

**III PLAN DE ACCIÓN  
PRO-EQUIDAD DE  
GÉNERO**

**III PLAN SUGARA  
2024-2027**

**SETEM HEGO HAIZEA**



*Como semillas en la tierra fértil de la conciencia,  
El feminismo germina, crece con persistencia.  
SETEM hortelana de corazón cuida con esmero  
las plantas del cambio, floreciendo los caminos del sendero.*

*En cada puntada, en cada hilván,  
La tela del cambio se empieza a crear.  
Mujeres\* valientes, rompiendo barreras,  
Construyen un mundo sin injustas fronteras.*

*El feminismo es más que un simple ideal,  
Es la fuerza que impulsa un futuro igual.  
SETEM lo entiende, lo lleva en su esencia,  
Abrazando la esperanza con gran excelencia.*

*Desde los campos hasta las ciudades,  
El feminismo libera realidades.  
Todas unidas en la lucha,  
Construyendo un mundo desde las interseccionalidades.*

*SETEM camina con paso decidido,  
En cada proyecto, en cada acción.  
El feminismo se vuelve llama,  
llama de un fuego eterno, llamame Sugara.*

*Que la importancia del feminismo resuene,  
Que sus Olas jamás se detengan.  
En la tela del tiempo, la historia se escribe,  
Con hilos feministas, el futuro se teje.  
Todas unidas por la causa,  
Caminamos hacia un mundo sin injusticias ni pausas.*

**Para todas vosotras, con todas vosotras y por todas vosotras: III Plan Sugara**

## Índice

<b>1. Recorrido realizado hacia un SETEM feminista.</b>	<b>1</b>
1.1. Proceso interno feminista y plan pro-equidad de género.	1
1.1.1. I Plan Pro-Equidad de Género 2013-2016.	1
1.1.2. II Plan Pro-Equidad de Género 2019-2023.	2
1.1.3. Evaluación del II Plan Sugara.	3
1.2. Plan Estratégico 2024-2030 de SETEM.	4
1.3. EnRedadas con otras.	7
1.3.1. Cooperación.	8
1.3.2. Educación para la transformación social.	11
<b>2. Hacia dónde queremos seguir caminando.</b>	<b>13</b>
2.1. Marco normativo.	13
2.2. Nuestro enfoque político.	13
2.2.1. Agenda feminista.	18
2.2.2. Interseccionalidad, Diversidades Sexuales y de Género, Decolonialidad y Antiracismo.	18
2.2.3. Organizaciones habitables desde los cuidados.	20
<b>3. III Plan Sugara. Mapa que nos indica los caminos que queremos transitar.</b>	<b>22</b>
3.1. Cómo y quienes hemos diseñado el III Plan Sugara.	22
3.2. Los Caminos por los que hemos decidido transitar en el plan.	24
3.2.1. Brújula.	24
3.2.2. Caminos.	25
3.3. Plano detallado: Camino, acciones, responsables, tiempos y recursos.	28
3.4. Herramientas y espacios para saber que estamos por el buen camino: Seguimiento y evaluación.	39

## III PLAN DE ACCIÓN PRO-EQUIDAD DE GÉNERO

### III PLAN SUGARA

2024-2027

## 1.- RECORRIDO REALIZADO HACIA UN SETEM FEMINISTA.

### 1.1.- PROCESO INTERNO FEMINISTA Y PLAN PRO-EQUIDAD DE GÉNERO.

#### 1.1.1.- I PLAN PRO-EQUIDAD DE GÉNERO 2013-2016.

SETEM Hego Haizea lleva inmersa en un proceso de cambio organizacional pro-equidad de género desde 2011, cuando se puso en marcha un diagnóstico de género en la organización, lo que constituyó el primer paso para consolidar esta perspectiva como uno de los ejes transversales que atraviesa la actividad de SETEM. Este proceso culminó con el diseño y adopción del I Plan de Acción Estratégico Pro-Equidad de Género 2013-2016, que además de identificar los puntos clave para intensificar el trabajo en favor de la equidad de género, supuso una etapa fundamental para que SETEM HH contara con una política institucional de género. Este compromiso se materializó en un proceso integral que comenzó con un análisis detallado de las cuestiones de género dentro de la organización. Este diagnóstico inicial no solo reveló áreas de mejora, sino que también sentó las bases para un cambio sistémico hacia la equidad de género en todas las actividades de SETEM.

El I Plan de Acción Estratégico Pro-Equidad de Género 2013-2016 marcó un hito significativo en este proceso de transformación. Además de identificar áreas clave para intensificar el trabajo a favor de la equidad de género, preparó el terreno para una política institucional de género más sólida y coherente. Más allá de ser solo un conjunto de objetivos, el plan representó un compromiso organizacional con la equidad de género en todos los niveles de la organización, asumiendo como un **compromiso político la búsqueda de coherencia entre el discurso y la práctica pro-equidad y feminista.**

Así, el compromiso con el feminismo se manifestó de manera palpable en todas las áreas de trabajo de SETEM. Desde la formulación de políticas hasta la implementación de programas y proyectos, la perspectiva feminista se convirtió en un principio rector que influyó en todas las decisiones y acciones de la organización. Además, este compromiso se extendió más allá de las fronteras de la organización, influyendo en las relaciones con otras entidades y grupos de interés.

El proceso de implementación del primer plan no estuvo exento de desafíos. Requirió un cambio profundo en la cultura organizacional, así como la adopción de nuevas prácticas y procedimientos. Se llevaron a cabo acciones concretas, entre las que podemos destacar:

- Personal y herramientas de funcionamiento del equipo: se creó una estructura para implementar el proceso, se elaboró un nuevo Plan de Voluntariado con perspectiva feminista y no heteropatriarcal, se incluyó una cláusula sobre políticas de sostenibilidad de la vida en los contratos de voluntariado, se negoció un nuevo pacto laboral bajo el criterio de la sostenibilidad de las vidas, y se cambió la estructura y funcionamiento de la organización, transitando hacia un enfoque basado en procesos.
- Procesos de formación y reflexión: se llevaron a cabo sesiones sobre conciliación, representación de género y violencia machista facilitadas por OREKA y Mugarik Gabe, se creó

un espacio interno de debate y formación llamado Laborategi Morea, se elaboraron itinerarios formativos en feminismo y cultura organizacional, y se organizaron sesiones con el Colectivo CALA sobre negociación y resolución de conflictos. Esta formación sentó las bases para elaborar un Protocolo de Actuación contra las Violencias Machistas.

- Presupuestos con perspectiva de género: se elaboró un plan de financiación para la implementación de las medidas incorporadas en el plan, asignando recursos al Grupo de Implementación y Gestión (GIG) para la contratación de actividades de formación y/o asesoría específica en temas de género, contemplándolo en los proyectos a elaborar.
- Comunicación: se desarrolló un Manual de Lenguaje no Sexista que se incorporó al lenguaje oral y escrito tanto en el ámbito interno como externo de la organización.

Además de los cambios internos, SETEM también se dedicó a fortalecer sus relaciones externas en el ámbito de la equidad de género. Se establecieron alianzas estratégicas con organizaciones afines, se participó en redes de intercambio de conocimientos y experiencias, y se promovió la colaboración con otras entidades comprometidas con la igualdad de género.

El proceso culminó con una evaluación exhaustiva que proporcionó una visión integral de los logros y desafíos del primer plan de acción. Si bien se identificaron áreas de mejora, la evaluación también destacó los éxitos significativos alcanzados y el alto nivel de apropiación del plan por parte de todo el equipo de SETEM. Las claves fueron: necesidad de herramientas; fortalecer vínculo entre discurso y prácticas; participar para apropiarse del proceso; más formación e información; dotar de recursos al proceso; más agenda feminista y más alianzas; seguir contagiando todos los temas que se trabajan con feminismo; abordar el trabajo sobre masculinidades contra hegemónicas; más cultura de evaluación, más aprendizajes; seguir construyendo y compartiendo un imaginario feminista colectivo; no tener miedo a los temas tabú. Estos resultados proporcionaron una base sólida para la planificación y ejecución del II Plan Pro-Equidad de Género, que se basó en las lecciones aprendidas y estableció nuevas metas ambiciosas para el futuro.

### **1.1.2. II PLAN PRO-EQUIDAD DE GÉNERO - II PLAN SUGARA 2019-2023.**

El I PPE representó un punto crucial en el compromiso de SETEM Hego Haizea con el cambio organizacional hacia la equidad de género. A través de un proceso continuo de diagnóstico y reflexión, se estableció una sólida base para la implementación de políticas y prácticas que promovieran la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la organización. Este plan marcó el inicio de un viaje transformador que se consolidaría con el desarrollo del II PPE.

Con el II PPE, el objetivo principal fue diseñar un plan dinámico y adaptable que sirviera como guía para el proceso de cambio organizacional pro-equidad de género. Se buscaba crear un documento vivo, capaz de evolucionar según las necesidades y desafíos que surgieran en el camino, manteniendo siempre un sentido compartido y definido por todos los miembros de SETEM HH. Para lograr esto, se establecieron cinco estrategias principales: eliminación de desigualdades, promoción del empoderamiento, transversalización de género, transformación cultura organización y enfoque feminista interseccional.

Una de las innovaciones más significativas del II PPE fue la inclusión de una estructura organizativa basada en procesos. Esta nueva forma de organización, que se desarrolló como resultado del I PPE, fomentó la participación activa, la toma de decisiones horizontal y la corresponsabilidad entre todos los miembros de SETEM HH. Así, el II PPE se diseñó de manera que cada proceso identificara sus necesidades específicas en relación con el cambio organizacional pro-equidad de género y propusiera acciones concretas para abordarlas.

Además, se prestó especial atención al seguimiento y la evaluación del plan, integrándolos en los

espacios y momentos de trabajo habituales de la organización. Esto permitió un monitoreo constante del progreso realizado y la identificación de áreas que requerían mayor atención o ajustes. Los canales de comunicación interna también se fortalecieron para facilitar el intercambio de información y el compromiso de todos los miembros con el proceso de cambio. Además se le asignó una identidad propia tanto al Plan Pro-Equidad -Plan Sugara- como al grupo GIG, que se transformó en "Maris".

Una parte integral del II PPE fue la definición de una organización no cisheteropatriarcal y feminista. Esta visión se construyó en colaboración con todos los miembros de SETEM HH e incluyó elementos clave como la lucha activa contra el patriarcado, la centralidad de la vida, la integración de la diversidad e interseccionalidad, la horizontalidad en las relaciones de poder y una comunicación no sexista.

Además, el plan se estructuró en torno a "caminos" que sirvieron como guía flexible para orientar el proceso de cambio. Estos caminos abordaron aspectos clave de la identidad organizativa, las alianzas externas, las formas de funcionamiento internas y la comunicación tanto interna como externa. Cada camino se detalló con indicadores de progreso, responsables designados, cronogramas y recursos necesarios para su implementación.

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

### 1.1.3.- EVALUACIÓN DEL II PLAN SUGARA.

La evaluación del II PPE, realizada de manera participativa con el apoyo de consultoras externas, destacó varios logros significativos. Estos incluyeron la incorporación efectiva del feminismo en la estrategia de SETEM HH, la apropiación del proceso de cambio por parte de todas las estructuras internas, el avance en la comprensión de conceptos como feminismos decoloniales y diversidades sexuales y de género, y el fortalecimiento de las redes y alianzas externas.

Estas fueron algunos de las conclusiones a destacar:

- Se ha **incorporado** la perspectiva feminista **en la estrategia** de SETEM HH de manera clara,

consciente, transversal y consensuada.

- Las distintas **estructuras internas** de SETEM HH **se han apropiado** del proceso y lo han llevado a su ámbito.
- Se ha logrado profundizar en la apuesta por promover un **CCRT feminista**.
- Se ha **avanzado en** el conocimiento de los **feminismos decoloniales, las diversidades sexuales y de género**, etc.
- La **participación en redes** ha sido y es **muy valiosa** en la construcción de SETEM HH como organización feminista.
- Se han dado importantes pasos en el **abordaje de conflictos** a través de la generación de herramientas, pero **queda trabajo por hacer**.
- Se ha **incorporado la perspectiva al funcionamiento** de la organización: acompañamiento de personas (tanto contratadas como voluntarias), adaptación a las necesidades vitales, formación.
- La organización ha tenido una **voluntad política clara y una actitud proactiva** en el proceso. Eso se ha reflejado, entre otros, en la disposición de recursos humanos y económicos.
- Las **personas** que componen SETEM HH se han mostrado siempre **abiertas al aprendizaje** y se han **involucrado activamente** en el desarrollo del plan.
- Se ha trabajado sobre todo a nivel interno, y se identifica la **necesidad de conocer en qué medida se está incidiendo en entidades**, colectivos, personas externas.
- Gracias a todo este proceso, se observa que **SETEM HH** es cada vez más considerada **referente** en este tema.

A su vez, proponen que SETEM siga trabajando por la eliminación de desigualdades, empoderamiento, transversalización, transformación de la cultura organizacional y enfoque feminista interseccional.

Las claves para dar continuidad al trabajo mediante el siguiente plan pro-equidad apuntan a mantener los valores feministas de la organización, optimizar la estructura de implementación, generar herramientas de gestión feminista, abordar estereotipos de género, gestionar emociones, evaluar percepciones externas, identificar aprendizajes, comunicar actividades con enfoque feminista, reflexionar sobre relaciones laborales, sistematizar encuestas de clima laboral, profundizar el vínculo entre CCRT y feminismos, y hacer tangibles estos vínculos en las actividades de SETEM HH.

## 1.2.- PLAN ESTRATÉGICO 2024-2030 DE SETEM.

Tras más de 10 años de andadura por convertir a SETEM HH en una organización feminista, hoy podemos asegurar que aún nos queda camino por recorrer, dado que visualizamos el recorrido como un proceso permanente de continua construcción.

En este camino el desarrollo de los planes estratégicos de SETEM, la inclusión del feminismo y su explícito reconocimiento se han vuelto esenciales. Esta incorporación no solo ha reflejado el compromiso palpable con el feminismo, sino que también ha sido como un catalizador para la transformación estructural feminista tanto dentro como fuera de la organización.

La incorporación del feminismo en el plan estratégico implica una profunda revisión de las estructuras y prácticas organizativas, desde políticas de recursos humanos más inclusivas hasta los procesos de formación en gestión de emociones e interseccionalidad. Integrar el enfoque feminista significa también asumir un compromiso activo con la lucha contra la discriminación de género y la

promoción de la igualdad en la sociedad en su conjunto. Esto implica no solo trabajar dentro de los confines organizativos, sino también abogar por cambios sistémicos a nivel social y político.

A este respecto la elaboración del Plan Estratégico 2024-2030 es reflejo de la apuesta por una sociedad y organización feministas, tanto en lo referente a la visión política como a lo estratégico de SETEM.

Además, este proceso de elaboración del Plan Estratégico 2024-2030 se sucedió meses antes del proceso colectivo para la elaboración de este plan, lo que nos permitió recoger teniendo aún frescas las reflexiones que habían salido de él y construir dos documentos coherentes en sintonía para SETEM:

1. Apartado sobre Misión, SETEM se define como:

*Somos personas diversas y comprometidas agrupadas en una ONG vasca sin ánimo de lucro que impulsa la transformación social a través de la cooperación y la educación para la transformación social. Desde una **perspectiva feminista interseccional**, horizontal, participativa, decrecentista y coherente, ponemos la vida en el centro y articulamos propuestas en torno a un consumo crítico, responsable y transformador que posibilitan la construcción de un mundo donde priman el respeto de los derechos humanos individuales y colectivos y la defensa del medio ambiente.*

2. En el apartado sobre Valores, se nombra:

*Nuestra apuesta estratégica toma como punto de partida una definición política centrada en los valores feministas, la sostenibilidad de las vidas, las diversidades y la creación colectiva y horizontal.*

3. En la visión política, 3 de los 5 ejes son los siguientes:

**SETEM es una organización feminista:**

*Como señala la epistemología feminista, hacer explícito el enfoque y el lugar desde el que se mira la realidad es condición indispensable para un abordaje honesto y situado: según cómo se nombre la realidad, se hacen visibles unas cosas u otras.*

*Nos nutrimos de enfoques y conceptos que pertenecen a diferentes corrientes dentro de los feminismos (en plural): ecofeminismo, feminismo decolonial, feminismo antirracista, transfeminismo. Apostamos por los matices que nos aportan unas y otras corrientes para mantenernos flexibles, con el compromiso de seguir revisándonos, aprendiendo y evolucionando en nuestro ser y quehacer feminista.*

*Así pues, cuestionamos el sistema capitalista cisheteropatriarcal y asumimos la mirada crítica de las teorías feministas a las complejas y variadas relaciones de poder desde la interseccionalidad, que reconoce que el género no puede comprenderse desde una mirada única sino que tiene que verse imbricado en otras relaciones de poder determinadas por la identidad y expresión sexual y de género, la raza, la clase, la edad, la etnia, la preferencia sexual, el estatus migratorio, la diversidad funcional, etc., para entender la multiplicidad y simultaneidad de opresiones, que impiden llevar proyectos de vida desde la libertad y la dignidad. Además, frente a este sistema binarista (hombre y mujer), afirmamos la diversidad de identidades y expresiones sexuales y de género y apostamos por que se garantice y se potencie la equidad entre las diferentes identidades y expresiones, así como el equilibrio y la horizontalidad en el ejercicio del poder, el acceso a los derechos y a las oportunidades.*

*En definitiva, queremos que los feminismos nos atraviesen, hacia dentro y hacia afuera. Esto es, buscamos contribuir desde nuestra visión del consumo crítico, responsable y transformador al movimiento y a las agendas feministas y hacerlo desde una lógica interna*

*de funcionamiento, de estructuras y de relaciones basada en los valores feministas.*

**SETEM es una organización que defiende las diversidades:**

*En un acto de resistencia a la homogenización y su intencionalidad política, apostamos por visiones plurales e incluyentes en relación a la diversidad, tanto en lo relativo al ámbito cultural, étnico, lingüístico, sexual y de género y funcional. Conformamos un puzzle, con los derechos humanos como marco, en el que todas las personas deben tener cabida desde sus identidades, necesidades y aportes diferenciados.*

*La defensa de las diversidades es más importante que nunca en una época en la que observamos un aumento de la violencia y una normalización de los discursos de odio que promueven el racismo y la LGTBIfobia, entre otros. En SETEM rechazamos estos discursos y estas violencias y promovemos y valoramos las diversidades como rasgo inherente y enriquecedor de las sociedades.*

*En este sentido, y como organización de cooperación internacional, también buscamos cuestionar y transformar el concepto hegemónico de desarrollo actual, entendido como un concepto impuesto, excluyente y vinculado únicamente al crecimiento económico, así como las relaciones coloniales de poder-saber que este modelo ha promovido, tras las cuales subyace la ideología racista de la supremacía blanca. Nos proponemos cuestionar nuestra posición en este sistema colonial y racista y construir puentes de intercambio y diálogo horizontales con el objetivo de decolonizar prácticas y discursos y construir una justicia social transformadora.*

**SETEM es una organización que pone la vida en el centro:**

*Poner la vida en el centro supone cuidar (y autocuidar) las vidas (nuestras vidas) para que merezcan la pena ser vividas y articular todos los medios a nuestro alcance para hacer efectivo el derecho al disfrute. Debemos reconocer y valorar los cuidados, los afectos y las emociones, cuya gestión debe ser asumida de forma corresponsable.*

*En consecuencia, proponemos un cambio de enfoque, de prioridades; un cambio de estilo de vida y distribución del tiempo. Reivindicamos el ser frente al tener; el decrecimiento responsable con las generaciones actuales y futuras frente al crecimiento ilimitado incompatible con las posibilidades del planeta; el reparto equitativo de la riqueza frente a la acumulación. Es una apuesta basada en la construcción de relaciones y prácticas políticas, económicas, sociales y culturales que sean respetuosas, equitativas y solidarias entre las personas y con la naturaleza.*

*Poner la vida en el centro implica entender que somos seres interdependientes, es decir, que dependemos de la existencia de otros seres. Es imposible pensar la vida de un ser humano sin la ayuda de otro ser humano. Por ello, desterramos el individualismo y destacamos la importancia de cada persona en relación a las demás y a la naturaleza, en un proceso de construcción colectiva que garantiza la diversidad y el mantenimiento de la vida.*

4. En el apartado sobre lo que hacemos, líneas sectoriales del Plan Estratégico:

**La erradicación de las violencias machistas desde la producción y el consumo.**

*El sistema cisheteropatriarcal se configura como fundamental a la hora de afianzar las violencias machistas en la producción y el consumo capitalista; y el sistema capitalista perpetúa los valores del sistema patriarcal. Son dos engranajes que se retroalimentan y necesitan. El sistema capitalista, que obtiene el máximo beneficio a costa de la explotación de las personas y los bienes naturales, encuentra en el sistema patriarcal un aliado para justificar y legitimar las desigualdades de género dentro de su estructura.*

*Tanto en el ámbito doméstico y personal como en el ámbito público, podemos identificar numerosas violencias que cosifican a las mujeres hasta convertirlas en meros objetos para el fomento del consumo; violencias que, en muchos casos, por su capacidad de convertirse en transparentes, se normalizan, reforzando roles y estereotipos de género y poniendo en riesgo la propia salud de quien consume, en este caso, la de las mujeres y personas no normativas.*

*Nos proponemos identificar los nexos entre violencias machistas, procesos de producción y consumos, pero también intentamos detectar modelos que cuestionen esos vínculos, que rompan con ellos y planteen alternativas con el objetivo de dar pasos hacia una igualdad real. Conscientes además de que el modelo dominante, a través de su esencia binarista (hombres/mujeres) y racista, excluye cuerpos, prácticas y deseos que quedan fuera de la normatividad, ampliamos nuestra mirada y abordamos de forma específica el papel que juega la producción y el consumo en la perpetuación de esas exclusiones, y apostamos por construir alternativas en las que las diversidades estén plenamente legitimadas.*

**Fortalecimiento de organizaciones que tengan intencionalidad feminista o cuestionamientos de género, así como de colectivos que promuevan las diversidades sexuales y de género.**

*Consideramos prioritario que las mujeres y las personas que quedan fuera de los límites que marca la cisheteronormatividad se organicen en función de sus propios intereses con el objetivo de poner en marcha acciones y estrategias que den respuesta a sus problemas e inquietudes y puedan así promover transformaciones en su entorno hacia una mayor equidad. No nos cabe duda de que el afianzamiento como sujeto político constituye un fin en sí mismo. No obstante, para SETEM Hego Haizea es un requisito necesario orientado a nuestro objetivo específico como organización de promover prácticas inclusivas de producción y consumo que favorezcan las diversidades sexuales y de género y la igualdad.*

*En este sentido, nos comprometemos con el fortalecimiento organizativo de organizaciones que tengan intencionalidad feminista o cuestionamientos de género, así como de grupos que defiendan los derechos de colectivos disidentes sexo-genéricos, siempre y cuando identifiquen el consumo crítico, responsable y transformador como una herramienta para la construcción de un mundo basado en los derechos humanos individuales y colectivos y en el respeto a la naturaleza. Esto no significa que esas organizaciones deban centrar su actividad en el ámbito del CCRT, sino más bien que tengan presente el enfoque del CCRT en sus agendas y en sus prácticas de trabajo y funcionamiento.*

### **1.3.- ENREDADAS CON OTRAS.**

Desde SETEM creemos esencial trabajar en red con entidades/organizaciones y colectivas socias que nos permitan construir colectivamente desde la mayor horizontalidad posible para incidir en las estructuras y prácticas que están en guerra contra la vida misma.

En pro de una sociedad más justa y equitativa, feminista, consideramos que el trabajo en red es una herramienta esencial para impulsar el cambio individual, colectivo y cambio de estructuras. Más allá de la individualidad, el poder colectivo que surge de la colectividad (poder con) y la solidaridad se erige como un pilar fundamental en la construcción de un mundo más equitativo. Visibilizar que lo individual es político nos permite colectivizarnos e incidir en la sociedad con un poder de influencia mayor.

En este contexto, la amplificación de voces se convierte en un objetivo primordial. Unirse a otras entidades/organizaciones que comparten la misma visión y misión, CCRT y/o feminista, permite que

nuestros mensajes resuenen más fuerte, atravesando barreras y llegando a rincones que de otra manera sería más complicado llegar. El eco de nuestras demandas se multiplica exponencialmente cuando trabajamos enredadas.

Todo ello nos permite tejer desde las experiencias y vidas de nuestras compañeras, no solo las nuestras, visibilizando otras realidades y acuerpando desde la interseccionalidad; reconociendo que la lucha feminista está entrelazada con otras formas de opresión y discriminación, como la raza, la clase social, la orientación sexual y la identidad y expresión de género, entre otras, lo que nos permite desmontar el ideario misógino, racista y LGBTI+fóbico imperante en nuestra sociedad.

El objetivo último de nuestra militancia y trabajo es generar un cambio tangible en la sociedad hacia relaciones y estructuras más justas y equitativas, basadas en los DDHH. Al unir fuerzas en red, nuestras acciones adquieren un alcance y un impacto que trascienden lo individual y lo colectivo. Las alianzas inciden en el poder para el cambio estructural, presionando e incidiendo por cambios políticos y sociales que nos acerquen un poco más a una sociedad donde priman el respeto de los derechos humanos individuales, colectivos y la defensa del medio ambiente.

Desde esta perspectiva, en SETEM definimos el trabajo en red como:

*SETEM es una organización horizontal, participativa y que incide en red. Transformar las lógicas jerárquicas y autoritarias de gestión de la vida significa construir colectivamente desde la mayor horizontalidad posible, la participación equitativa e inclusiva, la autonomía y la interdependencia.*

*A su vez, implica ser una organización de personas enredadas con otras, tanto dentro de SETEM como con otras entidades: conectamos lo que somos y lo que queremos ser con lo que las otras son y quieren ser. Y es así como incidimos de forma conjunta. Esta manera de proceder implica que nuestras prioridades políticas han de pasar por nuestra piel, sabiendo que las limitaciones de los actos individuales hacen necesarias formas de incidencia colectiva, desde lo más local hasta lo más global, pasando por desarrollar círculos virtuosos entre personas, iniciativas comunitarias y/o redes internacionales para lograr una incidencia real.<sup>1</sup>*

### 1.3.1.- COOPERACIÓN.

Por ello, en el ámbito de la cooperación, creemos esencial adoptar un enfoque de cooperación basado en el cuidado y el acompañamiento mutuo, en lugar de una dinámica asistencialista unidireccional con nuestras aliadas del Sur Global. Este enfoque reconoce la importancia de establecer relaciones bidireccionales entre las organizaciones involucradas, donde ambas partes contribuyen y se benefician mutuamente.

Desde esta visión es desde la que en SETEM llevamos trabajando años, y es desde este cuidado y acompañamiento desde donde las organizaciones del Sur Global nos han acompañado en la elaboración de este III Plan Sugara. Hemos contado específicamente con el apoyo de Mujeres Que Crean desde Colombia y AFEDES desde Guatemala<sup>2</sup>.

Al priorizar la perspectiva de cuidados, promovemos un ambiente de colaboración que fomenta la empatía, el respeto y la solidaridad entre nosotras. Cómo nombramos en nuestro Plan Estratégico 2024-2030 una de nuestras líneas sectoriales es:

***Fortalecimiento de organizaciones que tengan intencionalidad feminista o cuestionamientos de género, así como de colectivos que promuevan las diversidades sexuales y de género.***

1 Plan Estratégico de SETEM 2024-2030. Línea transversal.

2 En el punto 2 de este documento se desarrolla su contribución.

*Consideramos prioritario que las mujeres y las personas que quedan fuera de los límites que marca la cisheteronormatividad se organicen en función de sus propios intereses con el objetivo de poner en marcha acciones y estrategias que den respuesta a sus problemas e inquietudes y puedan así promover transformaciones en su entorno hacia una mayor equidad. No nos cabe duda de que el afianzamiento como sujeto político constituye un fin en sí mismo. No obstante, para SETEM Hego Haizea es un requisito necesario orientado a nuestro objetivo específico como organización de promover prácticas inclusivas de producción y consumo que favorezcan las diversidades sexuales y de género y la igualdad.*

*En este sentido, nos comprometemos con el fortalecimiento organizativo de organizaciones que tengan intencionalidad feminista o cuestionamientos de género, así como de grupos que defiendan los derechos de colectivos disidentes sexo-genéricos, siempre y cuando identifiquen el consumo crítico, responsable y transformador como una herramienta para la construcción de un mundo basado en los derechos humanos individuales y colectivos y en el respeto a la naturaleza.*

*Esto no significa que esas organizaciones deban centrar su actividad en el ámbito del CCRT, sino más bien que tengan presente el enfoque del CCRT en sus agendas y en sus prácticas de trabajo y funcionamiento.<sup>3</sup>*

Esta perspectiva de trabajar en red y de forma horizontal cuidando las relaciones nos permite tener una base sólida para la construcción de relaciones a largo plazo y el fortalecimiento de redes de apoyo.

Trabajar desde este enfoque nos permitió que se cristalizara la red ZarenSare, integrada por entidades sociales de distintos municipios de Euskadi y de diferentes países, que cuenta con objetivos políticos y funcionamiento/organización consensuada y que en la actualidad es una red que trabaja en diferentes niveles de coordinación y acciones. Hoy esta red se ha convertido en aliada de la estrategia Herrika (red de entidades locales de Euskadi con las que trabajamos de forma continuada en proyectos de educación para la transformación social) y fuente de conocimiento e incidencia multiplicadora de la labor que realizamos.

Desde esta visión, creemos importante destacar el trabajo que las compañeras feministas aliadas del Sur Global han realizado y que nos ha permitido nutrirnos en la reflexión para una SETEM feminista interseccional. Destacamos los siguientes proyectos y ámbitos:

- Empoderamiento individual feminista.

**Mujeres Transformando**, desde El Salvador, investiga y denuncia las condiciones de trabajo y vida de las trabajadoras de la industria textil en la maquila salvadoreña. Además, acompaña, asesora y forma a las mujeres. MT desarrollan procesos dirigidos al fortalecimiento de la autoestima y el autocuidado de las mujeres. MT considera fundamental poner el autocuidado en el centro para la defensa de la vida frente a los contextos de violencia, la ajetreada vida laboral y la sobrecarga del cuidado que las mujeres enfrentan. De esta manera se propicia también el fortalecimiento de los vínculos entre las propias mujeres fomentando la sororidad.

- Empoderamiento socio-político feminista.

Uno de los pilares fundamentales para la participación equitativa de las mujeres en la vida política es la formación en derechos. Este aspecto no solo se centra en los derechos individuales, sino que abarca áreas específicas como los derechos de las mujeres, los derechos sexuales y reproductivos, así como la prevención del embarazo adolescente. En este sentido, las compañeras de la **Concertación de Mujeres de Suchitoto**, desde El Salvador, asociación que trabaja por la defensa de los derechos humanos de las mujeres en esta ciudad salvadoreña; y

---

3 Plan Estratégico de SETEM 2024-2030. Línea sectorial.

Fundación REDES, organización comprometida en el acompañamiento de actores locales para apoyarles en el desarrollo de procesos socioeconómicos autogestionarios que contribuyan a la transformación de El Salvador, tienen una amplia trayectoria acompañando procesos formativos, de sensibilización e incidencia.

En contextos donde se trabaja con comunidades indígenas como en Guatemala y/o Chiapas, se amplía el enfoque para incluir los derechos colectivos de estos pueblos indígenas/originarios. Esto implica poner en valor sus tradiciones, cultura y lucha contra el racismo estructural a través de iniciativas antirracistas y decoloniales. Kinal Antsetik desde Chiapas y AFEDES desde Guatemala son dos de las entidades que han venido trabajando al respecto. AFEDES es una organización que busca mejorar las condiciones de desigualdad y exclusión que viven las mujeres del municipio de Sacatepéquez, especialmente las mujeres indígenas desde una perspectiva decolonial y antirracista.

En el ámbito social, se despliegan diversas campañas dirigidas a combatir la violencia de género. Estas campañas no solo buscan generar conciencia, sino también promover la solidaridad y los cuidados, tanto a nivel individual como colectivo. Reconocer y valorar el papel fundamental que desempeñan las mujeres en el cuidado de otras personas y del medioambiente y en la construcción de comunidades más inclusivas es esencial para avanzar hacia una sociedad más equitativa.

- Empoderamiento económico.

En el ámbito económico, se trabaja arduamente para garantizar el acceso equitativo a recursos materiales y económicos para las mujeres. Esto implica no solo brindar oportunidades de empleo y emprendimiento, sino también promover la educación financiera y el manejo adecuado de los recursos económicos. Se enfatiza la importancia de priorizar los intereses y necesidades de las mujeres en la distribución y gestión de recursos, reconociendo sus contribuciones significativas a sectores como en los sistemas agroalimentarios. A este respecto nos gustaría destacar la labor que vienen realizando CMS, REDES, Penca de Sábila, Kinal, AFEDES, Maquita, FEPP.

Asimismo, se destaca la necesidad de visibilizar y valorar el trabajo reproductivo y productivo realizado por las mujeres, muchas veces invisibilizado e infravalorado en el ámbito económico. Esta visibilización no solo busca reconocer la contribución económica de las mujeres, sino también promover políticas y medidas que valoren y redistribuyan equitativamente las responsabilidades del trabajo doméstico y de cuidados.

- Diversidades sexuales y de género.

KINAL ANTSETIK, desde Chiapas, desarrollan procesos formativos y capacitaciones pro de los derechos LBT para fortalecer las capacidades de las mujeres o las identificadas como no binarias para exigir sus derechos. Asimismo, se promueven espacios seguros para el diálogo y la reflexión sobre temas como discriminación por razón de opción sexual, implantación de roles de género tradicionales, identidad, identidad lésbica indígena, libertad sexual, falta de espacios laborales, entre otros. También se acompaña en la presentación de las demandas de la de las mujeres LBT, con autoridades locales, municipales, estatales y nacionales.

La Corporación Educativa COMBOS, desde Colombia, viene trabajado concretamente con niñez y juventud actuando para prevenir y denunciar las violencias contra la niñez LGBTIQ+ a través de estrategias como la autoafirmación, el acompañamiento psicosocial y la asistencia legal, la sensibilización a través de campañas y la incidencia ante instituciones públicas, y busca transformar los patrones socio-culturales que generan dichas violencias.

Todas ellas nos han brindado una invaluable oportunidad para ampliar nuestra perspectiva y enfoque. Han sido guías en el repensar de nuestras prácticas y nuestra base ideológica, integrando visiones y enfoques que, dentro de nuestro sistema, en ocasiones no habíamos considerado debido a los privilegios arraigados.

### 1.3.2.- EDUCACIÓN PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL.

SETEM somos una organización feminista, donde los Derechos Humanos constituyen el marco que da soporte y legitimidad a las propuestas de transformación social.

La apuesta por el feminismo en SETEM es transversal y específica, incorporando esta perspectiva en todas sus acciones y estructuras internas. El trabajo en red y el empoderamiento de los colectivos organizados se han convertido en elementos fundamentales para fortalecer la lucha por un consumo crítico y transformador libre de violencias machistas, pero además la labor que hemos ido realizando desde Educación y Sensibilización para la Transformación Social con nuestras aliadas de la estrategia Herrika nos ha permitido seguir investigando y ampliando la apuesta feminista por el CCRT.

En Euskadi, hemos introducido la temática en muchas localidades gracias a la estrategia Herrika, que consiste en trabajar con el tejido asociativo local. De este modo, hemos llevado la temática de CCRT feminista a municipios y colectivos vascos por medio de procesos de formación y reflexión.

Además, hemos seguido acercándonos a colectivos feministas como la Euskal Herriko Emakumeen Mundu Martxa y el movimiento feminista de Gasteiz, que nos han permitido retroalimentarnos mutuamente de los debates y perspectivas que se están trabajando. Con las primeras desarrollamos anualmente el Día Internacional de la Solidaridad Feminista contra el Poder de las Empresas Transnacionales, elegido por ser el aniversario del derrumbe de Rana Plaza (24 de abril). Con las segundas, colaboramos en las movilizaciones anuales del 8M y 25N, además de estar presente y realizar la acción para visibilizar el vínculo entre las violencias machistas y el consumo capitalista, en la huelga feminista general del 30N del 2023.

Reconociendo el potencial transformador del CCRT, en SETEM hemos venido incorporando la mirada feminista para visibilizar las violencias machistas que perpetúa el sistema económico actual. Desde hace más de 10 años, a través de diversos proyectos, investigaciones y publicaciones, en SETEM hemos investigado las relaciones de poder entre el consumo (capitalista) y las violencias machistas. Las investigaciones *¿Consumimos violencia?* Fase I, II y III y los documentales *Fabricando mujeres* han sido herramientas clave en este proceso, destacando la importancia de visibilizar, denunciar y proponer alternativas desde una perspectiva feminista, permitiéndonos fortalecer un marco teórico que visibilizaba y denunciaba la interacción violenta entre el capitalismo y el cisheteropatriarcado.

En el camino hemos liderado procesos de investigación-acción participativa sobre las violencias machistas y el consumo, involucrando a diversas entidades y colectivos para incidir en la construcción de un modelo de consumo más equitativo y libre de violencias.

Mediante estas investigaciones, documentales y la DocuWeb (pionera en su día), en SETEM hemos querido promover un consumo crítico y responsable libre de violencias machistas, integrando también el enfoque interseccional. El modelo capitalista de consumo, dominante, a través de su esencia binarista (hombres/mujeres) y racista, excluye cuerpos, prácticas y deseos que quedan fuera de la normatividad, y es por ello que hemos querido ampliar nuestra mirada y abordar además de forma específica el papel que juega la producción y el consumo en la perpetuación de esas exclusiones, y apostar por construir alternativas en las que las diversidades estén plenamente legitimadas.

Desde el trabajo realizado, creemos que SETEM se ha convertido en referente en la construcción de un modelo de consumo que desafía las estructuras cisheteropatriarcales y capitalistas, promoviendo alternativas de producción y consumo libres de violencias machistas, racistas y LGTBI+fóbicas.

Todo este proceso nos ha llevado también a seguir indagando y fortaleciendo nuestra apuesta por ser una organización feminista en permanente construcción colectiva, dado que aspiramos a relacionarnos, organizarnos y a trabajar internamente en coherencia con el modelo político que defendemos, especialmente en los relativo a un consumo organizacional crítico, responsable y transformador feminista y una cultura organizacional feminista.

## 2.- HACIA DÓNDE QUEREMOS SEGUIR CAMINANDO.

---

### 2.1.- MARCO NORMATIVO.

El presente plan de acción tiene en cuenta los numerosos avances en materia legislativa que ha habido en torno a la igualdad de oportunidades y los derechos de las mujeres.

#### **Marco normativo internacional:**

- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948): establece el principio fundamental de que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, abarcando un amplio espectro de derechos humanos, incluyendo la igualdad de género y la no discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979): este tratado internacional se centra específicamente en eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y promover la igualdad de género, pero también se ha interpretado en algunos casos para incluir la protección de las personas LGBTI+ contra la discriminación.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995): este documento de la ONU aborda una amplia gama de temas relacionados con la igualdad de género y los derechos de las mujeres, pero también reconoce la importancia de abordar las diversidades sexuales y de género como parte integral de la igualdad y la no discriminación.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (Agenda 2030): específicamente, el ODS 5 se centra en lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas, pero también se ha interpretado como un marco que incluye la promoción de los derechos de las personas LGBTQ+ y la eliminación de la discriminación por orientación sexual e identidad de género. Además, el ODS 10 también aborda la reducción de las desigualdades dentro y entre los países, lo que puede incluir medidas para proteger a las personas LGBTQ+ y promover la inclusión y el respeto de su diversidad.
- La Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas destaca la importancia de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los procesos de paz y seguridad. Reconoce el impacto desproporcionado que los conflictos armados tienen sobre las mujeres y las niñas, instando a la plena participación de las mujeres en la toma de decisiones y en la elaboración de políticas relacionadas con la prevención y resolución de conflictos. Además, subraya la necesidad de proteger los derechos humanos de las mujeres y niñas en situaciones de conflicto, especialmente frente a la violencia sexual y de género, y exige la integración de la perspectiva de género en todas las actividades relacionadas con la paz y la seguridad a nivel nacional e internacional.
- Ratificación del Convenio 190 de la OIT por parte del Estado español que obliga a los Estados Miembros firmantes a seguir las recomendaciones que el documento recoge en materia de prevención de los diferentes tipos de acoso desde una perspectiva de género. En él se reconoce que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente. En consecuencia, impulsa una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso poniendo especial foco en el acoso por razón de sexo y sexual. La ratificación del

Convenio por parte del Estado español es importante porque ha sido la palanca que ha movilizado los cambios recientes en los protocolos de seguridad en el ámbito laboral.

#### **Marco normativo estatal:**

- Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres: tiene como objetivo principal garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad. Establece medidas para prevenir y eliminar la discriminación por razón de sexo, promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones y en la vida laboral, así como fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Además, aborda la violencia de género y promueve políticas activas para lograr una sociedad más igualitaria y justa para todas las personas, independientemente de su sexo.
- Ley Orgánica 10/2022 de Garantía Integral de Libertad Sexual: recoge la necesidad de que todos los entornos laborales promuevan condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Es por ello que se exige, independientemente del tamaño, la obligatoriedad a todas las entidades de establecer procedimientos específicos frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.
- Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos LGTBI de 2021: tiene como objetivo principal garantizar los derechos y la igualdad de las personas trans y de la comunidad LGTBI. Esta ley reconoce el derecho de las personas trans a la libre determinación de su identidad de género, establece medidas para eliminar la discriminación por motivos de identidad de género y orientación sexual, y promueve la igualdad de trato y oportunidades en todos los ámbitos de la sociedad. Además, la ley aborda la atención sanitaria integral y específica para las personas trans, así como la protección contra la discriminación y la violencia por razón de orientación sexual o identidad de género.
- Plan Director de la Cooperación Española 2018-2021: reconoce la igualdad y la diversidad sexo-género como principios transversales en todas las acciones de cooperación internacional para el desarrollo. Este plan destaca la importancia de promover la igualdad de género como un objetivo central en todos los programas y proyectos de cooperación, así como en las políticas de desarrollo de los países socios. Además, subraya la necesidad de abordar las desigualdades estructurales basadas en el género y de garantizar el respeto y la protección de los derechos humanos de todas las personas, independientemente de su identidad de género u orientación sexual.
- Ley 23/1998, de 7 de julio, de Cooperación Internacional para el Desarrollo: esta ley establece principios generales que incluyen la promoción del desarrollo humano, la solidaridad internacional y el respeto a los derechos humanos. Además, reconoce la importancia de la igualdad de género como un factor fundamental para el desarrollo sostenible y establece la obligación de incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y programas de cooperación al desarrollo.

#### **Marco normativo autonómico:**

- Ley 4/2005 de 18 de febrero para la Igualdad entre Hombres y Mujeres y la Ley 1/2022 de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres: esta ley establece medidas para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, incluyendo el ámbito laboral, social, político y económico. Se enfoca en la eliminación de la discriminación por razón de género y promueve la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Ley 4/2015, de 25 de junio, de Cooperación para el Desarrollo: esta ley establece el marco normativo para la planificación, ejecución y evaluación de la cooperación al desarrollo en el País Vasco. Entre sus objetivos se encuentra promover un modelo de desarrollo sostenible, impulsar la solidaridad internacional y contribuir a la erradicación de la pobreza y la desigualdad en los países en desarrollo. La ley establece principios como la equidad, la participación, la eficacia y la coordinación, y establece los mecanismos necesarios para garantizar la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión de los recursos destinados a la cooperación. Además, la ley reconoce la importancia de la igualdad de género y la perspectiva de género en todas las acciones de cooperación al desarrollo, y establece medidas específicas para promover la participación equitativa de mujeres y hombres en los proyectos y programas de cooperación.
- El Decreto 40/2018, de 27 de marzo, regula las ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género en Euskadi: este decreto tiene como objetivo principal impulsar y apoyar iniciativas que promuevan la igualdad de género en las organizaciones, tanto del ámbito público como privado, que desarrollen proyectos en el contexto de la cooperación al desarrollo. Establece los criterios y procedimientos para la concesión de estas ayudas, así como los requisitos que deben cumplir las entidades solicitantes. Además, define las condiciones y criterios para evaluar y seleccionar los proyectos que promuevan procesos de cambio organizacional orientados a la equidad de género.
- La Ley 3/2024, de 15 de febrero, de Cooperación y Solidaridad, establece un marco normativo para la promoción y gestión de la cooperación para el desarrollo y la solidaridad internacional en el ámbito del País Vasco. La ley define los principios, objetivos y mecanismos de actuación en materia de cooperación y solidaridad, incluyendo la participación del sector público, privado y la sociedad civil en estas iniciativas.

## 2.2.- NUESTRO ENFOQUE POLÍTICO.

El cisheteropatriarcado es un sistema integral de organización política, social, económica y cultural que promueve la posición privilegiada de los hombres (cis), marcada por el control y la acumulación del capital, así como la explotación de personas y del medio ambiente. Este sistema se apoya en la dominación de género y la explotación de las mujeres y cuerpos y sentires no cisheteronormativos, tanto en su trabajo productivo como reproductivo, además de vulnerar sus derechos. Esta explotación se ejerce de manera diferencial según diversos factores interseccionales como la etnia, la edad, la orientación sexual, entre otros, y dependiendo del contexto en el que se encuentren.

Para mantener su dominio, el cisheteropatriarcado utiliza diversas estrategias y mecanismos que alimentan su funcionamiento y perpetuación, entre ellos el capitalismo. Desarrolla la supuesta superioridad masculina, que subyace en un modelo de desarrollo centrado en la acumulación de beneficios, ignorando la vulnerabilidad de la vida y la interdependencia inherente en el desarrollo humano. El capitalismo y el cisheteropatriarcado se entrelazan, retroalimentan y dependen mutuamente para existir. Así pues, este sistema político, social, económico y cultural está sostenido principalmente por dos opresiones:

1. Por un lado, se sustenta sobre la supremacía masculina que cuenta con el control de los recursos y sus beneficios. Especialmente se basa en la explotación de las mujeres<sup>4</sup>, sus cuerpos, sus tiempos, trabajos, derechos, etc.

---

4 Cuando nos referimos a “Mujeres” ampliamente, hacemos referencia al sujeto político amplio y diverso.

2. Por otro lado, se sostiene sobre la dominación y explotación de personas, de seres vivos y del planeta.

A su vez tenemos que prestar mucha atención a la interseccionalidad, y cómo las diversas categorizaciones opresivas, como son la raza, género, edad, clase, sexualidad, diversidad funcional, etc., generan múltiples discriminaciones.

Además, el capitalismo de por sí supedita la vida humana y no humana al proceso de acumulación ilimitada y lo hace en una perversa alianza con el sistema patriarcal, delegando el cuidado de la vida a las esferas invisibilizadas y feminizadas de la economía. En este sentido el mercado se sitúa en el centro y se excluye todo aquello que quede fuera de ese ámbito y de las transacciones financieras y/o monetarias. En esta lógica, el trabajo doméstico y de cuidados, siendo absolutamente necesario para el sostenimiento de las vidas (interdependencia), a pesar de que la existencia del propio sistema dependa directamente del trabajo gratuito de las mujeres.

El sistema capitalista se construye sobre la desigualdad de poder entre diversas esferas (pública-privada/doméstica), trabajos (productivos-reproductivos/cuidados) y personas (hombres-mujeres/otros sujetos no cisheteronormativos) y se sustenta en el dominio y la explotación de las personas y del planeta, aún siendo conscientes de la ecodependencia hacia el propio mundo natural.

Además, es un sistema que explota y destruye vida, humana y no humana (naturaleza), y que irrumpe con todos sus dispositivos en cualquier esfera de la vida donde intuye potencial ganancia. Se trata de un sistema tremendamente injusto a muchos niveles y en concreto desde el momento en el que el desarrollo de una minoría está basado en la exclusión o la precariedad de una gran parte de la población global.

La consecuencia de estas construcciones sociales es la consolidación de un sistema binarista normativo (hombre/mujer) del que parece prácticamente imposible escapar. Los sujetos que escapan de dichas normas viven procesos de exclusión a todos los niveles (económicos, estructurales, identitarios, etc.) y son objeto de discriminaciones y violencias machistas. El derecho a una vida libre de violencias es un derecho fundamental de todas las personas, y en SETEM, abordamos esta cuestión desde el análisis de las violencias machistas en relación a la producción y el consumo, lo que nos ofrece la oportunidad de poner sobre la mesa estas violencias que se ejercen sobre cualquier sujeto no cisheteronormativo en nuestra sociedad.

Para ello, cuestionamos el estilo de vida consumista occidental, que alimenta la necesidad constante de aumentar la producción y el crecimiento económico a expensas del bienestar de amplios sectores de la población y del medio ambiente. Uno de los efectos de este estilo de vida son las violencias machistas que genera y reproduce el modelo de producción y consumo capitalista, que permite que estas violencias operen, en sus diversas formas, en todos los ámbitos sociales, sosteniendo la supremacía masculina y garantizando su continuidad.

En este sentido, es importante destacar que tanto el ecofeminismo como la economía feminista han sido esenciales en el comprender teórico que ha permitido a SETEM poder desarrollar un CCRT feminista con mucha más base.

Para SETEM, que trabajamos en pro de la justicia social y medioambiental, ambas propuestas son fundamentales. La intersección entre el **ecofeminismo** y **la economía feminista** resuena con la misión de SETEM de abordar las injusticias sistémicas que afectan tanto a las personas como al medio ambiente. La comprensión de cómo el patriarcado, el capitalismo y la degradación ambiental están entrelazados es esencial para desarrollar estrategias efectivas de cambio social (incluyendo el cambio individual, grupal y el cambio de estructuras).

La economía feminista ofrece una valiosa contribución a la crítica del sistema capitalista patriarcal al proporcionar un análisis detallado de cómo las relaciones de género están intrínsecamente

entrelazadas con las estructuras económicas dominantes. En lugar de ver la economía como un sistema neutral, la economía feminista examina cómo las desigualdades de género están arraigadas en las instituciones económicas y cómo estas desigualdades perpetúan y refuerzan el sistema capitalista cisheteropatriarcal.

Además, la economía feminista pone de relieve la importancia del trabajo de cuidados, tanto remunerado como no remunerado, realizado mayoritariamente por mujeres. Este trabajo suele ser subestimado e invisibilizado en el sistema económico convencional. La falta de reconocimiento del valor económico del trabajo de cuidados perpetúa la desigualdad de género y contribuye a la explotación de las mujeres en el ámbito laboral y social.

Respecto al ecofeminismo, este amplía su mirada resaltando las interconexiones entre la opresión de género y la explotación de la naturaleza. En su núcleo, el ecofeminismo reconoce que tanto la subordinación de las mujeres como la degradación ambiental tienen raíces comunes en la lógica de dominación, explotación y cosificación inherente del sistema capitalista patriarcal.

Una de las principales contribuciones del ecofeminismo es su enfoque en la interseccionalidad, que reconoce cómo las opresiones de género, clase y raza están entrelazadas y se refuerzan mutuamente. Esta perspectiva destaca cómo las mujeres, especialmente aquellas de comunidades marginadas, son las más afectadas por la degradación ambiental y la explotación económica. Al mismo tiempo, el ecofeminismo resalta la importancia del cuidado y la conexión con la naturaleza.

Ambos enfoques abogan por un Consumo Crítico Responsable y Transformador Feminista, cuestionando la lógica del crecimiento económico ilimitado y el consumismo desenfrenado, que conducen a la explotación insostenible de los recursos naturales, al empobrecimiento de sectores amplios de la población y al deterioro del medio ambiente.

El Consumo Crítico Responsable y Transformador Feminista se presenta por tanto como una herramienta práctica para avanzar hacia este objetivo, promoviendo una mayor conciencia crítica del consumo y la adopción de prácticas económicas más éticas, justas y sostenibles.

El CCRT feminista desarrolla prácticas económicas y de consumo que fomentan la sostenibilidad, la equidad y el bienestar tanto humano como ambiental; aboga por apoyar y promover prácticas económicas que respeten los derechos de todas las personas y del medio ambiente. Además, fomenta la solidaridad y la acción colectiva entre diferentes grupos y movimientos sociales, reconociendo la interconexión de las luchas por la justicia de género, la justicia ambiental y la justicia económica. Reconoce que el cambio real solo puede lograrse mediante la colaboración entre diferentes grupos y movimientos sociales que trabajan hacia un futuro más justo, equitativo y sostenible para todas las personas y el planeta.

Desde esta perspectiva para SETEM, el CCRT feminista es más que una estrategia práctica para involucrar a las personas en la construcción de un sistema económico más justo y sostenible, es, de hecho, su seña de identidad. Al promover la conciencia crítica del consumo y apoyar prácticas económicas que respeten los derechos humanos y el medio ambiente, se trabaja hacia un cambio de estructuras económicas y sociales.

SETEM consideramos que el enfoque interseccional del ecofeminismo y la economía feminista, junto con el Consumo Crítico Responsable y Transformador Feminista, son herramientas esenciales en la lucha por un mundo más justo, equitativo y sostenible. Estas perspectivas ofrecen un marco integral para abordar las complejas interconexiones entre género, economía y medio ambiente, y para avanzar hacia un futuro en el que todas las personas y el planeta puedan convivir.

### 2.2.1.- AGENDA FEMINISTA.

En SETEM, entendemos al movimiento feminista como un agente político de transformación crucial. Reconocemos su capacidad para generar cambios significativos tanto en la sociedad como en las políticas públicas. A lo largo de la historia, el feminismo ha demostrado ser mucho más que un simple movimiento social. Ha actuado como un agente político activo, desafiando las estructuras de poder y promoviendo una agenda transformadora basada en la igualdad de género y la justicia social.

Nuestra misión de promover la justicia global se ve enriquecida enormemente por la estrecha colaboración con el movimiento feminista. Entendemos que el feminismo no solo es un aliado natural en nuestra lucha por una sociedad feminista, sino que también las reflexiones que emergen desde este movimiento nos ayudan a repensar las complejas intersecciones de género, raza, clase y otras formas de opresión y discriminación que afectan a personas en todo el mundo. Siendo además una ONGD que trabaja en cooperación, es esencial esta mirada global.

Considerar al feminismo como un sujeto político nos permite comprender cómo desafía las estructuras de poder patriarcales y promueve una visión alternativa de la sociedad basada en la igualdad y la justicia. Al cuestionar las normas de género y las relaciones de poder desiguales, el feminismo allana el camino para la transformación social y la construcción de un mundo más justo y equitativo para todas las personas, independientemente de su género.

Por lo tanto, somos conscientes de la importancia de integrar la agenda feminista en nuestros procesos internos y externos, así como en proyectos de cooperación y procesos de formación y educación para la transformación social. Esto nos permite abordar con el movimiento feminista los desafíos sociales más urgentes y ampliar nuestra perspectiva en temáticas y reflexiones más recientes. Esta interacción constante nos proporciona la oportunidad de aprender de las experiencias, conocimientos y estrategias de activismo de base del movimiento, enriqueciendo así nuestro enfoque y prácticas de trabajo.

En los últimos cinco años, el movimiento feminista en Euskal Herria ha liderado una serie de reivindicaciones fundamentales, destacando especialmente la lucha por el reconocimiento y la valoración del trabajo de cuidados, que tuvo como gran hito la huelga general del 30 de noviembre de 2023, en la que participamos activamente.

La huelga general del 30 de noviembre de 2023 fue un momento crucial en esta lucha. Bajo el lema "Cuidamos nosotras, paramos todas", la huelga puso de relieve la centralidad del trabajo de cuidados y su impacto en la economía y la sociedad en su conjunto. Las mujeres se organizaron para exigir un cambio en las políticas públicas que valorara y redistribuyera equitativamente las responsabilidades de cuidado, así como para denunciar la discriminación de género en el ámbito laboral y la falta de medidas de conciliación. Además de visibilizar la importancia de los cuidados, también evidenció la interseccionalidad de las desigualdades de género, destacando cómo estas afectan de manera desproporcionada a mujeres de diferentes clases sociales, etnias y situaciones administrativas y laborales. Es desde esta visión desde la que han venido los últimos años trabajando.

La interseccionalidad se ha vuelto por tanto esencial en el quehacer del movimiento feminista, y desde esta visión creemos que desde SETEM tenemos que seguir indagando y fortaleciendo nuestro trabajo.

### 2.2.2.- INTERSECCIONALIDAD, DIVERSIDADES SEXUALES Y DE GÉNERO, DECOLONIALIDAD Y ANTIRACISMO.

En el contexto del movimiento feminista contemporáneo, la interseccionalidad emerge como un concepto crucial para comprender y abordar las complejidades de la opresión y la lucha por la justicia social. Desarrollado por la académica y activista Kimberlé Crenshaw en la década de 1980, y ampliado

por la socióloga y feminista negra Patricia Hill Collins, este enfoque reconoce cómo diversas formas de opresión, como el racismo, el sexismo, la LGBTI+fobia y/o la discriminación de clase entre otras, se entrelazan e interactúan, creando experiencias múltiples de discriminación-violencia y privilegio para las personas en función de sus identidades. Estas formas de opresión no pueden ser entendidas por separado, ya que están intrínsecamente conectadas y se refuerzan entre sí.

Asimismo, la interseccionalidad nos permite incorporar la decolonialidad y el antirracismo para comprender las interconexiones globales que atraviesan las estructuras sociales, políticas y culturales. La interseccionalidad, en este sentido, reconoce que las experiencias de opresión no son solo multifacéticas, sino también interdependientes y entrelazadas.

Cuando hablamos de decolonialidad y antirracismo, nos referimos a un enfoque crítico que busca dismantelar las estructuras de poder coloniales, racistas y colonialistas que persisten en nuestras sociedades. Este enfoque reconoce que la colonización no solo fue un evento histórico, sino que sigue afectando las relaciones de poder, la distribución del conocimiento, bienes, etc., especialmente para comunidades racializadas. Incorporar esta perspectiva nos permite repensar nuestras prácticas de cooperación y reconocer cómo las identidades racializadas e indígenas enfrentan múltiples formas de opresión que están entrelazadas con su género, clase, orientación sexual y otras dimensiones de su identidad, y así avanzar en la generación relaciones de cooperación desde los cuidados.

Aunque nos queda mucho por recorrer, en SETEM hemos apostado por integrar esta mirada y hemos dado algunos pasos. Para ello, el trabajo con algunas copartes, especialmente AFEDES de Guatemala y con la red ZarenSare, han resultado fundamentales. Con ellas hemos comenzado a reflexionar sobre esta cuestión a través de espacios de formación y de debate. Asimismo, hemos creado un espacio de reflexión conjunta que se materializa en forma de comunidad de aprendizaje en la que entidades del norte y del sur compartimos reflexiones, experiencias, prácticas y aprendizajes en torno a la integración de la perspectiva de decolonialidad y antirracismo.

Otro de los grandes pasos se ha dado en la elaboración de las investigaciones *¿Consumimos violencia?* y en los materiales derivados de las mismas. En los dos documentales, basados en la primera y segunda fase de la investigación, se hizo un esfuerzo por incorporar miradas y voces de personas y colectivos racializados. En la tercera fase, elaborada entre 2023 y 2024, el antirracismo se ha incluido como mirada transversal en la investigación, para lo que se ha contado con personas expertas. En paralelo a esto, en los últimos años hemos intentado incorporar esta perspectiva en otras acciones de Educación para la Transformación Social.

En el caso del trabajo de cooperación, hemos apostado por trabajar en la construcción de relaciones equitativas y horizontales con las copartes. Somos conscientes de que el modelo actual tiende a crear relaciones de dependencia entre las organizaciones, lo que dificulta la generación de vínculos entre iguales. Por ello, hace años que, junto con las copartes, dedicamos momentos y espacios de diálogo bilaterales y colectivos para compartir sentires respecto a los vínculos. De esta forma, hemos ido adaptando la manera de relacionarnos a las formas de hacer, los ritmos, las capacidades, etc. de las entidades.

A pesar de los avances que hemos logrado, creemos que nos queda un largo camino por recorrer en la deconstrucción de nuestras ideas y prácticas, ya que es innegable que tienen sesgos marcados derivados de la blanquitud y de la sociedad occidental.

Respecto a la opresión-privilegio de diversidades sexuales y de género, en 2019, Fernando Altamira nos propuso realizar varias sesiones para analizar e incorporar dicha perspectiva en la organización. Estas sesiones provocaron una reflexión interna en SETEM, que derivó en la adopción de la perspectiva de diversidades sexuales y de género en discursos y prácticas, así como en la integración de la perspectiva en el congreso Hamaika Begirada y en las investigaciones *¿Consumimos violencia?*

En el Plan Estratégico de 2017 se reconoció esta preocupación, señalando la importancia de la defensa de las diversidades y fortalecer organizaciones de diversidades sexuales y de género.

Los hitos quizás más importantes de la incorporación de este enfoque han sido el congreso Hamaika Begirada y las investigaciones *¿Consumimos violencia?*. Al igual que en el caso del enfoque de antirracismo y decolonialidad, se hizo un esfuerzo por incluir las diversidades sexuales y de género en distintos espacios y proyectos: en el congreso Hamaika Begirada, se dedicó una parte para debatir sobre esta cuestión; en la segunda y tercera fase de la investigación (así como en los materiales derivados de las mismas), se integró la perspectiva de manera transversal, para lo que se contó con expertas. Asimismo, este enfoque se ha ido incorporando en las actividades de EpTS, contando con personas y colectivos LGBTI+.

Y en el nuevo plan, que se prolongará entre 2024 y 2030, la apuesta por avanzar en esta perspectiva tanto en lo teórico como en lo práctico queda patente en las líneas transversales:

*“Así pues, cuestionamos el sistema capitalista cisheteropatriarcal y asumimos la mirada crítica de las teorías feministas a las complejas y variadas relaciones de poder desde la interseccionalidad, que reconoce que el género no puede comprenderse desde una mirada única sino que tiene que verse imbricado en otras relaciones de poder determinadas por la identidad y expresión sexual y de género, la raza, la clase, la edad, la etnia, la preferencia sexual, el estatus migratorio, la diversidad funcional, etc., para entender la multiplicidad y simultaneidad de opresiones, que impiden llevar proyectos de vida desde la libertad y la dignidad. Además, frente a este sistema binarista (hombre y mujer), afirmamos la diversidad de identidades y expresiones sexuales y de género y apostamos por que se garantice y se potencie la equidad entre las diferentes identidades y expresiones, así como el equilibrio y la horizontalidad en el ejercicio del poder, el acceso a los derechos y a las oportunidades.”*

Por tanto, SETEM, como organización feminista, reconocemos la importancia de incorporar la interseccionalidad en nuestro trabajo y organización. Al abordar el feminismo desde la interseccionalidad, las diversidades sexo-genéricas, la decolonialidad y el antirracismo, podemos desarrollar un análisis más completo y preciso de las estructuras de opresión y trabajar hacia estrategias más efectivas de resistencia y cambio social. Esto implica reconocer las formas en que el racismo, el sexismo, la clase y otras formas de opresión se entrelazan y se refuerzan mutuamente, así como también las formas en que podemos desafiar y transformar nuestras estructuras para crear un mundo más equitativo y justo para todas las personas.

La interseccionalidad, por tanto, se erige como un pilar fundamental del feminismo en SETEM. Los esfuerzos de SETEM reflejan un compromiso continuo con la inclusión y la transformación de prácticas organizativas ante una perspectiva más amplia y justa. La inclusión de la interseccionalidad en el activismo y la defensa de los derechos de las mujeres nos permite construir alianzas más sólidas con otros movimientos sociales, como los movimientos antirracista y LGBTI+, y trabajar en solidaridad para abordar las causas subyacentes de la desigualdad y promover un cambio sistémico más amplio.

Aunque hemos venido dando pasos para incorporar la interseccionalidad en SETEM, creemos que todavía nos queda camino por recorrer. Entre otros, debemos consensuar una definición compartida de interseccionalidad y elaborar un marco de acción que nos guíe en la integración de la perspectiva, todo ello desde la construcción colectiva y consensuada.

### **2.2.3.- ORGANIZACIONES HABITABLES DESDE LOS CUIDADOS.**

Frente al sistema capitalista patriarcal, las organizaciones habitables emergen como una propuesta transformadora que busca reconfigurar las relaciones laborales hacia formas más equitativas y justas. Estas organizaciones desafían el status quo a través de prácticas y valores que priorizan el bienestar

de las personas sobre las ganancias financieras. Adoptan estructuras organizativas horizontales y democráticas, descentralizando el poder y promoviendo la igualdad de género. Además, buscan erradicar la discriminación basada en género, raza y otros aspectos, alentando la participación equitativa de todas las personas y desafiando las normas patriarcales arraigadas en el mundo laboral. Destacan por su énfasis en el cuidado y el bienestar de quienes forman parte de ellas, priorizando la salud mental, emocional y física por encima de la maximización de la productividad. Fomentan la colaboración y el apoyo mutuo entre las personas del equipo, promoviendo una cultura de solidaridad en contraposición a la competencia y el individualismo propios del sistema capitalista patriarcal. Además, adoptan prácticas de gestión transparentes y democráticas, fomentando la participación y la rendición de cuentas colectivas, lo que desafía la opacidad característica del sistema capitalista patriarcal.

En este contexto, en los últimos años hemos estado construyendo un SETEM habitable, centrado en un modelo de organización no patriarcal. Consideramos fundamental desafiar este sistema opresivo y trabajar hacia nuevas formas de organización que prioricen la dignidad y los derechos de todas las personas, promoviendo dinámicas de trabajo basadas en la colaboración y el apoyo mutuo. En esta tarea, nos inspiramos en el **feminismo y en la perspectiva de cuidados, así como en la facilitación de grupos**, para construir un SETEM habitable y sostenible que ponga a las personas en el centro.

El feminismo ha desempeñado un papel fundamental en la transformación del mundo laboral al señalar las desigualdades de género, visibilizar los trabajos de cuidados y abogar por cambios significativos. Dentro del marco de las organizaciones habitables, las contribuciones feministas se reflejan en políticas y prácticas que buscan erradicar la discriminación, fomentar la igualdad de género, garantizar una representación equitativa en todos los niveles jerárquicos, etc. Implica medidas como la equiparación salarial, la prevención del acoso, la implementación de programas de conciliación personal, laboral y familiar, la atención a los tiempos, cargas de trabajo, etc. A este respecto es importante señalar el trabajo que durante los últimos años hemos venido elaborando en colaboración con REAS Euskadi, Mugarik Gabe, XXK y la Coordinadora de ONGD en el repensar hacia una Política Laboral Feminista.

La facilitación de grupos, basada en principios de participación equitativa, colaboración y respeto mutuo, desempeña un papel fundamental en la construcción de organizaciones habitables. Al repensar nuestras dinámicas de toma de decisiones y gestión de emociones y conflictos, las relaciones parten desde el cuidado y la diversidad. Acompaña en la identificación y abordaje de dinámicas de poder desiguales dentro de la organización, garantizando que todas las voces, especialmente las de grupos infrarrepresentados, sean escuchadas y consideradas en el proceso de toma de decisiones. Esto contribuye a crear un ambiente de trabajo más equitativo y empoderador, donde todas las personas, independientemente de su rango y posición, se sientan valoradas y respetadas.

En SETEM, hemos avanzado en esta dirección mediante la creación del “Protocolo de actuación para la prevención, identificación e intervención contra las violencias machistas. Aprendiendo a regular conflictos y cuidar la vida del grupo para un trabajo en equipo no heteropatriarcal”, como parte del I Plan Sugara. También hemos llevado a cabo formaciones internas en facilitación, poder y rango, así como la incorporación de dinámicas de clima grupal y la cocreación de la Liburuxka, entre otras iniciativas en el II Plan Sugara.

En conclusión, las organizaciones habitables representan una evolución en la forma en que concebimos y gestionamos nuestros entornos y relaciones laborales. Al integrar las perspectivas del feminismo, así como las corrientes basadas en el cuidado y la facilitación, podemos construir culturas organizacionales que no solo sean más saludables y feministas, sino también más productivas-reproductivas y sostenibles a largo plazo. Construir organizaciones no patriarcales es esencial para hacer frente a las violencias estructurales y construir relaciones desde el cuidado y la justicia.

### 3.- III PLAN SUGARA. MAPA QUE NOS INDICA LOS CAMINOS QUE QUEREMOS TRANSITAR.

---

Este tercer plan lo hemos pensado desde el deseo de profundizar en algunas reflexiones y debates iniciados, consolidar algunas dinámicas que llevamos tiempo experimentando, y repensar y actualizar herramientas y prácticas tanto internas como externas, con entidades y colectivas con las que tenemos una relación de complicidad. Para ello, hemos tenido en cuenta los aprendizajes extraídos de los anteriores planes y de los procesos que hemos llevado a cabo en paralelo, siendo además muy inspirador el proceso de construcción y aprobación de nuestro nuevo plan estratégico<sup>5</sup>.

Con este plan hemos pretendido seguir repensándonos como organización feminista, aspirando a relacionarnos, organizarnos y trabajar en coherencia con el modelo político que defendemos, CCRT feminista.

Nos referimos a seguir caminando en el aprendizaje organizacional como proceso de formación y reflexión colectiva, tanto interna y con otras entidades de nuestro entorno relacional, que dé lugar a cambios en las políticas y prácticas organizacionales desde los cuidados y el feminismo.

Es decir queremos realizar un análisis profundo de la organización, identificando aspectos de su funcionamiento, de sus estrategias, procedimientos, estructuras, creencias y comportamientos de quienes la integran, que pueden estar (re)produciendo lógicas de dominación y desigualdades, de forma consciente o inconsciente. Supone profundizar y arraigar, en nuestras prácticas cotidianas, dinámicas de gestión emocional, comunicación consciente y no violenta y entrenamiento en técnicas para la regulación de conflictos y cuidado del grupo, todo ello desde la brújula feminista.

#### 3.1.- CÓMO Y CON QUIÉNES HEMOS DISEÑADO EL III PLAN SUGARA.

El proceso de elaboración del III Plan Sugara se ha fundamentado en dos principios fundamentales: el enfoque de género feminista interseccional y la participación activa. Ambos pilares son esenciales para asegurar que el plan no solo aborde la equidad de género de manera implícita, sino que también integre activamente la metodología y las herramientas proporcionadas por la perspectiva feminista.

Es por ello que hemos creído necesario generar los espacios y tiempos más amplios que nos permitan garantizar la participación de todas las personas de SETEM y sus espacios de poder/decisión. Por ello, se ha prolongado la temporalidad del proceso de elaboración, pero esto nos ha permitido, a su vez, incorporar todas las voces de SETEM (desde áreas de cooperación, EpTS, comunicación, administración, dirección, junta directiva, voluntariado, socias, etc.) y sus aliadas en el Sur Global.

Así pues, el proceso de elaboración se ha organizado en cinco fases distintas, cada una con objetivos específicos. La fase de **Recoger** ha implicado la definición del proceso y la recopilación de información existente. La fase de **Ampliar** se ha centrado en la identificación de intereses y necesidades a través de sesiones grupales (SUA + EGURRA), entrevistas (grupales e individuales en profundidad con las organizaciones socias del Sur Global) y herramientas online. En la fase de **Elaborar**, se ha redactado el documento del plan para los siguientes cuatro años, y paralelamente se ha desarrollado la fase de **Contrastar**, consistente en la revisión y retroalimentación del borrador; mientras que la fase final, **Comunicar**, destacará por la importancia de una comunicación estratégica tanto interna como externa para la apropiación del plan.

---

5 Plan Estratégico de SETEM 2024-2030.

Este proceso de elaboración del III Plan de Acción Estratégico Pro-equidad de Género ha destacado, por tanto, por su enfoque integral, que va más allá de la mera formulación de un documento, buscando involucrar a toda la organización y aprovechar la riqueza de la perspectiva feminista para impulsar un cambio organizacional significativo y sostenible caminando hacia un SETEM HH feminista cada día más coherente con la interseccionalidad.

Una de las primeras decisiones adoptadas en el proceso de diseño del plan ha sido el de seguir recorriendo caminos, algunos de ellos ya transitados en parte en el anterior plan, y otros nuevos que hemos decidido explorar como continuación de lo anteriormente andado.

Desde SETEM reconocemos que el desglose en caminos del anterior plan pro-equidad, Sugara II, nos ayudó a no perdernos, dejando claro hacia dónde queríamos ir pero aportando la flexibilidad necesaria para ir haciendo los ajustes que como organización hemos ido necesitando.

Somos muy conscientes de lo complicado que supone establecer una meta final en la deconstrucción y el repensar feministas, por lo que este III plan Sugara supone una continuación de la ruta que queremos seguir caminando con brújula feminista, y el sextante<sup>6</sup> interseccional, principalmente mediante la incorporación y/o exploración de la decolonialidad y antirracismo y las diversidades sexuales y de género.

Así pues, el diseño del III Plan Sugara desde un inicio se ha planteado como un **proceso de reflexión y creación colectiva**. En coherencia con este enfoque, la participación ha sido un valor a cuidar y trabajar para poder dar legitimidad al documento final que, por otro lado, será el mapa que guiará el accionar del cambio organizacional feminista interseccional de SETEM HH en los próximos cuatro años.

Para vehicular esa participación y dar calidad y calidez al proceso, se han desarrollado una serie de encuentros grupales, tanto presenciales como virtuales, que han permitido incluir a todas las personas que forman parte de SETEM HH teniendo en cuenta los diferentes grados de implicación (voluntariado, equipo técnico y personas y entidades socias). Desde el mismo plan de trabajo, se han establecido acciones dirigidas a todos los espacios y personas que componen la organización: equipo de trabajo, junta directiva, voluntariado y socias locales.

Quien ha tenido más responsabilidad, el grupo motor del proceso ha sido **SUA**, compuesto por personal técnico, voluntariado y las Maris, (grupo motor también compuesto por personal técnico y voluntariado que ha dado seguimiento a los anteriores planes Sugara). Este grupo ha sido el responsable de reflexionar y decidir sobre los aspectos en los que se quiere poner atención para que SETEM siga fortaleciendo su identidad y accionar feminista desde una mirada interseccional.

En este proceso de reflexión e indagación, el grupo SUA no ha estado solo. Ha contado con el contraste y colaboración de dos entidades del Sur global con las que trabaja y con otro grupo interno de trabajo de SETEM, **EGURRA**, grupo que ha tenido un papel de ampliación de propuesta y contraste, compuesto por voluntariado y equipo técnico.

Con las dos entidades socias locales, Mujeres que Crean y AFEDES respectivamente, se realizaron dos encuentros virtuales para poder debatir y compartir experiencias sobre los distintos procesos organizacionales en los que ellas también tienen experiencia.

Con **Mujeres que Crean**, desde Colombia, dada su sólida apuesta por los cuidados como una responsabilidad organizacional y política, se profundizó en torno a la transversalización de estos en su estructura organizativa.

Con **AFEDES**, desde Guatemala, además de reflexionar sobre cómo se aborda el cuidado de las compañeras y el proyecto, también se dio el marco para compartir su apuesta por unas relaciones

---

6 Instrumento de navegación que mide la separación angular generalmente entre el sol y horizonte.

entre las entidades del norte y sur global más horizontales desde una incorporación de la perspectiva decolonial y antirracista.

Otra herramienta socializada dentro de SETEM para fomentar la participación en la construcción del III plan Sugara ha sido la confección de un panel online con 4 preguntas guía que centraran el aporte en reflexionar hacia dónde se ve necesario avanzar para consolidar la apuesta feminista a nivel organizacional, cómo se quiere hacer y con quiénes.

Por último, presentamos una línea temporal del trabajo realizado con las diferentes protagonistas agradeciendo nuevamente su tiempo y aportaciones.



## 3.2.- LOS CAMINOS POR LOS QUE HEMOS DECIDIDO TRANSITAR EN EL PLAN.

### 3.2.1.- BRÚJULA.

Las coordenadas de nuestro anterior plan nos proporcionaron una guía para concretar los caminos que queríamos recorrer. Creemos que esta guía sigue vigente en el SETEM de hoy, por lo que creemos esencial para este III plan Sugara poder mantenerlas. Las coordenadas son las siguientes:

- Iparra: qué hacemos, nuestra identidad, nuestro marco político: caminos 1 y 2.
- Ekialdea: con quiénes y entre quiénes lo hacemos, alianzas y espacios en los que estamos: caminos 3 y 4.
- Mendebaldea: cómo lo hacemos, nuestras formas de funcionamiento, dinámicas internas: caminos 5, 6, 7, 8 y 9.
- Hegoaldea: cómo lo contamos, cómo nos comunicamos: camino 10.

### IPARRA: qué hacemos, nuestra identidad, nuestro marco político

**Camino 1.** Nos afianzamos como organización feminista con mirada interseccional profundizando en nuestra apuesta decolonial antirracista y anticisheteropatriarcal.

**Camino 2.** Fortalecemos nuestra apuesta por incorporar la perspectiva feminista en distintos ámbitos del CCRT: el vínculo entre las violencias machistas y el consumo, las finanzas éticas, la soberanía alimentaria y el comercio justo, los derechos laborales en el sector textil deslocalizado.

### **EKIALDEA. Con quiénes y entre quiénes lo hacemos, nuestras alianzas y espacios en los que estamos.**

**Camino 3.** Continuamos participando y fortalecemos la relación con las redes feministas buscando nuevas alianzas con colectivas antirracistas y de diversidades sexuales y de género.

**Camino 4.** Recorremos este camino hacia la construcción de una organización feminista interseccional acompañadas e inspiradas por otros colectivos que están en la misma aventura.

### **MENDEBALDEA. Cómo lo hacemos, nuestras formas de funcionamiento, dinámicas internas.**

**Camino 5.** Fortalecemos nuestra política laboral feminista.

**Camino 6.** En SETEM ponemos la vida en el centro y asumimos el cuidado de quienes formamos parte y gestionamos las emociones y conflictos, la cultura grupal como responsabilidad organizacional e individual.

**Camino 7.** Somos un espacio seguro, libre de violencias machistas, LGTBI+fóbicas y racistas.

**Camino 8.** Somos una organización en la que se reconocen, delimitan y legitiman los espacios de poder y rango en el marco de las relaciones horizontales.

**Camino 9.** Mantenemos una estructura que nos permite a toda la organización conocer y corresponsabilizarnos con el III Plan Sugara como herramienta para materializar nuestra apuesta feminista interseccional.

### **HEGOA. Cómo lo contamos, cómo nos comunicamos**

**Camino 10.** Mantenemos y fortalecemos los canales para una comunicación feminista interna y externa que nos permitan a toda la organización corresponsabilizarnos con el III Plan Sugara y establecer nuestra identidad externa como organización feminista de CCRT.

## **3.2.2.- CAMINOS.**

### **Camino 1. Nos afianzamos como organización feminista con mirada interseccional profundizando en nuestra apuesta decolonial antirracista y anticisheteropatriarcal.**

SETEM somos una organización feminista con enfoque interseccional que nos invita a revisarnos, repensarnos desde nuestras opresiones y privilegios como personas diversas que formamos la entidad. Queremos que los feminismos nos sigan atravesando hacia fuera y hacia dentro aportando una luz teórica que nos oriente hacia cambios en las prácticas internas de la organización.

Por ello, dentro de este plan queremos reflexionar sobre la posición que ocupamos dentro del sistema cisheteropatriarcal colonial, capitalista y racista. Conectar con los privilegios que tenemos desde la posición vital que ocupamos, ser conscientes de las posibles relaciones de poder de las que somos cómplices en este sistema y proponer acciones que desde nuestro posicionamiento y nuestro quehacer diario las reviertan.

### **Camino 2. Fortalecemos nuestra apuesta por incorporar la perspectiva feminista en distintos ámbitos del CCRT: el vínculo entre las violencias machistas y el consumo, las finanzas éticas, la soberanía alimentaria y el comercio justo, los derechos laborales en el sector textil deslocalizado.**

Reconociendo el potencial transformador del CCRT, en SETEM hemos venido incorporando la mirada feminista para visibilizar las violencias machistas que perpetúan el sistema socioeconómico actual; de hecho, esta es nuestra seña de identidad y ámbito principal de trabajo. Por ello, nos resulta imprescindible seguir ahondando en la alianza entre el sistema capitalista colonialista y cisheteropatriarcal para continuar desvelando las formas que esta alianza adopta e impacta en los

diferentes ámbitos de consumo. También queremos seguir avanzando en definir alternativas a este modelo pensadas desde los feminismos diversos.

### **Camino 3. Continuamos participando y fortalecemos la relación con las redes feministas buscando nuevas alianzas con colectivas antirracistas y de diversidades sexuales y de género.**

Desde SETEM creemos esencial trabajar en red con entidades, organizaciones y colectivas socias que nos permitan construir colectivamente. Consideramos que el trabajo en red es una herramienta esencial para impulsar contextos radicales de transformación feminista. Tenemos claro que el movimiento feminista a nivel internacional es un sujeto fundamental para transformar este sistema. Desde esta convicción queremos seguir construyendo una alianza fuerte que se extienda a colectivas que forman parte de ella o que son afines. Por esto nos parece fundamental continuar nutriéndonos de las propuestas de los distintos feminismos, con especial atención en aquellos que son antirracistas y anticisheteropatriarcales, aprendiendo e inspirándonos en sus recorridos políticos y activistas.

### **Camino 4. Recorremos este camino hacia la construcción de una organización feminista interseccional acompañadas e inspiradas por otros colectivos que están en la misma aventura.**

Sabemos que para esto de construir organizaciones feministas no hay recetas mágicas, pero sí, aprendizajes con otras que se encuentran en la misma aventura. La apuesta por traer el feminismo a cada rincón de la organización supone un cuestionamiento permanente de los posicionamientos, prácticas, estructuras y dinámicas organizacionales. Es algo muy potente y a veces, se hace difícil por la falta de referencias, experiencias y nos hace sentir desorientadas. Por esto, queremos seguir haciendo camino acompañadas de otras, inspirándonos mutuamente en lo que cada una va explorando, y aprendiendo del compartir de las experiencias que vamos viviendo.

### **Camino 5. Fortalecemos nuestra política laboral feminista.**

Durante los últimos años junto con otras entidades de la economía social y solidaria hemos estado reflexionando y compartiendo prácticas en eso que hemos llamado Política Laboral Feminista. En este plan consideramos importante seguir construyendo en colectivo y también trasladar a lo interno de SETEM los aprendizajes, reflexiones y prácticas que contribuyan a transformar dinámicas cisheteropatriarcales productivistas en las que estamos insertas dentro de la sociedad en la que vivimos. Queremos consolidar una cultura de trabajo feminista y para ello necesitamos ampliar nuestros conocimientos así como revisar nuestro pacto laboral en clave feminista interseccional.

### **Camino 6. En SETEM ponemos la vida en el centro y asumimos el cuidado de quienes formamos parte y gestionamos las emociones y conflictos, la cultura grupal como responsabilidad organizacional e individual.**

Somos conscientes de que el cuidado del grupo forma parte de nuestro proyecto político. Cuidar la cultura grupal, es cuidar a las personas que dan vida al proyecto y cuidar(nos) es también una responsabilidad individual que debe formar parte de la cultural grupal.

Por otro lado, trabajar el clima grupal significa hacer una escucha de las individualidades y del propio colectivo. Implica introducir en nuestro quehacer cotidiano espacios, momentos, herramientas, que nos permitan entendernos de manera integral, como personas y como organización, para poder generar una SETEM más habitable.

En esta línea queremos seguir indagando sobre la gestión de conflictos desde una óptica de oportunidad y de crecimiento colectivo. Un asunto pendiente que nos queda del anterior plan es revisar el protocolo con el que contamos, que es la principal herramienta para desarrollar nuestras habilidades en la regulación de conflictos. Queremos retomar la revisión y ampliar o complementar el documento con otras reflexiones que hagamos.

### **Camino 7. Somos un espacio seguro, libre de violencias machistas, LGTBI+fóbicas y racistas.**

Queremos repensar cómo incorporamos y nos apropiamos del protocolo contra el acoso por razón de sexo, sexual y LGTBI+fóbico de la Coordinadora de ONGD, al que nos adherimos cuando salió a la luz. Sin embargo, somos conscientes de que nos falta hacer un trabajo de socialización e interiorización a lo interno de la organización.

Además, otra red de la que somos parte, REAS Euskadi, ha aprobado un protocolo contra las violencias machistas, por lo que también tendremos que hacer un esfuerzo por analizarlo e incorporarlo a la realidad de SETEM aquél que se ajuste más al SETEM que como espacio libre de violencias queremos disfrutar.

### **Camino 8. Somos una organización en la que se reconocen, delimitan y legitiman los espacios de poder y rango en el marco de las relaciones horizontales.**

Dentro de SETEM ha habido cambios de personal tanto contratado como voluntario desde la anterior vez que nos juntamos para reflexionar sobre los factores que intervienen en las relaciones de poder. Es por ello que en este plan queremos seguir indagando sobre los elementos que ahora pueden dar rango y poder en SETEM. Nos parece necesario realizar este trabajo para fortalecer nuestras relaciones en un plano horizontal comprometido con el reconocimiento de las diversas formas de participar.

En este marco, también nos parece importante generar materiales que promuevan una participación horizontal y feminista para socializarlo tanto a lo interno como a lo externo de la entidad.

### **Camino 9. Mantenemos una estructura que nos permite a toda la organización conocer y corresponsabilizarnos con el III Plan Sugara como herramienta para materializar nuestra apuesta feminista interseccional.**

La intención es que, también en el caso del III plan Sugara, toda la organización se apropie de él y haya una corresponsabilidad con los cambios que se plantean para que así estos se asienten, se arraiguen y se integren en la cultura y estructura de la organización. Para esto, como agente fundamental nos parece seguir contando con la figura de la referente de género, y las Maris, grupo que vela por la transversalización de la mirada feminista interseccional a lo interno y en actividades externas de SETEM.

Por otro lado, queremos seguir fortaleciendo la implicación de todas las personas a través de generación de espacios de participación concretos y una socialización continua y planificada para compartir lo que se va trabajando durante todo el plan.

### **Camino 10. Mantenemos y fortalecemos los canales para una comunicación feminista interna y externa que nos permitan a toda la organización corresponsabilizarnos con el III Plan Sugara y establecer nuestra identidad externa como organización feminista de CCRT.**

Con este camino queremos darle importancia a la socialización interna de todo lo que hagamos dentro del plan como otra herramienta de corresponsabilización grupal.

Por lo que respecta a nuestra comunicación externa, nos parece importante hacer también un esfuerzo por compartir todo lo que acontece dentro del plan para estimular e inspirar procesos similares, por un lado, y por otro, para que SETEM sea reconocida por agentes feministas y nos tengan en cuenta para realizar acciones conjuntas y llevar a cabo reflexiones colectivas.

De este modo, podremos continuar generando relaciones y alianzas con colectivos feministas y antirracistas y de las diversidades sexuales y de género lo que también refuerza un sentimiento de legitimidad como organización comprometida con los diversos feminismos.

3.3.-PLANO DETALLADO: CAMINOS, ACCIONES, RESPONSABLES, TIEMPOS Y RECURSOS.

Camino 1. Nos afianzamos como organización feminista con mirada INTERSECCIONAL profundizando en nuestra apuesta decolonial antirracista y anticisheteropatriarcal				
Acciones	Responsables	2024 2025	2025 2026	2026 2027
1.1.- Realizar un proceso reflexión interno <b>antirracista</b> que nos permita revisar nuestros privilegios acompañadas de las organizaciones socias del Sur.	<b>Responsable:</b> Maris + Cooperación. <b>Participan:</b> ET + voluntariado (Junta). SETEM.			
1.2.- Realizar un proceso reflexión interno sobre las <b>diversidades sexo-genéricas</b> que nos permita revisar desde la interseccionalidad nuestras opresiones y/o privilegios, con una óptica de cuidado y responsabilidad. En el proceso se tendrán en cuenta las propias diversidades sexo-genéricas de las personas que forman parte de SETEM.	<b>Responsable:</b> Maris <b>Participan:</b> ET+ voluntariado (Junta). SETEM.			
1.3.- Participar en procesos de reflexión sobre las implicaciones y retos que tiene trabajar desde una <b>óptica de cooperación feminista</b> decolonial.	<b>Responsable:</b> Coop + ET + Maris <b>Participan:</b> SETEM.			
1.4.- A partir del proceso de reflexión de cooperación feminista decolonial y antirracista, <b>realizar un documento de acuerdos</b> para asegurar relaciones con las copartes más horizontales	<b>Responsable:</b> Cooperación + Dirección.			
1.5.- A partir de estos espacios de reflexión, <b>generar un documento con pautas de acción dentro de SETEM</b> , que nos permita mediante acciones positivas (antirracista y anticisheteropatriarcal) disminuir la brecha de privilegio-opresión en nuestra entidad.	<b>Responsable:</b> Maris + Junta + Dirección. <b>Lo llevan a cabo:</b> SETEM.			
1.6.- <b>Trasladamos</b> la reflexión y nuestra apuesta a <b>nuestro quehacer</b> diario como organización.	<b>Responsable:</b> SETEM.			
1.6.1.- Explorar y generar una herramienta de medición que nos permita analizar y medir la implementación de la reflexión.	<b>Responsable:</b> Maris + ET. <b>Lo llevan a cabo:</b> SETEM.			
<b>Indicadores:</b> I.1.1.- El 90% de las personas participantes en el proceso de reflexión sobre antirracismo manifiesta haber aumentado su capacidad para identificar los sesgos racistas de la organización.				

<p>I.1.2.- Tras haber enviado el documento final a todas las copartes de SETEM HH, se presenta en, al menos, una reunión con cada una de las copartes.</p> <p>I.1.3.- El 90% de las personas participantes en el proceso de reflexión sobre diversidades sexuales y de género señala haber aumentado su capacidad para identificar los sesgos cisheteronormativos de la organización.</p> <p>I.1.4.- El documento con pautas para disminuir la brecha privilegio-opresión se presenta, en al menos, 2 espacios internos de SETEM HH.</p> <p>I.1.5.- Al finalizar el plan, el número de actividades con perspectiva de diversidades sexuales y de género y/o antirracista de SETEM habrá aumentado un 25%.</p>
---

**Camino2.**

**Fortalecemos nuestra apuesta por incorporar la perspectiva feminista en distintos ámbitos del CCRT: el vínculo entre las violencias machistas y el consumo, las finanzas éticas, la soberanía alimentaria y el comercio justo, los derechos laborales en el sector textil deslocalizado.**

Acciones	Responsables	2024 2025	2025 2026	2026 2027
2.1.- Fortalecer SETEM como <b>referente</b> en el ámbito de las violencias machistas y el consumo.	<b>Responsable:</b> EpTS <b>Participan:</b> ET			
2.2.- <b>Explorar vías</b> para hacer incidencia con distintas temáticas de CCRT con perspectiva feminista.	<b>Responsable:</b> Dirección EpTS. <b>Participan:</b> ET			
2.3.- Generar espacios específicos en el <b>Congreso Hamaika Begirada</b> , para la construcción de organizaciones feministas desde la mirada interseccional en la que estamos profundizando.	<b>Responsable:</b> ET. <b>Participan:</b> SETEM.			

**Indicadores:**

<p>I2.1.- A lo largo del proyecto, se habrá hecho 1 <i>mailing</i> anual para enviar el catálogo de recursos y formaciones para trabajar el vínculo entre las violencias machistas y el consumo.</p> <p>I2.2.- Al finalizar el proyecto, al menos el 90 por ciento de las actividades que haya realizado SETEM tendrá una perspectiva de género y/o feminista.</p> <p>I2.3.- Al finalizar el plan, se habrá elaborado un documento que recoge vías y herramientas existentes para hacer incidencia política en la CAPV.</p> <p>I2.4.- Tras el congreso Hamaika Begirada, se habrá diseñado una hoja de ruta para hacer incidencia en el ámbito de las violencias machistas y el consumo.</p> <p>I2.5.- El Congreso Hamaika Begirada ha contado con al menos un espacio específico en el que poder reflexionar sobre cómo fortalecer organizaciones feministas.</p>
--

**Camino 3.**

**Continuamos participando y fortalecemos la relación con las REDES FEMINISTAS buscando nuevas alianzas con colectivas antirracistas y de**

<b>diversidades sexuales y de género.</b>				
<b>Acciones</b>	<b>Responsables</b>	<b>2024 2025</b>	<b>2025 2026</b>	<b>2026 2027</b>
3.1.- Continuar participando en <b>encuentros feministas a nivel estatal e internacional</b> , trasladando la agenda y propuestas feministas de SETEM	<b>Responsable:</b> Género + EpTS.			
3.2.- Reforzar y estabilizar la relación con el <b>Movimiento Feminista de Gasteiz</b> y nuestra participación en la agenda de EH.	<b>Responsable:</b> Maris.			
3.2.1- Socializar y difundir lo que hacemos en torno al <b>CCRT con perspectiva feminista al movimiento feminista.</b>	<b>Responsable:</b> Maris + EpTS. <b>Participan:</b> SETEM			
3.2.2.- Priorizar el <b>movimiento feminista como posible aliada para</b> acciones y procesos que se pongan en marcha en SETEM.	<b>Responsable:</b> ET. <b>Participan:</b> SETEM			
3.3.- Identificar una estrategia para <b>acercarnos a organizaciones y colectivas feministas y casas de mujeres.</b>	<b>Responsable:</b> Herrika + Género. <b>Participan:</b> EpTS.			
3.3.1.- Crear un <b>catálogo de servicios, formaciones y materiales</b> en CCRT desde el enfoque feminista para organizaciones feministas y casas de mujeres.	<b>Responsable:</b> Herrika + Género. <b>Participan:</b> SETEM.			
3.4.- <b>Promover el conocimiento mutuo</b> con colectivas feministas antirracistas y de diversidades sexuales y de género afincadas en Euskadi, mediante la participación activa en actividades que organizan como proceso de intercambio de conocimiento.	<b>Responsable:</b> Maris + EpTS. <b>Participan:</b> SETEM.			
3.5.- Continuar promoviendo la perspectiva feminista con las <b>aliadas y redes</b> que no tengan esta perspectiva y a la vez promover la incorporación del CCRT en las aliadas y redes feministas.	<b>Responsable:</b> REDES			
3.5.1.- <b>Explorar estrategias</b> para promover la reflexión sobre CCRT con perspectiva feminista.	<b>Responsable:</b> REDES.			
3.5.2.- Incluir debates y reflexiones del <b>movimiento feminista en las agendas de las redes</b> de CCRT.	<b>Responsable:</b> REDES.			
3.6.- Explorar la posibilidad de participar de la <b>Red de entidades colaboradoras para la igualdad de Emakunde, BAI SAREA.</b>	<b>Responsable:</b> Género + Maris. <b>Participa:</b> Junta y Dirección.			
3.7.- Mediante los <b>canales de difusión internos de SETEM</b> , dar a conocer la agenda, reflexiones y debates del movimiento feminista en la organización.	<b>Responsable:</b> Comunicación + Maris.			
<b>Indicadores:</b>				

I.3.1.- Se participa en al menos 1 encuentro feminista anualmente.  
 I.3.2.- SETEM participa activamente en la organización de una movilización anual con el movimiento feminista de Gasteiz.  
 I.3.3. SETEM participa anualmente en, al menos, 1 actividad que organizan colectivas antirracistas y de diversidades sexuales y de género afincadas en EH.  
 I.3.4.- A lo largo del proyecto, se habrá hecho 1 *mailing* anual para enviar el catálogo de servicios a colectivos y entidades feministas de la CAPV.  
 I.3.5.- Al finalizar el plan, el número de actividades con perspectiva feminista que realizan las redes de CCRT en las que participa SETEM habrá aumentado un 5%.  
 I.3.6.- Al finalizar el plan, se habrán realizado anualmente al menos 4 acciones de difusión interna para dar a conocer la agenda del movimiento feminista en SETEM.

**Camino 4.**

**Recorremos este camino hacia la construcción de una organización feminista interseccional ACOMPAÑADAS e inspiradas por otros colectivos que están en la misma aventura.**

Acciones	Responsables	2024 2025	2025 2026	2026 2027
4.1.- Continuar con el intercambio de reflexiones y herramientas para la construcción de organizaciones feministas decoloniales dentro de la <b>red ZarenSare</b> .	<b>Responsable:</b> Herrika. <b>Participan:</b> SETEM.			
4.2.- Articular <b>encuentros y reuniones bilaterales con organizaciones</b> que estén trabajando en la línea organizacional feminista decolonial y/o anticisheteropatriarcal para compartir experiencias.	<b>Responsable:</b> Genero + Herrika + Dirección + Cooperación. <b>Participan:</b> SETEM.			
4.3.- Explorar la continuidad de las <b>comunidades de aprendizaje</b> que abordan la decolonialidad, el antirracismo y las diversidades sexuales y de género.	<b>Responsable:</b> EpTS.			
4.4.- Explorar las posibilidades de <b>trabajar de manera continua con entidades feministas</b> , colectivos del movimiento antirracista, o diversidades sexual y de género.	<b>Responsable:</b> Herrika + Cooperación + Maris. <b>Participan:</b> SETEM.			

**Indicadores:**

I.4.1.- Habiendo participado en al menos 3 espacios de reflexión y/o formación sobre decolonialidad, antirracismo y diversidades sexuales y de género el 70% de las personas de SETEM que han participado afirman que han identificado cambios que se pueden llevar a cabo en la cultura, modelos de trabajo o funcionamiento de SETEM para construir una organización feminista interseccional.  
 I.4.2.- Al finalizar el plan, Se ha incorporado, al menos, dos prácticas concretas compartida por otras organizaciones que trabajan desde la

<p>decolonialidad, antirracismo y diversidades sexuales y de género. I.4.3.- Se ha realizado al menos 8 acciones de manera conjunta con 1 entidad antirracista o de diversidades sexuales y de género. I.4.4.- Al finalizar el plan, se ha identificado al menos 2 entidades antirracistas o de diversidades sexuales y de género con las que trabajar de manera continua el CCRT y definen conjuntamente futuras colaboraciones conjuntas.</p>				
<p><b>Camino 5.</b> <b>Fortalecemos nuestra POLÍTICA LABORAL FEMINISTA.</b></p>				
<b>Acciones</b>	<b>Responsables</b>	<b>2024 2025</b>	<b>2025 2026</b>	<b>2026 2027</b>
5.1.- Continuar abordando e indagando sobre la <b>Política Laboral Feminista</b> con REAS, Mugarik Gabe y Coordinadora de ONGD de Euskadi.	<b>Responsable:</b> Maris + Dirección + Junta. <b>Participan:</b> Enlace Sindical.			
5.2.- Repensar los pasos a seguir para la progresiva <b>implementación de la Política Laboral Feminista en SETEM.</b> (tiempos, responsabilidades, etc.)	<b>Responsable:</b> Maris + Junta+ Dirección + Enlace Sindical. <b>Participan:</b> ET.			
5.3.- <b>Revisar el pacto laboral</b> de SETEM a partir de los aprendizajes del proceso de reflexión sobre la política laboral feminista.	<b>Responsable:</b> Junta + Dirección + Enlace Sindical. <b>Participan:</b> ET.			
5.4.- Socializar y apropiarse del proceso de la <b>Política Laboral Feminista.</b>	<b>Responsable:</b> Maris + Junta+ Dirección + Comunicación. <b>Participan:</b> SETEM.			
5.4.1.- Realizar una <b>sesión de formación monográfica interna</b> sobre la Política Laboral Feminista que nos permita apropiarnos de ella.	<b>Responsable:</b> Maris + Junta + Dirección. <b>Participan:</b> SETEM.			
5.4.2.- Socializar <b>externamente</b> tanto la Política cómo el proceso interno de implementación.	<b>Responsable:</b> Comunicación + Maris.			
<p><b>Indicadores:</b> I.5.1.- El 80% de las personas de SETEM del personal técnico y voluntarias que colaboran activamente manifiestan conocer qué se entiende por una Política Laboral Feminista. I.5.2.- SETEM ha revisado su pacto laboral reflexionando, al menos, sobre 3 principios abordados en el proceso de la política laboral feminista e incorporando medidas específicas sobre esos 3 principios. I.5.3.- Al finalizar el proyecto, habiendo incluido los principios de la política laboral feminista, al menos, el 90% del equipo técnico considera que ha</p>				

mejorado el acompañamiento a las personas contratadas en SETEM (selección, contratación, condiciones laborales, itinerario y posible salida).				
<b>Camino 6.</b>				
En SETEM ponemos la vida en el centro y asumimos el CUIDADO de quienes formamos parte y gestionamos las EMOCIONES Y CONFLICTOS, LA CULTURA GRUPAL como responsabilidad organizacional e individual.				
Acciones	Responsables	2024 2025	2025 2026	2026 2027
6.1.- <b>Gestionar las emociones y conflictos</b> desde la facilitación y el cuidado.	<b>Responsable:</b> ET (rotatorio). <b>Participan:</b> SETEM.			
6.1.1.- Realizar un <b>proceso de reflexión/formación</b> sobre provención de conflictos y comunicación no violenta.	<b>Responsable:</b> ET. <b>Participan:</b> SETEM.			
6.1.2.- <b>Actualizar los acuerdos para gestionar</b> emociones y conflictos con el conjunto de la organización.	<b>Responsable:</b> ET. <b>Participan:</b> SETEM.			
6.2.- Incorporar la <b>facilitación y sus herramientas a/en nuestra metodología de trabajo.</b>				
6.2.1.- Fortalecer nuestras <b>competencias y herramientas para la facilitación grupal</b> mediante acompañamiento externo.	<b>Responsable:</b> ET. <b>Participan:</b> SETEM.			
6.2.2.- Crear un documento de <b>pautas y orientaciones sobre la facilitación feminista (check list)</b> para incorporarlo en dinamización de todas las actividades que organizamos desde SETEM.	<b>Responsable:</b> Género + ET. <b>Participan:</b> SETEM.			
6.3.- Socializar y tener presente el <b>Protocolo de Provencción.</b>	<b>Responsable:</b> Maris. <b>Participan:</b> SETEM.			
6.3.1.- Crear <b>materiales visuales y/o carteles</b> del protocolo de provencción que nos permitan que esté más presente en el día a día.	<b>Responsable:</b> Maris. <b>Participan:</b> SETEM.			
6.3.2.- Realizar sesiones <b>monográficas</b> anuales sobre el protocolo de provencción de conflictos para tenerlo más presente en el ámbito relacional de SETEM.	<b>Responsable:</b> Maris. <b>Participan:</b> SETEM.			
<b>Indicadores</b>				
I.6.1.- El 100% de las personas de SETEM manifiestan que la organización facilita espacios y herramientas para la gestión emocional grupal.				
I.6.2.- El 90% de las personas de SETEM (equipo técnico y voluntariado más activo) manifiestan conocer el protocolo provencción y el 70% manifiestan tener herramientas para abordar los conflictos desde la provencción.				
I.6.3.- El 90% de las personas de SETEM, que han utilizado las orientaciones y herramientas elaboradas para la facilitación de grupos, manifiestan que				

son útiles para la dinamización de grupos.				
<b>Camino 7.</b> <b>Somos un espacio seguro, LIBRE DE VIOLENCIAS MACHISTAS LGTBI+fóbicas y racistas.</b>				
<b>Acciones</b>	<b>Responsables</b>	<b>2024 2025</b>	<b>2025 2026</b>	<b>2026 2027</b>
7.1.- Realizar un proceso reflexión interno <b>que nos permita identificar las diferentes violencias (machistas, LGTBI+fóbicas, racistas...)</b>	<b>Responsable:</b> Maris. <b>Participan:</b> SETEM.			
7.2.- <b>Analizar los protocolos contra el acoso</b> de las redes de las que somos parte (coordi, Reas).	<b>Responsable:</b> Maris + Dirección. <b>Participan:</b> SETEM.			
7.2.1.- Adherirnos al protocolo que más se ajuste a nuestra realidad, contemplando la posibilidad de que se abra un proceso en el que se necesite ajustar el protocolo a nuestra realidad.	<b>Responsable:</b> Maris + Dirección + Junta. <b>Participan:</b> SETEM.			
7.2.2.- <b>Implementar las recomendaciones</b> establecidas en el protocolo al que nos hemos adherido como organización.	<b>Responsable:</b> Maris. <b>Participan:</b> SETEM.			
7.3.- Crear un <b>espacio formativo</b> que permita adquirir herramientas para la implementación del protocolo de acoso.	<b>Responsable:</b> Maris + Dirección + Junta. <b>Participan:</b> SETEM.			
7.4.- Socializar el <b>protocolo contra el acoso</b> al que nos hemos adherido o que hemos diseñado.	<b>Responsable:</b> Comunicación + Maris.			
<b>Indicadores</b>				
I.7.1.- El 80% de las personas de SETEM del personal técnico y voluntarias que han participado en los espacios de socialización y formación sobre protocolos de acoso, reconocen e identifican en mayor medida las violencias y agresiones (machistas, LGTBI+fóbicas, racistas, etc.)				
I.7.2.- Al finalizar el Plan, se ha nombrado un equipo de referencia interno para comunicaciones y denuncias ante las violencias y agresiones.				
I.7.3.- Se ha generado una estrategia/protocolo de acción frente a las violencias y agresiones que el 90% de las personas de SETEM lo conocen.				
I.7.4.- Al finalizar el plan, se ha presentado y compartido el protocolo contra el acoso en 4 espacios internos de SETEM.				
<b>Camino 8.</b> <b>Somos una organización en la que se reconocen, delimitan y legitiman los espacios DE PODER Y RANGO en el marco de las RELACIONES HORIZONTALES.</b>				
<b>Acciones</b>	<b>Responsables</b>	<b>2024 2025</b>	<b>2025 2026</b>	<b>2026 2027</b>

8.1.- Realizar una <b>formación interna</b> sobre poder y rango que están presentes en la vida organizacional de SETEM	<b>Responsable:</b> Maris + ET. <b>Participan:</b> ET.			
8.2.- Crear un material con las dinámicas repensadas e incorporarlo a la liburuxka.	<b>Responsable:</b> Maris. <b>Participan:</b> ET.			
8.3.- <b>Implementar</b> dinámicas en los diferentes espacios internos de la organización.	<b>Responsable:</b> ET. <b>Participan:</b> SETEM.			
<b>Indicadores</b>				
I.8.1.- Al finalizar el plan, el 100% del equipo técnico y el 60% del voluntariado habrán participado en las formaciones sobre poder y rango en la organización.				
I.8.2.- Finalizada la formación se han adoptado acuerdos para fortalecer las relaciones horizontales dentro de la entidad.				
I.8.3.- Se valora positivamente las dinámicas generadas para la toma de decisiones por las personas que han participado en los espacios de formación.				
I.8.4.- Las dinámicas generadas se aplican en 4 espacios/procesos de toma de decisiones.				
<b>Camino 9.</b>				
<b>Mantenemos una ESTRUCTURA que nos permite a toda la organización conocer y CORRESPONSABILIZARNOS con el III Plan Sugara como herramienta para materializar nuestra apuesta feminista interseccional.</b>				
<b>Acciones</b>	<b>Responsables</b>	<b>2024 2025</b>	<b>2025 2026</b>	<b>2026 2027</b>
9.1.- <b>Mantener y fortalecer la apuesta feminista de SETEM.</b>	<b>Responsable:</b> Género y Maris <b>Participan:</b> SETEM.			
9.1.1.- Mantener y fortalecer el grupo de las <b>Maris</b> , mediante espacios de cohesión grupal desde los cuidados.	<b>Responsable:</b> Maris			
9.1.2.- Mantener la figura de <b>referente de género</b> , como apuesta política de SETEM que garantiza el cumplimiento del plan como responsable del mismo.	<b>Responsable:</b> Género. <b>Participan:</b> Junta.			
9.1.3.- Mediante los <b>canales de difusión internos de SETEM</b> , trasladar la agenda, reflexiones y debates feministas en los que vamos participando.	<b>Responsable:</b> Comunicación + Maris.			
9.2.- Planificar encuentros de toda la organización para dar <b>seguimiento</b> al Plan. Se plantea como un momento en el que toda la organización y se sienta a reflexionar sobre lo que se está haciendo, y lo que ello mueve en las personas y en la organización.	<b>Responsable:</b> Género + Maris. <b>Participan:</b> SETEM.			
9.2.1.- Incorporar funciones de <b>seguimiento semestral</b> del plan en el grupo de trabajo de las Maris.	<b>Responsable:</b> Género + Maris.			
9.2.2.- Explorar la herramienta del <b>Mapeo de Alcances de Género</b> .	<b>Responsable:</b> Género + Maris			

	+ EpTS			
9.2.3.- Realizamos una <b>evaluación externa</b> que nos permita visualizar los aprendizajes y debilidades de cara al siguiente Plan.	<b>Responsable:</b> Maris. <b>Participan:</b> SETEM.			
<p><b>Indicadores</b></p> <p>I.9.1.- Al finalizar el plan, se han explorado 2 fuentes diferentes de financiación para el desarrollo del Plan Sugara, que permita la viabilidad del plan.</p> <p>I.9.2.- Al finalizar el plan, contamos con una estructura y herramientas de seguimiento y evaluación tanto de las actividades específicas del Plan, como del Plan en su conjunto.</p> <p>I.9.3.- Al finalizar el plan se han organizado dos espacios abiertos a la participación de todo SETEM en el que se reflexiona sobre la marcha del plan y las implicaciones que está teniendo para las personas y la organización.</p> <p>I.9.4.- Se ha adecuado la herramienta de Mapeo de Alcances de Género a SETEM y a su funcionamiento como herramienta de seguimiento y evaluación de los procesos.</p> <p>I.9.5.- Al finalizar el plan contamos con una organización feminista que realice una evaluación externa.</p>				
<p><b>Camino 10.</b></p> <p><b>Mantenemos y fortalecemos los canales para una COMUNICACIÓN FEMINISTA interna y externa que nos permitan a toda la organización corresponsabilizarnos con III Plan Sugara y establecer nuestra identidad externa como organización feminista de CCRT.</b></p>				
<b>Acciones</b>	<b>Responsables</b>	<b>2024 2025</b>	<b>2025 2026</b>	<b>2026 2027</b>
10.1.- <b>Integramos y hacemos nuestro</b> el III Plan Sugara.	<b>Responsable:</b> Maris. <b>Participan:</b> SETEM.			
10.1.1.- <b>Socializar</b> en todos los espacios de SETEM, tanto el propio Plan, como los pasos que se están dando dentro del plan: (Asamblea; Junta; Espacio Equipo Técnico; Reunión Mensual ; Encuentro Anual)	<b>Responsable:</b> Género + Maris. <b>Participan:</b> SETEM.			
10.1.2.- <b>Diseñar materiales visuales</b> sobre el plan que permitan tenerlo más presente en los espacios de SETEM.	<b>Responsable:</b> Género + Maris.			
10.1.3.- Incorporar el Plan Sugara en el <b>kit de bienvenida</b> tanto del voluntariado como del personal asalariado dedicándole tiempo a explicarlo si se ve necesario.	<b>Responsable:</b> Género + Dirección. <b>Participan:</b> SETEM.			
10.2.- Fortalecer nuestra <b>identidad externa como organización feminista</b> de CCRT.	<b>Responsable:</b> Comunicación + Maris.			
10.2.1.- Mantener y alimentar el <b>espacio en la web</b> destinado a todo lo relativo al Plan	<b>Responsable:</b> Comunicación +			

Sugara.	Maris.			
10.2.2.- Publicar artículos con las propuestas feministas de SETEM en <b>espacios de comunicación afines</b> . - Identificamos medios afines. - Repensamos un plan para los medios.	<b>Responsable:</b> Comunicación + Maris+ EpTS.			
<p><b>Indicadores</b></p> <p>I.10.1.- Al finalizar el plan, se han generado dos espacios de trabajo entre Comunicación y las Maris, que permita definir una estrategia de comunicación de cara a la socialización del Plan y sus propias actividades.</p> <p>I.10.2.- El 100% del equipo técnico, junta, dirección y el 60% del voluntariado ha asistido a alguno de los espacios donde se ha socializado en III Plan Sugara.</p> <p>I.10.3.- Se ha presentado y socializado el III Plan Sugara anualmente al grupo de Campistas de SETEM.</p> <p>I.10.4.- Al finalizar el plan, se ha fortalecido y actualizado la imagen de SETEM Feminista, mediante la actualización de la web y el apartado "Organización Feminista".</p> <p>I.10.5.- Al finalizar el plan, se han generado 3 materiales/herramientas visuales que permiten socializar al Plan y sus actividades.</p> <p>I.10.6.- Al finalizar el plan, se han publicado 3 artículos sobre propuestas feministas de SETEM en medios afines.</p>				

### 3.4.- HERRAMIENTAS Y ESPACIOS PARA SABER QUE ESTAMOS POR EL BUEN CAMINO: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Para garantizar la sostenibilidad del III plan Sugara hemos introducido un camino, camino 9, que identifica quiénes son los roles involucrados en dar seguimiento al plan así como su responsabilidad en él y la forma de abordarlo.

Una figura clave y apuesta política de SETEM es la de la **referente de género**. Este cargo mantiene la responsabilidad de coordinarse con las instituciones financiadoras del plan, agilizar ciertos trámites burocráticos y movilizar a las Maris, Grupo Interno Feminista (GIF) de SETEM.

**Las Maris** representa el núcleo del feminismo en SETEM. Compuesto por voluntarias, personal de la junta directiva, personal de dirección y personal técnico, se reunirán mensualmente para coordinar acciones relacionadas con el cambio organizacional y coordinar con el resto de las personas responsables de cada acción o camino del plan. Además, se realizarán dos seguimientos específicos al año para evaluar la implementación de acciones y los cambios internos y externos.

Durante el transcurso del plan, se llamará a la totalidad de **SETEM** en dos encuentros que permitirán socializar y dar seguimiento al mismo plan. Estos eventos serán espacios de reflexión sobre el progreso y su impacto en la organización.

Para asegurar la **socialización y comunicación** continua del plan en toda la organización y que sea más fácil realizar un seguimiento colectivizado, utilizaremos diferentes herramientas y momentos para su socialización:

- Se socializará el III plan Sugara en todos los espacios de SETEM, como los pasos que se están dando dentro del plan: asamblea; junta; espacio de equipo técnico; reunión mensual y en el encuentro anual.
- Uno de los primeros pasos que vamos a dar es el diseño de materiales visuales sobre el plan que permitan tenerlo más presente en los espacios de SETEM.
- Se incluirá en el kit de bienvenida destinado a voluntariado y nuevo personal contratado el III Plan Sugara, así como su resumen, además de dedicar un tiempo para compartir y presentarlo.
- Alimentaremos el espacio en la web destinado a todo lo relativo al III Plan Sugara.

Consideramos que esta estructura garantiza la viabilidad y sostenibilidad del III Plan Sugara, así como el compromiso de quienes formamos parte de la entidad en dar vida a este proyecto.

En SETEM, consideramos que el cambio hacia una cultura organizacional feminista es esencial para avanzar en nuestros valores de equidad de género y justicia social. Este proceso de transformación no solo implica adoptar nuevos valores y prácticas, sino también evaluar y dar seguimiento de manera continua para asegurar que estamos progresando hacia una cultura más inclusiva, justa y feminista.

La **evaluación y el seguimiento**, por tanto, son esenciales en nuestro camino hacia una cultura organizacional feminista. Nos permiten medir cómo evolucionan nuestros valores, creencias y comportamientos en línea con los principios del feminismo. Es esencial identificar si estamos logrando los cambios deseados y si estamos avanzando hacia una organización más igualitaria y respetuosa.

Al mismo tiempo, la evaluación constante nos brinda la oportunidad de identificar y abordar cualquier resistencia u obstáculo que pueda surgir en el camino hacia una cultura organizacional feminista. Nos permite ajustar nuestras estrategias y enfoques para superar los desafíos y asegurar que todas las personas vinculadas a SETEM se sientan incluidas y empoderadas en este proceso de cambio.

Además, la evaluación y el seguimiento nos brindan la oportunidad de aprender y crecer como organización feminista. Identificamos lo que funciona y lo que no, así como las lecciones aprendidas a

lo largo del camino, para informar futuros esfuerzos y mejorar nuestra capacidad para promover la equidad de género y la justicia social en todos los aspectos de nuestro trabajo.

Además de identificar las herramientas que queremos utilizar para la evaluación y seguimiento de cada actividad y/o camino, indagaremos y adecuaremos **la herramienta de mapeo de alcances de género**. Esto implica una evaluación constante de nuestras acciones desde una óptica de género, identificando áreas de mejora y oportunidades de empoderamiento de género. Además la herramienta está diseñada para reconocer e integrar los aprendizajes en procesos y permitir corregir y reorientar las acciones y estrategias que llevamos a cabo en el mismo proyecto/proceso. Está directamente creada para la evaluación de procesos feministas.

Aún así, consideramos esencial que, al finalizar el plan, se cuente con la colaboración de una entidad feminista para la realización de una **evaluación externa** que identifique aprendizajes, cambios individuales y organizacionales, y posibles resistencias. Esta evaluación será una herramienta poderosa para reflexionar sobre los pasos futuros como organización feminista interseccional y como diagnóstico previo para el siguiente plan.

La evaluación externa se llevará a cabo por una entidad especializada en evaluación con enfoque de género y feminista. Se diseñará un plan de evaluación que incluya la revisión de documentos, entrevistas con diferentes grupos de interés, etc. y la aplicación de herramientas específicas para identificar y analizar el impacto del plan en la organización. La evaluación externa se llevará a cabo mediante una metodología participativa basada en las pedagogías feministas, que fomenta el diálogo, la horizontalidad y la inclusión de todas las voces y perspectivas. De esta forma, se pretende promover la participación activa de todas las personas vinculadas a SETEM. Además, se tendrán en cuenta el sistema de seguimiento y las herramientas de evaluación que se han desarrollado en los caminos específicos garantizando la coherencia y la continuidad en la recopilación y análisis de datos.

Creemos que tanto la estructura como el sistema de seguimiento y evaluación son adecuadas para asegurar la viabilidad y sostenibilidad del plan y del bienestar de las personas que integran nuestra organización.

**TODAS NOSOTRAS TENEMOS UN PAPEL IMPORTANTE EN HACER REALIDAD EL III PLAN SUGARA.**