyo mutuo y la flexibilidad son rasgos que el equipo reconoce como parte esencial de su identidad. Sin embargo, también identificamos **algunos retos importantes relacionados con cómo se gestionan los tiempos, las cargas de trabajo y los límites entre lo personal y lo laboral**.

Apareció con fuerza la necesidad de revisar colectivamente el concepto de “trabajadora ideal”, con el fin de cuestionar las dinámicas de autoexigencia y autoexplotación que, aunque nacen del compromiso y la responsabilidad, pueden derivar en malestar o desgaste. Asimismo, durante las sesiones de autodiagnóstico detectamos **la importancia de sistematizar las medidas de conciliación existentes**, muchas de ellas informales, para garantizar que el cuidado se traduzca en prácticas concretas y compartidas por todo el equipo.

El diagnóstico también nos mostró la relevancia de seguir generando espacios para atender las emociones, el cuidado grupal y la comunicación interna, como herramientas para fortalecer los vínculos y prevenir tensiones. En definitiva, nos sirvió para reconocer que cuidar la organización es una tarea colectiva, necesaria para sostener la vida del proyecto en el tiempo y asegurar que todas las personas encontremos en él un lugar digno, habitable y sostenible.

### 3.3. LO QUE FLORECERÁ CON ESTA SEMILLA

Con esta tercera semilla, buscamos fortalecer el compromiso de Bitartean Jolasean con los cuidados, entendidos como un eje estructural de la organización. Para ello, planteamos en primer lugar revisar el convenio actual y realizar una **reflexión colectiva sobre los posibles ámbitos de mejora, tanto en las condiciones laborales como en los mecanismos de corresponsabilidad**. Este ejercicio nos permitirá identificar aspectos concretos que pueden reforzar el bienestar del equipo y adaptar los acuerdos a la realidad cambiante de la entidad.

De manera complementaria, trabajaremos en **acordar y sistematizar las medidas de conciliación** ya existentes, así como en incorporar nuevas propuestas que respondan a las necesidades actuales. Esta reflexión colectiva derivará en un documento interno accesible que recoja de forma clara todas las medidas y procedimientos, asegurando que sean conocidas y aplicables por todas las integrantes. Además, dichas medidas se integrarán en la guía de bienvenida, de modo que las nuevas incorporaciones comprendan desde el inicio la centralidad del cuidado dentro de la cultura organizacional.

La semilla también prevé consolidar espacios y canales internos de comunicación que permitan atender las emociones, compartir preocupaciones y acompañarnos en procesos personales y colectivos. Estos espacios no sólo son un lugar para el desahogo o la gestión de conflictos, sino un medio para reforzar la cohesión, la empatía y la sostenibilidad del grupo.

Finalmente, queremos **reflexionar sobre cómo entendemos el trabajo y el perfil de la “trabajadora ideal”**, visibilizando las dinámicas de autoexigencia y perfeccionismo que pueden limitar nuestro bienestar. El objetivo es transitar hacia una forma de trabajar más sostenible, donde el compromiso con el proyecto conviva con el respeto a los ritmos personales y la corresponsabilidad en los cuidados.

### 3.4. PLAN DE CULTIVO



**SEMILLA 3: Cultivamos una organización que pone la vida en el centro, donde los cuidados florecen y cada persona encuentra un espacio habitable y digno para sostenerse y crecer.**

Cód.	Acción	Responsable(s)	20 26	20 27	20 28	20 29	20 30	20 31	Indicadores	Recursos
3.1	Revisar el Convenio y reflexionar colectivamente sobre posibles <b>ámbitos de mejora</b> .	<b>Responsable:</b> Técnica de Intervención Comunitaria <b>Participan:</b> Equipo técnico							El 100% del equipo técnico conoce las medidas que recoge el Convenio y hace aportaciones de mejora.	Horas internas y presupuesto para una contratación externa (ayuda experta en derechos laborales o política feminista laboral) para ayudar en la reflexión. Sujeto a subvenciones.
	Acordar y sistematizar las <b>medidas de conciliación</b> de Bitartean Jolasean.									
3.2	<i>3.2.1. Reflexionar en grupo sobre las medidas de conciliación formales e informales existentes en la entidad y acordar una serie de medidas.</i>	<b>Responsable:</b> Referente de género <b>Participan:</b> Equipo técnico							El 100% del equipo técnico participa en la reflexión colectiva.	Horas internas y presupuesto para una contratación externa (ayuda experta en política feminista laboral y conciliación). Sujeto a subvenciones.

	<p><b>3.2.2.</b> Sistematizar en un documento accesible para todo el equipo todas las medidas acordadas, así como los procedimientos correspondientes para cada una de ellas.</p>	<p><b>Responsable:</b> Referente de género</p>						<p>Al finalizar el plan, la entidad cuenta con un documento que recoge las medidas de conciliación de la organización.</p>	<p>Horas internas.</p>
	<p><b>3.2.3.</b> Incorporar las medidas de conciliación en la guía de bienvenida y socializarla con las nuevas compañeras.</p>	<p><b>Responsable:</b> Referente de género</p>						<p>La guía de bienvenida para nuevas contrataciones cuenta con un apartado que indica los derechos de conciliación de las trabajadoras.</p>	<p>Horas internas.</p>
<p><b>3.3</b></p>	<p>Continuar impulsando <b>espacios y canales internos de comunicación</b> para los cuidados y las emociones.</p>	<p><b>Responsable:</b> Referente de género <b>Participan:</b> Equipo técnico</p>						<p>Al finalizar el plan, Bitartean Jolasean cuenta con espacios específicos incorporados en su estructura y funcionamiento diario, dedicados a los cuidados, la gestión de emociones y a la cohesión grupal.</p>	<p>Horas internas y presupuesto para una contratación externa (ayuda experta en coaching o gestión de grupos). Sujeto a subvenciones.</p>
<p><b>3.4</b></p>	<p>Reflexionar de manera colectiva sobre cómo entendemos el trabajo y cuál es <b>nuestro concepto de "trabajadora ideal"</b>, para superar las tendencias de autoexplotación y autoexigencia.</p>	<p><b>Responsable:</b> Referente de género <b>Participan:</b> Equipo técnico</p>						<p>El 100% del equipo técnico participa en la reflexión colectiva.</p>	<p>Horas internas y presupuesto para una contratación externa (ayuda experta en política feminista laboral). Sujeto a subvenciones.</p>



## SEMILLA 4

Transitamos hacia **una organización más horizontal**, donde la toma de decisiones sea compartida y los caminos se tracen colectivamente con claridad, confianza y justicia.

### 4.1. INTRODUCCIÓN

En Bitartean Jolasean entendemos que la horizontalidad no es solo una estructura, sino una forma de relación. Implica reconocer a todas las compañeras y sus saberes, repartir responsabilidades con equidad y construir decisiones desde la escucha y la corresponsabilidad. Apostar por un modelo organizativo feminista y colaborativo significa abrir espacios para **que todas las voces cuenten y cada persona se sienta parte activa del rumbo que toma la organización.**

Esta semilla busca fortalecer esa manera de trabajar que ya habita en la entidad, dotándola de mayor claridad, sistematización y coherencia interna. El objetivo no es burocratizar los procesos, sino garantizar que las decisiones se tomen de forma compartida, que los roles estén bien definidos y que la comunicación interna fluya con naturalidad y justicia.

### 4.2. APRENDIZAJES QUE BROTARON DEL DIAGNÓSTICO

En el diagnóstico observamos que en Bitartean Jolasean ya contamos con una dinámica interna muy participativa y basada en la confianza mutua, lo cual constituye una de nuestras mayores fortalezas. La comunicación cotidiana, el trabajo en equipo y la flexibilidad en los procesos son rasgos que caracterizan la cultura organizacional y que reflejan una forma de hacer coherente con los valores feministas de la entidad.

No obstante, también identificamos la necesidad de tener **mayor claridad en la forma de tomar de decisiones y la distribución de responsabilidades.** En ocasiones, el carácter orgánico y fluido del trabajo diario puede generar confusión sobre quién debería asumir determinadas tareas o cómo se deberían resolver algunas decisiones colectivas. Esto puede derivar en sobrecargas, especialmente en figuras de coordinación, o en la sensación de falta de referencia clara en algunos procesos.

Asimismo, acordamos que era conveniente **formalizar y documentar los canales de comunicación interna**, de modo que todas las integrantes tengan acceso a la información necesaria y se mantenga la coherencia en la gestión del trabajo. Todo ello apunta a la necesidad de reforzar la estructura interna sin perder la esencia participativa y cercana que caracteriza a Bitartean Jolasean.

### 4.3. LO QUE FLORECERÁ CON ESTA SEMILLA

Con esta semilla, Bitartean Jolasean quiere avanzar hacia una forma de organización más horizontal y participativa, donde las decisiones, los roles y la comunicación se construyen colectivamente y desde la confianza. Este proceso no implica comenzar desde cero, sino dar un paso más en la claridad y la coherencia interna, **fortaleciendo la estructura para que refleje los valores feministas y comunitarios que nos inspiran.**

Una de las claves será establecer y dejar por escrito **un procedimiento para la toma de decisiones**, que permita equilibrar la agilidad del trabajo cotidiano con la necesidad de transparencia y participación. Este documento servirá como **una herramienta viva, revisable y flexible**, que aporte claridad sobre cómo se abordan las decisiones estratégicas, operativas y colectivas.

De manera complementaria, queremos **definir los roles y tareas de cada integrante del equipo**, buscando un reparto más equitativo de responsabilidades y reconociendo las diferentes capacidades, tiempos y aportes de cada persona. Este trabajo se reforzará con mecanismos de seguimiento y evaluación, que permitan ajustar los roles o los procesos de decisión cuando sea necesario, manteniendo una estructura adaptable y justa.

Finalmente, se plantea **sistematizar los canales internos de comunicación**, asegurando que toda la información fluya de manera accesible, ordenada y comprensible. Esto contribuirá a que todas las compañeras se sientan parte del proceso, mejorando la coordinación entre áreas y reduciendo posibles sobrecargas o malentendidos.

Sembrando esta semilla, queremos consolidar una cultura organizacional más colectiva y corresponsable, donde nuestras voces se escuchen, las decisiones se compartan y los caminos se tracen en común.

### 4.4. PLAN DE CULTIVO



**SEMILLA 4: Transitamos hacia una organización más horizontal, donde la toma de decisiones sea compartida y los caminos se tracen colectivamente con claridad, confianza y justicia.**

Cód.	Acción	Responsable(s)	20 26	20 27	20 28	20 29	20 30	20 31	Indicadores	Recursos
4.1	Establecer y recoger por escrito un <b>procedimiento para la toma de decisiones.</b>	<b>Responsable:</b> Coordinadora <b>Participan:</b> Equipo técnico							Al finalizar el plan, Bitartean Jolasean cuenta con un documento que recoge unas líneas básicas que indican como proceder en la toma de diferentes tipos de decisiones.	Horas internas.
4.2	Definir <b>roles y tareas</b> para cada integrante del equipo, repartiendo las responsabilidades de manera más equitativa.	<b>Responsable:</b> Coordinadora <b>Participan:</b> Equipo técnico							Al finalizar el plan, Bitartean Jolasean cuenta con un documento que recoge cuales van a ser los roles y principales funciones y tareas de cada una de las integrantes del equipo.	Horas internas.
4.3	Realizar un <b>seguimiento</b> sobre los roles y la toma de decisiones, haciendo los ajustes necesarios durante el proceso.	<b>Responsable:</b> Coordinadora <b>Participan:</b> Equipo técnico							La coordinadora se ha reunido al menos una vez al año con el equipo técnico, para revisar lo recogido en dichos documentos y analizar si se está cumpliendo lo acordado, para así valorar si hay que hacer alguna modificación.	Horas internas.
4.4	Definir y sistematizar <b>los canales internos de comunicación</b> , para trabajar de forma más fluida e integrando a todas las compañeras.	<b>Responsable:</b> Coordinadora y referente de género							Al finalizar el plan, Bitartean Jolasean cuenta con un documento que recoge los espacios y canales internos de comunicación, su funcionamiento y su cometido específico.	Horas internas.



## SEMILLA 5

Echamos raíces en el territorio y **tejemos redes vivas con los movimientos feministas y antirracistas**, para ser una entidad referencial que camina en alianza y comunidad.

### 5.1. INTRODUCCIÓN

Bitartean Jolasean ha crecido profundamente vinculada a su territorio. Su fuerza radica en las relaciones que construye, en las alianzas que sostiene y en su capacidad para generar comunidad desde la práctica cotidiana. Sin embargo, sabemos que **las raíces se fortalecen cuando se entrelazan con otras**, y que el compromiso feminista y antirracista cobra vida cuando se comparte, se nutre y se transforma en red.

Con esta semilla, buscamos **consolidar nuestro papel como entidad referencial en Rioja Alavesa**, ampliando nuestra mirada más allá de los límites locales y tejiendo vínculos sólidos con otros movimientos, colectivos y organizaciones que comparten nuestros valores. La intención no es solo “estar presentes” en las redes feministas y antirracistas, sino **participar activamente en ellas**, aportar nuestra experiencia y aprender de los recorridos y saberes de otras entidades.

### 5.2. APRENDIZAJES QUE BROTARON DEL DIAGNÓSTICO

Cuando invitamos a personas voluntarias y entidades del entorno a participar en el diagnóstico, entendimos que **Bitartean Jolasean es ya un referente en su entorno cercano**, reconocida por su trayectoria y compromiso con la igualdad y la intervención comunitaria. Su arraigo territorial, su trabajo constante con diferentes colectivos y su capacidad para adaptarse a las necesidades locales son aspectos que fortalecen su legitimidad y presencia en Rioja Alavesa.

No obstante, también identificamos que el territorio presenta **ciertas limitaciones en cuanto a la existencia de redes feministas estructuradas o movimientos antirracistas consolidados**. Esta realidad genera, por un lado, un desafío, pero también una oportunidad: **la posibilidad de ser una entidad impulsora de nuevas alianzas**.

Asimismo, se observó que las conexiones con movimientos feministas y antirracistas fuera de la comarca son todavía puntuales y podrían fortalecerse. Profundizar en estas relaciones permitiría **enriquecer la mirada de la entidad, ampliar su capacidad de incidencia y compartir aprendizajes con otras experiencias afines**, reforzando nuestro papel como puente entre lo local y lo global.

### 5.3. LO QUE FLORECERÁ CON ESTA SEMILLA

Esta semilla busca que Bitartean Jolasean siga echando raíces en su territorio mientras extiende sus ramas hacia nuevas redes y alianzas. El objetivo es consolidar una presencia activa y proactiva tanto en Rioja Alavesa como en otros espacios feministas y antirracistas del ámbito provincial y autonómico.

En primer lugar, proponemos **realizar una identificación inicial de organizaciones, colectivos y movimientos feministas y antirracistas** que trabajen en diferentes escalas territoriales. Este análisis permitirá reconocer agentes afines, establecer puentes de colaboración y detectar oportunidades para la creación de proyectos conjuntos.

A partir de este conocimiento, queremos **reforzar el contacto con otras organizaciones que trabajan en nuestra misma dirección**, generando encuentros y sinergias que fortalezcan el trabajo en red. Participar de manera activa en **espacios de intercambio, encuentros y foros feministas y antirracistas** será fundamental para nutrir el aprendizaje colectivo y visibilizar el papel de Bitartean Jolasean como agente transformador en el territorio.

Además, queremos incursionarnos en la **creación y el desarrollo de proyectos compartidos**, tanto con entidades locales como con organizaciones de otras zonas, impulsando iniciativas innovadoras que promuevan la igualdad de género, la diversidad y la justicia social.

En el plano interno, promoveremos **espacios de creatividad e imaginación colectiva** dentro del equipo técnico, para explorar nuevas ideas y líneas de acción inspiradas en los retos del territorio. Esperamos que estas ideas puedan transformarse en proyectos concretos mediante la búsqueda de subvenciones y apoyos financieros, asegurando así su sostenibilidad a largo plazo.

Gracias a estas acciones, Bitartean Jolasean podrá **fortalecer sus raíces territoriales y, al mismo tiempo, crecer hacia fuera**, tejiendo una red viva de relaciones, aprendizajes y alianzas que sostengan su apuesta feminista, antirracista e interseccional.

### 5.4. PLAN DE CULTIVO



**SEMILLA 5: Echamos raíces en el territorio y tejemos redes vivas con los movimientos feministas y antirracistas, para ser una entidad referencial que camina en alianza y comunidad.**

Cód.	Acción	Responsable(s)	20 26	20 27	20 28	20 29	20 30	20 31	Indicadores	Recursos
5.1	Realizar una <b>identificación inicial</b> de organizaciones y movimiento feminista a nivel comarcal y por cuadrilla.	<b>Responsable:</b> Referente de género							Bitartean Jolasean cuenta con un listado de organizaciones de interés en el ámbito feminista.	Horas internas.
5.2	Establecer y reforzar el <b>contacto</b> con aquellas organizaciones y movimientos que se consideren de interés para Bitartean Jolasean.	<b>Responsable:</b> Equipo técnico <b>Participan:</b> Entidades feministas							Al finalizar el plan, Bitartean Jolasean se ha puesto en contacto con al menos 5 organizaciones y movimientos nuevos.	Horas internas.
5.3	Participar en <b>encuentros</b> feministas y antirracistas dentro y fuera de la comarca.	<b>Responsable:</b> Equipo técnico							Bitartean Jolasean participa al menos en 1 encuentro feminista y/o antirracista cada dos años, fuera de la comarca.	Horas internas.
5.4	Buscar <b>proyectos</b> para <b>desarrollar en alianza</b> con otras organizaciones feministas y antirracistas.	<b>Responsable:</b> Equipo técnico							Bitartean Jolasean articula al menos una reunión bilateral con otra entidad para indagar posibles vías de colaboración en nuevos proyectos.	Horas internas.
5.5	Desarrollar de manera <b>proactiva</b> actividades y proyectos feministas y antirracistas innovadores, que nos permitan ser pioneras y referentes en nuestro sector.									
	<i>5.5.1. Recabar nuevas ideas e identificar posibles ámbitos de intervención en los municipios de Rioja Alavesa, en materia de igualdad de</i>	<b>Responsable:</b> Equipo técnico <b>Participan:</b> Junta Directiva, voluntariado,							Bitartean Jolasean recaba ideas de al menos 10 personas de su entorno, externas al equipo técnico.	Horas internas.

<i>género e interculturalidad, a través del entorno de Bitartean Jolasean.</i>	participantes de actividades...								
<b>5.5.2.</b> <i>Organizar sesiones para impulsar la creatividad e imaginación dentro del equipo técnico.</i>	<b>Responsable:</b> Equipo técnico							Bitartean Jolasean realiza al menos dos sesiones internas sobre creatividad.	Horas internas.
<b>5.5.3.</b> <i>Realizar una identificación de subvenciones que puedan financiar los resultados obtenidos al recabar nuevas ideas con el entorno y durante las sesiones internas.</i>	<b>Responsable:</b> Coordinadora <b>Participan:</b> Equipo técnico							Bitartean Jolasean cuenta con un listado de subvenciones de interés para financiar los resultados.	Horas internas.



## SEMILLA 6

Germinamos **una organización empoderada, segura y libre de violencias machistas**, donde podamos florecer sin miedo y desde la fuerza colectiva.

### 6.1. INTRODUCCIÓN

Cuidar los espacios que habitamos es tan importante como cuidar las personas que los sostienen. En Bitartean Jolasean creemos que **una organización feminista no puede florecer plenamente si no garantiza un entorno libre de violencias**, donde cada una se sienta segura, escuchada y acompañada.

Esta semilla nace del deseo de **construir un espacio laboral seguro y empoderante**, donde la prevención, la escucha y el cuidado mutuo sean prácticas cotidianas, no solo respuestas ante el conflicto. Queremos fortalecer nuestras herramientas colectivas para identificar, abordar y transformar las violencias, desde una mirada feminista, interseccional y restaurativa.

Así, nos proponemos **cultivar una cultura organizacional basada en la confianza, el respeto y la corresponsabilidad**, en la que todas tengamos voz y capacidad para actuar frente a las desigualdades y los abusos de poder.

### 6.2. APRENDIZAJES QUE BROTARON DEL DIAGNÓSTICO

Durante las sesiones de autodiagnóstico, entendimos que **las violencias machistas pueden manifestarse de formas muy diversas**, muchas veces sutiles, naturalizadas o invisibilizadas en los entornos laborales. También definimos juntas cuál era nuestro espacio de trabajo, que no se centra exclusivamente en el trabajo de oficina, sino en cada actividad que realizamos con la ciudadanía y otras entidades.

Si bien no se identificaron situaciones de alta gravedad vividas dentro de la organización, sí acordamos la importancia de **contar con un marco claro de actuación** que permita prevenir, detectar y abordar posibles casos, tanto en el equipo interno como en las actividades y espacios donde participa Bitartean Jolasean.

El diagnóstico también puso de relieve que, aunque existe un compromiso profundo con la equidad y los cuidados, **no se dispone aún de un protocolo propio de prevención y actuación frente al acoso o las violencias machistas**, lo que genera cierta incertidumbre ante la posibilidad de tener que responder a una situación concreta.

Asimismo, el equipo destacó la necesidad de **contar con herramientas formativas y espacios de reflexión compartidos** para poder identificar las violencias más cotidianas —microviolencias, discriminaciones, actitudes sutiles— y generar estrategias colectivas de respuesta.

Estos aprendizajes reflejan que **el empoderamiento organizacional no solo se construye desde la reflexión y el compromiso**, sino también desde la generación de estructuras y procedimientos que den soporte a esos valores y los hagan sostenibles en el tiempo.

### 6.3. LO QUE FLORECERÁ CON ESTA SEMILLA

Esta semilla demuestra que en Bitartean Jolasean nos comprometemos a **dar un paso más en su camino hacia una organización feminista segura, empoderada y libre de violencias**.

Primeramente, se impulsará un **proceso interno de reflexión y aprendizaje colectivo**, donde el equipo pueda compartir vivencias, identificar posibles formas de violencia o acoso y fortalecer sus capacidades para actuar de forma consciente y sorora ante estas situaciones.

Como parte de este proceso, **se revisarán protocolos de otras organizaciones afines**, con el objetivo de aprender de sus experiencias, buenas prácticas y estrategias de prevención y acompañamiento. Este ejercicio comparativo servirá como base para **acordar un protocolo propio, construido desde la realidad, el lenguaje y las necesidades específicas de Bitartean Jolasean**.

Una vez elaborado, el protocolo se socializará con todo el equipo, garantizando que todas las personas que forman parte de la entidad (incluyendo voluntariado, Junta Directiva y otras colaboradoras externas) conozcan sus contenidos, procedimientos y los recursos de apoyo disponibles.

Además, **incorporaremos el protocolo en la guía de bienvenida**, asegurando que cualquier nueva incorporación se integre desde el inicio en una cultura organizacional que prioriza la seguridad, la equidad y el cuidado.

Esta semilla nos permitirá **fortalecer la confianza interna, prevenir las violencias y consolidar un entorno de trabajo donde florezcan la libertad, la empatía y el poder colectivo**. Porque solo en espacios seguros y habitables podemos seguir creciendo juntas.

### 6.4. PLAN DE CULTIVO



**SEMILLA 6: Germinamos una organización empoderada, segura y libre de violencias machistas, donde podamos florecer sin miedo y desde la fuerza colectiva.**

Cód.	Acción	Responsable(s)	20 26	20 27	20 28	20 29	20 30	20 31	Indicadores	Recursos
6.1	Realizar un proceso interno de <b>reflexión</b> para compartir vivencias y <b>aprender a identificar</b> situaciones de violencia y acoso en el entorno laboral.	<b>Responsable:</b> Referente de género <b>Participan:</b> Equipo técnico, voluntariado							El 100% del equipo técnico ha participado en las sesiones de reflexión e identificación de situaciones de violencia y acoso. También se abre la invitación a participar para el voluntariado.	Horas internas y presupuesto para una contratación externa, para una formación o sesiones de reflexión, sobre violencia machista y acoso en el entorno laboral. Sujeto a subvenciones.
6.2	<b>Revisar protocolos</b> de acoso de otras organizaciones similares a Bitartean Jolasean.	<b>Responsable:</b> Referente de género							Se han analizado al menos 5 protocolos de acoso de otras organizaciones.	Horas internas y presupuesto para una contratación externa, experta en violencia machista y acoso en el entorno laboral. Sujeto a subvenciones.
6.3	<b>Adecuar o crear un protocolo</b> colectivo propio para la entidad.	<b>Responsable:</b> Referente de género <b>Participan:</b> Equipo técnico							Al finalizar el plan, Bitartean Jolasean tiene un protocolo contra situaciones de acoso y violencia machista.	Horas internas y presupuesto para una contratación externa, experta en violencia machista y acoso en el entorno laboral. Sujeto a subvenciones.
6.4	<b>Socializar</b> el protocolo con todo el equipo y el entorno de la organización, e incluirlo en la guía de bienvenida.	<b>Responsable:</b> Referente de género y responsable de comunicación							El 100% del equipo técnico y se comparte con el 100% del voluntariado.	Horas internas y presupuesto para una contratación para publicaciones y creación de soportes.



## SEMILLA 7

**Damos vida al Plan Pro-equidad** compartiéndolo con todas las personas que formamos Bitartean Jolasean, generando compromiso y corresponsabilidad para que crezca de forma viva y colectiva.

### 7.1. INTRODUCCIÓN

Un plan solo cobra sentido cuando lo integramos y apropiamos en nuestro día a día y en nuestras formas de trabajar. Esta semilla nace con el propósito de **dar vida y continuidad al Plan Pro-equidad**, asegurando que no sea un documento estático, sino un proceso vivo, compartido y en constante movimiento.

Queremos que este plan sea una herramienta cotidiana, que nos inspire, nos guíe y nos recuerde hacia dónde queremos avanzar como organización feminista y antirracista.

Desde esta mirada, **la socialización, el seguimiento y la evaluación del plan** no son solo pasos técnicos, sino actos de coherencia política y colectiva. Significan sostener lo sembrado, nutrirlo con el compromiso de todas y abrir canales para la corresponsabilidad, la reflexión y la mejora continua.

El objetivo es que **el Plan Pro-equidad forme parte de la vida diaria de Bitartean Jolasean**, impregnando sus decisiones, sus prácticas y su forma de relacionarse con el entorno.

### 7.2. APRENDIZAJES QUE BROTARON DEL DIAGNÓSTICO

Durante el proceso de diagnóstico, observamos que muchas veces, tras la finalización de procesos colectivos, el impulso inicial tiende a diluirse con el paso del tiempo si no se establecen mecanismos claros de continuidad.

Por ello, consideramos necesario **consolidar estructuras internas que garanticen la sostenibilidad y el seguimiento del trabajo en equidad de género**, evitando que dependa únicamente de la motivación individual o de contextos concretos.

Asimismo, **la comunicación y la transparencia son elementos clave para fortalecer la corresponsabilidad colectiva**. Cuando los avances, logros y desafíos se comparten de manera abierta, se refuerza el sentido de pertenencia y la implicación del conjunto de la organización.

De este modo, durante el diagnóstico aprendimos que **para que el Plan Pro-equidad sea realmente transformador, debe socializarse, evaluarse y revisarse de forma continua**, asegurando que siga respondiendo a la realidad cambiante de la entidad y su entorno.

### 7.3. LO QUE FLORECERÁ CON ESTA SEMILLA

Con esta última semilla, desde Bitartean Jolasean nos comprometemos a **mantener vivo el Plan Pro-equidad de Género** a través de la socialización, el seguimiento y la evaluación participativa de las acciones previstas.

En primer lugar, el plan se **compartirá y difundirá de forma pública**, tanto en los canales de comunicación externa de la asociación como de manera directa con otras personas y entidades aliadas. Esta difusión nos permitirá **visibilizar y poner en valor nuestro compromiso con la igualdad y fortalecer nuestro posicionamiento feminista y antirracista**.

A nivel interno, **mantendremos la figura de la persona referente de género**, quien coordinará el seguimiento y velará por el cumplimiento de los objetivos definidos, acompañada por el resto de las compañeras del equipo técnico. Además, se **acordarán momentos de revisión colectiva**, que permitirán analizar avances, ajustar estrategias y compartir aprendizajes, garantizando que el plan siga siendo una herramienta útil y adaptada a la realidad.

El Plan Pro-equidad también se **integrará en la guía de bienvenida**, asegurando que las nuevas incorporaciones conozcan y asuman los compromisos establecidos desde el primer día. Por último, realizaríamos de **una evaluación externa**, que nos permitirá identificar buenas prácticas, dificultades y áreas de mejora, de cara al siguiente ciclo de planificación.

De esta manera, esta semilla pretende que el Plan Pro-equidad **no se quede en el papel, sino que respire y evolucione junto a la organización**. Que sea una brújula compartida, una memoria colectiva y una promesa en marcha: seguir creciendo, aprendiendo y caminando juntas hacia la equidad.

### 7.4. PLAN DE CULTIVO



**SEMILLA 7: Damos vida al Plan Pro-equidad compartiéndolo con todas las personas que formamos Bitartean Jolasean, generando compromiso y corresponsabilidad para que crezca de forma viva y colectiva.**

Cód.	Acción	Responsable(s)	20 26	20 27	20 28	20 29	20 30	20 31	Indicadores	Recursos
7.1	Socializar el plan de forma pública y de forma específica con el entorno.									
	<i>7.1.1. Publicar y difundir el plan en los canales de comunicación externa de Bitartean Jolasean (página web, redes sociales...)</i>	<b>Responsable:</b> Comunicación							El plan se difunde en la página web y redes sociales de Bitartean Jolasean.	Horas internas.
	<i>7.1.2. Enviar el plan a las personas del entorno de la entidad</i>	<b>Responsable:</b> Comunicación <b>Participan:</b> Junta Directiva, voluntariado, entidades aliadas, participantes de actividades, instituciones cercanas...							Se realiza un mailing al entorno de Bitartean Jolasean, compartiendo el plan.	Horas internas.
	<i>7.1.3. Hacer referencia al plan e informar sobre su cumplimiento durante el proceso de implementación.</i>	<b>Responsable:</b> Comunicación							Se menciona la ejecución del plan en los canales de Bitartean Jolasean al menos una vez al año.	Horas internas.
7.2	Realizar un <b>seguimiento</b> del plan, para asegurar su cumplimiento.									
	<i>7.2.1. Mantener la figura de persona referente de género para realizar un</i>	<b>Responsable:</b> Referente de género							Bitartean Jolasean cuenta con un rol establecido de Referente de género.	Horas internas.

	<i>seguimiento y asegurar el cumplimiento del plan.</i>									
	<b>7.2.2. Reuniones periódicas del equipo de seguimiento (semestralmente)</b>	<b>Responsable:</b> Referente de género y coordinadora							Se realizan las reuniones establecidas y se implementa la herramienta/ficha de seguimiento.	Horas internas.
	<b>7.2.3. Acordar momentos de revisión colectiva del plan a nivel interno.</b>	<b>Responsable:</b> Referente de género <b>Participan:</b> Grupo Interno de Género							Se incorpora un apartado para la revisión del plan en las reuniones de planificación anual.	Horas internas.
<b>7.3</b>	Mencionar y adjuntar el plan en la <b>guía de bienvenida</b> para nuevas incorporaciones.	<b>Responsable:</b> Equipo técnico							La guía de bienvenida menciona la existencia del plan y lo pone a disposición de las nuevas incorporaciones.	Horas internas.
<b>7.4</b>	Realizar una <b>evaluación externa</b> del plan, para identificar ámbitos de mejora para el siguiente plan.	<b>Responsable:</b> Referente de género <b>Participan:</b> Grupo Interno de Género							Al finalizar el periodo del plan, una consultoría externa evalúa su ejecución.	Presupuesto para la contratación de una consultoría externa, sujeto a subvenciones.



# RIEGO Y CUIDADO

- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN -

## 8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para garantizar la sostenibilidad del Plan Pro-Equidad de Bitartean Jolasean hemos introducido la séptima semilla, que busca impulsar tanto la socialización del plan, como identificar cuáles van a ser los roles involucrados en dar seguimiento al plan y qué principales mecanismos se utilizarán para ello.

El seguimiento y la evaluación se realizarán de manera continua y sistemática con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos planteados, identificar avances y áreas de mejora, pero sobre todo será una vía de aprendizaje colectivo que nos servirá para integrar estos aprendizajes en los siguientes pasos a dar.

Una figura clave para todo ello es la de **referente de género**. Este cargo mantiene la responsabilidad de coordinarse con las instituciones financiadoras del plan, y es la máxima encargada en garantizar un adecuado seguimiento y cumplimiento del plan. Por otro lado, también es la encargada en movilizar al equipo o al Grupo Interno de Género para este cometido.

Por otro lado, hemos identificado distintos mecanismos de seguimiento y evaluación, teniendo en cuenta los espacios, tiempos y herramientas de las que dispone la organización, priorizando un sistema simple, ágil y efectivo (tal y como se ha recogido en la semilla 7).

### 8.1. Mecanismos de seguimiento

- **Reuniones periódicas del equipo de seguimiento:** El equipo de seguimiento compuesto por la persona referente de género y la coordinadora de la entidad, se reunirá semestralmente para revisar el progreso de las acciones y proponer ajustes cuando sea necesario. Para ello, se hará uso de una herramienta simple con preguntas clave para revisar las acciones desarrolladas y el avance del plan, que también reunirá aspectos de mejora para el siguiente semestre.
- **Reuniones periódicas del Grupo Interno de Género:** También de forma semestral, la información obtenida en estas reuniones será trasladada por la referente de género de forma breve a las reuniones de equipo, para compartir impresiones y trabajar sobre los aprendizajes también de forma colectiva. Se trabajará de forma más profunda en la reunión de planificación anual.
- **Responsables de cada acción:** Por otro lado, cada responsable de acción llevará un registro actualizado de las acciones ejecutadas, recursos utilizados, personas participantes y resultados preliminares. Esta información se le trasladará a la persona referente de género.

### 8.2. Evaluación de resultados

- Al finalizar el periodo del plan, una consultoría externa evaluará su ejecución para identificar ámbitos de mejora para el siguiente plan. La evaluación externa se llevará a cabo mediante una metodología participativa que fomenta el diálogo, la horizontalidad y la inclusión de todas las voces y perspectivas de las personas del equipo técnico.



Financiado por:



Dinamización:

