



REAS
EUSKADI
ekonomia alternatibo
eta solidarioa

II PLAN BIZIGARRI 2026-2031

II PLAN BIZIGARRI

Autoría: REAS Euskadi

Diseño y maquetación: ojobuey.com

Se permite libremente copiar, distribuir y comunicar esta obra siempre y cuando se reconozca su autoría y no se utilice para fines comerciales. Si se altera, transforma o se genera una obra derivada, sólo podrá distribuirse bajo una licencia idéntica a ésta.



REAS Euskadi Red de Economía Alternativa y Solidaria

Ekonopolo. Polo de Economía Social y Solidaria
Plaza de la Cantera 4, 48003 Bilbao

944 160 566

reaseuskadi@reaseuskadi.eus

www.reaseuskadi.eus

[@REASEuskadi](https://www.instagram.com/REASEuskadi)



ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN.....	02
2. TRANSITANDO HACIA ORGANIZACIONES HABITABLES.....	03
3. I PLAN BIZIGARRI 2018-2022. EL CAMINO RECORRIDO.....	05
4. II PLAN BIZIGARRI 2026-2031. CONTINUAMOS EL VIAJE.....	07

1. PRESENTACIÓN

Lo que presentamos a continuación es el resultado de un trabajo intenso protagonizado por personas que componen las organizaciones y la estructura de REAS Euskadi. Además de las entidades que han participado en la evaluación del I Plan¹ hemos contado con el apoyo de **Aradia** cooperativa para recoger propuestas para la definición de nuevos ejes que articulen el proceso BIZIGARRI en los próximos 6 años.

Silvia Piris y Zaloa Pérez han sido las encargadas de organizar toda esa información en 3 grandes cambios a lograr en seis años, 8 caminos que recorrer y 20 paradas que realizar para llegar al horizonte político de consolidar REAS Euskadi como red de organizaciones habitables.

Este documento, por su extensión y objetivo, no puede reflejar en su totalidad el cariño y la implicación de las personas que son BIZIGARRI. Desde aquí este reconocimiento a las personas que han formado parte de la Comisión BIZIGARRI durante la vigencia del I Plan, a las personas que han integrado la Junta Directiva y el equipo de trabajo de REAS Euskadi, en especial a la referente de género, por empujar el proceso y dedicarle tiempo, recursos y mimo. A las entidades socias de la red por dejarse enredar y a ekoSolFem por ser faro cuando la noche estaba cerrada.



Eskerrik asko también a todas las personas y organizaciones que nos ha acompañado en la dinamización y diseño de los procesos que han aterrizado esta profunda propuesta de transformación organizacional feminista desde los principios de la Economía Social y Solidaria y practicando la intercooperación como metodología para construir juntas.

Queremos invitaros a que os apropiéis de este plan, que lo uséis y lo debatáis en vuestras organizaciones y que alimentéis todas las acciones que incorpora.

Para cualquier consulta o propuesta podéis poneros en contacto con reaseuskadi@reaseuskadi.eus

¹ UNA consultoría realizó la evaluación intermedia en 2021 y la cooperativa **Errotik** realizó la evaluación final del plan en 2024. www.errotik.org

² www.aradiacooperativa.org

2. TRANSITANDO HACIA ORGANIZACIONES HABITABLES

BIZIGARRI ha sido desde sus primeros pasos un proceso de búsqueda. Un intento por mirar nuestras organizaciones, identificar aquello que queríamos transformar. Poner el foco, nombrar las desigualdades, y también, (sobre todo), pensar colectivamente la alternativa.

Este proceso nos ha permitido ver que somos organizaciones atravesadas y reproductoras de lógicas patriarcales, del conflicto capital-vida y de múltiples sistemas de dominación. Y que el feminismo, la economía feminista y el enfoque interseccional han sido nuestros asideros para revisarnos.

Fuimos teniendo claridad en el diagnóstico y vimos que este análisis nos llevaba a reformular las preguntas.



¿QUÉ SIGNIFICAN OTRAS ORGANIZACIONES PARA OTRAS ECONOMÍAS? ¿CÓMO PENSAMOS EN ORGANIZACIONES QUE NO EXPULSEN LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y DE PERSONAS CON IDENTIDADES NO NORMATIVAS? ¿QUÉ PODEMOS Y QUEREMOS HACER PARA TENER ESPACIOS EN LOS QUE REALMENTE QUERAMOS ESTAR?

2. TRANSITANDO HACIA ORGANIZACIONES HABITABLES

De todo ello nace la propuesta de **organizaciones habitables**, un marco en construcción, que es tanto horizonte hacia el que caminar como guía para revisar los pasos que vamos dando. Una propuesta común para las entidades de la Economía Social y Solidaria, pero que también permite ser ajustada y pensada según la realidad de cada una de ellas. Entendemos que las organizaciones habitables...



Ponen atención y tratan de tejer un vínculo equilibrado entre las dimensiones individuales, colectivas y de proyecto



Priorizan valores como la colaboración y la corresponsabilidad



Desarrollan formas alternativas (abiertas, flexibles, diversas, democráticas) de pensar el trabajo y los cuidados



Empoderan la participación y construyen otros liderazgos colaborativos



No se centran exclusivamente en los resultados, sino que piensan y revisan críticamente sus formas de hacer para lograr un mayor bienestar organizacional



Desarrollan fortalezas para hacer frente a las situaciones de violencia y cuidan el clima laboral



Amplían y profundizan el marco de los derechos laborales

Y más...

Porque no hay una única manera de entender nuestras organizaciones, pero sí una necesidad compartida por transformarlas, desde la raíz. No hay recetas, ni definiciones cerradas, pero sí mucha experiencia acumulada.

Presentamos los pasos que hemos dado en el proceso Bizigarri.

3. I PLAN BIZIGARRI 2018-2022. EL CAMINO RECORRIDO

El Plan BIZIGARRI 2018-2022³ nace de un diagnóstico profundo de la red y ha sido un impulso clave para nuestra transformación feminista contribuyendo a integrar el feminismo en la identidad, las prácticas y las relaciones en REAS Euskadi. Este plan ha supuesto el despliegue de 51 acciones articuladas en 13 ejes de actuación que han contribuido a fortalecer la conciencia sobre las desigualdades de género, las relaciones de poder y la necesidad de avanzar hacia organizaciones más habitables, equitativas y corresponsables.

Entre sus logros más destacados se encuentran la incorporación del feminismo en los marcos organizativos, la apertura de espacios de formación y reflexión, la mejora de la participación y la comunicación, el desarrollo de herramientas para la prevención y actuación frente a las violencias machistas y el avance hacia estructuras de coordinación más horizontales y corresponsables y hacia un modelo de gobernanza de la red alineado con nuestra apuesta política por los feminismos.

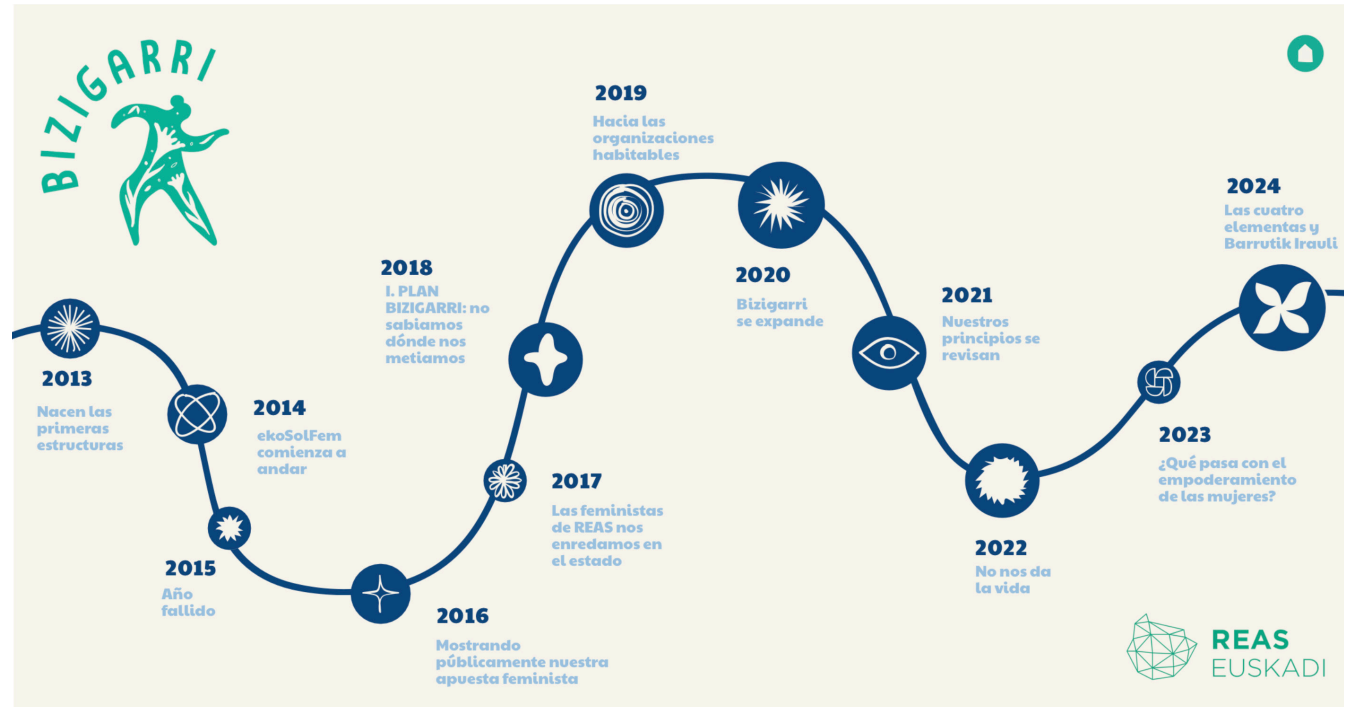
En este momento de definición de un nuevo plan hemos querido echar la vista atrás y revisar el camino recorrido. Celebrar los logros colectivos, tanto grandes como pequeños, reconociendo que cada paso dado ha contribuido a una transformación real y significativa de nuestra red y que cada nueva entidad que se suma, cada nueva voz que se escucha fortalece el impacto real y duradero de BIZIGARRI.



³ Este plan fue prorrogado durante 2023. Se han realizado dos evaluaciones, una intermedia en 2021 y una final en 2024.

3.1 PLAN BIZIGARRI 2018-2022. EL CAMINO RECORRIDO

Para ello, hemos diseñado una línea del tiempo de BIZIGARRI que presenta los principales hitos de nuestro proceso de transformación organizacional feminista y que se puede consultar en nuestra web.



<https://reaseuskadi.eus/bizigarri/>

I Plan Bizigarri 2018-2022

<https://reaseuskadi.eus/mediateka/bizigarri-plan-pro-equidad-de-genero-en-reas-euskadi-2018-2022/>

II PLAN BIZIGARRI 2026-2031 06

4. II PLAN BIZIGARRI 2026-2031. CONTINUAMOS EL VIAJE

DE LA EVALUACIÓN AL NUEVO CICLO BIZIGARRI: HORIZONTE POLÍTICO

La evaluación del I Plan BIZIGARRI ha sido un ejercicio colectivo de reflexión y aprendizaje que ha permitido identificar tanto los avances logrados como los nudos y retos que persisten en el proceso de transformación feminista de REAS Euskadi. La evaluación nos mostró que hemos avanzado significativamente en la incorporación del feminismo a la identidad organizativa, en el impulso de prácticas feministas y en la mejora de las condiciones

laborales y relacionales, al tiempo que nos señalaba la persistencia de desigualdades en la apropiación de los marcos políticos, dificultades para aterrizar algunos procesos en herramientas compartidas y retos para sostener los cambios en el tiempo sin generar sobrecarga. Estos aprendizajes ponen de manifiesto que la transformación feminista no se consolida únicamente a través de acciones puntuales o declaraciones de principios, sino mediante la construcción sostenida de **condiciones de habitabilidad organizativa**: espacios seguros, relaciones cuidadas, marcos éticos

claros, corresponsabilidad en las estructuras y ritmos compatibles con la vida.

Desde esta lectura, el nuevo ciclo Bizigarri no se plantea como una ruptura, sino como un **salto cualitativo** que recoge los aprendizajes del proceso anterior. El horizonte político que orienta este nuevo plan es la consolidación de REAS Euskadi como una red de **organizaciones habitables**, capaces de sostener prácticas feministas interseccionales coherentes con los principios de la Economía Social y Solidaria.

4. II PLAN BIZIGARRI 2026-2031. CONTINUAMOS EL VIAJE

Los **tres grandes cambios** que estructuran este II Plan responden directamente a los aprendizajes de la evaluación: afianzar una identidad feminista interseccional compartida; consolidar una política laboral feminista que sitúe los cuidados y la sostenibilidad del trabajo en el centro; y fortalecer los espacios, procesos y herramientas que hacen posible una participación feminista, una comunicación coherente y un aprendizaje colectivo continuo.



SEGUIMOS EL VIAJE, POR TIERRA, MAR Y AIRE

Este II Plan Bizigarri se concibe como un viaje colectivo hacia organizaciones más habitables. Un viaje que se realiza por tierra, mar y aire, porque transformar una organización implica arraigar valores, cuidar las condiciones de la travesía y ampliar la mirada para aprender y compartir.

Por tierra (cambio 1). Asentamos las bases comunes, caminamos juntas, reconocemos el terreno y construimos **identidad**.

Por mar (cambio 2). Aprendemos a sostenernos en movimiento, cuidamos la travesía y nos sumergimos y profundizamos en las complejidades de nuestra **política laboral**.

Por aire (cambio 3). Ganamos perspectiva, **conectamos, comunicamos y aprendemos** para seguir avanzando.

Este viaje no es lineal ni individual, sino colectivo, situado y vivo, y se recorre haciendo paradas, revisando el rumbo y cuidando a quienes viajan. Así en este documento definimos:

Cambios: marcan los destinos a los que queremos llegar en el largo plazo, la REAS Euskadi que queremos ser.

Caminos: son las vías, los procesos estratégicos, que recorreremos juntas durante el periodo del Plan para avanzar hacia esos destinos.

Ejes de acción: paradas necesarias en ese recorrido, hitos que nos permiten detenernos, revisar, aprender y seguir avanzando.

4. II PLAN BIZIGARRI 2026-2031. CONTINUAMOS EL VIAJE

UN MAPA PARA NUESTRO VIAJE

Este Plan se ha pensado como un viaje a 6 años, de 2026 a 2031. Esto quiere decir que nuestros cambios, caminos y ejes de acción permanecerán vigentes durante este periodo de tiempo. Como decíamos son propuestas lo suficiente amplias, profundas e insertadas en la realidad y experiencia de la red como para que funcionen en ese período de tiempo.

Para pasar de este marco más general a otro más aterrizado contaremos con **los planes operativos bienales** (un total de tres). Cada dos años haremos una planificación más concreta de las actuaciones a desarrollar, un itinerario de viaje concreto, que nos permita avanzar en nuestros caminos y cambios.

Los planes operativos bienales son una herramienta que se adapta mejor a un plan que se entiende vivo. Nos permiten además integrar el análisis y aprendizaje continuos como elemento consustancial a Bizigarri.

Cada plan operativo bienal contará con un momento de **evaluación intermedia** en el que, además de poder analizar su grado de cumplimiento, podremos valorar el impacto de las acciones priorizadas y los posibles reajustes a nivel de enfoque, herramientas e indicadores para los próximos períodos. Para las evaluaciones intermedias está prevista la contratación de sesiones puntuales de acompañamiento para recoger la información más de carácter cualitativo en los espacios y personas de la red con implicación directa en el desarrollo de este Plan. Tras los seis años de Plan está prevista una evaluación final realizada por una entidad externa.



4. II PLAN BIZIGARRI 2026-2031. CONTINUAMOS EL VIAJE

Cómo vemos el despliegue de este II Plan Bizigarri requiere de espacios y de personas responsables, que presentamos en la siguiente imagen.



Persona Guardiana

Qué hace

Impulso del Plan

Cuándo

A lo largo del Plan



La Tripulación

Impulso y sostenimiento del Plan

Cuatro momentos anuales



Las Brújulas

Seguimiento, orientación y propuesta

Dos momentos anuales



El Puerto

Validación y decisiones colectivas

Un momento anual

4. II PLAN BIZIGARRI 2026-2031. CONTINUAMOS EL VIAJE



LA PERSONA GUARDIANA DE LA RUTA BIZIGARRI

La Persona Guardiana de la Ruta no decide el rumbo ni valida el destino, pero asegura que el viaje siga siendo posible y coherente.

Quién:

Nuestra Referente Bizigarri (o referente de género de la red).

Funciones:

Impulsar la gestión operativa del Plan. Coordina la ejecución cotidiana de las acciones, asegura que las Paradas se activen y que los plazos y compromisos se mantengan vivos.

Acompañar a la Tripulación Bizigarri.

Da apoyo técnico y metodológico a la Tripulación, facilitando herramientas, información y seguimiento del trabajo diario.

Hacer seguimiento continuo del avance del Plan. Recoge información sobre el grado de desarrollo de los Caminos y Paradas, anticipando alertas, retrasos o necesidades de ajuste.

Servir de puente entre los distintos espacios.

Conecta a la Tripulación con la Brújula del Viaje y con el Puerto Común, facilitando el flujo de información y evitando duplicidades.

Documentar y sistematizar aprendizajes.

Garantiza que los aprendizajes del proceso se recojan y se preparen para su devolución y validación colectiva.

Cuidar los ritmos y las cargas.

Atiende a la sostenibilidad del proceso.

Cuándo:

En todo el plan.

4. II PLAN BIZIGARRI 2026-2031. CONTINUAMOS EL VIAJE



LA TRIPULACIÓN DE LA RUTA BIZIGARRI

Es el espacio que sostiene el viaje Bizigarri. Asume una mayor responsabilidad e implicación en el desarrollo del Plan y cuida que el recorrido avance de forma coherente y corresponsable con los principios de las organizaciones habitables.

Quiénes:

En este espacio participan la **referente de género**, una **persona del equipo de coordinación** (referente en materia de política laboral feminista) y una **persona de la Junta directiva** (referente en feminismos).

Funciones:

Detectar necesidades, dificultades y oportunidades. Identifica obstáculos, tensiones y aprendizajes que surgen durante el recorrido, así como oportunidades para mejorar o reforzar el impacto del Plan.

Preparar las paradas y los momentos de llegada. Es un espacio donde se recogen nuevas ideas para los Planes operativos bienales.

Cuidar la travesía. Atiende a los

tiempos, las cargas de trabajo y el bienestar de las personas implicadas, (sobre todo de la persona Guardiana de la ruta) promoviendo prácticas coherentes con la política de cuidados y la sostenibilidad del proyecto.

Documentar el avance del viaje.

Se recoge la información útil para los distintos momentos de seguimiento y contraste.

Cuándo:

Trimestralmente, cuatro momentos al año.

4. II PLAN BIZIGARRI 2026-2031. CONTINUAMOS EL VIAJE



LAS BRÚJULAS DEL VIAJE BIZIGARRI

Son los espacios encargados de observar el recorrido, leer el contexto, analizar avances y dificultades y proponer ajustes, nuevas ideas o cambios de rumbo cuando sea necesario.

Quiénes:

Dos espacios, **Ekosolfem**, espacio feminista de la red; y **Junta directiva**, máximo órgano de decisión entre asambleas en el que también participa el equipo de coordinación.

Funciones:

Realizar el seguimiento periódico del Plan. Analiza el avance de los Caminos y Paradas a partir de la información sistematizada.

Proponer ajustes y nuevas líneas de trabajo. Sugiere mejoras, nuevas Paradas o acciones emergentes, manteniendo vivo el Plan.

Aportar mirada estratégica y crítica. Incorpora perspectivas diversas, detecta tensiones, riesgos o incoherencias y formula recomendaciones.

Cuidar la coherencia política del viaje. Ayuda a no perder de vista los Cambios como destinos a largo plazo. Cuida la coherencia feminista del proceso y vela por su vínculo con los principios de la red.

Preparar los momentos de devolución al Puerto Común. Facilita que la Asamblea pueda tomar decisiones informadas.

Cuándo:

Dos momentos al año cada uno de los espacios.

4. II PLAN BIZIGARRI 2026-2031. CONTINUAMOS EL VIAJE



EL PUERTO COMÚN

No es el final, sino el lugar donde se decide cómo seguir viajando juntas.

Quién:

La Asamblea se define como el espacio de llegada, revisión y legitimación colectiva del viaje Bizigarri.

Funciones:

Validar los avances y aprendizajes del Plan. Conoce y ratifica el recorrido realizado.

Tomar decisiones estratégicas.

Aprueba ajustes relevantes, cambios de rumbo o nuevas prioridades estratégicas. Aprueba los planes operativos bienales.

Reafirmar el compromiso colectivo con Bizigarri. Refuerza el carácter político y compartido del Plan.

Cuidar la coherencia entre el Plan y la vida de la red. Garantiza que el viaje siga respondiendo a las necesidades y valores de las entidades.

Cuándo:

Una vez al año.

4. II PLAN BIZIGARRI 2026-2031. VIAJE POR TIERRA

CAMBIO 1

REAS Euskadi consolida una identidad y práctica feminista interseccional en la red en torno al concepto de Organizaciones habitables

La evaluación del I Plan BIZIGARRI confirma que REAS Euskadi ha logrado avances significativos en la incorporación del feminismo a su identidad organizativa y en el impulso de prácticas feministas en la red. La revisión y aprobación de la Carta de Principios de la Economía Social y Solidaria desde una mirada crítica feminista ha supuesto un hito clave, reforzando el compromiso colectivo con la equidad de género y ofreciendo un marco de referencia compartido para las entidades socias.

Asimismo, los procesos de sensibilización y formación realizados en el periodo de vigencia del primer plan han contribuido a ampliar la conciencia feminista y a generar cambios en nuestras prácticas cotidianas.



Al mismo tiempo, la evaluación pone de manifiesto que estos avances conviven con **desigualdades en los niveles de apropiación, en la capacidad de aterrizar los marcos políticos en herramientas concretas y en la sostenibilidad de los procesos en el tiempo.**

Desde estos aprendizajes, este cambio se concibe como un viaje por tierra, que pone el acento en las raíces, el territorio compartido y el caminar juntas.

4. II PLAN BIZIGARRI 2026-2031. VIAJE POR TIERRA



Los tres caminos que lo componen buscan consolidar un **suelo ético** común que haga posible hablar de organizaciones habitables en sentido pleno, entendiendo la habitabilidad, al menos, como la erradicación de las violencias machistas y discriminaciones, la integración efectiva de la equidad y la corresponsabilidad en las normas y herramientas cotidianas, y el reconocimiento de la diversidad de realidades que conviven en la red.

Las paradas definidas responden directamente a los retos identificados en la evaluación: la necesidad de garantizar espacios seguros como condición básica de participación; de reforzar la claridad y apropiación del marco ético BIZIGARRI; de ampliar los marcos de la Economía Social y Solidaria desde una perspectiva feminista interseccional; y de fortalecer las capacidades de las entidades atendiendo a su diversidad de tamaño, trayectoria y ámbito de actuación. Finalmente, la intercooperación feminista se plantea como una estrategia clave para que esta identidad no quede en el plano declarativo, sino que sea vivida y construida colectivamente en el territorio común.

4. II PLAN BIZIGARRI 2026-2031. VIAJE POR TIERRA

CAMINO 1.1

Definición y consolidación de un marco ético compartido en torno a BIZIGARRI que refuerce la identidad de la red y promueva la adhesión de las entidades socias.



PARADA	RESPONSABLE	PARTICIPAN	INDICADOR
1.1.1 Erradicación del sexismo, las discriminaciones por razones vinculadas al sexo y al género y las violencias machistas y sexuales como base de la vida organizativa.	Guardiana	Junta directiva, equipo técnico, entidades socias.	- Nº de entidades con protocolos para la prevención y actuación frente a las violencias machistas. - Percepción de seguridad y cuidado en los espacios de la red.
1.1.2 Integración de la equidad de género y la corresponsabilidad como pilares éticos de la red e incorporación de la perspectiva BIZIGARRI en las herramientas para la vida en común.	Tripulación	Junta directiva, Equipo técnico, grupos de trabajo.	- Percepción de las entidades sobre la claridad de los marcos éticos y las herramientas para la vida en común. - Cambios percibidos en la gestión de conflictos. - Grado de apropiación del enfoque por parte de los órganos de gobierno (EC, JD y asamblea).
1.1.3 Adhesión de las entidades a la identidad y a los compromisos Bizigarri.	Junta Directiva -Brújula- (apoyo de responsable comunicación)	Guardiana Bizigarri, equipo técnico y entidades socias.	- Nº de acciones de sensibilización realizadas. % de entidades adheridas a Barrutik Irauli, protocolo de actuación frente a las violencias machistas. - Análisis cualitativo de las resistencias y motivaciones identificadas. % de entidades que conoce el marco ético.

4. II PLAN BIZIGARRI 2026-2031. VIAJE POR TIERRA

CAMINO 1.2

Consolidación de REAS Euskadi como espacio de sensibilización, formación y reflexión colectiva en Economía Social y Solidaria desde una perspectiva feminista interseccional.



PARADA	RESPONSABLE	PARTICIPAN	INDICADOR
1.2.1 Incorporación al marco y a la agenda de la ESS de nuevas dimensiones desde una perspectiva interseccional: diversidad sexual y de género, antirracismo, otras masculinidades, decolonialidad y otros modelos de convivencia.	EkoSolFem -Brújula-	Junta directiva, equipo técnico, grupos de trabajo y entidades socias.	- Nº de diagnósticos realizados y espacios de reflexión generados. - Diversidad de enfoques incorporados en la agenda. - Percepción de las entidades de la adecuación de los procesos a su diversidad.
1.2.2 Fortalecimiento las capacidades de las entidades socias desde una perspectiva interseccional (según tamaño, trayectoria, ámbito de actuación...).	Guardiana	Junta directiva, grupos de trabajo, entidades socias y equipo técnico.	- Acciones formativas realizadas. % de entidades que señalan haber fortalecido sus capacidades. - Percepción de las entidades de la adecuación de los procesos a su diversidad.

4. II PLAN BIZIGARRI 2026-2031. VIAJE POR TIERRA

CAMINO 1.3

Impulso de la intercooperación entre entidades para el desarrollo de prácticas feministas en la Economía Social y Solidaria.



PARADA	RESPONSABLE	PARTICIPAN	INDICADOR
1.3.1 Generación de espacios de intercooperación feminista para (re) conocer experiencias y herramientas virtuosas e intercambiar buenas prácticas.	Guardiana	Junta Directiva, entidades socias, grupos de trabajo y equipo técnico.	• N° de encuentros y espacios de intercooperación generados. • Percepción sobre la calidad y utilidad de los encuentros y espacios generados. • Aprendizajes compartidos entre entidades.
1.3.2 Desarrollo de metodologías y herramientas que promuevan esta intercooperación.	Guardiana	Junta directiva, equipo técnico, grupos de trabajo.	• N° de herramientas desarrolladas. • Percepción sobre la utilidad de las metodologías y herramientas utilizadas y su adecuación a la diversidad de las entidades socias.

4. II PLAN BIZIGARRI 2026-2031. VIAJE POR MAR

CAMBIO 2 **REAS EUSKADI consolida una política laboral feminista como eje estratégico para la construcción de organizaciones habitables**

La evaluación nos muestra que el trabajo desarrollado en torno a las condiciones materiales, la organización del trabajo y los cuidados internos ha sido uno de los ámbitos donde BIZIGARRI ha generado transformaciones más profundas. La reflexión colectiva sobre la política laboral desde una perspectiva feminista, junto con el desarrollo de herramientas como LAN BIZIGARRIAK, nuestra evaluación del desempeño laboral ha contribuido a mejorar la equidad, visibilizar desigualdades y avanzar hacia un modelo de trabajo más justo y sostenible.

La transición hacia una estructura más horizontal ha supuesto, sin duda, un avance significativo, pero también ha generado tensiones que requieren reforzar los espacios y herramientas de coordinación colectiva.

Desde estos aprendizajes, este cambio se plantea como un viaje por mar, donde la atención se centra en las condiciones de la travesía, los ritmos, las mareas y los cuidados necesarios para sostener el rumbo. Los tres caminos definidos permiten avanzar desde el fortalecimiento de una coordinación colaborativa y corresponsable, hacia la revisión colectiva de las condiciones laborales y materiales del equipo, y finalmente hacia la consolidación de un marco político más amplio de política laboral feminista, compartido por las entidades de la red.

Las paradas de este viaje responden a los nudos detectados en la evaluación: la necesidad de reforzar herramientas para la gestión de conflictos y el cuidado del equipo; de generar espacios colectivos de debate y consenso sobre las condiciones laborales; y de experimentar, sistematizar y proyectar prácticas laborales feministas junto a organizaciones aliadas. De este modo, la política laboral se consolida no solo como un conjunto de medidas internas, sino como **un eje estratégico de la habitabilidad organizativa y un espacio de referencia política** para la Economía Social y Solidaria.

4. II PLAN BIZIGARRI 2026-2031. VIAJE POR MAR

CAMINO 2.1

Fortalecimiento del modelo de coordinación colaborativa basado en un equipo de trabajo horizontal, cohesionado y corresponsable.



PARADA	RESPONSABLE	PARTICIPAN	INDICADOR
2.1.1 Desarrollo de una coordinación colectiva y profundizar en el reparto de responsabilidades y tareas desde la corresponsabilidad y el cuidado.	Tripulación (apoyo equipo de coordinación)	Junta directiva y equipo técnico.	• N° de espacios de coordinación colectiva. • Cambios realizados a la estructura de coordinación colectiva. • Percepción del equilibrio en el reparto de tareas y de responsabilidades dentro del equipo de coordinación. • Grado de reconocimiento por parte de las entidades de la red de la coordinación colaborativa como práctica feminista.
2.1.2 Fortalecimiento de capacidades y de herramientas para la gestión de conflictos y el cuidado del equipo de trabajo.	Guardiana	Equipo técnico y junta directiva.	• N° de herramientas y/o formaciones realizadas. • Percepción del cuidado y la sostenibilidad del equipo de coordinación.

4.II PLAN BIZIGARRI 2026-2031. VIAJE POR MAR

CAMINO 2.2

Revisión y fortalecimiento de los acuerdos laborales del equipo desde un enfoque feminista que ponga en el centro los cuidados, la equidad y la sostenibilidad del trabajo.



PARADA	RESPONSABLE	PARTICIPAN	INDICADOR
2.2.1 Abordaje de debates sobre condiciones laborales y materiales del equipo.	Tripulación (apoyo responsable de gestión de personas)	Equipo técnico y junta directiva.	• Nº de debates o espacios colectivos desarrollados. • Nivel de consenso alcanzado sobre las condiciones laborales y materiales dentro del equipo. • Percepción positiva del equipo de trabajo de las condiciones laborales y materiales.

4. II PLAN BIZIGARRI 2026-2031. VIAJE POR MAR

CAMINO 2.3

Profundización y proyección del marco de principios y acuerdos para una política laboral feminista.

Este camino lo hacemos junto a Mugarik Gabe y SETEM Hego Haizea con quienes llevamos desde 2021 impulsando esta línea de trabajo. Estas dos organizaciones, junto a REAS Euskadi, forman parte del equipo que dinamiza este eje de acción (equipo PLF).



PARADA	RESPONSABLE	PARTICIPAN	INDICADOR
2.3.1 Experimentación y sistematización de prácticas laborales feministas (Laboratorio).	Guardiana y equipo Política Laboral Feminista (PLF)	Entidades socias, junta directiva, grupos de trabajo y equipo técnico.	• N° de prácticas experimentadas. • Aprendizajes sistematizados del laboratorio.
2.3.2 Ampliación de la reflexión y herramientas sobre política laboral feminista.	Guardiana y equipo PLF	Entidades socias, junta directiva, grupos de trabajo y equipo técnico.	• N° de materiales elaborados. • Grado de apropiación de la política laboral feminista por parte del equipo. • N° de entidades de la red que se apropian del marco de principios y acuerdos para una política laboral feminista.
2.3.3 Construcción de alianzas en torno al marco de la política laboral feminista.	Guardiana y equipo PLF	Entidades socias, junta directiva, grupos de trabajo y equipo técnico.	• N° y tipo de agentes con los que se han establecido nuevas alianzas. • Valor estratégico de las alianzas generadas.

4. II PLAN BIZIGARRI 2026-2031. VIAJE POR AIRE

CAMBIO 3

REAS Euskadi consolida espacios, procesos y herramientas que sostienen la participación feminista, la comunicación y el aprendizaje colectivo

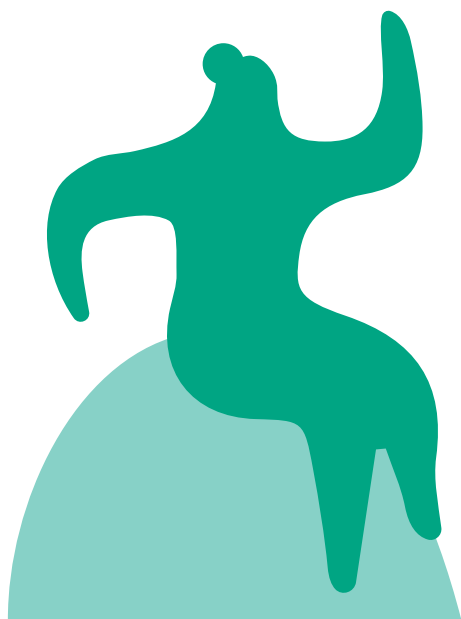
La evaluación pone de relieve que la participación, la comunicación y los procesos de aprendizaje han sido claves para avanzar hacia estructuras más inclusivas y democráticas, pero también ámbitos donde persisten desafíos importantes. La definición de procesos de comunicación, participación y toma de decisiones ha mejorado la claridad y la transparencia, especialmente en la relación entre el equipo y la Junta Directiva y en la acogida de nuevas entidades.

Sin embargo, se señala la necesidad de una mayor socialización de estos marcos y de una clarificación adicional de algunos aspectos para garantizar su uso efectivo por parte del conjunto de la red. Asimismo, la incorporación de herramientas como Bilera Bizigarriak -metodología para las reuniones- ha favorecido dinámicas más equitativas en algunos espacios, aunque su adopción ha sido desigual.

La evaluación también identifica dificultades para avanzar en el empoderamiento de las mujeres en los espacios de gobernanza y para diversificar la base social de la red, así como la necesidad de reforzar la coherencia entre la apuesta política BIZIGARRI y su expresión comunicativa.

4. II PLAN BIZIGARRI 2026-2031. VIAJE POR AIRE

Por último, identifica que la ausencia inicial de indicadores claros y la concentración de responsabilidades en la referente de género evidencian la necesidad de reforzar la corresponsabilidad del conjunto de las estructuras de la red y mejorar los sistemas de seguimiento e indicadores.



Este cambio se concibe como un viaje por aire, que permite tomar distancia, ampliar la mirada y conectar a la red hacia dentro y hacia fuera. Los tres caminos que lo componen articulan los mecanismos que hacen posible sostener esta visión compartida: una participación feminista y equitativa que atienda a las diversidades y desigualdades existentes; una comunicación estratégica alineada con Bizigarri; y un sistema de seguimiento, evaluación y aprendizaje integrado en la vida cotidiana de la red.

Las paradas definidas responden a los aprendizajes de la evaluación: fortalecer capacidades para la participación desde una mirada feminista interseccional; revisar el modelo de gobernanza y los espacios de participación; ampliar y diversificar la base social; dotarse de una identidad comunicativa común; y sistematizar los aprendizajes del proceso BIZIGARRI para devolverlos a la red y proyectarlos hacia fuera. Este cambio permite que los aprendizajes no queden dispersos, sino que se **compartan, se devuelvan y se conviertan en un soporte estructural del conjunto del Plan.**

4. II PLAN BIZIGARRI 2026-2031. VIAJE POR AIRE

CAMINO 3.1

Fortalecimiento de una participación equitativa y feminista en los espacios de la red, atendiendo a las diversidades y desigualdades existentes.



PARADA	RESPONSABLE	PARTICIPAN	INDICADOR
3.1.1 Fortalecimiento de capacidades y formación en modelos y herramientas de participación y desde un enfoque feminista interseccional.	Guardiana	Entidades socias, junta directiva, grupos de trabajo y equipo técnico.	- Nº de acciones realizadas para fortalecer capacidades en participación. - Percepción de una mayor accesibilidad y habitabilidad de los espacios de participación.
3.1.2 Revisión del modelo de gobernanza y de los espacios de participación de la red, así como de su articulación.	Tripulación	Junta directiva y entidades socias.	Mejoras identificadas e implementadas en la articulación de los espacios de la red.
3.1.3 Ampliación y diversificación de la base social de red.	Equipo de coordinación	Junta directiva.	- Variación en la diversidad de entidades de la red. - Percepción de una mayor diversidad de miradas desde una perspectiva feminista interseccional.
3.1.4 Definición de protocolos y procedimientos de participación desde el marco de organizaciones habitables.	Equipo de coordinación	Junta directiva y grupos de trabajo.	- Nº protocolos/procedimientos desarrollados y/o revisados para su mejora. - Claridad y uso efectivo de los protocolos/procedimientos creados o mejorados.

4. II PLAN BIZIGARRI 2026-2031. VIAJE POR AIRE

CAMINO 3.2

Diseño e implementación de un Plan de Comunicación BIZIGARRI que visibilice la apuesta política y las prácticas de la red en favor de las organizaciones habitables.



PARADA	RESPONSABLE	PARTICIPAN	INDICADOR
3.2.1 Definición de una identidad gráfica Bizigarri.	Guardiana	Responsable comunicación	• Identidad definida y utilizada. • Coherencia percibida entre imagen y la apuesta política.
3.2.2 Integración de una agenda comunicativa interna y externa en los planes operativos.	Guardiana	Responsable comunicación	• Nº de planes operativos que contienen esta agenda comunicativa. • Mejoras percibidas en la coordinación de las acciones de comunicación.
3.2.3 Desarrollo de capacidades, espacios y materiales para la comunicación desde una perspectiva feminista interseccional.	Guardiana	Equipo técnico, junta directiva, entidades socias y grupos de trabajo.	• Nº de acciones/materiales desarrollados. • Percepción de la utilidad de esos materiales y acciones.

4. II PLAN BIZIGARRI 2026-2031. VIAJE POR AIRE

CAMINO 3.3

Desarrollo de un sistema de seguimiento, evaluación y aprendizaje del proceso BIZIGARRI.



PARADA	RESPONSABLE	PARTICIPAN	INDICADOR
3.3.1 Definición de un modelo de seguimiento y evaluación del plan.	Guardiana	Tripulación	- Modelo de seguimiento definido. - Percepción de la referente de género de la utilidad del modelo.
3.3.2 Integración del seguimiento en las estructuras existentes en la red.	Guardiana	Tripulación, Brújulas.	- Percepción de no sobrecarga organizativa. - Valoración de su tarea de los espacios y personas con responsabilidad en el seguimiento del Plan.
3.3.3 Sistematización y difusión de los aprendizajes.	Guardiana	Tripulación	- Nº de devoluciones y materiales compartidos. - Utilidad de los aprendizajes para la red y aliadas.

4. II PLAN BIZIGARRI 2026-2031. RESUMIENDO

CAMBIO 1 REAS Euskadi consolida una identidad y práctica feminista interseccional en la red en torno al concepto de Organizaciones habitables	CAMBIO 2 REAS EUSKADI consolida una política laboral feminista como eje estratégico para la construcción de organizaciones habitables	CAMBIO 3 REAS Euskadi consolida espacios, procesos y herramientas que sostienen la participación feminista, la comunicación y el aprendizaje colectivo
CAMINO 1.1 Definición y consolidación de un marco ético compartido en torno a BIZIGARRI que refuerce la identidad de la red y promueva la adhesión de las entidades socias.	CAMINO 2.1 Fortalecimiento del modelo de coordinación colaborativa basado en un equipo de trabajo horizontal, cohesionado y corresponsable.	CAMINO 3.1 Fortalecimiento de una participación equitativa y feminista en los espacios de la red, atendiendo a las diversidades y desigualdades existentes.
CAMINO 1.2 Consolidación de REAS Euskadi como espacio de sensibilización, formación y reflexión colectiva en Economía Social y Solidaria desde una perspectiva feminista interseccional.	CAMINO 2.2 Revisión y fortalecimiento de los acuerdos laborales del equipo desde un enfoque feminista que ponga en el centro los cuidados, la equidad y la sostenibilidad del trabajo.	CAMINO 3.2 Diseño e implementación de un Plan de Comunicación BIZIGARRI que visibilice la apuesta política y las prácticas de la red en favor de las organizaciones habitables.
CAMINO 1.3 Impulso de la intercooperación entre entidades para el desarrollo de prácticas feministas en la Economía Social y Solidaria.	CAMINO 2.3 Profundización y proyección del marco de principios y acuerdos para una política laboral feminista.	CAMINO 3.3 Desarrollo de un sistema de seguimiento, evaluación y aprendizaje del proceso BIZIGARRI.



Eraldaketa feminista
Transformación feminista