Diagnóstico participativo

La participación socio política de las mujeres en la Cuadrilla de Añana

Diciembre 2021

Freepik

Oreka sarea

Añanako Kuadrilla
Cuadrilla de Añana

EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Arabako Foru Aldundia
Diputación Foral de Álava

Erakunde autonomiaduna
EUSKO JAURLARITZA
BERDINTASUN, JUSTIZIA ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

Organismo Autónomo del
GOBIERNO VASCO
DEPARTAMENTO DE IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES

Índice

Introducción ***3***

El encargo en contexto **4**

El enfoque **6**

La metodología **8**

La Cuadrilla ..... *¡Error! Marcador no definido.*

Aproximación a las características geográficas **11**

El impacto de las características geográficas en la vida de las mujeres **12**

El aislamiento social en las mujeres del entorno rural 14

La participación y la incidencia política ..... *¡Error! Marcador no definido.*

El asociacionismo y la participación **19**

El tejido asociativo en la Cuadrilla 19

La participación 21

Lo que nos cuentan las mujeres **24**

Querer participar 24

Saber participar 26

Poder participar 28

Conclusiones ..... *¡Error! Marcador no definido.*

Los retos **32**

Los compromisos **34**

Introducción

El encargo en contexto

El enfoque

La metodología

El encargo en contexto

El presente diagnóstico responde al encargo que el Servicio de Igualdad de la Cuadrilla de Añana realiza a Oreka Sarea S.L.:

> *Realizar un diagnóstico participativo y elaborar una planificación sectorial para la puesta en marcha y desarrollo de una estructura de coordinación e interlocución entre las asociaciones de mujeres, las mujeres a nivel individual y el Servicio de Igualdad de la Cuadrilla*.

El origen - el Servicio de Igualdad de la Cuadrilla

El origen del **Servicio de Igualdad de la Cuadrilla** se ubica en septiembre de 2016, fecha en la que se aprueba, a través del Decreto Foral 59/2016, las bases reguladoras y la convocatoria de subvenciones para la creación de estructuras de igualdad en las cuadrillas alavesas que impulsen la realización de acciones en materia de igualdad. En noviembre se resuelve la convocatoria dando paso a la contratación de personal técnico de Igualdad en las cuadrillas del territorio a excepción de la cuadrilla de Gasteiz.

En 2018 la Cuadrilla de Añana aprueba su primer *Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Cuadrilla de Añana 2018-2021*. En el Plan se incluyen, entre otros, los siguientes objetivos que tienen un vínculo directo con el encargo realizado:

La **participación** entre los **objetivos Plan** de Igualdad de la Cuadrilla

> 1.2.3. Fomentar la participación ciudadana en el desarrollo de las políticas de igualdad de la Cuadrilla a través de estructuras de trabajo e interlocución con agentes clave de la Cuadrilla y, concretamente, con las asociaciones de mujeres y mujeres a nivel individual.
>
> 3.1.1. Ofrecer a las mujeres de la Cuadrilla herramientas para la articulación de sus propios intereses desde un enfoque interseccional que garantice la participación de las mujeres que enfrentan múltiples discriminaciones.
>
> 3.1.2. Incorporar en la planificación de las políticas de igualdad de la Cuadrilla las necesidades y los intereses estratégicos de las mujeres.
>
> 3.2.2. Consolidar el liderazgo y la participación socio política de las mujeres en la Cuadrilla.

En 2020 se lleva a cabo el "**Informe Intermedio de Seguimiento 2018-2019**" de la implementación del primer Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Cuadrilla de Añana. Tal y como se indica en el informe, en el marco de Laia Eskola han aumentado las actividades de empoderamiento en todos los municipios de la Cuadrilla. Aun así, la cuadrilla carece de una estructura estable de interlocución con el movimiento asociativo de mujeres y/o las mujeres a título individual que le permita alcanzar los objetivos establecidos. Esto es, una estructura que fomente la participación de las mujeres en el desarrollo de las políticas

de igualdad de la Cuadrilla, facilite incorporar en la planificación de las políticas de igualdad de la cuadrilla las necesidades y los intereses estratégicos de las mujeres y ayude a consolidar el liderazgo y la participación socio política de las mujeres.

El **seguimiento** - Ausencia estructura interlocución

La ausencia de una estructura de interlocución formal y estable con las asociaciones de mujeres y mujeres a nivel individual limita la estrategia de empoderamiento que se promueve desde la Cuadrilla, debido a que:

- Dificulta que el Servicio de Igualdad establezca, de manera formal y estructurada, dinámicas de interlocución que favorezcan la articulación de los intereses estratégicos de las mujeres de la Cuadrilla.
- La ausencia de dichas dinámicas dificulta la integración de dichos intereses estratégicos en los planes operativos anuales, y concretamente en las medidas vinculadas con el empoderamiento de las mujeres.
- Dificulta una toma de decisiones que tenga en cuenta los intereses estratégicos de las mujeres de la Cuadrilla.

Teniendo en cuenta este contexto el Servicio de Igualdad de la Cuadrilla de Añana decide en 2021 poner en marcha el proceso de diagnóstico y planificación sectorial que se plasma en 2 documentos:

- El presente documento que recoge los principales hallazgos del diagnostico.
- El documento que recoge la planificación sectorial para la puesta en marcha y consolidación de la estructura de participación e interlocución entre el Servicio de Igualdad y las mujeres de la Cuadrilla de Añana.

El enfoque

Tal y como se subraya en el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, la **participación desde el empoderamiento** de las mujeres "ha sido un eje prioritario para las políticas públicas en las últimas décadas y ha formado parte de los procesos de democratización de las sociedades". Se trata de un eje importante debido a que la administración hoy en día sigue desarrollando sus políticas a partir de un supuesto "interés universal" que responde, en gran medida, a los intereses de aquellas personas que se ajustan al modelo de masculinidad hegemónica. Una de las mayores aportaciones de la lucha feminista ha sido, precisamente, la de corregir el falso universalismo que, al defender un concepto de individuo y de ciudadano cuyo género resulta indiferente "somos personas"), actúa como un poderoso impedimento al reconocimiento (a veces, incluso, autorreconocimiento) de las mujeres como interlocutoras válidas y sujeto político propio.

Las mujeres como interlocutoras válidas

Debido a la vigencia de este falso universalismo todavía resulta dificultoso incorporar plenamente en las políticas públicas las necesidades prácticas y los intereses estratégicos de las mujeres. A esto se le debe sumar el hecho de que las mujeres no son un grupo homogéneo, sino que la categoría "mujer" abarca en realidad una gran disparidad de realidades y cuerpos que atravesados por la clase, la edad, la raza, la diversidad funcional, la orientación sexual, la identidad de género y otros muchos factores, diversifican aún más las prioridades que puedan definir.

En este contexto, hablar de la participación socio política de las mujeres a través del empoderamiento implica ser consciente de la necesidad de promover valores como el incremento de la autoconfianza, la seguridad y la capacidad de influir en la orientación de los cambios. Además, plantea una visión más estructural, al cuestionar el contexto social y económico en base a su impacto de género.

Visión estructural - las desigualdades de género

El **VII Plan para Mujeres y Hombres en la CAE** hace referencia a la definición de empoderamiento de Marcela Lagarde y de los Ríos, según la cual "se considera empoderamiento al proceso a través del cual cada mujer deja de ser-para-otros, objeto de los otros, de la historia, de la política y de la cultura, y se convierte en sujeta de la propia vida, en ser-para-sí-misma, en protagonista de la historia, la cultura, la política y la vida social".

Entender el empoderamiento desde estos términos conlleva tener presentes las tres dimensiones de los procesos de empoderamiento que apuntas las teorías feministas:

- **Dimensión personal**: que aborda el fortalecimiento de la autoestima, la confianza y las capacidades individuales a través de una toma de conciencia que supone entender "lo que nos pasa" y ubicarlo en el contexto concreto en el que se da. Esta

comprensión contextualizada de la realidad aporta elementos para una mayor concienciación sobre las relaciones de género y sobre cómo estas impactan sobre nuestras vidas.

- **Dimensión colectiva**: supone una toma de conciencia a nivel colectivo. Esto es, la creación de una conciencia colectiva del "nosotras" que requiere que se establezcan relaciones entre mujeres, que se reflexione de forma conjunta y que se definan metas y objetivos compartidos.
- **La capacidad de transformación social**: los procesos individuales de cambio no serán suficientes si no van acompañados de medidas que fomenten la acción colectiva de las mujeres a partir de la construcción de estructuras organizativas suficientemente fuertes que puedan posibilitar cambios sociales y políticos.

Toma de conciencia
Para la transformación social

Desde este punto de partida, la metodología en la que se basa la presente propuesta de trabajo pretende, desde la toma de conciencia a nivel individual y colectiva, establecer las condiciones que favorezcan la articulación de los intereses de las mujeres que participen. A partir de esta articulación de intereses se promoverá la elaboración de una propuesta colectiva en torno a la puesta en marcha de una estructura de coordinación e interlocución con el Servicio de Igualdad de la Cuadrilla. Estructura que favorezca la incidencia de las mujeres de la cuadrilla en el desarrollo de las políticas pública locales y, concretamente, de las políticas locales de igualdad.

La metodología

Poner en marcha un **diagnóstico participativo** supone que la investigación se basa en la participación de los propios colectivos a investigar, que así pasan de ser objeto de estudio a sujeto protagonista de la investigación.

De **objeto de estudio** a **sujeto protagonista**

En este caso, se trata de producir información a partir de las percepciones diversas de las mujeres que participen y, al mismo tiempo, poner en marcha un proceso de toma de conciencia ante las desigualdades de género. Asimismo, implica la creación de espacios de reflexión y análisis en los que se detectan problemas y se elaboran propuestas de forma colectiva.

La metodología participativa posibilita abordar las creencias compartidas. Por ello, cuando se trabajan temas de género, resulta particularmente importante crear los espacios para que cada quien conecte con sus experiencias y tome conciencia de las creencias vinculadas a los modelos de masculinidad y feminidad hegemónicos que inspiran sus prácticas diarias.

Para alcanzar las metas que plantea una metodología participativa se ha dado mucha importancia al trabajo en espacios colectivos de reflexión, debate y generación de propuestas. La finalidad de estos espacios ha sido:

Espacios colectivos de reflexión y aprendizaje

- Dar un impulso a la concienciación y capacitación en torno al desarrollo de políticas locales en materia de igualdad.
- Establecer dinámicas que faciliten la identificación y articulación de intereses estratégicos en torno a la capacidad de incidencia en las políticas locales de igualdad.
- Establecer acuerdos que posibiliten elaborar propuestas en torno a la articulación de una estructura de interlocución entre el Servicio de Igualdad de la Cuadrilla, las asociaciones de mujeres y las mujeres a título individual.

Además de estos espacios colectivos, durante el proceso de diagnóstico se han utilizado las siguientes técnicas de compilación de información y análisis:

- Análisis de fuentes secundarias en torno a las características socio demográficas de la Cuadrilla de Añana y en torno al asociacionismo de mujeres en la Cuadrilla.
- Entrevistas individuales semi-estructuradas: se trata de espacios individuales de recogida y análisis de información y de reflexión. El objetivo en este caso es profundizar en torno a las necesidades e intereses de diferentes perfiles de mujeres de la Cuadrilla.
- Espacios grupales de contraste y socialización de los principales hallazgos del diagnóstico.

En total, durante el proceso de diagnóstico se han realizado las siguientes actuaciones:

Entrevistas individuales semi – estructuradas	5 entrevistas a mujeres de diferente perfil: - 1 mujer joven concejala y ganadera (participa de forma activa en asociaciones vinculadas con el sector agrario y ganadero) - 1 mujer de mediana edad agricultora (participa de forma activa en asociaciones de mujeres y asociaciones vinculadas con el sector agrario y ganadero). - 1 mujer de mediana edad médica de cabecera en un centro de salud de la Cuadrilla (participa de forma activa en una asociación de mujeres local). - 1 mujer de mayor edad (participa de forma activa en asociaciones de carácter social y cultural). - 1 mujer de origen inmigrante (participa de forma activa en una asociación de inmigrantes).
Espacios grupales de reflexión y análisis	4 espacios grupales de análisis y reflexión Se han realizado 4 espacios grupales en diferentes zonas de la Cuadrilla. Han participado un total de 34 mujeres del siguiente perfil: - Mujeres mayores de edad y de mediana edad. - Un total de 3 mujeres de origen inmigrante.
Espacios grupales de socialización y contraste	2 espacios de socialización y contraste - V Encuentro por la Igualdad de la Cuadrilla de Añana realizado el 23 de octubre de 2021. - Mesa Política de Igualdad de la Cuadrilla, sesión celebrada el 22 de noviembre de 2021.

La Cuadrilla

Aproximación a las características geográficas

Su impacto en la vida de las mujeres

Aproximación a las características geográficas

La Cuadrilla de Añana es una de las siete Cuadrillas en las que está dividido el territorio alavés. Cuenta con una superficie de 693,2 km2 y una población de 9.152[1] habitantes repartidos en 10 municipios con 138 núcleos de población: Añana (149), Armiñón (223), Berantevilla (463), Iruña Oka (3.488), Kuartango (385), Lantarón (877), Ribera Alta (782), Ribera Baja (1.385), Valdegovía (986) y Zambrana (416).

El origen de las **Cuadrillas**
Siglo XVI

El origen de las cuadrillas como modelo de organización territorial supramunicipal data del siglo XVI. La *norma foral 63/1989, de 20 de noviembre, de cuadrillas* institucionaliza a la Cuadrilla como *fórmula idónea para que los distintos intereses territoriales tengan su cauce de análisis y expresión, creando una figura jurídica con capacidad para promover y gestionar servicios generales en su circunscripción.* Así mismo, las Cuadrillas se configuran como *el marco territorial apropiado para la implantación de políticas generales o sectoriales que precisan de espacios más amplios que el de los municipios para su desarrollo, sin que ello suponga merma de las competencias propias de los entes municipales que se pueden beneficiar directamente de actuaciones que serían económicamente inviables en su demarcación.*

Actualmente las 7 cuadrillas de Territorio Histórico de Araba son: Añana, Ayala, Gorbeialdea, Llanada Alavesa, Montaña Alavesa, Laguardia-Rioja Alavesa y Vitoria-Gasteiz (que coincide con su municipio). Vitoria-Gasteiz, aun siendo la menos extensa, su población representa a las tres cuartas partes de la población total de Araba. Además, a excepción de municipios concretos como Llodio y Amurrio en la cuadrilla de Ayala, y Agurain en la cuadrilla de la Llanada Alavesa, el resto del territorio está compuesto por pequeños municipios divididos en núcleos poblacionales (a los que se les denomina pueblos) dispersos geográficamente.

Las características geográficas de parte del territorio y, en este caso concreto, de la cuadrilla de Añana, tienen un impacto en el día a día de la población en general y en las mujeres en particular. Por ello, a continuación, se presentan algunos datos básicos en torno a las características geográficas de la población de la cuadrilla de Añana.

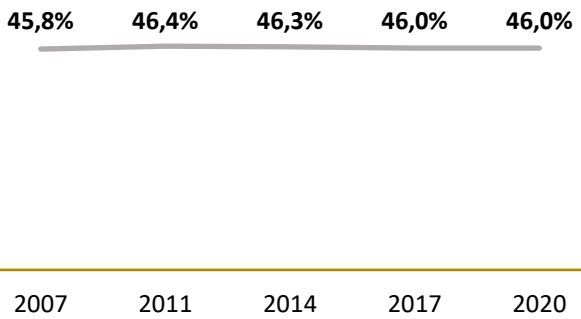
[1] Fuente: INE. Estadística del padrón continuo, enero 2020.

El impacto de las características geográficas en la vida de las mujeres

Tal y como tiende a ocurrir en entornos rurales el **porcentaje de mujeres** en la Cuadrilla de Añana es inferior al de los hombres. Según los datos que se recogen en la siguiente gráfica desde 2007 a 2020 las mujeres representan alrededor del 46% del total de la población de la cuadrilla de Añana:

Menor proporción de **mujeres** en la Cuadrilla

Gráfica 1: Evolución de la población (% de mujeres). Cuadrilla Añana



Fuente: INE – Estadística del Patrón Continuo

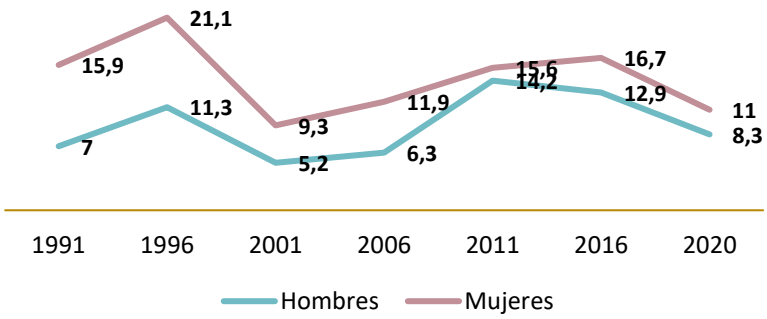
Este porcentaje cambia tanto a nivel de la Comunidad Autónoma como a nivel de Territorio Histórico. Por ejemplo, en 2020 las mujeres representan el 51,4% de la población total de la CAE. Respecto al Territorio Histórico en el mismo año las mujeres representan el 49,7% de la población de Araba.

Existen **diferentes hipótesis** a la hora de interpretar el porcentaje de las mujeres en el entorno rural, que tiende a ser inferior a la media general y a la media de los entornos más urbanos. Una de ellas hace referencia a las oportunidades de acceso al mercado laboral en el entorno rural. Tal y como ya se ha observado durante las entrevistas y grupos de trabajo realizado, una de las principales preocupaciones de las mujeres en edad laboral de la cuadrilla de Añana es el acceso a un empleo, debido a que el entorno más cercano no les ofrece muchas posibilidades.

El **acceso** al mercado **laboral** en las mujeres

A este respecto, la evolución de la **tasa de paro** en la cuadrilla muestra una tendencia a la baja tanto de la tasa de paro de mujeres como la de hombres. Esta tendencia en el caso de las mujeres comienza más tarde que en el caso de los hombres, aunque con un descenso más pronunciado que hace que se acorten las distancias. Esto es, en 2016 la tasa de paro de las mujeres era 3,8 puntos superior a la de los hombres, mientras que en 2020 esta brecha disminuye a 2,7.

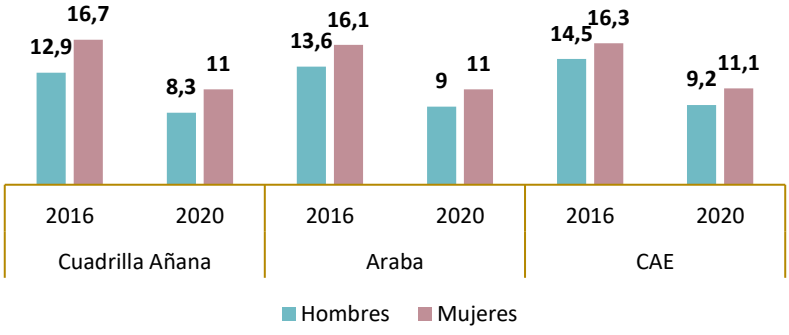
Gráfica 3: Evolución tasa de paro (mujeres y hombres). Cuadrilla Añana



Fuente: EUSTAT – Instituto Vasco de Estadística

Si comparamos los datos de la Cuadrilla de esos dos últimos años (2016 y 2020) con los correspondientes a la CAE y el Territorio Histórico de Araba, las diferencias más significativas corresponden a la tasa de paro de los hombres. Esto es, tanto en 2016 como en 2020 la tasa de paro más baja entre los hombres corresponde a la Cuadrilla. En cambio, la tasa de paro de las mujeres de la Cuadrilla es similar a la de Araba y la CAE, sobre todo en 2020. Aun así, cabe recordar que el porcentaje de mujeres en la cuadrilla respecto al total de la población es significativamente inferior al de Araba y la CAE.

Gráfica 2: Comparativa Evolución tasa de paro (Cuadrilla Añana, Araba, CAE)



Fuente: EUSTAT – Instituto Vasco de Estadística

El aislamiento social en las mujeres del entorno rural

Otra de las hipótesis que se suele barajar a la hora de interpretar la menor proporción de mujeres en el entorno rural hace referencia a las limitaciones que perciben algunas mujeres para poder desarrollar su vida y dar respuesta a sus intereses. Por ejemplo, en el entorno rural las mujeres, en mayor medida que los hombres, perciben que necesitan salir y acceder a un entorno más urbano para desarrollarse no solamente a nivel profesional, sino también a nivel personal. A este respecto, una de las causas que más se menciona hace referencia a una mayor rigidez y peso de los roles tradicionales de género en el entorno rural.

El **desarrollo personal** y la rigidez de los **roles de género**

Durante el diagnóstico realizado se ha podido acceder a testimonios que hacen referencia a esta situación. El más presente tiene que ver con **el aislamiento social** que experimentan muchas mujeres en el entorno rural que lo verbalizan utilizando la expresión "encerrarse en casa". Las mujeres son conscientes del impacto a nivel emocional que tiene este aislamiento social que, a menudo, se somatiza a través de malestares que se exteriorizan en los centros de salud.

En estos casos depende de los y las profesionales que atienden a las mujeres interpretar estos malestares desde una perspectiva de género que ponga el foco en el impacto que tienen los roles de género en el entorno rural sobre el bienestar emocional de las mujeres. De hecho, durante el diagnóstico se ha realizado una entrevista en profundidad a una médica de un centro de salud de la Cuadrilla que lleva años siendo consciente de este impacto. Desde esta toma de conciencia la estrategia que ha puesto en marcha esta profesional de la salud ha sido crear una asociación de mujeres para mejorar el bienestar emocional de éstas a través de la organización de actividades que persiguen, entre otros, los siguientes objetivos:

- Romper el aislamiento de las mujeres promoviendo su participación en las actividades que organizan.
- Generar un espacio de socialización y creación de lazos afectivos.
- Trabajar la toma de conciencia en torno al impacto de los roles de género en el bienestar emocional para, a partir de ahí, elaborar herramientas que permitan a las mujeres mejorar su calidad de vida.

Romper con el aislamiento meta de las **asociaciones de mujeres**

Los mismos objetivos, o similares, se repiten en las actividades organizadas por otras asociaciones de mujeres y la administración local. Por ejemplo, aquellas organizadas por el Servicio de Igualdad de la Cuadrilla en el marco de Laia.

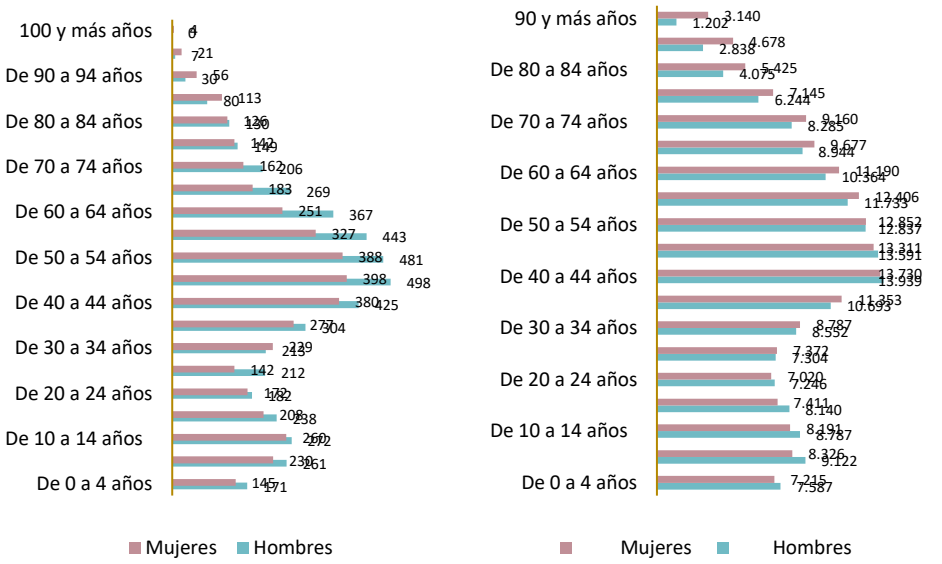
Respecto al **perfil de las mujeres** que acuden a este tipo de actividades destaca la variable de **la edad**, que coincide con aquellas que han

participado en el proceso de diagnóstico. Se trata, principalmente, de mujeres de mediana edad y de mujeres mayores de edad.

La **edad** de las **mujeres** un factor que se repite

En las siguientes dos gráficas – que muestran la pirámide de edad de la Cuadrilla y del Territorio Histórico en 2020 – se puede observar cómo en la Cuadrilla de Añana la proporción de mujeres comienza a disminuir considerablemente, en comparación con los datos del Territorio, a partir de los 25 años. Desde esta edad hasta la franja de 70-74 años la proporción de hombres es significativamente superior (menos en la franja de edad de 30-34). Por lo tanto, a excepción de las franjas de edad más jóvenes y las más mayores (que en este caso tiene que ver con la esperanza de vida) la proporción de mujeres es significativamente inferior a la de los hombres, sobre todo si comparamos los datos con los de Araba. A partir de estos datos se puede deducir que, en las últimas décadas, cuando las mujeres se acercan a la edad laboral se trasladan a entornos más urbanos.

Gráficas 4 y 5: Pirámide población Cuadrilla de Añana y Araba (2020)



Fuente: INE – Estadística del Patrón Continuo

Siguiendo con el perfil de las mujeres, durante el proceso de diagnóstico se ha podido observar una ausencia de mujeres de origen inmigrante en las asociaciones de mujeres como en el propio proceso puesto en marcha. Hecho que nos pone en alerta ante el aislamiento social que vivencian las mujeres inmigrantes en la Cuadrilla.

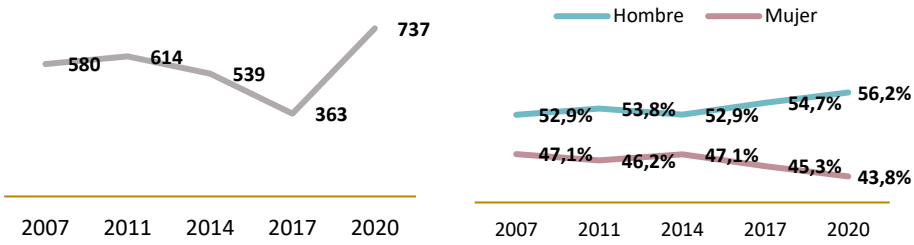
El **aislamiento social** en las mujeres de **origen inmigrante**

Respecto a la presencia de mujeres de origen inmigrante en la Cuadrilla de Añana, las siguientes dos gráficas muestran, por un lado, cómo **la población con nacionalidad extranjera** en la Cuadrilla de Añana ha pasado de una tendencia a la baja que comienza en 2011 a una tendencia pronunciada al alza a partir de 2017. A este respecto cabe señalar que el

porcentaje de la población con nacionalidad extranjera es similar al de Araba, esto es, al rededor del 9% en la Cuadrilla frente al 10% del territorio histórico.

Por otro, respecto a la proporción de mujeres con nacionalidad extranjera los datos muestran que desde el 2007 se ha mantenido inferior a la de los hombres, con un descenso significativo desde 2014. Estos últimos datos contrastan con los del Territorios Histórico y la CAE, ya que en 2020 la proporción de mujeres con nacionalidad extranjera, respecto a la de los hombres, era del 54% en ambos casos.

Gráficas 6 y 7: Población extranjera y % mujeres y hombres extranjeros (Cuadrilla Añana)



Fuente: INE – Estadística del Patrón Continuo

La proporción de mujeres con nacionalidad extranjera respecto a la de los hombres varia en base a las cuadrillas. Según el estudio "La feminización de la pobreza" impulsado por el Servicio de Igualdad de la Diputación Foral de Araba en 2019, las cuadrilla de Gorbeialdea y Añana son las que tienen el porcentaje más bajo de mujeres con nacionalidad extranjera en relación a la población extranjera (46,7% y 45,3% respectivamente). En las cuadrillas de Ayala, Llanada Alavesa y Rioja Alavesa las mujeres con nacionalidad extranjeras representan alrededor del 50% de la población extranjera en 2017. Llama la atención Montaña Alavesa, ya que las mujeres representan allí el 58% de la población extranjera, cifra que está por muy por encima de la distribución por sexo en el territorio histórico, y en la comunidad autónoma.

El **aislamiento social** y la **violencia machista**

Finalmente, es importante destacar que el aislamiento característico del entorno rural, junto con el peso de los roles tradicionales de género y de un mayor control social en los municipios pequeños, tiene un impacto sobre la situación de las mujeres que enfrentan **violencia machista** en el entorno rural. Aunque no sea un tema que haya surgido de forma constante durante las entrevistas y grupos de trabajo, se ha podido profundizar sobre el mismo en una de las entrevistas realizadas a partir de un caso concreto. A este respecto vuelven a ponerse sobre la mesa las dificultades que tienen las mujeres que enfrentan violencia de género en los municipios pequeños. Principalmente, la dificultad de identificar los casos y, una vez identificados, el peso de los prejuicios de género y del

control social que tienen a justificar al agresor y cuestionar a la mujer víctima.

Cabe señalar que, a raíz del asesinato de una mujer por parte de su pareja en la Cuadrilla de Añana en 2017, el Servicio de Igualdad ha reforzado la línea de trabajo en torno a la violencia machista desde diferentes ámbitos:

- La mejora en la atención, a partir del proceso de elaboración de un Protocolo de Coordinación que está pendiente de aprobación.
- La sensibilización a través de actividades dirigidas a la ciudadanía.
- Desde el enfoque de empoderamiento y en el marco de Laia, entre otros temas, se ha trabajado con las mujeres de la Cuadrilla entorno a la violencia machista.
- Se ha abierto una línea de prevención dirigida a la población joven.
- Se ha formado en materia de violencia de género a todo el personal sanitario de las tres zonas de la Cuadrilla.
- Se ha elaborado de manera participativa con el personal político municipal un protocolo para la respuesta institucional en casos de violencia machista.

La participación y la incidencia política

El asociacionismo y la participación

Lo que nos cuentan las mujeres

El asociacionismo y la participación

El tejido asociativo en la Cuadrilla

Según el Registro General de Asociaciones del País Vasco hay 158 asociaciones inscritas ubicadas en la Cuadrilla de Añana. Se trata, principalmente, de asociaciones socio-culturales y gastronómicas. También hay asociaciones deportivas y de madres y padres (AMPA) de los diferentes centros escolares. En total hay inscritas 6 asociaciones de mujeres:

- Asociación Socio Cultural Salinera, "Santa Anta", del municipio de Añana.
- Asociación de Mujeres Lantartea, de Iruña de Oca.
- Gaittun: Asociación para la promoción del medio rural y litoral con perspectiva en femenino, de Kuartango.
- Asociación para la igualdad Gu ere, de Lantarón.
- Asociación Mujeres en Acción Laukia, de Valdegovía.
- Asociación de amas de casa del medio rural de Valdegovía ASAMCAVAL.

El hecho de que las asociaciones estén en el registro no garantiza que actualmente estén activas. A este respecto, cabe esperar que gran parte de las 158 asociaciones inscritas hoy en día no estén activas. En relación a las asociaciones de Mujeres el Servicio de Igualdad de la Cuadrilla mantiene una relación estrecha con 4 de ellas:

Las **asociaciones** de **mujeres** en la Cuadrilla

- Asociación Socio Cultural Salinera, "Santa Anta", del municipio de Añana.
- Asociación de Mujeres Lantartea, de Iruña de Oca.
- Gaittun: Asociación para la promoción del medio rural y litoral con perspectiva en femenino, de Kuartango.
- Asociación Mujeres en Acción Laukia, de Valdegovia.

El Servicio de Igualdad mantiene, asimismo, una relación estrecha con Gesaltzako Taldea del municipio de Añana. Se trata de una asociación mixta – con una participación alta de mujeres – que recientemente revisó sus estatutos para integrar la perspectiva de género en los mismos.

Respecto al **perfil de las mujeres** que participan en las asociaciones – y en las actividades que éstas organizan – cabe señalar que, tal y como ya se ha mencionado, se trata, principalmente, de mujeres mayores de edad (generalmente jubiladas). Sobre todo, en la Asociación Socio Cultural Salinera de Añana y en la Asociación de Mujeres en Acción Laukia de Valdegovia. En la Asociación de Mujeres Lantartea de Iruña de Oca

Ausencia de mujeres **jóvenes** e **inmigrantes**

participa un mayor número de mujeres de mediana edad, esto es, todavía en edad laboral. En todos los casos, la ausencia de mujeres jóvenes es muy significativa. También es muy baja la participación, en estas asociaciones, de mujeres con nacionalidad extranjera y/o procedentes diferentes culturas.

La asociación Gaittun es una excepción, ya que se trata de una asociación de 3 mujeres que trabajan, principalmente, en torno a la visibilización de las mujeres del entorno rural apoyándose en las herramientas audiovisuales.

Gure Soroa la Asociación de Mujeres Agrarias de Araba, aunque no esté inscrita en la Cuadrilla de Añana, tiene una presencia importante en la Cuadrilla. De hecho, la presidenta de la asociación pertenece a la Cuadrilla de Añana. Se trata de una asociación que cuenta con unas 90 socias – todas agricultoras o ganaderas – de alrededor de 60 pueblos del Territorio Histórico. En este caso, el perfil de las mujeres es similar respecto a la edad, ya que muchas están ya jubiladas y se percibe que no hay relevo generacional.

Las actividades que se organizan desde Gure Soroa también son similares a las organizadas desde las asociaciones de mujeres. Aunque en este caso los temas vinculados con el sector agrario y ganadero tienen un peso importante.

Tal y como se ha comentado anteriormente, la mayoría de las asociaciones de mujeres de la Cuadrilla son de **carácter socio cultural** y tienen como meta romper con el impacto del aislamiento social que viven muchas mujeres en el entorno rural. Para ello, organizan actividades que abarcan, entre otros aspectos, el impacto de los roles y modelos de género en el bienestar y calidad de vida de las mujeres.

Estas actividades, y las organizadas por la administración local (ayuntamientos y cuadrilla) se han convertido, en muchos casos, en un **eje vertebrador de las relaciones sociales** de parte de las mujeres que participan en las mismas. Por este motivo, las medidas adoptadas para hacer frente a la crisis sanitaria por la Covid 19 han supuesto, para algunas mujeres, un retroceso en sus procesos vitales de ruptura con el aislamiento social – y en el trabajo realizado para superar el impacto que éste tiene en su bienestar y calidad de vida –. Proceso que se ha impulsado, en gran medida, a través de las actividades organizadas desde las asociaciones de mujeres y desde las entidades locales como el Servicio de Igualdad de la Cuadrilla y los ayuntamientos.

Las **actividades** eje vertebrados de las **relaciones sociales**

En la medida en que las restricciones para hacer frente a la crisis sanitaria se han ido suavizando, se ha retomado gran parte de la actividad de las asociaciones. Por lo tanto, en muchos casos, se vuelve a retomar la organización de actividades presenciales. Aun así, en un contexto todavía incierto – en el que vuelven a anunciarse posibles medidas restrictivas debido al aumento de contagios – es importante no olvidar el impacto diferenciado que la situación generada por la crisis sanitaria ha tenido, y

sigue teniendo, sobre las mujeres. En este caso concreto, en un entorno rural como el de la Cuadrilla de Añana.

La participación

Las mujeres de la Cuadrilla, además de participar en asociaciones de mujeres participan, también, en asociaciones mixtas. Por ejemplo, asociaciones vinculadas con el sector agrario y ganadero o asociaciones de carácter social. En este caso destaca Cáritas, en la que participan principalmente mujeres.

Aun así, las mujeres que han participado en el diagnóstico valoran que, en términos generales la participación es baja. Se refieren principalmente, a la participación de las mujeres en el tejido asociativo y en las actividades que se organizan tanto desde las asociaciones como desde la administración.

Disminución en la **participación** de **mujeres**

Respecto al **tejido asociativo** la falta de relevo generacional genera una gran inquietud. A este respecto se señalan los siguientes aspectos:

Ausencia de **relevo generacional** en las asociaciones de mujeres

- La menor disponibilidad de tiempo de mujeres jóvenes o de mediana edad que tienen personas dependientes a su cargo. Principalmente, menores a cargo. Esta falta de disponibilidad de tiempo es más acusada, si cabe, en el entorno rural debido a que cualquier actividad extraescolar supone un desplazamiento que, en muchos casos, lo asumen las madres.
- La diferencia de necesidades e intereses entre las mujeres en base a la edad, la trayectoria vital y el origen cultural, entre otros.
- El debilitamiento del tejido asociativo se asocia, asimismo, a la burocratización de los requisitos exigidos por la administración pública en la tramitación de las subvenciones y ayudas que reciben las asociaciones para financiar las actividades que organizan. A este respecto las mujeres subrayan que, en muchos casos, las asociaciones no han podido hacer frente a una tramitación cada vez más compleja. Hecho que ha generado que algunas asociaciones hayan dejado de tramitar subvenciones y, en consecuencia, organizar actividades.

La **tramitación** de las subvenciones **debilita** el tejido asociativo

Para dar respuesta a esta situación el Servicio de Igualdad de la Cuadrilla ha apoyado a las asociaciones en la tramitación de las ayudas y subvenciones. Algunas asociaciones valoran que sin esta ayuda probablemente hubieran dejado de organizar actividades.

Las mujeres que participan en **asociaciones mixtas vinculadas al sector agrario** y **ganadero** señalan que hay pocas mujeres en el sector que opten a los cargos de dirección de las asociaciones. Esta situación se hace más evidente a raíz de la aprobación del *Estatuto de las Mujeres Agricultoras* que establece como requisito para poder acceder a ayudas y subvenciones la paridad en los órganos de dirección.

Las **mujeres agrarias** y **ganaderas** en los **espacios de decisión**

Las mujeres que han participado en el diagnóstico manifiestan que cumplir con este requisito es bastante difícil en un sector en el que las entidades que lo representan siguen estando muy masculinizadas. Por lo tanto, se encuentra con que:

- La ausencia de mujeres que opten a los órganos de dirección genera una sobrecarga a aquellas que sí optan, ya que constantemente se requiere su participación en las diferentes entidades y órganos del sector.
- El requisito de paridad no ha ido acompañado de un cambio en las entidades agrarias y ganaderas que incida en el sistema de valores y creencias que sustentan la cultura de estas organizaciones. Por lo tanto, el referente de masculinidad hegemónico sigue estando muy presente en un sector en el que, en términos generales, las mujeres siguen estando invisibilizadas.

Respecto a la participación de **mujeres de diferente origen cultural** en el tejido asociativo, durante la realización del diagnóstico se ha observado que éstas participan, principalmente, en asociaciones mixtas vinculadas con su cultura de origen y en programas o actividades directamente dirigidas a ellas. A este respecto se ha identificado que la existencia de estereotipos y creencias fuertemente arraigadas en torno a las mujeres procedentes de otras culturas puede dificultar su participación en las asociaciones de mujeres de la Cuadrilla.

La participación de las **mujeres** de **origen inmigrante**

Otro aspecto que puede dificultar su participación tiene que ver con las diferencias en las situaciones de partida y en los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres autóctonas y aquellas de origen inmigrante. Por ejemplo, durante el diagnóstico se ha podido observar que entre las mujeres de origen inmigrante las necesidades básicas vinculadas con el acceso al empleo y a ingresos económicos responden a una situación de partida diferente al de las mujeres autóctonas.

En relación a la participación en **actividades organizadas por las asociaciones de mujeres** u otras entidades existe la percepción, bastante generalizada, de que el nivel de participación es bastante bajo. Por ejemplo, se percibe con son siempre “las mismas mujeres” las que participan en las actividades. Asimismo, de nuevo se manifiesta que no hay relevo generacional.

En las actividades siempre “**estamos las mismas**”

El que sean siempre las “mismas mujeres” las que participan en las actividades y en el tejido asociativo las convierte en referentes tanto para la población como la administración local. Convertirse en referente conlleva, entre otros, que la administración local requiera constantemente su participación en las diferentes iniciativas y actividades que organiza. De esta manera, de nuevo nos encontramos con una sobrecarga que puede llegar a generar malestar entre las mujeres debido a la gran disponibilidad de tiempo y de movilidad que exige. También puede terminar suscitando desinterés o hastío cuando las mujeres perciben que el esfuerzo que requiere participar en las iniciativas

impulsadas desde la administración es mayor que los beneficios que pueden llegar a obtener de dicha participación. También existe el riesgo de que se sientan, de alguna manera, “utilizadas” en beneficio de los intereses de la administración sin que sus propios intereses se tengan en cuenta.

Lo que nos cuentan las mujeres

Tal y como ya se ha comentado, el diagnostico participativo puesto en marcha se enmarca dentro de la propuesta de:

Crear una estructura de participación e interlocución entre las mujeres de la Cuadrilla y el Servicio de Igualdad de la Cuadrilla

Propuesta que tiene como meta:

Aumentar la capacidad de incidencia de las mujeres en las políticas públicas y, concretamente en las políticas públicas de igualdad de la Cuadrilla.

Abordar las conclusiones del proceso de trabajo realizado requiere hacerse las siguientes preguntas:

¿A qué nos referimos cuando hablamos de un espacio de participación? ¿Qué entendemos por participación?

Para poder responder a estar preguntas se han estructurado las conclusiones del proceso de diagnóstico en los siguientes tres apartados.

- Querer participar.
- Saber participar.
- Poder participar.

Querer participar

Querer participar tiene que ver con qué les puede motivar a las mujeres de la Cuadrilla a participar en el espacio que se cree. O, dicho de otro modo, cómo se consigue movilizar las energías de las mujeres demostrando que participar en este espacio aporta más que quita y nutre más que ahoga.

A este respecto las mujeres que han participado en el proceso nos han contado:

Queremos **conocernos** y **compartir** nuestras **experiencias**

- Nos motiva **conocernos**.

  Conocer a otras mujeres de la Cuadrilla y poder compartir experiencias desde la cotidianidad es lo que las mujeres más han subrayado a la hora de señalar qué consideran que les aportaría participar en un espacio de interlocución entre las mujeres de la Cuadrilla y es Servicio de Igualdad de la Cuadrilla.

  Por ejemplo, a las mujeres les motiva, entre otros aspectos, conocer qué intereses y necesidades tienen otras mujeres, cómo es su vida cotidiana, en qué tipo de actividades participan etc.

Teniendo en cuenta que esta es una de las principales motivaciones de las mujeres, será importante que el espacio de participación e interlocución que se cree se dinamice de tal manera que ofrezca un tiempo para el intercambio de experiencias y conocimiento mutuo.

- Nos atrae la **diversidad**.

  Muchas mujeres han subrayado que les gustaría que el espacio que se creara reuniera a mujeres de diferentes perfiles. A este respecto, se ha identificado que uno de los retos va a ser motivar a mujeres jóvenes y a mujeres procedentes de otras culturas, ya que durante el proceso no han participado mujeres menores de 35 años. La participación de mujeres procedentes de diferentes culturas ha sido también baja. En total han participado 3 mujeres saharauis y 1 mujer de procedencia latinoamericana.

  Queremos compartir con mujeres **jóvenes** e **inmigrantes**

- Nos motiva **romper con el aislamiento** y salir de casa.

  Romper el aislamiento que muchas mujeres vivencian en un entorno rural y geográficamente disperso, como el de la Cuadrilla de Añana, es otra de las motivaciones principales que señalan las mujeres que han participado en el proceso. Sobre todo, aquellas de mayor edad.

  No queremos **encerrarnos** en casa

  En este sentido, durante las entrevistas y los grupos de trabajo se ha observado que el contexto de crisis sanitaria generado por la Covid 19 ha aumentado este aislamiento de forma considerable. Hay que tener en cuenta que en un entorno de pequeños núcleos poblacionales dispersos hay mujeres que socializan, principalmente, a partir de actividades organizadas tanto a través de asociaciones como de los ayuntamientos o cuadrilla. El cese de estas actividades ha supuesto para muchas mujeres, como dicen ellas, “volver a encerrarse en casa”.

- Nos interesa **hablar desde lo cotidiano**.

  Las mujeres que han participado en el proceso señalan que les interesa hablar de la igualdad de género desde lo cotidiano y desde su práctica diaria. Esto es, sienten cercanas las reflexiones en torno a la igualdad de género y el feminismo cuando éstas conectan con sus experiencias diarias y con sus intereses vitales. Desde este punto de partida les interesa trabajar ámbitos que conlleven una mejora en su calidad de vida.

  Nuestras **experiencias** en el **centro**

- Queremos que **nuestra opinión cuente**.

  Las mujeres coinciden que un requisito para participar es que la administración pública, en este caso de la Cuadrilla, adquiera el compromiso de tener en cuenta las propuestas que se elaboren en el espacio de participación e interlocución que se cree. Esto es,

  Nuestra **participación** tiene que dar **resultados**

las mujeres quieren que se tenga en cuenta su voz y que su participación tenga resultados tangibles en la planificación de las políticas de igualdad de la Cuadrilla.

Este compromiso requiere que desde la administración haya transparencia y que se establezca con claridad cuáles son los límites y el margen de maniobra.

- Queremos **coordinarnos en la organización de actividades**.

  Sobre todo, quienes participan en asociaciones de mujeres señalan que es importante tener un espacio para poder coordinarse a la hora de planificar las diferentes actividades que se organizan tanto desde el tejido asociativo como desde la administración local, en este caso el Servicio de Igualdad de la Cuadrilla y los ayuntamientos. Esta coordinación se considera importante para evitar duplicar actividades, acordar un calendario de actividades que no se solapen y poder hacer un seguimiento y evaluación de las diferentes actividades que se han ido organizando que tenga como punto de partida las vivencias de las mujeres.

Planifiquemos las **actividades** de forma **coordinada**

Saber participar

A participar se aprende participando. A este respecto, cabe señalar que los modos habituales de la administración pública no son siempre los más innovadores.

Uno de los requisitos fundamentales para aprender a participar es que el propio espacio establezca las condiciones necesarias para que se dé este aprendizaje. Por ejemplo, que sea un espacio seguro en el que las mujeres se sientan cómodas, que se establezca una escucha activa sin juzgar ni cuestionar la diversidad de vivencias, que sea un espacio que favorezca romper con estereotipos y prejuicios y que sea un espacio creativo en el que se pueda participar desde diferentes formas de expresión y lenguajes.

A este respecto las mujeres que han participado en el proceso coinciden en que:

- No **todas hablamos el mismo lenguaje**.

  Algunas mujeres perciben que su lenguaje y su forma de expresión es diferente al de otras mujeres. Esto es debido a que, en base a la edad, el nivel de estudios y la trayectoria vital las mujeres han ido adquiriendo diferentes formas de expresarse. Esta diversidad hace que, en ocasiones, ciertas mujeres sientan que no tienen "facilidad de palabra" y, por lo tanto, tienen que superar ciertas barreras para expresar opiniones, participar en una reflexión, hacer propuestas etc.

  Por ejemplo, hay quien ha manifestado que al escuchar a mujeres más jóvenes sienten que ellas no tienen el mismo control del

Todas las **formas de expresión** deben ser bienvenidas

lenguaje oral y, por lo tanto, se sienten cohibidas a la hora de participar en un grupo amplio.

Por lo tanto, será importante que en el espacio de participación e interlocución que se cree las mujeres NO perciban que para participar es necesario expresarse únicamente de una forma concreta, sino que, al contrario, sientan que todas las formas de expresión son bienvenidas. Para ello es imprescindible que perciban que todas las voces son escuchadas y se tienen en cuenta en la misma medida.

También será importante ofrecer herramientas para aprender a participar y superar obstáculos que tienen que ver con los roles de género asignados históricamente a las mujeres.

- Nos atraen **nuevas formas de participación**.

  Todas las mujeres han coincidido en que nos les atrae un espacio que se dinamice con metodologías poco participativas a partir de un formato "tradicional": cuando una persona toma el rol de ponente y relatora principal y el resto de mujeres tienen un rol de escucha y de opinar, en momentos concretos, sobre temas que se les plantea. No les atrae lo que denominan formato "tipo charla".

  Nos sentimos cómodas en lo **informal**

  En cambio, a todas les atrae un espacio dinamizado con metodologías participativas que promuevan relaciones horizontales y que combine el desempeño de la tarea con un ambiente lúdico y distendido. Incluso hay quien ha propuesto metodologías que trabajen la expresión corporal, señalando que hay diferentes formas de aprender y de compartir experiencias más allá de los formatos tradicionales.

- Queremos sentir que **se nos escucha**.

  Saber participar requiere saber escuchar. A este respecto, en los grupos de trabajo se ha observado que, aunque todas las mujeres coincidan en que quieren conocer experiencias de otras mujeres y establecer vínculos con mujeres con las que tienen poco contacto, todavía existen prejuicios que siguen estando interiorizados y que dificultan la escucha activa. Esto es, que se escuche sin juzgar ni cuestionar a aquellas vivencias que no coinciden con las propias.

  Aprender a escuchar **sin juzgar** ni **cuestionar**

  Las mujeres quieren relacionarse desde la diversidad, pero esto va a suponer aprender a participar desde la escucha activa. Para ello va a ser imprescindible trabajar para superar prejuicios y estereotipos que siguen estando presentes en nuestra cotidianidad y que tienen un vínculo directo con los roles y modelos de género que hemos ido interiorizando.

Poder participar

No llamemos a cualquier cosa participar. Para que un espacio participativo tenga sentido tienen que darse ciertas condiciones. Por ejemplo, es imprescindible acordar y dejar claro cuál es la función y rol de cada una de las partes. Esto es, cuál será la función y el papel de las mujeres y cuál de del Servicio de Igualdad.

También es importante que quede claro hasta dónde llega el compromiso de la parte que invita a participar. En este caso, el Servicio de Igualdad de la Cuadrilla. A este respecto hay que evitar generar falsas expectativas y, para ello, explicar de forma clara y con un lenguaje comprensible para todas las mujeres el "para qué" del espacio y el margen de maniobra que va a haber.

Respecto a los elementos que hacen posible su participación las mujeres han subrayado los siguientes:

- Para opinar necesitamos **conocer**.

  En las entrevistas y sesiones grupales se ha trabajado en torno al nivel de conocimiento que tienen las mujeres de la Cuadrilla sobre el Servicio de Igualdad. Como es lógico, las mujeres conocen las actividades organizadas por el Servicio de Igualdad que sienten más cercanas, esto es, aquellas actividades dirigidas a ellas o a la población en General. Por ejemplo, todas las mujeres conocen las actividades organizadas en el marco de Laia y las actividades de sensibilización dirigidas a la población en general.

  El **conocimiento** como requisito para la participación

  Hay mujeres que han tenido un contacto más estrecho con el Servicio de igualdad. Por ejemplo, aquellas que participan en la iniciativa AñanaFEMprende impulsada desde éste. También aquellas que participan en asociaciones de mujeres que han recibido un apoyo directo desde el Servicio de Igualdad en la organización de actividades y gestión de subvenciones.

  Las mujeres conocen, en menor medidas, el trabajo realizado con los centros escolares y las actividades dirigidas a la población joven en torno a la prevención de la violencia. Lo mismo ocurre con el trabajo realizado desde la Cuadrilla en torno a la elaboración del Protocolo de Coordinación para la mejora de la atención de mujeres en situación de violencia.

  Las iniciativas del Servicio de Igualdad que menos se conocen son aquellas que no están dirigidas de forma explícita a la población. Por ejemplo, el trabajo en torno a la incorporación de la perspectiva de género en los planes de ordenación urbanística que cuenta con la colaboración del Servicio de Igualdad de la Cuadrilla.

Por lo tanto, para que las mujeres puedan participar y, de esta manera, incidir en las políticas de igualdad de la Cuadrilla va a ser necesario que se les facilite la información necesaria para tal fin. Esto es, las mujeres son conscientes de que no pueden incidir ni opinar sobre algo que desconocen. Por eso señalan que el espacio de participación e interlocución que se cree deberá facilitar información en torno a las actividades e iniciativas que se planifican desde el Servicio de Igualdad de la Cuadrilla.

- Queremos **un espacio seguro**.

  Las mujeres insisten en que para poder participar necesitan sentir que están en un espacio seguro en el que puedan expresar sus opiniones y vivencias sin ser juzgadas ni cuestionadas. Durante las entrevistas y sesiones de trabajo las mujeres han puesto sobre la mesa algunos de los aspectos que hacen que NO se sientan seguras:

  Un espacio **seguro** en el que nos sintamos **cómodas**

  - Que se utilice un **lenguaje que no entiendan**. Por ejemplo, un lenguaje con una terminología muy técnica que no conozcan lo suficiente.

    Utilizar un lenguaje con el que las mujeres no están familiarizadas hace que no lleguen a comprender del todo los contenidos que se les trasmite. Genera, asimismo, que las mujeres no se sientan capacitadas para opinar y compartir sus experiencias.

    A este respecto habrá que tener cuidado con el uso de cierta terminología característica de las políticas públicas de igualdad. Es verdad que las mujeres conocen cada vez más esta terminología. Pero, también es cierto que hay términos y conceptos clave de las políticas de igualdad y del discurso feminista que, dependiendo del contexto, han adquirido significados diferentes y connotaciones alejadas de su significado original. Esta situación genera confusión e incluso rechazo ante ciertos conceptos a los que se les está atribuyendo significados diferentes e, incluso, contradictorios. Por ejemplo, el termino de empoderamiento y el de feminismo.

  - Que se sientan juzgadas e incluso cuestionadas. Las mujeres reclaman un **espacio horizontal** para poder participar en igualdad de condiciones. Esto es, plantean que no quieren que se establezca una jerarquía entre las mujeres y se otorgue a algunas mayor prestigio y reconocimiento mientras se invisibiliza o se invalida las vivencias y experiencias de otras.

    Desde este punto de partida se vuelve a mencionar el respeto a la diversidad señalando que puede haber

mujeres más o menos “conservadoras”, procedentes de culturas diferentes, que practiquen religiones diferentes etc. Ante esta diversidad las mujeres reclaman que todas las experiencias vitales e intereses se deberán de tener en cuenta en la misma medida. Esto requerirá un compromiso colectivo y, como ya se ha señalado anteriormente, la superación de ciertos estereotipos y prejuicios todavía arraigados.

- Hay que tener en cuenta la **movilidad** y la **disponibilidad**.

  La dispersión geográfica de la Cuadrilla de Añana dificulta la comunicación entre las mujeres y hace que para cualquier encuentro sea imprescindible un medio de transporte. Es verdad que muchas mujeres tienen acceso a vehículo propio. Pero también es verdad que no todas disponen del mismo y, por lo tanto, tienen dificultades para la movilidad.

  La disponibilidad de **tiempo** y de **movilidad** todo un reto

  Por lo tanto, para hacer posible la participación de las mujeres será necesario facilitar el transporte a aquellas que lo requieran. También será necesario tener en cuenta otros aspectos como:

  - Los **trabajos de cuidado**. Hoy en día, las mujeres siguen siendo quienes asumen, en mayor medida, los trabajos domésticos y de cuidado. Esta situación genera que tengan menor disponibilidad de tiempo y de movilidad. Por lo tanto, para facilitar la participación de las mujeres que tienen personas dependientes a su cargo habrá que acordar medidas específicas: desde servicios de cuidado hasta una planificación horaria compatible con ciertas tareas de cuidado.
  - El **calendario agrario**. En un entorno rural el calendario agrario condiciona la participación de las mujeres agrarias y ganaderas. Esta situación quedó evidente en una de las sesiones grupales que coincidió con la época de la siembra.

Conclusiones

Los retos
Los compromisos

Los retos

Poner en marcha y consolidar una estructura de interlocución y participación entre el Servicio de Igualdad de la Cuadrilla y las mujeres de la cuadrilla va a suponer hacer frente a los siguientes retos:

Motivar en un contexto en el que se percibe que la participación de las mujeres en el tejido asociativo y en las actividades organizadas por las asociaciones de mujeres y por la administración local es baja.

Motivar – los intereses de las mujeres en el centro

En este contexto motivar a las mujeres va a requerir:

- Que las mujeres sientan que *participar en la estructura* que se cree *les aporta más que les resta*. Para ello, y en base a los principales hallazgos del diagnóstico, va a ser imprescindible:
    - Crear un espacio que posibilite el conocimiento mutuo y el intercambio de experiencias entre las mujeres.
    - Invertir en el establecimiento de dinámicas participativas que generen un espacio en el que las mujeres se sientan cómodas a la hora de compartir sus experiencias y que favorezca la elaboración de propuestas conjuntas.
    - Poner el punto de mira en las experiencias de las mujeres para, a partir de ahí, establecer las conexiones con las políticas de igualdad de la Cuadrilla.
    - Establecer mecanismos que, por un lado, favorezcan la integración de las propuestas elaboradas en los espacios de toma de decisión de la Cuadrilla. Por otro, que garanticen la devolución de las decisiones tomadas a las mujeres que participen en la estructura.
    - Abordar una planificación coordinada de las actividades organizadas desde las asociaciones de mujeres y la administración local que favorezca integrar sus intereses y hacer un seguimiento que ponga en el centro sus vivencias.
- Crear un espacio en el que **las mujeres se sientan cómodas y seguras** a la hora de compartir sus experiencias y aportar en la elaboración de propuestas. Esto va a requerir, entre otros:
    - Acordar con las mujeres el formato de las sesiones de trabajo desde una apertura a la innovación y experimentación.
    - Conjugar el cumplimiento de la tarea con un ambiente informal.

Un **espacio seguro** – la diversidad en el centro

- Establecer dinámicas de trabajo que favorezcan una escucha activa que no juzgue ni cuestione aquellas vivencias que no coinciden con las propias.
- Trabajar prejuicios y creencias compartidas en torno a las mujeres procedentes de diferentes culturas y países.
- Promover relaciones horizontales para evitar que a ciertas mujeres se les otorga prestigio y reconocimientos, mientras que otras quedan invisibilizadas.
- Utilizar un lenguaje comprensible para todas las mujeres que participe.
- Garantizar que las diferentes formas de expresión son bienvenidas.

- Ofrecer a las mujeres **la información y conocimiento necesario** para participar y aportar en las reflexiones y propuestas que se elaboren. A este respecto será necesario:
  - Ofrecer información clara y sencilla en torno a los temas que se vayan a trabajar.
  - Capacitar a las mujeres para abordar las dificultades que tienen a la hora de hablar en público.
  - Trabajar en torno al significado y uso de conceptos clave utilizados en los discursos feministas y en el desarrollo de las políticas públicas de igualdad de género.

Desde el **desconocimiento** no se puede incidir

Los compromisos

Abordar los retos necesarios para consolidar una estructura de interlocución y participación entre el Servicio de Igualdad de la Cuadrilla y las mujeres de la cuadrilla va requerir compromisos firmes por parte de la admiración local. Concretamente por parte de la Cuadrilla y los ayuntamientos que la componen. Compromisos que se deberán de materializar en medidas concretas como, por ejemplo:

Los compromisos deben de materializarse en **medidas concretas**

- Definir el papel y las responsabilidades de cada una de las partes: El Servicio de Igualdad – como entidad que invita a la participación – y las mujeres de la cuadrilla – como invitadas a participar –.
- Acordar el margen de maniobra de la estructura que se vaya a crear en el que se explicite:
    - La función – el para qué – y los objetivos específicos que persigue la estructura de interlocución y participación.
    - La naturaleza y los fines, así como su engranaje dentro de la estructura orgánica de la Cuadrilla.
    - La composición, características del espacio y metodología de trabajo.
- Aprobar los recursos que se destinaran a la consolidación de la estructura, tanto a nivel presupuestario como de personal.

Como conclusión general cabe señalar que la consolidación de la estructura de interlocución y participación entre el Servicio de Igualdad de la Cuadrilla y las mujeres de la cuadrilla va a requerir de un compromiso firme e implicación tanto del personal político como técnico.

Respecto al personal técnico, será la Técnica de Igualdad de la Cuadrilla quien se encargue de la dinamización y de sistematizar las propuestas que en el mismo se realicen para hacerlas llegar a los espacios de toma de decisión de la Cuadrilla. A este respecto se prevé que la mesa política de igualdad recientemente constituida tenga un papel fundamental.

El personal político será quien se encargue de impulsar y legitimar la estructura de interlocución y participación. En este sentido, además de tomar decisiones que favorezcan la consolidación de la estructura, deberán de incorporar en sus dinámicas de trabajo pautas que favorezcan la integración de las propuestas elaboradas en dicha estructura en la toma de decisiones.