

Cuando el lugar importa: diseño de una política pública de Igualdad para el Territorio histórico de Álava.

Christina Werckmeister Lacarra

Trabajo de fin de Máster

Tutora: Mireia Baylina Ferré

Universidad de Barcelona: Facultad de Geografía e Historia.

Màster en Estudios de Mujeres, Género y Ciudadanía.

25 de junio 2016

Índice

1. Introducción.....	4
1.a Justificación y objetivo: una propuesta única	5
1.b Fuentes de información y situación de la autora.....	6
2. Marco de referencia y conceptual	7
2.a Álava: geografía, organización territorial y agentes en el ámbito de la igualdad de género.....	7
2.b La importancia del lugar y la geografía de género.....	11
2.c El empoderamiento de las mujeres.....	12
2.d Las Escuelas de Empoderamiento del País Vasco	15
3. Presentación del caso de estudio.....	18
3.a El proyecto de Escuela y su contexto	18
3.b Metodología del trabajo de campo del proyecto de Escuela.	18
4. Resultados del estudio territorial.....	24
4.a Tabla territorial general.....	24
4.b Entrevistas.....	32
4.c Ideas principales extraídas del informe sobre el Consejo	37
4.d Análisis por Cuadrillas.....	38
4.e Factores para el diseño de La Escuela	45
5. Pautas de diseño para la futura Escuela.....	47
6. Conclusión.....	62
Bibliografía	64
Anexos	75

"One of the great one-liners in Marxist exchanges has for long been, 'Ah, but capital is not a thing, it's a process.' Perhaps this should be said also about places, that places are processes, too"¹

Doreen Massey, Geógrafa.

Agradezco por sus consejos y positividad a mi tutora Mireia Baylina. Gracias a ella empecé a "ver" los lugares. Y especialmente a Elo Mayo de Berdintasun Proeiktuak, con quien sigo aprendiendo. Gracias a ella pude "ver" Álava. Y también a Sandra Estébanez, que me acompañó.

.

¹ MASSEY, D. (1994). "A Global Sense of Place", *Space, Place and Gender*.

1. Introducción

El presente trabajo es un estudio de caso sobre el diseño de la *Escuela para la Igualdad y el Empoderamiento de las mujeres en Álava* (en adelante Escuela). La implementación de la Escuela es una acción del *IV Plan de Igualdad de Álava* de la Diputación Foral de Álava (en adelante DFA), que combina dos áreas de los estudios de género, 'políticas públicas' y 'espacio'. Concretamente, se enmarca en la línea "Anàlisi i intervenció socio/psico/econòmica amb un enfocament de gènere (desenvolupament, planificació i disseny)" del Máster en Estudios de Mujeres, Género y Ciudadanía del Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania.

Mi interés en el proyecto tiene su origen en mi enfoque profesional: de entre tantas reivindicaciones del feminismo, una en la que aspiro a tener alguna incidencia es en la aplicación de la perspectiva de género al diseño políticas públicas; de ahí mi elección por esta especialidad en el Máster. Entendí que en este caso, además de la perspectiva de género, la propuesta exigía realizar una investigación que se adentrara en el territorio.

El alcance geográfico del proyecto de la Escuela requiere examinar su público objetivo no solamente en función de su experiencia de género sino también de su experiencia del lugar donde desarrollan sus vidas y cómo se relacionan estos dos factores, género y lugar. Por tanto, algunos conceptos teóricos de la geografía de género (García Ramón 1989, 2005) estarán presentes a la hora de abordar este estudio. Efectivamente, de estas reflexiones surgieron las palabras en Euskera que

terminaron por ser el lema de la Escuela: '*Araba nolakoa, Eskola halakoa*', 'Así es Álava, así es la Escuela'.

A mi entender, el proceso que se llevó a cabo para diseñar la Escuela constituye un ejemplo de buenas prácticas desde el momento en que una administración pública tiene en cuenta la perspectiva de género en sus criterios para el diseño de sus políticas. Cuando éstas proyectan una acción dirigida a la transformación de valores hacia la igualdad, la aplicación de estos criterios tiene un sentido obvio. Mi interés en este proyecto reside no sólo en la naturaleza teórica de examinar la realidad territorial de Álava en cuanto a sus políticas para la igualdad de género, sino en la utilidad y la manera de aplicar lo encontrado a un proyecto institucional real. Finalmente, trataré de plasmar de una forma sistemática este proceso de aplicación para que pueda servir de base a proyectos similares.

1.a Justificación y objetivo: una propuesta única

El proyecto de Escuela se inspira en las Escuelas de Igualdad y Empoderamiento de la Comunidad Autónoma del País Vasco, especialmente en la de Vitoria-Gasteiz (capital de Euskadi y de Álava). Pero a diferencia de estas, que funcionan exclusivamente a nivel municipal, la Escuela de Álava extenderá su ámbito de actuación a un territorio de 52 municipios con más de 300 entidades locales menores². Así pues, la intersección entre geografía y género es clara.

² Todos los municipios de Álava salvo Vitoria-Gasteiz, mas el Condado de Treviño, perteneciente a Burgos.

Por tanto, mi objetivo es el de mostrar el caso del diseño de una acción concreta de un Plan de Igualdad, desde un enfoque geográfico de género, en el contexto de un encargo institucional. Documentaré su proceso como ejemplo de buena práctica, presentando un repaso a algunos aspectos de la realidad de las mujeres en Álava y cómo la información encontrada se traslada sistemáticamente al diseño de la propuesta.

1.b Fuentes de información y situación de la autora.

Las principales fuentes para describir el proceso de elaboración del proyecto de Escuela, serán mi propia experiencia y observaciones como coautora del proyecto, los datos generados durante su elaboración, y los resultados del mismo.

Me sitúo pues como persona implicada, con un interés tanto laboral como académico, ya que ambas facetas se combinaron: así como reconocí en el proyecto un caso a presentar como estudio, también quise aportar conceptos académicos desde los estudios de género con la intención de mejorarlo. Cabe señalar que la naturaleza institucional del proyecto, con sus plazos y presupuestos ajustados, marcaron los límites del rigor metodológico y profundidad de investigación del trabajo de campo que hubiesen exigido un estudio científico-académico. Sin embargo, los resultados siguen apuntando en direcciones interesantes a la hora de proponer proyectos de políticas públicas.

Así mismo señalo que yo misma vivo desde hace 25 años en una pequeña aldea en la montaña, por lo que mi experiencia del territorio contribuye a mi visión personal como mujer, madre, y trabajadora no agraria en Álava. Por ello, durante la investigación del proyecto he tenido ciertas facilidades, como por ejemplo conocer

personalmente a algunas personas entrevistadas o la posibilidad de conectar empáticamente con las ideas o conceptos encontrados. Por otro lado, mi cercanía ha podido influir a la hora de elegir fuentes, o prestar atención en una dirección más que en otra.

Por otro lado, el enfoque geográfico me lleva a documentarme mediante algunos estudios acerca de la geografía de género o feminista, mainstreaming de género y desarrollo rural, y la ruralidad en general y en el País Vasco.

2. Marco de referencia y conceptual

Es necesario situarnos geográficamente además de definir algunos elementos clave para enmarcar el ámbito de estudio:

2.a Álava: geografía, organización territorial y agentes en el ámbito de la igualdad de género.

Como se verá a lo largo del estudio en mayor detalle, Álava es heterogénea en cuanto población, modelos rurales y urbanos ³, con varios niveles de estructuras administrativas y con distintos agentes institucionales y de la sociedad civil que convergen alrededor de las políticas de igualdad. La peculiaridad del proyecto de la Escuela es que se dirige a toda la provincia de Álava salvo su capital (que tiene su

³ En 1950 el sector primario proporcionaba el 42,4% del empleo en Álava. Hoy en día la actividad agraria se reduce a un 2%.

http://www.araba.eus/cs/Satellite?c=Page&cid=1193046437725&language=es_ES&pagename=DiputacionAlava%2FPage%2FDPA_contenidoFinal [última consulta 30 de marzo 2016] Sin embargo, Álava, cuyos habitantes son "cariñosamente" apodados "patateros", sigue siendo rural en el imaginario colectivo.

propia Escuela de Igualdad) e incluye el Condado de Treviño, a pesar de que la DFA no tiene competencias, pero sí relaciones históricas.

Al sudoeste del País Vasco, Álava es el más grande en superficie (3.037 km²) y el menos poblado (321.777⁴ habitantes) de los tres territorios que integran la Comunidad Autónoma de Euskadi (mapas 1 y 2).



Mapa 1 Localización de Álava en España



Mapa 2 Siete Cuadrillas de Álava y Condado de Treviño

La distribución de sus habitantes es desequilibrada y marcada por la macrocefalia de su capital, dando lugar a escalas geográficas abruptas. Vitoria-Gasteiz, también la capital de la Comunidad Autónoma, domina el territorio con el mayor desarrollo económico, social y cultural. Tiene 236.689⁵ habitantes (2015), el 73,55 % del total de población de la provincia.

⁴ http://www.eustat.eus/elementos/ele0011400/ti_Poblacion_de_la_CA_de_Euskadi_por_a%C3%B1o_de_nacimiento_segun_el_territorio_historico_y_elsexo/tbl0011424_c.html#axzz4CJwBpXeC [última consulta: 15 de marzo 2016]

⁵ Cifra corresponde a la población de Vitoria-Gasteiz y sus 65 entidades menores: http://www.eustat.eus/elementos/ele0011400/ti_Poblacion_por_entidades_de_poblacion_de_AlavaAraba_segunsEXO_grupos_de_edad_y_nacionalidad/tbl0011436_c.html#axzz4D5Btlbta [última consulta: 15 de marzo 2016]

La población de los siguientes tres municipios más importantes se reduce progresivamente, en grandes escalones: Llodio con 18.500 (8% respecto a Vitoria), Amurrio con 10.239 (55% respecto a Llodio y 5,75% respecto a Vitoria), y Agurain con 4.952 (48% respecto a Amurrio y 1,54% respecto a Vitoria. Así, el 78,29% de la población alavesa se concentra en estas cuatro poblaciones mientras que el resto se dispersa en otros 47 municipios, que a su vez reúnen a más de 300 entidades menores, con cifras de población que pueden llegar por debajo de los 46 habitantes de Letona, mi pueblo. (Gráficos 1 y 2)

Gráfico 2 Distribución de población según los cuatro mayores municipio y el resto en 2015.

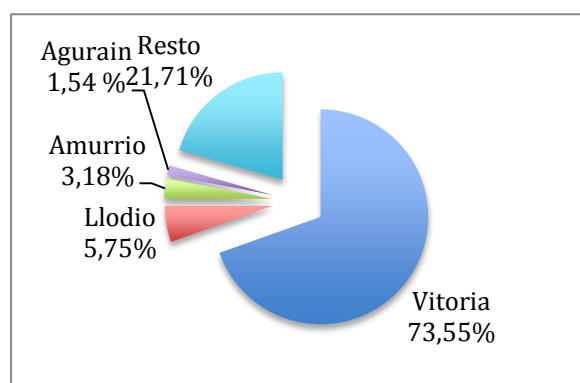
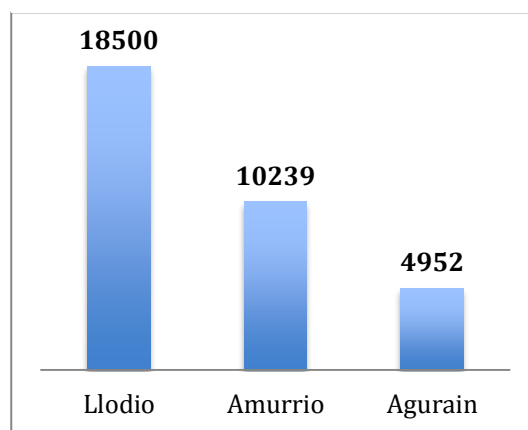


Gráfico 1 Escala descendiente de población de los tres mayores municipios de Álava tras Vitoria-Gasteiz en 2015.



Fuente: Elaboración propia a partir de EUSTAT

La ordenación de las administraciones públicas alavesas, cada una con diferentes alcances, presupuestos, y potencias, se compone de la propia Diputación Foral, a nivel provincial, los municipios con sus ayuntamientos y finalmente las entidades menores con sus Concejos⁶, compuestos por vecinos y vecinas que acceden por votación directa, sin la concurrencia de partidos políticos. Paralelamente, la provincia se divide

⁶ <http://www.acoa-ake.org/sitio/losconcejos.php?idioma=len1> [última consulta: 30 abril 2016]

en siete Cuadrillas⁷, un sistema exclusivo del territorio alavés que se creó a principios del siglo XVI. Cada Cuadrilla agrupa a los ayuntamientos de su territorio, que proporcionan de entre sus representantes electos, el número correspondiente de junteros y junteras para su Consejo y para las Juntas Generales, órgano legislativo de la DFA. La división de la provincia por Cuadrillas es habitual y está arraigada en el imaginario popular. Álava tiene además la singularidad de contener dentro de su territorio al Condado de Treviño, perteneciente a Burgos, históricamente reclamado por Álava y gran parte de los habitantes del propio condado, así como tradicionalmente por el partidos nacionalistas y de izquierda, a los que se sumó el Partido Nacionalista Vasco, partido actualmente al frente de la Diputación. Treviño es considerada por Álava como su octava Cuadrilla. Con todo ello, es la DFA la que tiene entre sus misiones claves la de favorecer el equilibrio territorial, de manera que sus habitantes puedan acceder a condiciones de vida equiparables en todos sus municipios, sean grandes o pequeños, rurales o urbanos, siendo así también en cuanto a políticas de igualdad. Con este propósito, entre otros, surge el proyecto para la Escuela.

Existen dos estructuras encargadas de apoyar la implementación de políticas de igualdad a nivel autonómico. *Berdinesarea*⁸ es una red que agrupa a 60 municipios vascos de más de 5.000 habitantes que disponen de departamentos técnicos de Igualdad. En el caso de Álava incluye solamente Vitoria-Gasteiz, Llodio y Amurrio.

⁷ Los nombres de las 7 Cuadrillas son: Vitoria-Gasteiz, Ayala, Lautada, Mendialdea, Zuia, Añana, y Rioja Alavesa.

⁸ <http://www.eudel.eus/destacados/berdinsarea/que-ofrece/> [última consulta: 30 de abril 2016]

*Berdinbidean*⁹ se creó para asesorar a municipios menores de 5.000 habitantes sin capacidad para contratar a técnicas de igualdad. Ambas dependen del Gobierno Vasco a través de *Emakunde*, Instituto Vasco de la Mujer, la Asociación de municipios Vascos EUDEL y las tres diputaciones vascas. Por tanto, aunque la mayoría de la población de Álava está cubierta por su propio personal técnico especializado y la red *Berdinsarea*, no así la mayoría de su territorio, ya que depende de un servicio de asesoría que se utiliza de manera desigual por los municipios. Actualmente, la DFA ha puesto en marcha la convocatoria de plazas Técnica de Igualdad para Cuadrillas, a cubrir entre 2016 y 2017. Como se verá más adelante, este último elemento tendrá un peso importante en la estrategia de implementación de la Escuela. En cuanto a la sociedad civil, las asociaciones de mujeres, feministas o agrupaciones LGBTQ siguen el mismo patrón ya descrito, dominado por Vitoria-Gasteiz y desigual en el resto.

2.b La importancia del lugar y la geografía de género

Cuando Monk y Hanson (1982) señalan que el lugar cuenta, no se refieren tanto al lugar objeto del estudio geográfico, sino al lugar desde donde el sujeto realiza el estudio. Con ello nos están recordando que la geografía feminista nos insta a reconocer las diferencias sin universalizar los resultados, así como la importancia de situar el conocimiento. En efecto, he aludido anteriormente a mi posición como co-autora del proyecto de Escuela y más adelante me referiré a la posición institucional desde dónde se realiza el estudio, en la descripción de la metodología del trabajo de campo del proyecto. Sin embargo, aquí tomo la frase "el lugar cuenta" en el otro sentido, el que se refiere al objeto de estudio.

⁹ <http://www.eudel.eus/destacados/berdinbidean/> [última consulta: 30 de abril 2016]

Retomando las palabras '*Araba nolakoa, Eskola halakoa*', con la frase 'el lugar importa', parto del fundamento no-universalizador para afirmar que las diferencias y similitudes de los lugares, y de las experiencias de esos lugares, son relevantes a la hora de proponer cómo podría ser la Escuela. Propuse tomar en cuenta lo que Massey denomina "un concepto progresista de lugar [traducción propia]" (1994: 8) entendiendo que, "[...] hay múltiples fuentes para la especificidad -- la singularidad de un lugar [traducción propia]" (*idem*). La autora plantea que la comprensión del tiempo-espacio actual no nos permite considerar cada lugar como una unidad cerrada sobre sí misma, como si guardara una suerte de esencia reaccionaria sobre 'lo que somos y de dónde venimos'. Esta noción es especialmente significativa en Álava, donde el concepto de ruralidad se torna romántico pero poco real. Los lugares se han de examinar relacionadamente, reconociendo las escalas entre las que nos movemos (Claval 1998), desde lo micro-local y comunitario hasta lo macro-territorial, así como las relaciones socio-económicas y políticas que las atraviesan.

Tal es el caso también de Álava, con su heterogeneidad y sus escalas descritas en el punto anterior. Así, cada Cuadrilla, municipio o pueblo reflejará de distinta manera la mezcla de su historia acumulada mas las relaciones sociales locales y hacia afuera, y todas ellas conformarán un sentido de lugar. Así pues, la metodología de estudio del territorio, deberá ofrecer resultados que permitan comprender el 'lugar' en el sentido descrito y con ello orientar el diseño de la Escuela.

2.c El empoderamiento de las mujeres.

La estrategia del *empowerment*, o empoderamiento, fue introducida por primer vez en la III Conferencia Mundial sobre la Mujer de las Naciones Unidas de 1985 en Nairobi, logrando un mayor desarrollo y profundización en la IV Conferencia

Mundial de 1995 en Beijing, 1995. La celebración de esta última Conferencia supone un hito en el análisis de la situación de las mujeres en el mundo y en la definición de medidas y estrategias nacionales e internacionales para afrontarlas, recogidas en su Plataforma de Acción. La Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción, los dos documentos resultantes de la Conferencia, resumen el esfuerzo realizado por una multitud de organizaciones y organismos, sociales, privados y públicos, para concretar un análisis de la situación y perfilar estrategias de alcance nacional e internacional. En dicha Conferencia, se trasladó el centro de atención de 'la mujer', al concepto de 'género', lo que conlleva asumir que toda la estructura de la sociedad y todas las relaciones mujeres/hombres han de ser reevaluadas para potenciar la igualdad de género. Este cambio de enfoque permitió ratificar que los derechos de las mujeres son derechos humanos y que la igualdad de género es una cuestión de interés universal y de beneficio para toda la sociedad .

De este planteamiento fundamental surgieron dos estrategias clave: el *mainstreaming* de género y el empoderamiento de las mujeres. Desde entonces, las distintas instituciones han puesto en marcha estrategias para incorporar ambos enfoques en las políticas de igualdad. Así, actualmente el *VI Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma Vasca* plantea en su Eje I el 'Cambio de Valores y el Empoderamiento de las Mujeres' como ámbito prioritario de actuación en materia de igualdad. El mismo eje aparece en el actual *III Plan de Igualdad de la Diputación Foral de Álava*, en su EJE I, y volverá a ser protagonista en el *IV Plan*, que se está elaborando actualmente.

Se puede definir el empoderamiento¹⁰ como un aumento de la autoridad y poder de la persona sobre las decisiones que afectan a la vida. Alude a un proceso de concienciación crítica individual y colectiva de las mujeres, que permite aumentar su participación en los procesos de toma de decisiones y de acceso al ejercicio de poder y a la capacidad de influencia. Este proceso es por un lado individual, en la medida que supone una evolución personal en la concienciación crítica de cada mujer sobre su subordinación estructural y sus propios derechos, fortalezas e intereses. Por tanto, cada mujer ejerce un proceso personal en la formación de su conciencia y de su propia identidad. El empoderamiento posibilita que las mujeres se vayan dotando de recursos, bienes, habilidades, capacidades y espacios para vivir su propia vida, permitiendo deconstruir y desarticular la opresión con el fin de crear alternativas. Por tanto, no se trata de un poder 'concedido' desde una estructura ajena a la persona, sino de un poder 'tomado' por las mujeres a través de un proceso.

Pero también necesariamente debe ser un proceso colectivo, ya que los intereses de las mujeres se relacionan entre sí, a fin de incrementar su poder, no sólo en el acceso, uso y control de los recursos materiales y simbólicos, sino también en los beneficios derivados de la conquista de influencia, al participar en la toma de decisiones y el cambio social desde una posición colectiva más sólida. En ese sentido, se entiende que el proceso no termina en lo individual sino que trasciende al espacio colectivo.

Volviendo al Eje I del *VI Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la CAE*, la estrategia de empoderamiento implica necesariamente un proceso de cambio de

¹⁰ Esta definición está basada en el artículo inédito "Intervención con mujeres que han vivido o viven alguna forma de violencia sexista: una perspectiva desde el enfoque de empoderamiento" de Norma Vázquez, reelaborada con su permiso.

valores, combatiendo los estereotipos de género que siguen imperando en nuestra sociedad, a través de los cuales se mantienen las discriminaciones y desigualdades. Por tanto, se entiende el empoderamiento de las mujeres como una estrategia para avanzar hacia la igualdad, cuestionando la tradicional construcción de géneros, el papel de subordinación que las mujeres tienen en esa estructura y las relaciones de desigualdad entre mujeres y hombres.

Todo ello tiene el objetivo de lograr, tal como señala en su exposición de motivos la Ley 4/2005 de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres, “[una] igualdad respetuosa con la diversidad e integradora de las especificidades de mujeres y hombres, que corrija la tendencia actual a la imposición y generalización del modelo masculino”.

2.d Las Escuelas de Empoderamiento del País Vasco

Las escuelas de empoderamiento¹¹ de las mujeres de la Comunidad Autónoma Vasca surgieron con la diversificación y extensión del feminismo vasco a otros ámbitos como el académico, el profesional y el institucional.

Las escuelas son parte de la administración pública local, siendo impulsadas por las áreas de igualdad municipales (en la actualidad más de una veintena de

¹¹ Esta descripción esta basada en la entrada de Wikipedia:

https://es.wikipedia.org/wiki/Escuelas_para_el_empoderamiento_de_las_mujeres_en_los_municipios_de_la_Comunidad_Aut%C3%B3noma_del_Pa%C3%ADs_Vasco. [última consulta: 15 de marzo 2016]

En este caso considero que esta entrada es una fuente de información fiable ya que conozco personalmente a su autora, Mertxe Boga, que es la Técnica de Igualdad de Tolosa, y está realizando su tesis doctoral sobre las Escuelas de Igualdad del País Vasco.

ayuntamientos), y tienen como objetivo fomentar la participación social y política de las mujeres, a través de procesos de empoderamiento.

En el año 2003 se pone en marcha la primera de ellas en el pueblo vizcaíno de Basauri. Un año más tarde, se suman a esta iniciativa las áreas de igualdad de las localidades de Ermua y Getxo y comienzan a funcionar de forma coordinada. Al año siguiente, se incorpora a esta red el municipio de Ondárroa. En el año 2007 se organiza otra red en el territorio de Gipuzkoa, compuesta actualmente por Arrasate, Azpeitia, Eibar, Hernani y Urola-Garaia. Además de estas redes, han surgido paulatinamente otras escuelas de empoderamiento: dos en Bizkaia (Elorrio y Abadiño), cinco en Gipuzkoa (Zarautz, Tolosa, Errenteria, Pasaia y Zumaia) y una en Álava (Vitoria-Gasteiz). En Durango, Donostia, Erandio, Sestao, Azkoitia, no utilizan el nombre de escuela, pero organizan cursos y talleres con objetivos y contenidos similares.

En las escuelas actuales confluyen y se retroalimentan mujeres a título individual, mujeres de asociaciones y grupos activistas, hombres comprometidos por la igualdad, así como las técnicas de igualdad y las propias formadoras. Sus programaciones muestran un gran abanico de formatos: cursos, talleres, seminarios, clubes de lectura, tertulias, conferencias y otras modalidades de formación, que se realizan tanto en espacios municipales como en espacios de las propias asociaciones. En varias de las escuelas hay acciones formativas dirigidas a los hombres, con el objetivo de que adquieran un mayor compromiso en la lucha por la igualdad de mujeres y hombres, aunque la mayoría de participantes siguen siendo mujeres.

Los temas que se tratan son muy variados y han ido ampliándose al conectar con las inquietudes de diferentes sectores de mujeres y feministas de los municipios. Por citar algunos ejemplos, se ofrecen contenidos relacionados con la subjetividad, las identidades, el cuerpo, las emociones, el amor o las sexualidades. Otros tienen que ver con debates teóricos del feminismo actual en torno a cuestiones de gran calado sociopolítico y económico. También analizan las distintas expresiones de la violencia machista y organizan talleres de autodefensa feminista para saber identificarla y hacerle frente. Asimismo, exploran la historia del feminismo de Euskal Herria y su contribución a la igualdad en distintas esferas de la sociedad vasca. El lenguaje no sexista, la asertividad, las habilidades de comunicación y negociación, las técnicas para hablar en público, así como las nuevas tecnologías de información pertenecen igualmente al amplio repertorio de contenidos que ofrecen las escuelas. La solidaridad entre mujeres del mundo y de orígenes culturales diferentes también forma parte de los programas de muchas escuelas.

En definitiva, las múltiples interrelaciones que se producen alrededor de las escuelas, han propiciado variedad de iniciativas conjuntas entre alumnas, asociaciones de mujeres y feministas. Asimismo, han facilitado construir alianzas con otros grupos o plataformas mixtas, y con colectivos de hombres en defensa de la igualdad. De este modo, las escuelas de empoderamiento están contribuyendo desde la administración pública local a democratizar la sociedad vasca de una forma creativa y singular.

3. Presentación del caso de estudio

3.a El proyecto de Escuela y su contexto

Con el cambio de partido político en el gobierno de la Diputación Foral de Álava tras las elecciones a Juntas Generales del 2015, varios proyectos de legislatura confluyen en 2016 para impulsar una estrategia de igualdad de género propia, entre los cuales está la elaboración del *IV Plan de Igualdad Foral de Álava* (en adelante IV PI), la implementación de un protocolo provincial contra la violencia machista, y la contratación de técnicas de igualdad para todo el territorio a través de las Cuadrillas. En este contexto, surge por parte del Servicio de Igualdad de la DFA la iniciativa pionera de promover una 'Escuela de Igualdad y Empoderamiento en Álava', como acción principal del eje de 'Empoderamiento y Cambio de valores' del futuro IV PI, contratando para ella a una empresa consultora.

Así pues, se trata de una contratación institucional para realizar una propuesta de diseño de la citada Escuela, que había de ponerse en marcha en Otoño de 2016. En este sentido, se ha señalar que la DFA no encargó un estudio diagnóstico en profundidad de las políticas de igualdad, o de la situación de las mujeres en Álava en algún aspecto concreto (por ejemplo economía, salud, violencia etc.). Más bien la necesidad de realizar un estudio de la realidad territorial de Álava desde un enfoque de género se planteó desde la consultora como base metodológica para el diseño del proyecto final.

3.b Metodología del trabajo de campo del proyecto de Escuela.

Con objeto que la futura Escuela respondiera a la realidad Alavesa, y en especial a la situación de las políticas públicas de igualdad y a las experiencias de las mujeres

como público objetivo principal, ésta se debía crear desde el inicio utilizando unas pautas particularmente diseñadas para el territorio. Es decir, se trata de llegar a una manera específica de abordar el diseño de la Escuela, válida únicamente para Álava. Para llegar a estas pautas de diseño, se siguieron tres pasos. En primer lugar, se llevo a cabo una investigación del territorio a partir de una combinación de fuentes cuantitativas y cualitativas. En segundo lugar, se extrajeron los principales factores, o desafíos, que presentaba la provincia a partir de la investigación anterior. En tercer lugar, se propusieron unas pautas de diseño, específicas para la Escuela de Álava, que responden estos factores. Para describir este último paso, propongo un sistema de matriz que podría ser una suerte de diagrama para el diseño con perspectiva de género territorial.

Información cuantitativa

Para la primera aproximación a la realidad territorial se establecieron algunos indicadores de evaluación de las políticas existentes en el ámbito de la igualdad de género tales como la representación política paritaria en las Cuadrillas y ayuntamientos, la existencia de planes de igualdad, el nivel de actividades en este campo, la presencia de tejido asociativo de mujeres, y la inversión económica de la DFA en proyectos de igualdad a través de subvenciones públicas y privadas. Para ello se examinaron diversas fuentes tales como las páginas web de ayuntamientos, Cuadrillas, Concejos, DFA, Juntas Generales, Emakunde, EUSTAT; y de otras asociaciones, colectivos e iniciativas de interés en Álava. Se consultaron los diagnósticos y planes de igualdad de los municipios y Cuadrillas. Finalmente, se utilizó documentación interna facilitada por la DFA relativa a los proyectos subvencionados a municipios, Cuadrillas y asociaciones durante el periodo 2011-2015 y a las memorias e informes de actuación de *Berdinbidean*, durante el mismo periodo.

Cabe considerar que una parte de la información provenía de sitios web que podrían estar sin actualizar o no contener toda la información relevante al ámbito de la igualdad de una Cuadrilla o municipio. Por tanto, se advirtió que los resultados de la investigación se considerarían documentos 'vivos', es decir, que servirían como base para su contraste en las siguientes fases del proyecto de la Escuela.

Información Cualitativa

Los datos anteriores se han complementado con información cualitativa de fuentes directas, a partir de entrevistas¹² en profundidad con agentes clave a nivel político, técnico y social, en el ámbito del trabajo por la igualdad en Álava realizadas por el equipo de la consultora; e indirectas, a partir de documentación facilitada por la DFA correspondiente a la fase de diagnóstico para el IV plan de Igualdad, en concreto informes de las reuniones con el Consejo de Igualdad, órgano provincial participativo y consultivo compuesto por el movimiento asociativo de mujeres en Álava. Con esta información cualitativa se tiene en cuenta la recomendación de Harding (1987) de incorporar “nuevos recursos empíricos y teóricos: las experiencias de la mujeres” además de buscar conocimientos situados (Haraway, 1991), es decir, información culturalmente localizada.

Fuentes directas (entrevistas)

Desde la consultora se realizaron doce entrevistas a 33 personas, durante los meses de enero a marzo de 2016, buscando diferentes perfiles de mujeres a nivel técnico,

¹² La mayoría de las entrevistas fueron grabadas (salvo cuando se realizaron en un lugar público y hubo demasiado ruido), y de ellas se extrajeron resúmenes que se adjuntan como en el anexo 2, con el permiso de las personas entrevistadas.

político, asociativo y socio-económico, o bien entre personas conocidas por su trayectoria en Álava o bien gracias a una recomendación surgida durante la entrevista.

Se tomaron en cuenta la concurrencia de alguno de los siguientes criterios (Anexo 1):

- Conocer la realidad de Álava en relación a políticas de igualdad a nivel político, administrativo y/o asociativo.
- Participar en colectivos de mujeres, de otras entidades susceptibles de trabajar temas de igualdad de género de manera transversal.

Los encuentros se realizaron tanto individualmente como en grupo, según la preferencia de las personas entrevistadas para favorecer su comodidad, acudiendo a sus lugares de trabajo o reunión. Las sesiones tuvieron la función añadida de implicar a las personas entrevistadas en el proyecto y se les informó de que sus puntos de vista, experiencias y conocimientos influirían en la concepción de la futura Escuela. Así, el proceso de investigación tuvo el doble objetivo de recabar información útil para el diseño de la Escuela además de crear una red de agentes clave en torno a ese objetivo para el futuro.

En el ámbito técnico-administrativo se realizaron cuatro entrevistas individuales, dos de ellas a las directoras de empresas consultoras con una extensa trayectoria en el ámbito de la igualdad de género en Álava. La primera gestiona la secretaría técnica de del área de Igualdad de la Cuadrilla de Lautada, y la segunda la gestión de *Berdinbidean*. Una tercera entrevista se realizó a la técnica de cultura de la Cuadrilla de Lautada por su conocimiento social de la zona y su compromiso personal con la igualdad de género. La cuarta entrevista cubría dos ámbitos, el técnico y el político ya que fue alcaldesa de Condado de Treviño y actualmente es concejala además de

trabajadora social en la zona. Se realizaron otras dos entrevistas a nivel político, ambas grupales, en un caso a la vice-alcaldesa y la concejala del área de igualdad de Zigoitia, y en otro a tres miembros de la junta directiva de ACOA, la Asociación de Concejos de Álava que agrupa 252 Concejos.

También se entrevistaron a cuatro asociaciones de mujeres, todas ellas en grupo. Dos de ellas, el Grupo de Mujeres de Barrundia y Lamin Gorriak (de Mendialdea) son de reciente creación (últimos cinco años), la primera impulsada desde la Técnica de igualdad de Lautada, mientras que la segunda por iniciativa propia. Ambas se componen de mujeres jóvenes o de mediana edad, ejerciendo diversidad de profesiones, alguna madres y otras no. Por otra parte se entrevistaron a otros dos grupos de trayectoria más larga, el Grupo de Mujeres de Peñacerrada, compuesto por mujeres de mediana edad, profesionales de diversos ámbitos y finalmente la Red de Mujeres del Medio Rural en Álava¹³. Esta última fue la más multitudinaria (participaron 12 mujeres), todas ellas de edades mayores, jubiladas o cercanas a la jubilación, algunas profesionales, otras dedicadas al trabajo de cuidado de sus familias, y algunas agricultoras. Todas eran representantes de otras asociaciones de mujeres de varios lugares de Álava, que se agrupan desde el año 1999 en la Red.

En último lugar, se realizaron dos entrevistas a mujeres de UAGA, el Sindicato de Agricultores y Ganaderos de Álava, una como técnica encargada de temas de igualdad de género y otra como anterior presidenta y actual empresaria de un alojamiento rural en Treviño.

¹³ <http://mujeresruralesalavesas.org/web/present.html> [última consulta: 30 de marzo 2016]

32 de las 33 personas participantes eran mujeres. Esto se debió a dos factores. Por un lado, las personas que trabajan en el ámbito técnico de la igualdad en Álava son mayoritariamente mujeres. Por otro lado, entre las personas de ámbitos políticos, sociales y económicos se buscó explícitamente registrar sus experiencias como mujeres. Únicamente se entrevistó a un hombre, el vice-presidente de ACOA, que mostró interés en participar de manera cooperativa y distendida. Ya que las otras dos mujeres de la junta directiva estuvieron de acuerdo, se optó por incluirle en el grupo.

Siguiendo guiones semi-estructurados (anexo 2), se procuró no obstante un diálogo libre para dejar espacio a contribuciones y opiniones inesperadas y espontáneas. Las principales líneas de pregunta se dirigieron a conocer sus visiones sobre la situación del trabajo por la igualdad de género en Álava hasta el momento, retos y resistencias a incorporar mayor diversidad al mismo, tales como el trabajo con mujeres migrantes, enfoques LGBTQ o el trabajo con hombres; y las particularidades de vivir y trabajar en el medio rural con respecto lo anterior. Las entrevistas también se interesaron por sus opiniones acerca del papel que podría tener la Escuela, recomendaciones y advertencias. Algunas de las personas entrevistadas ofrecían información pertinente al territorio en general mientras que otras únicamente a sus lugares de influencia.

Fuentes indirectas

Se consideró de valor incorporar algunas de las opiniones recogidas en un informe de la propia DFA correspondiente a una dinámica participativa que se realizó como parte del proceso participativo para la elaboración del *IV Plan de Igualdad*. Esta sesión grupal se realizó el 23 de febrero de 2016 a través de la convocatoria del Consejo de Igualdad, órgano provincial participativo y consultivo compuesto por el movimiento asociativo de mujeres, pero abierto a entidades y personas a título individual

interesadas en el trabajo por la igualdad de género. El informe no revela el número exacto de personas que participaron pero describe un público de unas 45 personas aproximadamente, la mayoría de ellas mujeres, procedentes de toda Álava. La sesión se dividió en grupos según tres temáticas: 'violencia contra las mujeres', 'organización social corresponsable' y 'cambio de valores y empoderamiento de la mujeres'.

4. Resultados del estudio territorial

Los resultados del estudio territorial se presentan de tres maneras que se complementen entre sí para ofrecer una visión general que a la vez transmita las peculiaridades y consecuente heterogeneidad de Álava. Primero se han clasificado los datos cuantitativos en un cuadro general (Tabla 1), dividido por Cuadrillas y municipios. En segundo lugar, se ha categorizado la información cualitativa por líneas temáticas. Tercero, se ha combinado toda la información en un breve análisis, dividido por Cuadrillas, que apunta hacia diversas direcciones a la hora de abordar la implantación de la Escuela. Finalmente, de todo ello se han extraído diez puntos principales, que son los factores o desafíos a los que deberá responder la Escuela a través de la manera particular en la que se diseñe su creación.

4.a Tabla territorial general

Esta tabla incluye la siguiente información:

- **Nivel político.** Buscando una posible sensibilidad hacia temas de igualdad y por tanto mayor receptividad hacia la Escuela, se ha analizado la composición de género de los gobiernos, si son liderados por una mujer o un hombre, indicando si el municipio tiene electas que se han interesado por formación en igualdad en

*Virginia Woolf Basqueskola*¹⁴ (red de electas de municipios vascos para su empoderamiento individual y colectivo).

- **A nivel técnico de políticas públicas.** Municipios y Cuadrillas con Técnica de Igualdad contratada, Plan de Igualdad, Protocolo de Violencia., así como el nivel de actividades institucionales internas o externas.

- a) Básico: conmemoración del 8 de marzo, día de la mujer trabajadora, o el 25 de noviembre, día internacional contra la violencia de género.
- b) Medio: actividades añadidas además de los días reseñados en el punto a).
- c) Avanzado: Programación estable

- **A nivel social.** Se ha rastreado la presencia de Asociaciones de Mujeres, y su nivel de actividad según las subvenciones recibidas entre 2011 y 2015 para proyectos relacionados con la Igualdad.

- **Nivel económico.** Subvenciones de la DFA recibidas durante el periodo de 2011-2015 a Cuadrillas o municipios (*incluye el ratio de euro por habitante*) para acciones de Igualdad.

¹⁴ <http://www.eudel.eus/destacados/basqueskola/> [última consulta: 30 de marzo 2016]

Tabla 1 Realidad Territorial políticas de Igualdad de género en Álava (Datos Cuantitativos)

	KM 2	ENT.		Nivel político				Nivel Técnico			Nivel social		Nivel Economico	
		menores	Hab.	pres/alc.	paritario	MUJ/HOM	B.Eskola	Tec. Ig	Plan IG.	V. GEN	Actividades	Asoc.	Subv. Publicas	Subv privadas
C. AYALA	328,12	48	34.572	HOMBRE	SI	10/19		no	SI*		medio		€ 7.042,00	
AMURRIO		10	10239	MUJER	SI	10/7	SI	SI	III		avanzado	SI	€ 48.613,03	€ 6.234,00
ARTZINIEGA		7	1818	HOMBRE	NO	3/7	SI	no	*		medio	SI	€ 9.283,80	€ 6.452,60
AYALA		24	2929	HOMBRE	NO	4/7	SI	no	*		medio	SI	€ 13.399,68	€ 10.486,84
LAUDIO		1	18428	HOMBRE	SI	8/9	NO	si	IV	PROT	avanzado	SI	€ 34.623,00	€ 19.592,30
OKONDO		6	1158	HOMBRE	SI	4/5	SI	no	*		medio	SI	€ 12.388,35	€ 800,00
*Plan de Igualdad de la Cuadrila cubre Artziniega, Ayala y Okondo														
											TOTAL	€ 125.349,86	€ 43.565,74	
											€/hab	€ 3,63	€ 1,26	
C. ZUIA	493,9	70	9623	HOMBRE	SI	11/8	NO	NO	NO				€ 3.583,30	
ARAMAIO		9	1478	MUJER	NO	2/7	NO	NO	SI		básico	SI	€ 1.440,00	€ 4.453,60
ARRATZUA-UBARRUNDIA		11	994	MUJER	SI	3/4	NO	NO	NO		no	SI	€ 840,00	€ 5.496,64
LEGUTIO		6	1703	MUJER	SI	4/5	NO	NO	DIAG		básico	SI		€ 0,00
URKABUSTAIZ		12	1278	MUJER	SI	4/5	NO	NO	NO		básico	SI		€ 24.288,83
ZIGOITIA		18	1743	HOMBRE	SI	5/4	SI	NO	SI		medio	SI	€ 13.868,84	€ 0,00
ZUIA		14	2427	HOMBRE	NO	4/7	SI	NO	SI		básico	SI		€ 0,00
											TOTAL	€ 19.732,14	€ 34.239,07	
											€/hab.	€ 2,05	€ 3,56	
C. AÑANA	693,2	117	8851	HOMBRE	SI	3/7	NO	NO	NO		NO		€ 0,00	
AÑANA		2	165	HOMBRE	NO	1/4	NO	NO	NO		básico	SI	€ 0,00	€ 0,00

ARMIÑON	3	250	HOMBRE	SI	3/2	NO	NO	NO		NO	NO	€ 1.560,00	€ 0,00
BERANTEVILLA	8	477	HOMBRE	NO	0/7	NO	NO	NO		NO	NO	€ 4.357,92	€ 0,00
IRUÑA DE OKA	5	3108	HOMBRE	NO	3/8	SI	NO	DIAG		básico	SI	€ 1.950,00	€ 15.152,30
KUARTANGO	20	356	HOMBRE	NO	2/5	NO	NO	NO		básico	NO	€ 4.236,96	€ 0,00
LANTARON	13	931	HOMBRE	SI	4/3	NO	NO	NO		NO	NO	€ 5.460,00	€ 0,00
RIBERA ALTA	26	751	HOMBRE	NO	2/5	NO	NO	NO		NO	NO	€ 0,00	€ 0,00
RIBERA BAJA	6	1358	HOMBRE	NO	1/8	SI	NO	NO		NO	NO	€ 6.280,00	€ 0,00
VALDEGOBIA	30	1038	HOMBRE	NO	2/7	NO	NO	NO		básico	NO	€ 0,00	€ 0,00
ZAMBRANA	4	417	HOMBRE	SI	2/5	NO	NO	NO		NO		€ 696,20	€ 0,00
											TOTAL	€ 24.541,08	€ 15.152,30
											€/hab	€ 2,77	€ 1,71
C. MENDIALDEA	485,3	47	3152	HOMBRE	NO	3/7	NO		NO		NO	€ 12.343,50	
MAEZTU	16	722	HOMBRE	SI	4/3	NO	NO	NO		básico	NO		€ 0,00
BERNEDO	13	548	MUJER	NO	2/7	NO	NO	NO		NO	NO		€ 0,00
CAMPEZO	5	1090	MUJER	SI	5/4	SI	HORA S	SI		medio	SI	€ 26.375,19	€ 6.751,76
PEÑACERRADA	6	252	HOMBRE	NO	2/5	NO	NO	NO		NO			€ 0,00
LAGRAN	3	197	HOMBRE	NO	1/5	NO	NO	NO		NO	NO		€ 0,00
VALLE DE ARANA	4	343	HOMBRE	NO	0/7	NO	NO	NO		NO	NO		€ 0,00
											TOTAL	€ 26.375,19	€ 6.751,76
											€/hab	€ 8,37	€ 2,14
C. LAUTADA	395	68	12023	MUJER	SI	11/11	NO	SI		DIAG		€ 31.059,88	
ALEGRIA/DULANTZI	2	2473	HOMBRE	SI	4/7	NO	HORA S	SI		medio	SI	€ 55.841,93	€ 307,04
ASPARRENA	10	1652	MUJER	NO	2/7	NO		NO		básico	SI	€ 2.995,70	€ 3.655,00

BARRUNDIA	17	915	HOMBRE	SI	3/4	SI		NO		medio	SI	€ 18.801,16	€ 0,00
ELBURGO	6	624	MUJER	SI	0,57	SI	HORA S	II		básico	SI	€ 48.738,07	€ 19.270,26
IRURAIZ-GAUNA	11	511	MUJER	NO	2/5	NO		NO		NO	NO		€ 0,00
SALVATIERRA/AGU RAIN	6	4952	HOMBRE	SI	6/5	SI		DIAG		medio	SI		€ 2.510,00
DONEMILLAGA	15	711	HOMBRE	NO	2/5	NO		NO		NO	NO	€ 7.895,44	€ 0,00
ZALDUONDO	1	185	HOMBRE	SI	2/3	NO		NO		NO	NO		€ 0,00
											TOTAL	€ 165.332,18	€ 25.742,30
											€/hab	€ 13,75	€ 2,14
C. RIOJA	316,3	23	11328	HOMBRE	SI	9/18		SI	DIAG			€ 12.174,24	€ 7.653,06
BAÑOS DE EBRO	1	325	HOMBRE	NO	1/6			NO		NO	NO		€ 0,00
ELCIEGO	1	1054	HOMBRE	NO	1/8			NO		NO	SI		€ 0,00
ELVILLAR	1	351	HOMBRE	NO	2/5			NO		NO	NO		€ 0,00
KRIPAN	1	188	HOMBRE	SI	2/3			NO		NO	NO		€ 0,00
LABASTIDA	2	1489	MUJER	NO	2/7			NO		NO	SI	€ 1.320,00	€ 10.376,48
LAGUARDIA	4	1518	HOMBRE	NO	1/8		HORA S	NO		básico	SI	€ 2.040,00	€ 10.808,11
LANCIEGO	3	681	HOMBRE	NO	2/5			NO		básico	NO		€ 0,00
LAPUEBLA	1	861	MUJER	NO	2/5	SI		NO		NO	NO		€ 0,00
LEZA	1	207	MUJER	NO**	4/1			NO		NO	NO		€ 0,00
MOREDA DE ALAVA	1	236	MUJER	SI	3/2	SI		NO		NO		€ 1.231,92	€ 0,00
NAVARIDAS	1	214	HOMBRE	NO	0/5			NO		NO			€ 0,00
OYON	3	3298	HOMBRE	NO	4/7		??	SI		medio	SI	€ 12.896,85	€ 8.028,50
SAMANIEGO	1	290	HOMBRE	NO	1/6			NO		NO			€ 0,00
VILLABUENA	1	317	HOMBRE	SI	3/4			NO		NO			€ 0,00

YÉCORA	1	299	MUJER	SI	3/4			NO		NO		€ 3.358,31	€ 0,00	
**Leza, no paritario, más mujeres												TOTAL	€ 33.021,32	€ 36.866,15
												€/hab	€ 2,92	€ 3,25
C. TREVIÑO	52	1.929												
CONDADO DE TREVIÑO	203	50	1398	HOMBRE	SI	4/8		NO	SI	no		€ 0,00	€ 0,00	
LA PUEBLA DE ARGANZON	19	2	531	HOMBRE	SI	3/7		NO		no		€ 0,00	€ 0,00	
											GRAN TOTAL	€ 394.351,77	162.317,32	
*** Total subvenciones a proyectos de Vitoria/Gastezi que actuan también en el territorio sin desglosar												***	€ 520.683,47	

Para facilitar la comprensión se ha sombreado alguna información: **Morado:** Situación de igualdad positiva **Rojo:** Situación de desigualdad grave

Naranja: Actividad de Igualdad consolidada **Azul:** Actividad de Igualdad nueva (en el último año 2015), reciente sensibilidad hacia el área de Igualdad



Fotografía 1: Laudio 18428 habitantes.



Fotografía 2 Zalduondo :185 habitantes.

Realidad territorial: uso de internet en Álava

Hoy en día también desarrollamos nuestras vidas en el espacio virtual, por lo que también lo consideramos un 'lugar'. Aunque no es posible llegar al nivel de detalle por municipios, sí es factible constatar algunas realidades sobre el uso de internet y señalar algunas tendencias.

Los últimos datos del EUSTAT¹⁵ (2015) sobre la población usuaria de internet en Álava avalan su importancia, así como su crecimiento. Un 73,6 % de las personas mayores de 15 años son usuarias de internet. De hecho, Álava ostenta la primera posición de Euskadi y también presenta el mayor crecimiento con respecto al año anterior un (4,6%).

Los datos por edades también indican que la tendencia a futuro es incontestable. Se estima que prácticamente todas las personas entre los 15 y los 44 años usan internet (98%). Aunque el porcentaje baja considerablemente para las personas por encima de 45 años (55%); aun así son de más de 1 de cada 2 personas. También se observa que la media de la brecha de género en Álava es del 8,1%.

A nivel de Cuadrillas observamos los siguientes porcentajes de uso de internet, desagregados por género (Tabla 2)

¹⁵ http://es.eustat.eus/elementos/ele0006400/ti_poblacion-de-15-y-mas-anos-de-la-ca-de-euskadi-usuaria-de-internet-por-territorio-historico-comarca-y-capital-segun-sexo-estimacion-y-coeficiente-de-variacion/tbl0006497_c.html#axzz42s5tyMCY [última consulta: 30 de marzo 2016]

Tabla 2 Porcentaje de población usuaria de internet en Álava 2015

	TOTAL %	Mujeres %	Hombres %
Ayala	69,9	65,8	73
Llanada Alavesa	74,4%	70,4	78,7
Montaña Alavesa	63,5	61,5	65
Rioja Alavesa	65	59,3	70
Estribaciones del Gorbea	74	67,6	81,2
Cantábrica Alavesa	71	68,5	75

Fuente: Elaboración propia según datos EUSTAT 2015

En cuanto a redes sociales, el EUSTAT también indica que la segunda web más mencionada en Euskadi en 2014-15 es facebook.com¹⁶, por lo que la Escuela tampoco deberá ser ajena a ellas. Las redes sociales son la mejor manera de hacer circular los contenidos de la web.

Por tanto, los espacios 'virtuales' existen y aunque nunca sustituirán el cultivo de las relaciones humanas ni garantizan que la Escuela llegue a todas las personas, al igual que otros espacios, deberán ser ocupados por la Escuela con un buen planteamiento que complemente e incluso potencie las acciones "reales". Especialmente de cara a las personas menores de 45 años, no estar de manera atractiva e intensa en la red sería un limitación y un error.

¹⁶ http://es.eustat.eus/elementos/ele0012900/ti_la-prensa-digital-las-redes-sociales-y-el-correo-electronico-ocupan-los-primeros-lugares-de-la-lista-de-webs-mas-visitadas-en-2015/not0012951_c.html#axzz42s5tyMCY

4.b Entrevistas

Las entrevistas han proporcionado un contrapunto cualitativo a la visión cuantitativa descrita. Han surgido referencias sobre la realidad de Álava en cuanto a la situación del movimiento asociativo de mujeres, las políticas públicas de igualdad, los retos propios de vivir en núcleos de población mucho menores que Vitoria-Gasteiz y muy dispersos entre sí, y sobre el propio proyecto de Escuela.

Sobre el Movimiento de Mujeres:

La situación de las asociaciones de mujeres con trayectoria en el territorio se encuentra debilitada con respecto a cinco años atrás (E1). Esto se puede deber a un menor apoyo desde las instituciones, combinado con la falta de relevo generacional, *"Mira, todas las asociaciones clásicas, Soliastar, Menagarai, y todas esas, incluso la RED, están celebrando sus veinte aniversarios, pero están de capa caída"* (E1). Ha habido esfuerzos por continuar con sus proyectos e incluso por generar redes entre grupos, pero estos han sido puntuales y con resultados desiguales (E9). Aquí se observa la importancia de una de las competencias las técnicas de igualdad, la de asesorar en la solicitud de subvenciones para proyectos de igualdad a la DFA. Es decir, en los municipios o Cuadrillas con áreas de Igualdad como Ayala y Lautada, las agrupaciones de mujeres siguen trabajando e incluso ha surgido alguna nueva como el grupo en Mujeres de Barrundia (E3). Sin embargo, donde no existe esta figura, como Añana, o Montaña, prácticamente han desaparecido los movimientos asociativos de mujeres, o han surgido agrupaciones independientes con modelos de organización informales como Lamin Gorriak, *"Nosotras no nos hemos registrado [legalmente con estatutos en el registro de asociaciones del Gobierno Vasco] porque todavía lo estamos debatiendo entre nosotras, si queremos o no queremos"* (E10)

Por tanto, se recomienda que la Escuela se posicione como punto de unión, primando la colaboración con estas organizaciones. La Escuela debe beneficiarse de las diferentes visiones que las organizaciones aportan, y, en línea con la estrategia del empoderamiento, ofrecer herramientas de formación, hacer de altavoz de sus intereses y de catalizador de la participación social de más mujeres.

El perfil de las mujeres en el medio rural ha evolucionado. La generación de mujeres que pertenecen a las asociaciones tradicionales (con un par de décadas de existencia) se agruparon alrededor de una suerte de identidad femenina común, marcada por su trabajo sin remuneración en casa, los cuidados, y en las explotaciones agrarias familiares (E9). Actualmente son muchas más las mujeres profesionales de todo tipo que no participan en movimientos asociativos (E8). Cuando lo hacen es alrededor de otros temas que reflejan una gran diversidad de intereses: Euskera, Cultura, Medioambiente, Deporte, Agroecología, Crianza Alternativa, Desarrollo Rural y Emprendizaje, Juventud, Tercera Edad, etc, donde la perspectiva de la igualdad no está llegando de manera transversal (E1). Generalmente tienen las agendas apretadas, con dobles cargas de trabajo familiar y profesional (E12).

Por tanto, la Escuela debe reconocer las dificultades para llegar a ellas y buscar estrategias transversales, introduciendo la perspectiva de género en torno a la amplitud de temáticas que preocupan a estas mujeres. La Escuela puede ser un lugar de convivencia entre asociaciones, otros grupos, y personas a título individual si logra compaginar estos dos tipologías de vidas en el medio rural.

Sobre Políticas de Igualdad

Según las entrevistas a nivel técnico y político la formación y el conocimiento sobre temas de Igualdad a nivel político es escaso o nulo y la predisposición es variada. Así como la concejales de Zigoitia (E5) o la junta directiva de ACOA (E6) mostraron interés, Redkuorum relata que en algunos municipios o Cuadrillas como Añana, son menos receptivos "*yo de eso deduzco [la Cuadrilla que no dio facilidades para llevar a cabo una formación con el personal político] una resistencia activa, yo a la resistencia pasiva ya estoy acostumbrada*" (E3). Lo mismo ocurre en Treviño, según relata la ex-Alcaldesa y actual concejala (E4).

Por tanto, es importante conocer la disposición política de cada lugar para determinar cuál es la mejor "entrada" para la Escuela. En algunos municipios serán los propios Ayuntamientos, en otros, tal vez los Concejales, y en otros las Asociaciones de Mujeres o personas clave. La colaboración con *Berdinbidean* y con las Técnicas de Igualdad y/o Socio-culturales es imprescindible para superar resistencias y aprovechar oportunidades de apoyo donde las haya (E3).

Sobre vivir en el medio rural:

La alusión a la doble discriminación de ser mujer y vivir en el medio rural ha sido evidente a lo largo de las entrevistas. Las diferencias demográficas, sociales, económicas, y de acceso a medios y servicios con respecto a la capital son pronunciadas, "*Para conocernos en Mendialdea es bastante difícil, Mendialdea es super-extenso, y cada una trabajamos en sitios diferentes [...] hay un montón de soledad y si un hombre tiene dificultades, una mujer mucho más todavía*" (E10) La paulatina despoblación, el aislamiento y la desconexión, el envejecimiento de la

población y la falta de oportunidades son algunos de los retos que los municipios y Cuadrillas de Álava tienen en común (E11).

Afrontar estos desafíos desde una perspectiva de género es fundamental. Por tanto, las iniciativas para la transformación de valores igualitarios deben acompañar las del propio desarrollo del territorio de forma transversal en organizaciones sectoriales como la UAGA, o entidades agrupadoras como la Asociación de Concejos, o en programas de empleo y autoempleo, agencias de desarrollo rural (ADRs), *"Yo me iría a las ADR's porque se necesita empleo, y porque eso es una cosa que se corresponde, porque en el medio rural hay muchísimo paro, hay muchas mujeres que desearían encontrar trabajo"* (E1).

Sobre la Escuela:

La Escuela se percibe como una herramienta válida para trabajar la transformación de valores del eje IV del Plan de Igualdad, y se subraya la importancia de crear en la ciudadanía una consciencia de la importancia de la igualdad de género, superando la falsa percepción del 'espejismo de la igualdad'. La mayoría de reflexiones en torno al proyecto toman forma de consejos y advertencias:

- ❖ Tener una visión general del territorio, sus similitudes y diferencias, y trabajar de forma transversal todos los diferentes ámbitos de la vida (E1)
- ❖ Es necesario un planteamiento de largo plazo para ir venciendo las diferentes resistencias y crear una base sólida desde la que crecer. Tener una visión estratégica, saber hacia dónde ir, para evitar caer en la mera proliferación de actividades inconexas. (E2)

- ❖ Es imprescindible consultar con los agentes clave de las zonas antes de iniciar cualquier actividad. Trabajar en red con el máximo de agentes posibles, intercambiando información. Incluso a nivel micro se pueden encontrar diferencias de un pueblo a otro (E2). Es hora de innovar también en los formatos ya que nos podemos sorprender por el interés que suscitan propuestas 'diferentes'. En algunos lugares se pueden haber 'quemado' algunos conceptos como el 'empoderamiento' por su excesiva teorización y poca creatividad de las propuestas 'clásicas', *"Este tema, [...] para nosotras, que todas las semanas tenemos charlas o talleres y siempre enfocados a la igualdad y el empoderamiento de las mujeres, decimos ¡o! siempre lo mismo, siempre lo mismo!"* (E9).

- ❖ Trabajar también con hombres. Se ha hecho poco, es difícil, pero es importante. Se produce un desequilibrio entre la sensibilización de unas y de otros y esto trae problemas (E12). Este no es un trabajo que los grupos de mujeres pueden hacer solas, *"Sí que hemos hablado muchas veces de que los hombres también tienen que currárselo, pues hala que se lo curren, si hay ayuda para ellos pues superbién, pero que no quite el espacio para nosotras"* (E10).

- ❖ Es un reto crear espacios de encuentro con mujeres de otras culturas, por lo que hay que hacer un esfuerzo especial (E5). Tener en cuenta públicos de diferentes edades con sus diferentes necesidades, pero también fomentar el intercambio generacional (E5).

- ❖ La violencia machista es una tema importante. A pesar del desconocimiento, los ayuntamientos están receptivos a trabajar sobre ello. Por otro lado, se vive de manera particular en las zonas rurales donde todo el mundo se conoce, "*Es muy duro en un pueblo eh, que aquí se habla mucho*" (E10)

4.c Ideas principales extraídas del informe sobre el Consejo

La fase de diagnóstico del proceso de elaboración del IV PI incluye un informe sobre las dinámicas de investigación llevadas a cabo con el tejido asociativo de mujeres en Álava sobre tres ejes: 'Violencia contra las mujeres', 'Organización social corresponsable' y 'Cambio de valores y empoderamiento de la mujeres'. Así pues, esta información ofrece una segunda fuente con relación a la futura Escuela, si bien indirecta, y se presenta siguiendo los mismos ejes:

Violencia contra las mujeres:

La Escuela se percibe como un recurso interesante para trabajar la formación y el conocimiento, el empoderamiento, el asociacionismo, y la educación. Estos conceptos fueron explícitamente mencionados como primordiales para trabajar sobre las causas de la violencia. Expresan que aunque exista una cierta sensibilización sobre la violencia machista en personas adultas de mediana edad, ésta parece menor entre personas mayores y jóvenes por lo que es crucial prestar atención a estos dos colectivos.

Buen número de las ideas que se listaron como amenazas se deberán abordar a través de las diferentes acciones de la Escuela, tales como: la trasmisión de estereotipos de género y modelos sexistas, el espejismo de la igualdad, el concepto de amor romántico, o la misma puesta en valor del feminismo, entre otras.

Organización social corresponsable

De este grupo se extraen conclusiones similares al anterior, es decir, que la Escuela puede servir para visibilizar y educar sobre el valor de los trabajos de cuidados y la necesidad de conciliar la vida laboral y personal de manera corresponsable. Además, aluden positivamente a la idea de un movimiento asociativo 'reactivado'. La vida en el medio rural requiere un tratamiento específico ya que los modelos organizativos para el trabajo y los cuidados son diferentes a los de la ciudad. No se disponen de los mismos servicios públicos y a menudo el trabajo requiere más desplazamientos. Por tanto se ha de tener en cuenta la vida en el medio rural de manera transversal y especialmente en la organización social.

Cambio de valores y empoderamiento de la mujeres

Este eje encaja directamente en el objeto de la Escuela. Por un lado se describe una ciudadanía activa, con nuevas generaciones motivadas para participar en actividades por la igualdad de género y fomentar redes. Por otro, se enfatiza la necesidad de combatir el mito de la igualdad supuesta, la falta de sensibilización y se reclama la mayor participación de los hombres. La ruralidad y la diversidad geográfica no se ha tenido en cuenta suficientemente hasta ahora.

Por tanto, se vuelve a la idea de la diferenciación rural así como la re-activación del tejido asociativo.

4.d Análisis por Cuadrillas

A continuación se combinan los hallazgos cuantitativos y cualitativos relevantes de cada Cuadrilla y sus municipios, aludiendo también a algunas conclusiones:

Cuadrilla de Ayala:

De las Cuadrillas estudiadas, Ayala es la más poblada, aunque el total de sus habitantes no llega al 14% de la población de Vitoria-Gasteiz. Es la más consolidada en cuanto a políticas públicas de Igualdad, aunque no la que más fondos ha recibido, sino la segunda (3,63€ /hab.). Todos sus municipios están cubiertos con planes de Igualdad ya que Artzeniega, Ayala y Okondo se incluyen en el de la Cuadrilla. Llodio y Amurrio incluso van por su III y IV plan respectivamente y tienen áreas dedicadas con técnicas de Igualdad contratadas. Ambos ayuntamientos ya desarrollan actividades del tipo "Escuela de Empoderamiento" o tienen planes para hacerlo. Sin embargo, estos dos municipios no tienden a trabajar en red, y colaboran con dificultad con los otros tres municipios, de los cuales el que más tracciona es Ayala (E3).

Es la zona más avanzada en cuanto a diversidad, y la única con grupo de hombres por la igualdad y servicio LGBTQ (Llodio). Cuentan con comunidades migrantes de diversos orígenes. Por todo ello tal vez ofrezca más facilidades para hacer planteamientos más "avanzados".

A nivel político, son hombres los que lideran tanto la Cuadrilla como los demás municipios salvo Amurrio, que tiene alcaldesa. En todos los casos los gobiernos son paritarios excepto Artzeniega y Ayala. Dos electas de Amurrio y Okondo se interesaron por formación de género en *Basqueskola*.

Su tejido asociativo formalizado también es histórico, siendo la que más fondos ha recibido de la DFA entre 2011 y 2015. Las asociaciones de mujeres, aunque históricas, presentan retos de relevo intergeneracional o revitalización. Por otro lado, el término "empoderamiento" está superado en Llodio, incluso 'quemado'.

Cuadrilla de Zuia:

La Cuadrilla parece haber progresado en los últimos años. A pesar de ser la que menos fondos ha recibido desde el 2011 su gasto por habitante es el más bajo (2,05€ /hab). Dos de sus 6 municipios han pedido subvención por primera vez en 2015, lo que podría ser un impulso a la igualdad en la actualidad. El resultado es que tres municipios tienen planes de igualdad recientes (Zuia, Zigoita, Aramaio) con un cuarto (Legutio) en fase de diagnóstico.

Aunque la Cuadrilla es liderada por un hombre, cuatro de sus municipios son liderados por Alcaldesas y todas las corporaciones salvo la de Aramaio son paritarias. Tres electas de Zuia y una de Zigoitia se han interesado por *Basqueskola*, ambos municipios con Planes de Igualdad (curiosamente los 2 únicos con Alcalde). Frente a un nivel básico de actividades generalizado, Zigoitia es el municipio más implicado a nivel político, realizando algunas iniciativas interesantes desde la institución. A pesar de su excelente disposición, las concejales de Zigoitia destacaron sus dificultades para avanzar sin disponer de una técnica de igualdad (E5).

El movimiento asociativo de mujeres parece haber perdido fuerza, tal vez por falta de relevo intergeneracional, aunque hay algunos focos de actividad consolidada como la "Escuela de Mujeres" de Durana (E9).

Se prevé que sea una zona de auge de petición de subvenciones y actividad en torno a la igualdad y una zona de fácil aceptación. Existe mucho tejido asociativo de diferentes edades, con juventud activa, alrededor de multitud de temas por lo que sería recomendable un abordaje transversal.

Cadrilla de Añana.

Es la Cuadrilla más extensa, con más entidades menores (117) y la penúltima en habitantes. Por tanto es una zona de baja densidad de población, desconectada entre sí. También es la penúltima en subvenciones (2,96 € /hab.). Ni la Cuadrilla ni ninguno de sus 10 municipios tiene Plan de Igualdad, salvo el de mayor población, Iruña de Oka, que está en fase de diagnóstico. Precisamente de Iruña de Oka se ha interesado una electa en formación en Igualdad a través de *Basqueskola*. Ninguno de sus ayuntamientos tienen áreas de Igualdad. La Cuadrilla y todos los municipios son regidos por hombres, lo que representa una situación de liderazgo político sesgada alarmante. Berantevilla no tiene ninguna mujer en su corporación y solamente Lantarón y Armiñón son paritarios. Con todo ello, la participación política femenina en Añana es la más débil.

La actividad en torno a la Igualdad es básica o nula. Ningún municipio tiene una historia consolidada de pedir subvenciones y de hecho no ha habido ninguna solicitud de subvención pública en 2015. Así pues, aunque Añana está necesitada de actuaciones, se prevén resistencias por la falta de mujeres en posiciones de liderazgo y su poca tradición en temas de Igualdad.

El tejido asociativo es escaso, salvo de nuevo en Iruña de Oka, dónde la histórica Asociación de Mujeres Lantartea tiene una trayectoria de actividades anuales subvencionadas. Se apunta la experiencia del conflicto con la sociedad gastronómica en Puentelarrá para admitir a mujeres socias a pesar de no existir disposición específica sobre ello en sus estatutos (E8).

Cuadrilla de Montaña Alavesa.

Aunque es la cuarta Cuadrilla en subvenciones recibidas, el promedio por habitante es muy alto (8,37 €/hab) al ser la menos poblada. La Cuadrilla y tres de sus seis municipios no son paritarios, y Valle de Arana no tiene a ninguna mujer en su corporación. Únicamente tienen alcaldesas Bernedo y Campezo. De este último, dos concejales se han interesado por *Basqueskola*. Campezo, el municipio más poblado, también domina la mayor parte de las subvenciones y es el único municipio con PI, aunque en el 2015 no recibió subvenciones (lo que podría indicar un estancamiento). La Cuadrilla sí ha pedido subvención en el último año.

A nivel de asociaciones de mujeres, 'Mujer Campezana' aparece con una trayectoria consolidada de actividad subvencionada, aunque se trata de celebraciones puntuales para el '8 de Marzo' o el '25 de Noviembre'. Por otro lado, aparece un foco interesante, 'Lamin Gorriak', un grupo de mujeres que sin constituirse oficialmente como asociación, ni recibir subvenciones, se reúne desde hace 5 años. Tienen una trayectoria de actividades positiva que extiende sus redes a través de los diferentes núcleos de población, edades y procedencias de las mujeres. Sus objetivos son de crecimiento y colaboración con las instituciones manteniendo su independencia (E10).

También se prevé como una zona necesitada de actuaciones, pero tal vez de más fácil aceptación que Añana ya que tiene adelantado algún trabajo en torno a la igualdad de género (Campezo) y un tejido asociativo que puede ser receptivo.

Cuadrilla de la Llanada.

Es la Cuadrilla que más subvenciones públicas ha recibido. Su ratio por habitante se dispara al más alto (13,75€ /hab), a pesar de ser la segunda Cuadrilla más poblada (aun así, casi un tercio de la población de Ayala). La población se encuentra dispersada en 68 entidades menores. Es la segunda Cuadrilla más consolidada en cuanto a políticas de igualdad, liderada por Elburgo (con un ratio de más de 78 €/hab.), Alegría y la propia Cuadrilla. Barrundia las sigue de cerca y ha pedido subvenciones en el 2015. Se puede decir que es la zona, junto con Ayala, que más ha avanzado y por tanto menos resistencias ofrece. Además, es la única Cuadrilla que tiene Técnica de igualdad contratada. Esto se debe a una decisión política propia de la Cuadrilla.

En cuanto al tejido asociativo, nos encontramos con la histórica Argía, de Elburgo, vinculada también a la cooperación. Además, se puede destacar el Grupo de Mujeres de Barrundia (E7), de más reciente creación (apoyada desde la administración) pero con una interesante trayectoria que incluye reuniones rotativas en los pueblos cada mes y medio así como acercamiento a un incipiente grupo de hombres interesados en formación en Igualdad.

Por todo ello sería una buena zona por la que empezar el proyecto de Escuela. La existencia de una Técnica de igualdad a nivel de Cuadrilla facilitará la implantación y coordinación, ya que conoce la realidad de cada uno de sus municipios. Además, sería una zona de la que aprender qué ha funcionado y qué no, de cara a otras Cuadrillas con similares densidades bajas de habitantes y dispersión de núcleos de población.

Cuadrilla de Rioja.

Es la tercera Cuadrilla tanto en subvenciones públicas recibidas como en número de habitantes. Su promedio por habitante está en la media (2,92€ /hab). De sus 15 municipios, solamente la propia Cuadrilla tiene PI junto con Oyón (el municipio más poblado, con un tejido asociativo más variado, y que destaca por su multiculturalidad). No ha habido ninguna subvención en 2015 en ningún municipio. La mayoría de ellos son regidos por hombres y muy pocos son siquiera paritarios (solamente 5 tienen alcaldesas y cuatro son paritarios). Solamente se han puesto en contacto con *Basqueskola* desde Moreda de Álava y Lapuebla. Tal vez la actuación reciente más destacada a nivel de Cuadrilla sería el Diagnóstico de Violencia de Género en 2015, cuyos resultados señalan bastante trabajo por hacer en cuanto a sensibilización, coordinación y trabajo en red.

En general se detecta poca actividad en torno a temas de igualdad de género. No aparece ninguna asociación subvencionada con trayectoria consolidada. Únicamente se podría destacar *Bitartean Jolasean*, de nuevo en Oyón, por haber recibido subvenciones en los últimos dos años, señal de un posible foco de interés actual. Es difícil prever las facilidades o resistencias de la zona, pero gracias a la realización del mencionado Diagnóstico de Violencia de Género, puede que exista una mayor sensibilidad.

Cuadrilla de Treviño

La situación peculiar política de Treviño reduce considerablemente los datos disponibles, ya que su administración depende de Burgos. Se compone de dos municipios con un total 1929 habitantes repartidos en 36 núcleos. Por lo tanto es muy dispersa y poco poblada. El Plan de Igualdad, realizado en la anterior legislatura

parece haberse estancado (E4). Las únicas acciones a favor de la igualdad se están realizando por los CEAS (centros de acción social) de Burgos. De cara la implantación de la Escuela destacan como agentes claves dos mujeres entrevistadas (E4 y E12), la primera, la ex-alcaldesa de Condado de Treviño que impulsó la elaboración del I Plan de Igualdad, actualmente concejala y trabajadora social; la segunda, ex-presidenta de UAGA¹⁷ y actualmente propietaria de explotación agrícola además y un negocio de alojamiento rural.

4.e Factores para el diseño de La Escuela

Del estudio anterior se sintetizaron diez factores diferenciadores del territorio. Para que la Escuela cumpla el objetivo contenido esencialmente en la frase '*Araba nolakoa, Eskola halakoa*' (así es Álava, así es la Escuela), estos son los elementos que deben guiar el diseño de la misma.

1. Escalas de población: No solo existen grandes saltos de escala entre los municipios y pueblos de Álava, sino que además son poblaciones pequeñas y muy dispersas, dando lugar a heterogeneidad de experiencias de lugar. El espacio virtual también ha de tenerse en cuenta y se podría considerar otra escala frente a la escala del espacio real.

2. Nuevos perfiles de las mujeres: Hoy en día encontramos múltiples perfiles de mujeres con variedad de profesiones, que manejan dobles cargas del cuidado familiar y disponen de poco tiempo extra. Cuando se agrupan lo hacen en torno a multitud de temas donde no llega necesariamente la perspectiva de género.

¹⁷ Sindicato Unión de Agricultores y Ganaderos de Álava.

3. Vivir en el medio rural: existen diferencias y desigualdades no solo con las ciudades sino entre los diferentes municipios que marcan todos los aspectos de la vida. Existe una sensación de que las instituciones prestan más atención a Vitoria-Gasteiz en detrimento del resto.

4. Evolución del tejido asociativo de mujeres: Las tradicionales asociaciones de mujeres están perdiendo fuerza y en cambio surgen nuevas iniciativas, no siempre siguiendo modelos legalmente formalizados como por ejemplo el grupo Lamin Gorriak.

5. Mínima presencia de temática LGBTQ: Los temas LGBTQ no han salido en las entrevistas, al menos no explícitamente. Esto se podría atribuir a tabúes que persisten y señal de la necesidad de mayor incidencia sobre ello.

6. Mínima presencia de temática intercultural: Apenas han surgido temáticas de interculturalidad. Como en el punto anterior, esto puede ser una señal de necesidad de incidencia mayor sobre ello.

7. Sensibilidad política hacia la Igualdad: Ésta varía entre Cuadrillas y municipios, predominando la poca formación específica e interés. Algunos municipios, como por ejemplo Elburgo, hacen un esfuerzo económico extraordinario a pesar de su pequeño tamaño gracias a la voluntad política de su alcaldesa.

8. Implantación de políticas públicas de Igualdad: varía entre Cuadrillas y municipios. Es mayor donde existen áreas de igualdad técnica en los municipios.

9. Técnicas de Igualdad: La implantación de esta figura es aún mínima y variable según localidades. Mientras que en algunos municipios las áreas de igualdad están consolidadas, en otros apenas existen. Donde hay técnicas de igualdad contratadas aumentan las políticas de igualdad y las subvenciones tanto públicas como privadas ya que son ellas las que se encargan de tramitarlas. Se prevé un cambio en este factor cuando tenga lugar la contratación de técnicas de igualdad en cada Cuadrilla.

10. Subvenciones: Las adjudicaciones son variables de un lugar y de un año a otro. Es necesario dar coherencia a los contenidos de las mismas de manera que no proliferen actuaciones sueltas, carentes de sentido global.

5. Pautas de diseño para la futura Escuela

En este punto, restaba idear la manera de traducir todo lo encontrado para que se viera reflejado en la Escuela. Es decir, cómo podía responder el diseño de esta política pública, enmarcada dentro de su próximo plan de igualdad, a las particularidades de Álava, a la diversidad de fuentes que Massey (1994) apuntaba que podían constituir un sentido de lugar. El resultante patrón debía ser también válido únicamente para este lugar, este tiempo y estas personas.

Así pues, se plantea trasladar sistemáticamente los diez *factores* identificados a partir del estudio territorial a una matriz con tres líneas maestras de diseño: i) una *estrategia de implantación* sensible al territorio, ii) un *modelo de gestión y funcionamiento* que la respalde y iii) una oferta de *contenidos* que responda a necesidades reales (Tabla 3). En definitiva, las líneas maestras son diferentes

formulaciones de la pregunta 'cómo': i) ¿Cómo ha de implementarse la Escuela? ii) ¿Cómo ha de funcionar? y iii) ¿Cómo se establecerán sus contenidos?

A continuación, cada *factor* deberá tener su respuesta en una o más de las líneas maestras. Las respuestas toman cuatro diferentes formas, y cada una de éstas se ha desarrollado específicamente tomando en cuenta la visión del territorio expuesta, en sucesivas tablas: '*Objetivos y Fundamentos*' (Tabla 4), '*Procesos de funcionamiento*' (Tabla 5), '*Áreas temáticas*' (Tabla 6) y '*Modelos Organizativos*' (Punto 1). Se trata pues de relacionar cada *factor* diferencial de Álava con su tipo de *respuesta*, colocada en la *línea maestra* correspondiente.

Así, si tomamos por ejemplo el *factor 1*, '*Escalas de población*', vemos que tendrá más de una *respuesta* a través de las tres *líneas maestras*. A continuación se desarrolla el funcionamiento de la matriz, tomando como referencia el *factor 1*:

En primer lugar, debido a las diferentes escalas de población, se deberá desarrollar una estrategia de implantación determinada (*línea maestra i*). En este caso, no tiene sentido un inicio simultáneo en toda Álava porque las condiciones de partida son diferentes en cada Cuadrilla. Se plantea pues, un *Proceso de funcionamiento* (Tabla 5) mediante una '*estrategia de implementación paulatina*': según Cuadrillas, atendiendo a las facilidades políticas, técnicas y sociales de cada una. Se recomienda seguir el orden de contratación de la Técnica de igualdad en cada cuadrilla. Observamos que la '*estrategia de implantación paulatina*' también es la respuesta a otros *factores*, tales como el 7. '*Variable sensibilidad política*', porque una mayor sensibilidad política facilitará la implementación de la Escuela; el *factor 8*, '*Políticas públicas*', porque un mayor nivel de políticas públicas de igualdad puede suponer una población menos

resistente a las actividades de la Escuela; y el *factor 9 'Técnicas de Igualdad'*, porque ellas serán el eslabón entre la Escuela y la Cuadrilla, como concedoras directas de la situación política y social en las localidades correspondientes a su Cuadrilla.

También, como parte de la *línea maestra i)*, observamos que el *factor 1* tiene que tener una respuesta a través de los '*Objetivos y Fundamentos de la Escuela*' (Tabla 4), donde encontramos el *Fundamento 3* 'Adaptabilidad: reconociendo las diferencias y similitudes de las realidades sociales, políticas, económicas y culturales de cada lugar desde una perspectiva de género, de manera que las propuestas cobran sentido porque son específicas al sitio', o incluso el *Fundamento 5*, 'Accesibilidad: Garantizando que todas las personas del territorio alavés puedan participar en la iniciativa, teniendo en cuenta alternativas de transporte público, servicios de guardería, interpretación de Lengua de signos, y accesibilidad arquitectónica.'

En segundo lugar, en la *Línea maestra ii)* '*Modelo de gestión y funcionamiento*', observamos como la heterogeneidad de escalas deberá considerarse a la hora de concretar los '*Modelos de Organizativos Escuela*' (punto 1). En este caso, no podrá ser una Escuela que se encuentre en un lugar central y físico sino que deberá ser físicamente descentralizada y con una web que la una en el espacio virtual, tal como viene descrito en el (punto 1.1). También, como parte de esta *línea maestra*, encontramos que un modelo de organización vertical no daría respuesta adecuadamente a la realidad tan heterogénea de Álava, por lo que se plantea un '*modelo de coordinación entre agentes*' complejo que se detalla en el punto 1.2.

Finalmente, en la *línea maestra iii)* '*Contenidos*', observamos que la respuesta al *factor 1* se encuentra en uno de los '*Procesos de funcionamiento*' (Tabla 5),

concretamente en la *'Fase de contraste abierta'*, que plantea que siempre que se diseñen propuestas de acciones de la Escuela, éstas deberán superar una fase de contraste y debate a nivel técnico, asociativo y político, de manera que las peculiaridades de cada lugar sean tenidas en cuenta.

En cambio, si tomamos otro ejemplo, el *factor 6, 'Mínima presencia de temática de interculturalidad'*, vemos cómo no aparece ninguna respuesta en la *línea maestra ii) 'Modelo de gestión y funcionamiento'* porque se considera que ésta no va a influir de manera decisiva en aumentar la presencia de temáticas de interculturalidad en la Escuela.

De esta manera esquemática se ha plasmado una suerte de arquitectura en la que basarse a la hora de "construir" la Escuela. Tomando como referencia estas pautas a lo largo del proceso de diseño de esta política pública, nos aseguramos de que se está incorporando la visión del territorio con perspectiva de género.

Tabla 3 Matriz de pautas de diseño para la Escuela

	Líneas Maestras		
Factor	i) Estrategia de implementación	ii) Modelo de gestión y funcionamiento	ii). Contenidos
1. Escalas de población	<ul style="list-style-type: none"> • Implantación paulatina (Tabla 5) • Objetivos y fundamentos (Tabla 4) 	<ul style="list-style-type: none"> • Modelo de Escuela descentralizada con web que la une. (punto 1.1) • Modelo de coordinación entre agentes (punto 1.2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Fase de contraste abierta (Tabla 5)
2. Nuevos perfiles de mujeres	<ul style="list-style-type: none"> • Transversalidad (Tabla 5) • Objetivos y fundamentos (Tabla 4) 		<ul style="list-style-type: none"> • Fase de contraste abierta (Tabla 5)
3. Vivir en el medio rural	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos y fundamentos (Tabla 4) 		<ul style="list-style-type: none"> • Fase de contraste abierta (Tabla 5) • Áreas temáticas (Tabla 6)
4. Evolución Asoc. de mujeres	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos y fundamentos (Tabla 4) 	<ul style="list-style-type: none"> • Modelo de coordinación entre agentes (punto 1.2) 	<ul style="list-style-type: none"> • Fase de contraste abierta (Tabla 5)
5. Mínima presencia LGBTQ	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos y fundamentos (Tabla 4) 		<ul style="list-style-type: none"> • Fase de contraste abierta (Tabla 5) • Áreas temáticas (Tabla 6)
6. Mínima interculturalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos y fundamentos (Tabla 4) 		<ul style="list-style-type: none"> • Fase de contraste abierta

			(Tabla 5) • Áreas temáticas (Tabla 6)
7. Variable sensibilidad política	• Implantación paulatina (Tabla 5)	• Modelo de coordinación entre agentes (punto 1.2)	
8. Políticas públicas	• Implantación paulatina (Tabla 5) •	• Modelo de coordinación entre agentes (punto 1.2)	
9. Técnicas de Igualdad	• Implantación paulatina (Tabla 5)	• Modelo de coordinación entre agentes (punto 1.2)	
10. Subvenciones	• Estrategia "paraguas" (Tabla 5)	• Modelo de coordinación entre agentes (punto 1.2)	• Fase de contraste abierta (Tabla 5)

Tabla 4 Objetivos y Fundamentos de la Escuela

Objetivos y Fundamentos de la Escuela	
Objetivo General	Acompañar procesos de empoderamiento de las mujeres del Territorio Histórico de Álava a través de herramientas e iniciativas que fortalezcan su participación socio-política, a la vez que se trabaja de forma general con mujeres y hombres a favor de la igualdad. Para ello, se partirá de un enfoque inclusivo, que reconozca la diversidad de necesidades, situaciones y realidades de las mujeres.
Obj. específico 1	Fomentar la participación política y social de las mujeres de forma que puedan influir en las políticas públicas a nivel

	asociativo o individual.
Obj. específico 2	Mejorar la vida de las mujeres en el medio no urbano y rural.
Obj. específico 3	Fortalecer el movimiento asociativo de mujeres a través de formación, debate y reflexión desde un enfoque feminista
Obj. específico 4	Activar la creación de redes entre colectivos y asociaciones que trabajan en diferentes áreas de la sociedad para que incorporen la Igualdad de manera transversal a su actividad.
Obj. específico 5	Implicar a los hombres en la consecución de la igualdad y una sociedad más justa.
Obj. específico 6	Sensibilizar a la ciudadanía en general con el fin de promover un cambio de valores, roles y estereotipos de género.
Filosofía de la Escuela (Fundamentos)	
Fundamento 1	Flexibilidad: abierta a experimentar con nuevas fórmulas o reproducir y adaptar modelos y buenas prácticas que ya se estén dando en el territorio o fuera de él, e incluso en otras disciplinas o campos (transversalidad)
Fundamento 2	Sostenibilidad: en cuanto a compromiso político y social, atendiendo a las estructuras de participación ciudadana que ya existen para que hagan suya la futura Escuela.
Fundamento 3	Adaptabilidad: reconociendo las diferencias y similitudes de las realidades sociales, políticas, económicas y culturales de cada lugar desde una perspectiva de género, de manera que las propuestas cobran sentido porque son específicas al sitio.
Fundamento 4	Apertura: participativa y cercana al público de manera inclusiva y no excluyente, desde una perspectiva feminista.
Fundamento 5	Accesibilidad: Garantizando que todas las personas del territorio además puedan participar en la iniciativa. teniendo en cuenta alternativas de transporte público, servicios de guardería, interpretación de Lengua de signos, y accesibilidad arquitectónica.
Fundamento 6	Coordinación, conectada y en sincronía con las personas y entidades que ya trabajan en el ámbito de la Igualdad para tener en

	cuenta las ideas, sugerencias y conocimientos.
Fundamento 7	Interseccionalidad: Que actúe sobre la interacción de múltiples ejes de discriminación: raza, origen, clase, edad, diversidad funcional, posición económica, opción sexual o diversidad de género.

Tabla 5 Procesos de funcionamiento

Procesos de funcionamiento	
Implantación paulatina	Iniciar una implementación paulatina por Cuadrillas, atendiendo a las facilidades políticas, técnica y sociales de cada una. Se recomienda seguir el orden de contratación de la Técnica de Igualdad en cada cuadrilla (ver también punto 1.2 modelo de coordinación ente agentes)
Transversalidad	Transversalidad, o <i>mainstreaming</i> de género, es la estrategia gemela que acompaña al Empoderamiento desde las III y IV Conferencias Mundiales sobre la Mujer de las Naciones Unidas (Nairobi, 1985 y Beijing 1995). Aplicada a la Escuela, la transversalidad implica introducir la perspectiva de género e Igualdad en todos los niveles de actuación social. En este sentido la Escuela aspira a que sus actividades acaben por introducir valores igualitarios en todos los espacios y colectivos sociales con los que se pueda trabajar en red. Esta transversalidad se reflejará así mismo en su modelo de gestión.
Estrategia "paraguas"	Actividades dirigidas al público organizadas por ayuntamientos, Cuadrillas o Asociaciones que sean financiadas con fondos de la DFA deberán incluirse bajo el "paraguas" de la Escuela,

	aunque mantengan su independencia organizativa. Integrar el territorio en un marco estratégico común requiere dar coherencia y continuidad a las acciones que ya se están dando en las Cuadrillas y municipios, complementándolas con nuevas propuestas, y orientándolas hacia las líneas estratégicas marcadas en el IV Plan de Igualdad. Romper con el modelo de proliferación acciones puntuales inconexas.
Fase de contraste abierta	Siempre que se diseñen propuestas de acciones de la Escuela, estas deberán superar una fase de contraste y debate a nivel técnico, asociativo y político, de manera que las peculiaridades de cada lugar sean tenidas en cuenta.

Tabla 6 Áreas temáticas

Áreas temáticas	
Las áreas temáticas guiarán los contenidos de la Escuela en coherencia con las señaladas en el IV Plan de igualdad y por tanto, serán contrastadas y concretadas en una fase posterior. A modo orientativo y para que respondan a los factores planteados:	<ul style="list-style-type: none"> • Feminismos y Perspectiva de género • Prevención de la violencia contra las mujeres • Identidad, subjetividad y cambio de valores. • Estudios LGTBQ • Interculturalidad y solidaridad. • Economía feminista, trabajo, cuidados y redes de apoyo

Punto 1: Modelos organizativos

1.1. Un modelo de Escuela descentralizada con un espacio web que la una.

La realidad del territorio exige, tal y como se ha justificado anteriormente, un modelo de Escuela flexible, abierto, dinámico y susceptible de llegar al mayor número posible de personas y de núcleos. La Escuela como tal no existe en un edificio único, sino que existe virtualmente y de manera descentralizada en todos los lugares donde se realicen sus actividades. Como resultado de esta reflexión, se valora la necesidad de aunar dos modalidades:

Modalidad presencial.

Tendrá el doble objetivo de ofrecer un espacio físico de referencia y adaptado a las necesidades de cada Cuadrilla, municipio o núcleo de población y por otro lado, de compartir los espacios físicos de otros colectivos, sean asociaciones de mujeres, o sean otros grupos, susceptibles de incorporar la perspectiva de género transversalmente a sus temáticas y trabajar en red a favor de la igualdad.

La modalidad presencial favorece el cultivo de las relaciones humanas y los procesos de intercambio de ideas y debate. Cuando los espacios físicos se vinculan claramente con su función, en este caso la Escuela, pueden propiciar redes y proyectos nuevos o fortalecer los ya existentes entre las personas que acudan.

Modalidad on-line

En la sociedad de la información, la innovación en las TICs¹⁸ es parte de la estrategia de Álava como equilibrador territorial tanto en sectores económicos como socioculturales. También debe ser así en el ámbito de la Igualdad de Género y la Escuela. Una cuidada planificación del espacio virtual reforzará el sentimiento de pertenencia a un proyecto; contribuirá a superar la dispersión y las distancias, tanto geográficas, demográficas e incluso temporales; y podrá crecer con la escuela según avancen las posibilidades tecnológicas. Se plantea la creación de un espacio WEB que aúna toda la actividad de la Escuela, sirviendo además de herramienta de comunicación que refuerce los contenidos de las actividades presenciales, llegando incluso a ofrecer formación on-line.

1.2 Modelo de coordinación entre agentes.

En respuesta a la heterogeneidad de Álava y al objetivo de la Escuela como acción dentro del *IV Plan de Igualdad*, se concibe la misma como una herramienta a disposición de la diversidad de agentes implicados, para equilibrar el nivel de desarrollo de políticas de igualdad en el territorio. Todos estos agentes tomarán parte en las '*fases de contraste abierta*' (Tabla 5) de la Escuela. A continuación se explican los tres bloques que conforman el modelo de coordinación entre agentes. Finalmente, se muestra gráficamente la relación entre los agentes que toman parte (gráfico 3).

¹⁸ Tecnologías de la información y el conocimiento.

Bloque 1: Coordinación Instituciones y organismos implicados

Como acción dentro del *IV Plan de Igualdad*, la Escuela depende del Servicio de Igualdad de la Diputación, que marcará sus líneas estratégicas y coordinará su implementación paulatina en el territorio. La Escuela será el medio para proponer acciones como parte de su plan estratégico territorial y para apoyar las propuestas desde municipios, Cuadrillas, o el movimiento asociativo, que sean coherentes con el mismo.

En consecuencia, el Servicio de Igualdad de la DFA facilitará el trabajo transversal de la Escuela a nivel interno y externo: por un lado con otros departamentos de la DFA como los servicios de Euskera, Cultura y Deporte, Bienestar, Juventud, Equilibrio Territorial, Agricultura etc, y por otro con las instituciones y organismos que trabajan en el ámbito de la Igualdad como *Berdinbidean*, Ayuntamientos y Concejos, y *Emakunde*.

La Escuela y *Berdinbidean* se complementan para responder al 'bajo nivel de sensibilidad política' (Factor 7) en las Cuadrillas y municipios no solo hacia la implantación de la Escuela, sino hacia la implementación de cualquier política pública con perspectiva de género.

Así, trabajando simultáneamente a nivel social y político, se hace avanzar la transformación de valores igualitarios según el *IV plan de Igualdad*: por una parte, gracias al trabajo de la Escuela, la sensibilización social sobre la Igualdad aumentará la demanda de políticas públicas igualitarias; por otra parte, gracias al trabajo de *Berdinbidean*, las Cuadrillas y municipios tendrán el asesoramiento y formación para responder a las demandas de la ciudadanía. Esta relación funciona igualmente en

sentido inverso: gracias a la labor de *Berdinbidean*, aumentará el compromiso político de municipios y Cuadrillas y por tanto la implementación de políticas públicas de Igualdad; gracias a la Escuela, estas políticas públicas serán mejor recibidas por una ciudadanía más sensibilizada. De la buena coordinación entre ambas herramientas surgirá el círculo virtuoso que contribuirá a la sostenibilidad de las dos iniciativas.

En este punto cobra importancia la figura de las Técnicas de Igualdad que próximamente se desplegarán en las diferentes Cuadrillas, así como las que ya trabajan para algunos municipios. Como conocedoras de la realidad social y política de sus lugares de trabajo, serán el eslabón entre los municipios y la Escuela. Las Técnicas de Igualdad, centralizan el conocimiento sobre las características sociodemográficas de las poblaciones, sus necesidades, las actividades que se organizan, y los medios con los que cuentan. A la vez, trabajan con las corporaciones municipales para llevar adelante sus políticas públicas de igualdad (bien dentro de sus Planes de Igualdad o bien aún sin ellos). Por ello, la Escuela también es una herramienta en manos de las Técnicas de Igualdad para la dinamización de las comunidades donde trabajan; un espacio donde reforzar el empoderamiento y la participación social mediante la formación y sensibilización sobre las desigualdades de género, y los valores del feminismo para superarlas.

Bloque 2: Coordinación con el movimiento feminista y asociaciones que trabajan a favor de la Igualdad.

Aunque la Escuela se dirige transversalmente a diversidad de públicos, las asociaciones de mujeres, tanto formal como informalmente constituidas, deberán estar implicadas de manera coherente y continua. A nivel social, el Servicio de Igualdad de la DFA apoyará este trabajo coordinado tanto a través del Consejo de Igualdad, como

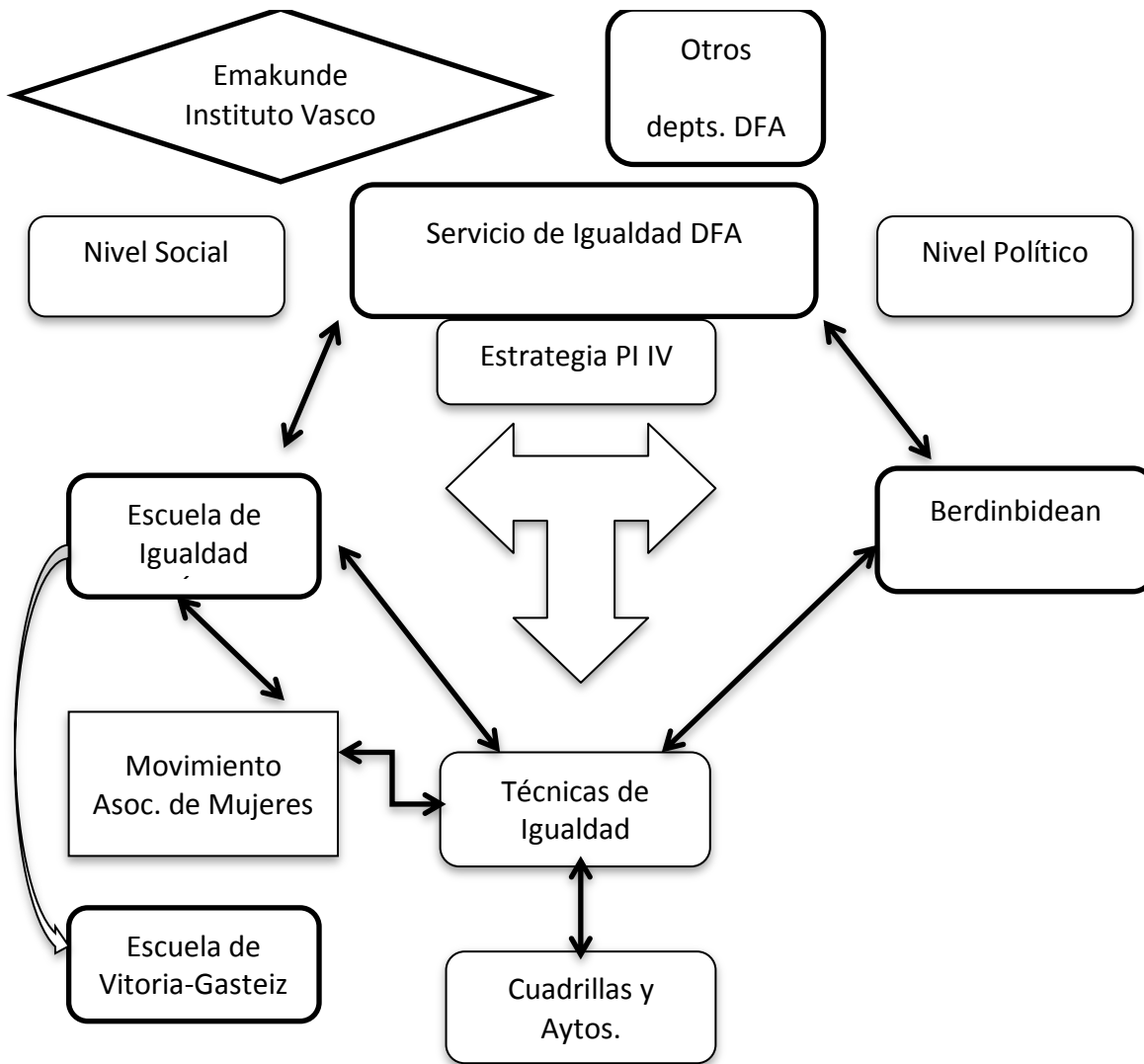
con asociaciones e iniciativas que operan en el territorio a través de sus líneas de subvención.

En coherencia con los 'fundamentos de la Escuela' (tabla 4), la Escuela cultivará una relación abierta, flexible y constructiva con las múltiples expresiones del movimiento feminista en Álava. Desde las asociaciones con décadas de historia, a los grupos recién creados o sin entidad jurídica formal. Se plantea una relación de intercambio con todas ellas, buscando fórmulas para que la Escuela apoye puntualmente sus acciones independientes, donde los grupos enriquezcan las propuestas de la Escuela desde el conocimiento local, y donde la Escuela funcione también de nexo de unión entre ellas, contribuyendo así a fortalecer redes y vínculos.

Bloque 3: Articulación con la Escuela de Vitoria-Gasteiz

La Escuela de Igualdad y Empoderamiento de Vitoria-Gasteiz es una aliada natural de la Escuela de Álava y su relación debe ser fluida y constructiva. Desde Vitoria-Gasteiz se puede cooperar contribuyendo su experiencia, contactos y buenas prácticas. Más adelante, las dos iniciativas podrán compartir recursos, tales como ponentes y actividades, o incluso iniciar proyectos conjuntos. Este modelo de cooperación puede ser ampliable a incluir otras Escuelas de Empoderamiento del territorio o de Euskadi.

Gráfico 3 Esquema de relación de coordinación de los agentes implicados en la Escuela.



6. Conclusión

Retomando la reivindicación feminista de incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas, con esa demanda estamos reclamando romper con el pensamiento androcéntrico de diseñar nuestras estructuras sociales con un solo patrón de vida en mente. Estamos afirmando que las mujeres importan, que las relaciones de género importan. Pero estas mujeres y estas relaciones de género no se dan en abstracto sino en unos tiempos y unos lugares. Por eso afirmo que 'el lugar importa'. Porque dentro del significado del término 'lugar' caben las personas, los tiempos, sus relaciones, sus movimientos, sus cambios, y sus identidades. Esto sería una manera de entender el "concepto progresista de lugar" de Massey (1994). Entonces, incorporar el género en las políticas públicas también es incorporar el lugar.

Así, la necesidad de incorporar el lugar (y el género) en el diseño de una Escuela para la Igualdad y el Empoderamiento en Álava, como pieza de un Plan de Igualdad Institucional, parecía evidente. Además, esta Escuela sería la primera y única, dentro la tradición de Escuelas de Igualdad del País Vasco, que tendría una alcance territorial, de manera que antes de empezar se sabía que su diseño tendría que ser también único. Entendiendo además el propósito de la Escuela, dentro del eje del PI 'Cambio de Valores y Empoderamiento', era necesario ser coherente con el principio empoderante de que las mujeres influyeran también en este espacio de decisión con sus voces.

Por lo tanto, mi participación en el proyecto supuso la oportunidad de poner a prueba mis ideas sobre la importancia de tener en cuenta 'el lugar'. Desde un estudio de la

realidad territorial, se trató la manera de incorporar lo encontrado al diseño de la Escuela para que ésta fuera realmente única.

Lo que en mi opinión hizo de este proyecto un ejemplo de buena práctica fue que sentó las bases para un sistema que puede seguir sirviendo y mejorando la propia Escuela. Como mencioné anteriormente, el estudio de la realidad territorial es un documento vivo, como lo son los propios lugares: "los lugares también son procesos [traducción propia]" (Massey 1994: 8); pero ahora tenemos una manera sistemática de incorporar nuevos cambios o correcciones, siguiendo las pautas de diseño, el diagrama que se ha planteado. Sería la manera de que la Escuela estuviera siempre alineada con las necesidades del lugar, y así tener un impacto continuado en el mismo. Como efectivamente se trata de un proyecto que se está llevando a cabo, queda para el futuro evaluar este impacto para comprobar qué cambios y mejoras se dan en respecto al Eje 1 'Cambio de Valores y Empoderamiento'.

Queda, pues, esta matriz (u otra adaptada), para diseñar una Escuela de Igualdad, o incluso alguna otra política pública con perspectiva de género, en algún otro 'lugar' (otro tiempo, otras personas, otro sitio); porque aunque las realidades difieran, aquí se propone una manera de tenerlas en cuenta.



Fotografía 3 mi pueblo, Letona: 46 habitantes

Bibliografía

ACOA-AKE Asociación de Concejos de Álava <http://www.acoa-ake.org/sitio/losconcejos.php?idioma=len1> [última consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE AGURAIN <http://agurain.eus/index.php/es/> [última consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE ALEGRÍA-DULTANZI <http://www.alegria-dulantzi.eus/es/index.php> [última consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE AMURRIO <http://www.amurrio.org/es> [última consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE AÑANA
<http://www.cuadrilladeanana.es/anana/ayuntamiento.php> [última consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE ARAMAIO <http://www.aramaio.eus/es/ayuntamiento/>
[última consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE ARMIÑÓN <http://www.cuadrilladeanana.es/arminon/>
[última consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE ARRATZUA-UBARRUNDIA <http://www.arratzua-ubarrundia.eus/> [última consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE ARTZINIEGA <http://www.artziniegakoudala.com/> [última consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE AYALA <http://www.aiarakoudala.com/> [última consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE BAÑOS DE EBRO <http://banosdeebro.es/> [última consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE BARRUNDIA <http://barrundia.eus/> [última consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE BERANTEVILLA <http://www.berantevilla.es/> [última consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE BERNEDO <http://www.bernedo.org/> [última consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE CAMPEZO <http://www.campezo.eus/> [última consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE DONEMILIAGA <http://www.donemiliaga.org/es> [última consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE ELBURGO <http://www.elburgo-burgelu.eus/es/index.php>
[última consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE ELCIEGO <http://www.elciego.es/> [última consulta: 30 abril
2016]

AYUNTAMIENTO DE ELVILLAR <http://www.elvillar.es/> [última consulta: 30 abril
2016]

AYUNTAMIENTO DE IRUÑA DE OKA <http://irunadeoca.eu/> [última consulta: 30
abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE IRURAIZ-GAUNA <http://www.iruraiz-gauna.com/> [última
consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE KRIPAN http://kripan.net/html/portada_sub.html [última
consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE KUARTANGO <http://www.kuartango.org/es/> [última
consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE LABASTIDA <http://www.labastida-bastida.org/> [última
consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE LAGRAN <http://www.lagran.org/> [última consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE LAGUARDIA <http://www.laguardia-alava.net/> [última consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE LAPUEBLA

<http://www.lapuebladela Barca.es/home.asp?sesion=1&compruebaPrivacidad=1>

AYUNTAMIENTO DE LANCIEGO <http://www.lanciego.org/> [última consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE LANTARON <http://www.aytolantaron.com/> [última consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE LAUDIO <http://www.laudio.eus/es> [última consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE LEGUTIO <http://www.legutio.eus/> [última consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE LEZA <http://www.ayuntamientodeleza.com/> [última consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE MAEZTU <http://www.arraia-maeztu.org/> [última consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE MOREDA DE ÁLAVA

<http://www.ayuntamientodeleza.com/> [última consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE NAVARIDAS

<http://www.ayuntamientodenavaridas.com/index.php/es/> [última consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE OKONDO <http://www.okondokoudala.com/> [última consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE OYON

<http://www.ayuntamientodeoyon.com/es/ayuntamiento/registro-civil.html> [última consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE PEÑACERRADA <http://www.penacerrada-urizaharra.com/> [última consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE RIBERA ALTA <http://erriberagoitia.com/> [última consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE RIBERA BAJA <http://www.cuadrilladeanana.es/rbaja/> [última consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE SAMANIEGO <http://ayuntamientosamaniego.com/> [última consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE VILLABUENA

<http://www.villabuenadealava.org/es/villabuena-de-alava> [última consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE URKABUSTAIZ <http://www.urkabustaiz.eu/> [última consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE VALDEGOBIA <http://www.valdegovia.eus/> [última consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE VALLE DE HARANA <http://www.valledearana.net/> [última consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE YÉCORA <http://www.ayuntamientodeyecora.com/es/> /
[última consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE ZAMBRANA <http://www.ayuntamientodezambrana.com/>
[última consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE ZIGOITA <http://www.zigoitia.eus/es> [última consulta: 30 abril 2016]

AYUNTAMIENTO DE ZUIA <http://www.zuia.eus/es/ayuntamiento/> [última consulta: 30 abril 2016]

BERDINASAREA, <http://www.eudel.eus/destacados/berdinsarea/que-ofrece/> [última consulta: 30 de abril 2016]

BERDINBIDEAN, <http://www.eudel.eus/destacados/berdinbidean/> [última consulta: 30 de abril 2016]

BOCK, B. (2015). "Gender mainstreaming and rural development policy; the trivialisation of rural gender issues, *Gender, Place & Culture*, 22 (5): 731-745.

CLAVAL, P. (1998). "Introduction". *An Introduction to Regional Geography*. Oxford: Blackwell: 1-4.

CUADRILLA DE AÑANA <http://www.cuadrilladeanana.es/es/> [última consulta: 30 de marzo 2016]

CUADRILLA DE AYALA <http://www.cuadrilladeayala.com/> [última consulta: 30 de marzo 2016]

CUADRILLA DE LAUTADA <http://cuadrillasalvatierra.org/> [última consulta: 30 de marzo 2016]

CUADRILLA DE MENDIALDEA-MONTAÑA ALAVESA

<http://www.montanaalavesa.com/> [última consulta: 30 de marzo 2016]

CUADRILLA DE RIOJA ALAVESA <http://cuadrillariojaalavesa.com/es/> [última consulta: 30 de marzo 2016]

CUADRILLA DE ZUIA <http://www.cuadrillazuia.com/index.php?lang=en> [última consulta: 30 de marzo 2016]

DIPUTACIÓN FORAL DE ÁLAVA

http://www.araba.eus/cs/Satellite?c=Page&cid=1193046437725&language=es_ES&pagename=DiputacionAlava%2FPPage%2FDPA_contenidoFinal [última consulta 30 de marzo 2016]

DIPUTACIÓN FORAL DE ÁLAVA. (2010) "III Plan Foral para la Igualdad de mujeres y hombres en Álava."

EMAKUNDE (2014) "VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE". Vitoria-Gasteiz: Edita Emakunde.

EUSKO JAULARITZA-GOBIERNO VASCO, "Mujeres en el Medio Rural Vasco 2012".

EUSTAT, (2015). Población de 15 y más años de la C.A. de Euskadi usuaria de Internet por territorio histórico, comarca y capital, según sexo. Estimación y coeficiente de variación (%) 2015.

http://es.eustat.eus/elementos/ele0006400/ti_poblacion-de-15-y-mas-anos-de-la-ca-de-euskadi-usuaria-de-internet-por-territorio-historico-comarca-y-capital-segun-sexo-estimacion-y-coeficiente-de-variacion/tbl0006497_c.html#axzz42s5tyMCY [última consulta: 30 de marzo 2016]

EUSTAT, (2015). Población de la C.A. de Euskadi por año de nacimiento, según el territorio histórico y el sexo. 2015 [en línea]

http://www.eustat.eus/elementos/ele0011400/ti_Poblacion_de_la_CA_de_Euskadi_por_a%C3%B1o_de_nacimiento_según_el_territorio_historico_y_elsexo/tbl0011424_c.html#axzz4CJwBpXeC [última consulta: 15 de marzo 2016]

EUSTAT, (2015). Población por entidades de población de Álava/Araba, según sexo, grupos de edad y nacionalidad. 2015. [en línea]

http://www.eustat.eus/elementos/ele0011400/ti_Poblacion_por_entidades_de_poblacion_de_AlavaAraba_según_sexogrupos_de_edady_nacionalidad/tbl0011436_c.html#axzz4D5Btlbta [última consulta: 15 de marzo 2016]

GARCIA RAMÓN, M. D. (1989). "Para no excluir del estudio a la mitad del género humano; un desafío pendiente en la geografía humana", *Boletín de las Asociación de Geógrafos Españoles*, 9: 27-48.

GARCIA RAMÓN, M. D. (2005). "Respondiendo a un desafío pendiente en geografía: El enfoque de género visto desde España", *Geographica*, (48): 55-76.

HARAWAY, D. (1988). "Situated knowledges: The science question in feminism and the privilege of partial perspective", *Feminist studies*, 14 (3): 575-599.

HARDING, S. (1987). "Is There a Feminist Method?", *Feminism and Methodology*

JUNTAS GENERALES DE ÁLAVA

<http://www.jjgalava.eus/Hemendik/es/html/3/45.shtml> [última consulta 30 de marzo 2016]

LEY 4/2005 de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres [en línea]

http://www.parlamento.euskadi.net/pdfdocs/leyes/ley20050004_t_cas.html [última consulta 30 de marzo 2016]

MASSEY, D. (1994). "A Global Sense of Place", *Space, Place and Gender*.

MASSEY, D (2006) "London inside out", [en línea]

<http://www.open.edu/openlearn/society/politics-policy-people/geography/london-inside-out> [última consulta 18 de enero 2016]

MONK, J y HANSON, S. (1982): "On not excluding half of the human in human geography", *The Professional Geographer*, 34 (1): 11-23.

MASSEY, D. Human Geography Research Group, BOND, S. y FEATHERSTONE,

D. (2009) "The Possibilities of a Politics of Place Beyond Place? A Conversation with Doreen Massey", *Scottish Geographical Journal*, 125 (3-4): 401-420.

MONK, J y HANSON, S. (1982): "On not excluding half of the human in human geography", *The Professional Geographer*, 34 (1): 11-23.

MUJERES DEL MEDIO RURAL DE ÁLAVA

<http://mujeresruralesalavesas.org/web/present.html> [última consulta: 30 de marzo 2016]

SHORTALL, S y BOCK, B. (2015) "Introduction: rural women in Europe: the impact of place and culture on gender mainstreaming the European Rural Development Programme", *Gender, Place & Culture*, 22 (5): 662-669

VIRIGINIA WOOLF BASQUEUSKOLA

<http://www.eudel.eus/destacados/basqueskola/> [última consulta: 30 de marzo 2016]

Anexos

Anexo 1 Entrevistas

			Tipo de entrevista	Puesto / entidad	Tipo de agente
E1	1 mujer		Individual	A-Z procesos participativos (Consultora histórica en Álava, actualmente realiza las labores de T. de Igualdad en La Llanada)	N. técnico
E2	1 mujer		Individual	Técnica de cultura en Llanada	N. técnico
E3	1 mujer		Individual	Berdinbidean	N. técnico
E4	1 mujer		Individual	Concejala de Treviño Concejala de Treviño Animadora sociocultural de Treviño.	N. político y técnico
E5	2 mujeres		Grupal	Concejala de Igualdad de Zigoitia y Vice-alcaldesa	N. político
E6	2 mujeres y un hombre		Grupal	Miembros de la junta directiva de ACOA (Asociación de Concejos de Álava)	N. político
E7	3 mujeres		Grupal	Grupo de mujeres de Barrundia	Asociaciones
E8	5 mujeres		Grupal	Mujeres de Añana (Puentelarrá)	Asociaciones
E9	12 mujeres		Grupal	Red de Mujeres Rurales	Asociaciones

E10	3 mujeres		Grupal	Colectivo de mujeres de Montaña Alavesa-Lamin Gorriak	Asociaciones
E11	1 mujer		Individual	Técnica administrativa de igualdad de la UAGA (Sindicato de agricultores y ganaderos de Álava)	Socio-Económico
E12	1 mujer		Individual	Ex-presidenta de UAGA (2007-2011). Actualmente empresaria de un alojamiento rural en Treviño	Socio-Económico

Anexo 2

Los 12 extractos de las entrevistas se adjuntan a continuación.

informantes Clave

Resumen de Entrevista

Información Básica

Nombre: Coral Las Heras Fecha 01.2.16
15:30 h.

Organización: AZ Participación
(<http://azparticipacion.com/es/quienes-somos.html>)

Municipio: _____ Cuadrilla: Actualmente Secretaría técnica
Igualdad de Cuadrilla de la Llanada

Preguntas-Respuestas

1) ¿Cuál es la situación del tejido asociativo en el territorio histórico con respecto a las acciones que promueven la igualdad y el empoderamiento?

- ❖ Empeoramiento de la situación debido al escaso impulso institucional de actividades relacionadas con la igualdad a un medio, largo plazo y a que no se ha producido relevo generacional.
- ❖ Sensibilización en otros grupos y/o colectivos que no están tan articulados o bien que se articulan en torno a otras temáticas: agroecología, crianza con apego, mujeres jóvenes organizadas y auto gestionadas.

2) ¿Cuáles son los mayores retos o resistencias para seguir trabajando en el tejido asociativo?

Las mayores resistencias están relacionadas con:

- La escasa articulación de los grupos que van surgiendo en los últimos años.
- La inexistencia de arraigo y continuidad de las actividades relacionadas con la igualdad que se han llevado a cabo en los últimos años.
- La desconexión.
- La progresiva despoblación del área rural.

Los retos:

- Es necesaria una visión general del territorio.

- La coordinación entre las actividades y recursos (en principio, este reto debería de estar cubierto por Berdinbidea).
- Conseguir mayor transversalidad a la hora de trabajar la igualdad en el territorio histórico de Álava.

3) Información sobre concejos

- ❖ Ella no tiene demasiada información. Queda pendiente obtener más información sobre los concejos. Mujer clave para entender la situación: Eva, quesera de Larrea.
- ❖ Poca participación de las mujeres en los concejos debido a las estructuras machistas que se perpetúan. No se ha trabajado con los hombres.

4) ¿Cuáles son las asociaciones más activas a nivel del territorio en la actualidad?

Aiala:

- ❖ Cuadrilla con mayor fuerza, debido al mayor tamaño de los núcleos urbanos de Llodio y Amurrio.
- ❖ Llodio: **Jacaranda**: es la asociación más activa (mujeres del centro andaluz)
- ❖ Amurrio: **Aurreraka**, Toño Bordega persona de contacto y referencia (vinculadas al reparto de alimentos, al ropero y realización de actividades con mujeres saharauis)
- ❖ Asociación mujeres agrarias **Gure Soroa**: Neus Alberto está realizando formación en género.

Fuera de los núcleos de Llodio y Amurrio, están activas:

- ❖ **Menagaraiko Emakume Taldea**.
- ❖ **Asociación Iriska**.

Llanada

- ❖ La asociación **La Tijera** (Agurain), no está activa.
- ❖ La asociación **Sallurtegi** (Agurain), actualmente es más una asociación cultural que por la promoción de la igualdad.
- ❖ La asociación **Argia** (Elburgo), tiene más voluntad política que participación por parte de las propias mujeres.
- ❖ La asociación **Amas de Casa (Dulantzi)**: todas son muy mayores y realizan pocas actividades relacionadas con la igualdad.

En esta cuadrilla, hay mucha articulación a nivel informal y autogestionado; se están dando experiencias interesantes donde se podría trabajar el género de manera transversal:

- **Cine de Araia** (Andra Mari)

- **Barrundiako** Emakumeen Taldea
- Escuelas basadas en una educación más respetuosa (**Ozaeta, Trokóniz**)
- **Grupos de crianza** con apego
- Grupo de **compost en Barrundia**
- **Garaion** (mujeres que tienen un proyecto agroecológico y realizan actividades con jóvenes de la zona).

Montaña Alavesa

- ❖ De manera organizada, no hay mucho

Añana

Asociaciones que se encuentran activas:

- ❖ **Asociación de mujeres de Puentelarrá.**
- ❖ Asociación de mujeres **Lantartea**, en Iruña de Oca
- ❖ En Rivabellosa, hay un grupo más alternativo de **teatro Lagunak** que organizan diversas actividades y que Coral considera que podrían ser aliadas.

<https://www.facebook.com/787787021276930/photos/a.793037567418542.1073741835.787787021276930/793045457417753/>

Notas: No quedó claro si estábamos hablando de lo mismo, pero en la cuadrilla de Añana, en el pueblo de Lasierra, perteneciente al municipio de Ribera Alta se encuentra "Azala -- espacio de Creación"
http://www.azala.es/es/espaciocreacion_presentacion.php

Zuia

- ❖ Los principales avances que se han dado en esta cuadrilla se deben a mujeres clave que viven en la zona y tienen mucha capacidad de movilización. Uno de los contactos clave es Helena González (**Zinhezba**).
- ❖ La asociación de Murgia, parece que está bastante debilitada.

5) ¿Cuál es el perfil de las mujeres que participan en las asociaciones?

- ❖ Mujeres mayores entre 65-70 años.

Te gustaría añadir algo?:

- ❖ Importante hablar con las **Asociaciones de Desarrollo Rural** y tener en cuenta las dos perspectivas en las que se puede trabajar el género transversalmente: medio ambiente y trabajo rural.
- ❖ Programa **Sendotu**. (Preguntar en la DFA situación actual del programa).

- ❖ Tener en cuenta las jornadas que se organizaron en 2015: **emprendedoras en el medio rural.**

informantes Clave

Resumen de Entrevista

Información Básica

Nombre: Marivega López de Arbina Fecha 22.02.16Organización: Técnica Sociocultural de la Cuadrilla de la Llanada AlavesaMunicipio: _____ Cuadrilla: La Llanada Alavesa

Síntesis de las ideas extraídas de la entrevista

1.- ¿Cuales son los objetivos de tu trabajo y cual ha sido tu estrategia personal para llevarla a cabo?

Para Marivega, que lleva 11 años en la labor, hay un tema recurrente: cómo lograr un equilibrio entre tratar de impulsar el espíritu comunitario mediante actividades culturales y deportivas sin caer en lo que ella llama "activismo", es decir la proliferación de actividades inconexas "porque sí". El resultado es que la ciudadanía se limita a "consumir", y no se desarrollan como sujetos activos.

Esto se debe a variedad de factores como por ejemplo la falta de estrategia o visión a medio o largo plazo por parte de los Ayuntamientos de hacia dónde quieren que vaya su municipio, las exigencias de dotar de contenido a infraestructuras que se han ido construyendo (ej. Elburgo), incluso competencia entre municipios cuando se quiere para "sus vecinos y vecinas" lo mismo que hay en otro municipio de la Cuadrilla, aunque no se justifiquen los recursos

2) En estos años, cómo ha ido cambiando tu forma de trabajar en función de lo que te has ido encontrando, en términos de retos y obstáculos por un lado o fortalezas y facilidades por otro?

Ella echa de menos una estrategia que dé un verdadero sentido a las actividades, que se vea que llevan a un objetivo marcado previamente. La falta de estrategia impide la sostenibilidad y fomenta el "consumismo" de actividades hasta tal punto que la ciudadanía se puede convertir en "clientes" que exigen servicios más allá de las competencias de las administraciones. También provoca que ella como técnica se ve desbordada como mera "programadora" cultural, sin apenas tiempo ni de reflexionar estratégicamente ni de cultivar las relaciones personales con la ciudadanía que llevan a mayor complicidad.

3) Cómo ha sido la participación de las mujeres? Difícil, fácil, integrada, separada, en función de ciertos factores como familia y/o trabajos de cuidados, con tendencia a ciertos temas más que otros,? etc etc etc

A nivel de actividades específicas de igualdad, lo poco que se ha intentado hacer no ha tenido éxito ni continuidad. Tal vez en Barrundia y gracias a Coral y AZ; y en Elburgo ocurre algo parecido, gracias a Nati y la técnica (aunque es necesario una renovación generacional).

Por otro lado, valora muy positiva la posibilidad de coordinarse con otras técnicas y técnicos socio-culturales de las otras cuadrillas. Así intercambian opiniones, estrategias y se informan de actividades que podrían "importar", adaptadas, a sus cuadrillas. El departamento de cultura (DFA) ha querido poner en común todos los programas que ofrece la DFA para que cada cuadrilla y municipio pueda optar, no solamente los grandes.

4) Aspectos a tener en cuenta en la Llanada antes la creación de una Escuela de Empoderamiento:

- La participación de mujeres es mucho más frecuente que la de hombres, pero poco a poco va aumentando, especialmente con actividades enfocadas específicamente a ellos.
- Las actividades deportivas se demandan cada vez más y las culturales cada vez menos.
- Las mujeres de otras culturas u orígenes no se acercan a las actividades.
- No ofrecen facilidades de transporte porque la mayoría de personas tiene coche o "se arreglan", no hay demanda.
- Ya no se puede hablar de "mujeres clave" que puedan hacer de grupo motor para introducir ciertas actividades.
- Tienen un boletín electrónico a nivel de cuadrilla, desde hace 2 años, con más de 300 personas apuntadas, para difundir las actividades que tienen lugar en toda la cuadrilla. Así, por primera vez las personas pueden ver lo que ocurre en otros municipios y apuntarse. También utilizan los medios de comunicación para informarse, El Correo, DNA, la radio
- El tejido asociativo es muy importante. Cuando hay este tejido, y las iniciativas parten de ahí, muchas veces con la creatividad de sus propios medios y no tanto con la "intervención" institucional, los resultados son mucho mejores.
- Sí que pueden funcionar iniciativas que roten. Por ejemplo en Iruraiz-Gauna la organización de sus fiestas se organiza cada año por un municipio diferente. Cada año tienen su sello especial. También ocurre en Barrundia con la fiesta del Olentzero.
- Es absolutamente fundamental contrastar y consultar con los agentes locales para cualquier actividad, incluso a nivel muy micro. Una localidad puede ser muy diferente a otra aunque solamente le separen 2 kilómetros. Esto se puede deber simplemente a las personas

individuales de ese pueblo (son muy mayores, tienen familias, o cualquier otro factor), su sentido de pertenencia al lugar, o incluso no-pertenencia o otro lugar (es decir, algunos pueblos han desarrollado un fuerte sentimiento de pertenencia que incluye el no querer interactuar con otro pueblo)

- A nivel de técnicos y técnicas, depende mucho de la persona, pero lo ideal es contar con la de socio-cultural porque conocen mucho el terreno y se puede colaborar mutuamente con la técnica de Igualdad, si la hay.
- Ojo con los "catálogos" hechos, porque la tendencia es a "consumir" en vez de hacer suyas las actividades.
- Un obstáculo a la participación puede ser que ya hay demasiadas cosas. "La gente no llega a burrirse!"

informantes Clave

Resumen de Entrevista

Información Básica

Nombre: Helena Ortiz de Lejarazu Fecha 23.02.16. 9 h.

Organización: Consultora Redkuorum -Secretaría Técnica Berdinbidean
(<http://www.redkuorum.com/>)

Preguntas-Respuestas

1.- Berdinbidean es una iniciativa dirigida a implementar acciones estratégicas que favorezcan la implementación de la igualdad en los municipios pequeños. Podías comentarnos la experiencia de Redkuorum en el tiempo que lleváis gestionando el servicio?

Nos interesa:

- Visión global de las diferentes cuadrillas y ayuntamientos.
- Personas claves en materia de igualdad (organizadas o no)

- Redkuorum lleva solo 4 meses en el proyecto de Berdinbidean. Helena define como un “aterrizaje forzoso” su incorporación e inicio en el proyecto Berdinbidean; en su opinión se encuentran con una situación en la que hay que empezar desde cero, debido entre otras cosas al cambio político en las últimas elecciones municipales.
- Su objetivo para esta legislatura es la sensibilización y formación al personal político y trabajar el mainstreaming de género.
- No existe movimiento feminista en todo el territorio de Álava, lo que implica una dificultad para impulsar las políticas de igualdad.

VISIÓN GLOBAL DE LAS CUADRILLAS Y AYUNTAMIENTOS:

Comparando con Bizkaia y especialmente Gipuzkoa, Álava está en "menos 10". Se dan resistencias en el territorio histórico para implementar las políticas de igualdad; las causas de estas resistencias pueden ser, entre otras, al hecho de que no haya una trayectoria de impulso de políticas de igualdad, desvalorización de las mismas y que no hayan confluído factores clave como, la capacidad del personal técnico (técnicas de igualdad) y un movimiento asociativo fuerte.

Es necesario que los municipios detectaran demandas a las que dar respuesta desde Berdintzidea. Sin embargo, no se ha llegado a poder detectarlas ni recogerlas.

Descripción de las cuadrillas:

Llanada:

- Respecto a las políticas de igualdad, es la que se encuentra en mejor situación.
- La asociación más activa es Argia (Elburgo). Se realizó una actividad: "La historia de las mujeres rurales", impulsado desde Elburgo y posteriormente trasladada a otros pueblos como Alegría/Dulantzi.
- En Alegría hubo una demanda desde el movimiento asociativo para trabajar el tema de violencia pero no se llegó a llevar a cabo porque no contó con apoyo desde el Ayuntamiento. Contaba con una Técnica de igualdad propia al margen de la cuadrilla, pero en diciembre se rescindió el contrato.
- A nivel de Ayuntamientos, Elburgo es en el que hay un mayor impulso. Cuenta con técnica de igualdad al margen de la cuadrilla.
- No hay trabajo asociativo a nivel de cuadrilla.
- No parece muy factible reunir a distintos municipios para la realización de actividades ya que, incluso intentar unir a alcaldesas/alcaldes es difícil.
- Es difícil plantear actividades generales de manera conjunta, aunque se les facilite el transporte.
- La presidenta de la Llanada muestra muchas resistencias hacia las políticas de igualdad.

Montaña Alavesa

- Kanpezu: no hay referencia de movimiento asociativo.
- La ordenanza de igualdad, no ha implicado un impulso ni un cambio de perspectiva.
- El técnico sociocultural de la zona no muestra interés ni receptividad. ("Su objetivo es que la igualdad moleste lo menos posible")
- Maeztu: El alcalde (Jokin), se ha mostrado interesado en el impulso de políticas de igualdad.

Ayala

- En Ayala existe movimiento asociativo de mujeres. Anualmente convocan Encuentros comarcales.
- Yolanda Urrejola (técnica sociocultural con máster en feminismo) es una persona clave a contactar de cara a la Escuela. A nivel personal ha impulsado el trabajo desde una perspectiva de igualdad y ha fomentado la participación y articulación del movimiento asociativo.

- En esta cuadrilla se da un conflicto ya que Ayala, Artziniega y Okendo están “boicoteadas” por Llodio y Amurrio, los núcleos más poblados, que cuentan con servicios propios de igualdad, y no quieren financiar nada a nivel de cuadrilla, aunque en teoría existe una obligación de que así sea.
- La técnica de igualdad de Amurrio (Ruth) está de baja.
- Técnica de igualdad de Llodio (Estibaliz) y “Pepa” responsable del servicio de igualdad: figuras clave en el territorio.
- Entre las técnicas de Llodio y Amurrio no se coordinan; están cada una insertas en su propia dinámica.
- Ayala tracciona el movimiento de la cuadrilla.

Zuia

No han podido contactar con la presidencia de la cuadrilla de Zuia.

- Antes existía movimiento asociativo en Aramaio y Legutio, pero parece que ha desaparecido o al menos desde el nivel político no se está traccionando.
- Están esperando la contratación de la técnica de igualdad de la Cuadrilla para trabajar temas de igualdad.
- Han tenido dificultades para la implementación de los planes de igualdad: Legutio, de aprobación reciente (diciembre del 2015) y Aramaio, en palabras de Helena: “el plan les queda muy grande” y no saben cómo implementarlo.
- En Durana y Legutio se han organizado talleres de autodefensa, pero no se ha podido contactar con las mujeres que los impulsaron, seguramente porque se organizan al margen de las asociaciones..

Añana

- Nada a destacar.
- Han recibido una comunicación de la presidencia de la Cuadrilla de que hasta que no esté la técnica de igualdad no consideran necesario reunirse con Berdinbidean, es su opinión: “resistencia activa”.
- Poca receptividad hacia las políticas de igualdad

La Rioja

- Realizado el diagnóstico en materia de violencia, que surge a petición de una asociación (no sabe cuál es, ellas en la Rioja no han podido entrar), a partir de unos encuentros/sesiones con Berdinbidean.
- Aunque han realizado el diagnóstico, se han negado a hacer el protocolo.
- No conocen datos respecto al tejido asociativo.

2.- Opinión sobre el proyecto de Escuela de Empoderamiento?

- A raíz de su propia experiencia, consideran importante que de cara a impulsar la Escuela se apueste por contrataciones plurianuales que permitan una programación continuada y estable. Importante que haya una apuesta política.
- El tema de violencia es la puerta de entrada más fácil, hay más receptividad.
- Mientras no cambie el modelo organizacional, se van a dar muchas resistencias para la implementación y el desarrollo de la Escuela.

3.- Hay muchos agentes interviniendo en las cuadrillas y Ayuntamiento. Sumando esfuerzos en las iniciativas de igualdad, cuál debería ser el papel de cada uno de ellos? ¿Cuál sería el papel de Berdinbidean?

Técnicas de igualdad

- La figura de las técnicas de igualdad a contratar en las Cuadrillas, puede suponer un cambio significativo.
- Las técnicas son claves en la coordinación de actividades.
- Duda de que , todos los ayuntamientos se vayan a acoger a la contratación de la técnica de igualdad (presupuesto, financiación, consolidación de puestos de trabajo.)
- El papel de las técnicas de igualdad en relación a la Escuela, sería el de conocer el tejido asociativo y hacer de tracción entre la propia Escuela y los colectivos. Al mismo tiempo, es fundamental que movilicen a los ayuntamientos para que estos movilicen a la sociedad.

Berdinbidean

- Trabajo en red con la Escuela
- Intercambio de información.
- Sensibilización a los ayuntamientos y Cuadrillas (electos y electas)

Notas:

- No trabajan en Treviño.

informantes Clave

Guión de Entrevista

Información Básica

Nombre: Inmaculada Ranedo Fecha: 11/03/2016

Organización: Animadora sociocultural de Treviño
Nombre

Preguntas-Respuestas

- Inma, actualmente trabaja como dinamizadora sociocomunitaria del Centro CEAS <http://www.burgos.es/centros-y-sedes/centros-ceas/miranda-rural-condado-de-trevino>, de Miranda Rural del Condado de Treviño, perteneciente a la Diputación de Burgos.
- Fue alcaldesa del condado de Treviño y actualmente es concejala.
- Muy comprometida con la igualdad y el empoderamiento. Durante su legislatura, se realizó un Plan de Igualdad que, literalmente “ha desaparecido”. Actualmente, está tratando de impulsar, de nuevo, la formación del personal del ayuntamiento en temas relacionados con la perspectiva de género e igualdad, pero hay muchas reticencias.
- En su trabajo actual, trabajan el género y la igualdad de manera transversal con la gente joven, grupos de mujeres y alguna acción han realizado en la línea de nuevas masculinidades. Trabajan en red con dos asociaciones muy activas e implicadas de Burgos: La Rueda y Zapa en el condado de Treviño y La Puebla.
- Inma forma parte de la recién creada Asociación de mujeres en igualdad de Miranda de Ebro y comarca; por ahora, sus acciones las realizan en Miranda, con el objetivo de próximamente, extenderse hacia Treviño.
- Le parece muy buena la idea de una Escuela de empoderamiento y ella se ofrece como nexo de unión entre el trabajo que se realiza desde el CEAS Treviño y la Escuela para que no se dupliquen trabajos.
- En su opinión, las zonas de influencia son: Treviño, la Puebla y la zona de Albaina.

informantes Clave

Resumen de Entrevista

Información Básica

Nombre:	<u>Esther Aspiazu y Nerea Txurruka</u>	Fecha 24.02.16. 12:00 h.
Organización:	<u>Ayuntamiento de Zigotia Concejala de Igualdad y Vice-Alcaldesa</u>	
Municipio:	<u>Zigotia</u>	Cuadrilla: <u>Zuia</u>

Síntesis de las ideas extraídas de la entrevista

1) Estáis ya trabajando desde vuestro primer Plan de Igualdad. ¿Qué se necesitaría en el municipio para poder seguir trabajando a favor de la igualdad y el empoderamiento de las mujeres?

Concuerdan enérgicamente en que necesitan una Técnica de Igualdad. Ponen el ejemplo de la técnica socio-cultural de la cuadrilla que tiene experiencia y sabe llevar adelante "técnicamente" lo que el ayuntamiento pide. Por mucha voluntad política que tengan ellas, sin una técnica especializada es muy difícil.

Quieren hacer cosas que vayan más allá que celebrar el 8 de marzo, 25 de noviembre y 25 de Octubre (día de la mujer Rural), pero echan de menos ayuda para ello.

2) ¿Cómo podría colaborar la EAA en el empoderamiento de las mujeres y en el trabajo con los hombres a favor de la igualdad?

Ayudar a que las actividades lleguen a más personas del municipio. Aunque hay mucha actividad y tejido asociativo, tienen la sensación de que son siempre las mismas personas las que se involucran en todo.

Es necesario crear en la ciudadanía una consciencia de la importancia de la Igualdad de género porque no se percibe como necesaria.

Piden tiempo para reflexionar más.

3) Cómo es el tejido asociativo en Zigotia? Tanto de mujeres, como de otro tipo. Y grupos de personas aunque no estén constituidos formalmente como asociación?

La asociación de mujeres Zubialde ha perdido mucha de la importancia que antes tenía. No ha habido relevo generacional y no son tan influyentes a nivel municipal sino más bien hace sus propias actividades. La mayoría está ahora en el Club de jubilados y jubiladas.

Hay muchas asociaciones de diverso tipo: etnográfico, de montaña, Euskera.

Hay un buen grupo de jóvenes entre 16-30 años que se han constituido recientemente como asociación y acceden a subvenciones. Hay unas cuantas chicas "cañeras" y también los chicos participan. Es una buena cantera. Han participado en Beldur Barik.

4) ¿Se acercan a las actividades mujeres de otros orígenes, culturas, con diferentes situaciones, mujeres de la ciudad que ahora viven en el pueblo?

No. Que sepan ellas realmente no hay muchas personas de otros orígenes en Zigotia

5) Cuales son las mayores "inquietudes", alrededor de qué iniciativas o intereses se mueve la gente?

Zigotia se mueve mucho: escuela de música, economato (con 70 familias apuntadas), el centro sociocultural, la biblioteca. El AMPA no parece muy activa

Las personas están muy acostumbradas a trasladarse a Gopegi/Ondátegui para las actividades, no se mueven a los diferentes pueblos más que en las fiestas de los pueblos.

Os gustaría añadir algo?:

Están interesadas en el procedimiento para tener un protocolo de violencia de género.

informantes Clave

Resumen de Entrevista

Información Básica

Nombre:	Junta directiva: Uski Arróyabe, Arantza Aguiriano Abezia y Sofía López de Aguilera	Fecha 12/02/2016. 18:30 h.
Organización:	ACOA (ASOCIACION DE CONCEJOS DE ALAVA)	

Ideas principales

1.- Datos asociación en relación a la Igualdad:

- La junta de ACOA se ha reestructurado recientemente. Actualmente la componen 4 personas (2 mujeres, una de ellas alcaldesa de Ariñez y 2 hombres). **Hasta este momento la junta siempre había estado compuesta por hombres** mientras que, las trabajadoras siempre han sido mujeres.
- Parten de cero: no hay conocimientos sobre qué es una Escuela de empoderamiento ni lo que significa empoderamiento, ni apenas sobre género e igualdad.
- Nunca han trabajado el tema de la igualdad ni la perspectiva de género, ni desde la Diputación se han dirigido a la Asociación de concejos con este tema.
- En los últimos años se han dado cambios en las estructuras de los concejos. Hay una mayor incorporación de las mujeres debido, en opinión de las personas entrevistadas, a la incorporación de las mujeres al espacio público.
- La mayoría de las juntas de los concejos están conformadas por hombres, nunca se han establecido cuotas.

2.- ¿Cuál podría ser el papel de los Concejos en el proyecto EEA? Qué dificultades y retos nos podemos encontrar?

- Consideran importante trabajar el tema de igualdad de cara al futuro y nos abren las puertas a utilizar sus mecanismos de trabajo. Se plantean dos posibilidades/propuestas:
 1. Escribir un artículo en la revista de los concejos: HERRIAN, que se reparte en todos los domicilios, en la que hablemos del proyecto de la Escuela de Empoderamiento. (Esta puede ser una interesante puerta de entrada)

2. Jornadas anuales de ACOA (suelen celebrarse en octubre): Plantear que versen sobre la igualdad o que por lo menos el tema tenga peso en las jornadas.
3. Día del mundo Rural: San Isidro: 15 de mayo. Este día se organiza una actividad de forma conjunta entre ACOA, UAGA, Caritas, Curas rurales y a veces Denon Eskola. Este año podría ser el de la Igualdad.

De cara al diseño de la Escuela plantean:

- Importante que sea algo estable, que tenga continuidad.
- Lo que está funcionando, lo que engancha son contenidos que tienen un carácter práctico: fotografía, manejo de internet, redes...
- Más participación en el formato de talleres que de conferencias. Las conferencias en las que hay participación son las que giran en torno a temas de salud y no en todas.
- La puerta de entrada a los concejos, las claves para comunicarse con ellas y ellos de cara a una propuesta de Escuela es hacer referencia a lo colectivo y a la participación. Estas son características propias de los concejos y una diferencia crucial con las ciudades.
- Importante tener en cuenta tres sectores: gente joven (17 años en adelante...). Entre 30-45 años y más de 50.
- Posibilidad de trabajar por ejemplo con la escuela de bertsolaris de Aspárrena: aunque el alumnado es mixto y bastante equitativo en número, a la hora de presentarse a los certámenes o participar públicamente hay una presencia mayor de hombres que de mujeres.
- Txokos: todavía en algunos pueblos sólo pueden entrar hombres: Por ejemplo, Margarita y Zuazo (hasta hace algunos años, ahora creen que ya no). Posibilidad de que haya más pueblos en esta situación? No conocen bien la situación.

Notas: Si bien el conocimiento de los temas de igualdad es nulo por parte de las personas presentes en la reunión, la predisposición a colaborar y a apoyar la EEA es total.

Acabamos la reunión ofreciéndonos para volver cuando lo consideren oportuno si quieren una sesión formación igualdad en la que podamos explicar más despacio algunos conceptos básicos.

informantes Clave

Resumen de Entrevista

Información Básica

Nombre: Mar, Ainhoa, Esther Fecha: 23/02/2016Organización: Grupo de mujeres de Barrundia
*Nombre*Municipio: Barrundia Cuadrilla: La Llanada alavesa

Preguntas-Respuestas

1) ¿Cuándo se conformó este grupo? ¿Cuántas mujeres lo integráis: edades...? ¿Cuáles son vuestros objetivos? ¿Cómo articuláis vuestro activismo? ¿En qué se concreta?

- ❖ El grupo se conformó hace dos años, impulsado por la necesidad detectada en cuanto a la participación, a través un diagnóstico realizado. Se contrató una dinamizadora sociocultural (a través de A-Z) con los objetivos de promover la participación y dinamizar el grupo.
- ❖ Ellas no se quieren conformar como asociación pero tienen en común el querer juntarse para trabajar temas a favor de la igualdad. (Una de las mujeres forma parte de una asociación en Etura: permacultura y yoga, llamada Lurra Maittia.
- ❖ El grupo está compuesto por unas 20 mujeres de Barrundia pero las más activas son siete u ocho.
- ❖ El objetivo principal es el de trabajar la igualdad, del nivel micro (desde su casa) al macro (hacia la sociedad).
- ❖ El activismo se concreta en:
 - Grupos de encuentro (cada mes y medio) que van rotando de pueblo en pueblo (se dieron cuenta de que era la única manera de que las mujeres de los pueblos colindantes participaran).
 - Actividades del 25 de noviembre y 8 de marzo...
 - Realización de un calendario (mujeres de Barrundia)
 - Próximamente van a escribir artículo en la revista de Ozaeta (están muy animadas ante esta idea)
- ❖ El mayor avance que han visto durante estos años es que son una referencia, son conocidas y reconocidas en la zona.

2) ¿Qué dificultades/retos os encontráis para llevar a cabo vuestros objetivos?

- ❖ La participación de las mujeres mayores, de jóvenes y de los hombres. Les parece fundamental el trabajo con los hombres, ellas lo llevan intentando dos veces; han realizado dos encuentros con un dinamizador pero, los hombres viven estos encuentros como una obligación, no están entre sus prioridades.
- ❖ El grupo de hombres más receptivo a trabajar este tema, es el relacionado con la crianza respetuosa. (Se realizó un curso de gestión emocional dirigido a niñas y niños y había un gran número de padres)
- ❖ Opinan que para contactar con los hombres “de toda la vida”, el mejor punto de encuentro es la vereda.

3) ¿Cuál es vuestra relación con el Ayuntamiento?

- ❖ Mantienen una relación estrecha con el ayuntamiento a nivel de apoyo económico (subvenciones) pero también lo ven como un apoyo humano.

4) ¿En qué y cómo os puede apoyar la Escuela de Empoderamiento de Araba?

- ❖ Trabajo con los hombres, ya que lo ven imprescindible.
- ❖ Modelo adaptado a cada lugar.
- ❖ Posibilidad de que la escuela o plataforma (ha llamado alguna) pueda ser itinerante, tipo autobús. Hablan de las dificultades que hay con el transporte, la mayoría de mujeres no saben conducir).
- ❖ Una de las mujeres participa en una asociación de permacultura también, posibilidad de hablar con ellas.
- ❖ Jaione (dinamizadora sociocultural) plantea que hay un interés con el tema de agroecología y que sería un buen punto para trabajar la igualdad.

informantes Clave

Guión de Entrevista

Información Básica

Nombre: Itxaso Armentia (Comunión), Pilar Fernández de Larrastia (Puentelarrá), Estitxu Bravo (Puentelarrá), Ana Belén Alonso (Concejala, Berguenda), Belén Santamaría (Puentelarrá) Fecha 21/03/2016.
17:30 h. Puentelarrá

Organización: Varias Mujeres de Añana (Puentelarrá)

Preguntas-Respuestas

En primer lugar se contextualiza y explica el proyecto de Escuela para la igualdad y el empoderamiento de las mujeres, así como conceptos básicos sobre las Escuelas de empoderamiento de Euskadi y la de Vitoria-Gasteiz.

1) ¿Cómo podría la Escuela dar respuesta a sus necesidades?

Consideran fundamental la sensibilización para visibilizar y deconstruir determinadas actitudes que están muy normalizadas. "Las desigualdades no se ven"

Comentan que, hace años realizaron una actividad con Álvaro de A-Z que versaba sobre las situaciones que viven siendo mujeres en las zonas rurales. Les pareció interesante la experiencia, reflexionando sobre las diferencias de vivir en zonas rurales o urbanas, respecto a los cuidados, el aislamiento y la doble discriminación: mujer y mujer en zona rural.

Plantean como zona de influencia Lantarón.

Una de las mujeres entrevistadas, concibe la Escuela como un modelo itinerante. En la zona, se vienen realizando algunas actividades, como el Olentzero, en formato rotatorio y por lo visto, tienen una buena acogida. Por otro lado, comentan que en todos los pueblos, se podría disponer de un espacio para la realización de las actividades.

Las mujeres más jóvenes, señalan como mejor horario para la realización de las actividades de la Escuela, el fin de semana.

Se tendrían que plantear formatos diferentes en relación a los tramos de edad que configuran la zona. La media de edad es de unos 70 años, pero también hay gente de unos 20-30 y 40 años.

Hay mujeres migrantes de diferentes orígenes, no comparten espacios con ellas; comentan que no pasan mucho tiempo en la zona, bastante movilidad.

Las actividades que consideran más fáciles de implementar en un principio, podrían ser el club de lectura y cine-fórum, actividades que den pie a comenzar a reflexionar sobre los temas de igualdad y empoderamiento.

3) Transporte

Actualmente, el ayuntamiento de Lantarón facilita transporte para la realización de actividades. Este es un tema importante, porque muchas mujeres no conducen y otras sólo tienen un coche familiar del que no siempre pueden disponer.

4) Actividades que realizan en la zona.

Surgen opiniones encontradas en este tema. Para algunas de las mujeres, ya no se realizan actividades, otra opina que sí. Las actividades que al parecer se realizan, quizá de forma más puntual son: Cocina (Caicedo), Pan (Salcedo, proyecto Tierra, Papel y Tijera), taller (Cuidados para cuidadoras)

5) Respeto al trabajo realizado en relación a la prevención de la violencia sexista.

Nunca han realizado ninguna actividad (alguna de las mujeres, señala que en algún 25N han realizado alguna charla, aunque no sabe señalar bien cual fue...). Consideran que sería necesario. Alguna de las participantes comenta que le gustaría trabajar el tema de los micromachismos y violencia simbólica. Están de acuerdo, que aún hoy día, en las zonas rurales, los casos de violencia se ocultan. Verbalizan la importancia de trabajar este tema con los hombres.

Plantean que sería interesante realizar un taller de autodefensa feminista.

En Espejo existe un piso de acogida, en los casos de violencia, creen que no funcionan estos recursos en el medio rural porque “todo el mundo te tiene localizada”, debido a que suelen ser núcleos muy pequeños.

6) Mapa social

El Departamento de Servicios Sociales del Gobierno Vasco junto con las Diputaciones viene trabajando desde el año 2012 en un Mapa de Servicios Sociales de la CAV que sirva para ordenar el territorio con una distribución equilibrada de los recursos sociales de las zonas. En 2016 debe estar en marcha.

Comentan el interés de la distribución que plantea ese mapa social en Álava. En Añana por ejemplo dividen el territorio en dos zonas: este-oeste. Nos lo facilitarán para ver la nueva configuración y tal vez nos pueda ayudar a configurar las actividades por “zonas de proximidad”.

7) Trabajo con los hombres:

Necesario, pero se dan muchas resistencias. Valoran importante que la persona que vaya a trabajar con ellos, pueda acercarse de una manera que les “enganche” para ir rompiendo esas barreras. En alguna ocasión, los formadores tienen un perfil tan lejano a las realidades de algunos hombres de las zonas rurales, que no llegan a identificarse en absoluto.

Notas:

Sería interesante conocer el “Mapa de servicios sociales” por ver la distribución que plantean. Aunque no de forma mimética, nos puede dar pistas para todas las zonas de Álava.

informantes Clave

Resumen de Entrevista

Información Básica

Nombre:	Reunión de la Red de Mujeres Rurales de Alava, Miriam Ocio (secretaría técnica) y Mentxu Ramilo (Facilitadora Red de mujeres de concejos de Vitoria)	Fecha 1-3-2016. 10 h.
Organización:	Red de Mujeres Rurales de Álava	

Preguntas-Respuestas

1.- Presentación de las mujeres que asisten a la reunión:

- **Elvira** (Zuazo-San Millán-Gure Soroa), mujer agricultora que lleva la explotación de sus padres. Forma parte recientemente tanto de **Gure Soroa, como de la Red** y realiza una reflexión sobre las causas de los desencuentros, que se vienen dando entre ambas estructuras. En su opinión, la Escuela puede ser una oportunidad para que se genere encuentro entre todas, para generar redes.
- M^a Jesús, **asociación Solastiar** (Llodio), la asociación pertenece a la Red de Mujeres Rurales.
- Aureli, **asociación Solastiar** (Llodio).
- **Leonor**, presidenta de la Red; antes formaba parte de la asociación de mujeres Menagarai, pero debido a un conflicto se salió de la misma. Habla de las dificultades de relación que se producen en las asociaciones y de la mala gestión emocional que se hace de las mismos. **(Preside la Red pero no está en ninguna de las Asociaciones)**
- **Tere (Durana)**, forma parte del taller de lectura que se lleva a cabo en la Escuela de mujeres de Durana.
- Amparo, **asociación amas de casa de Dulantzi**, forman parte de la Red.
- **Edurne, Zuia** (no pertenece a ninguna asociación). Forma parte de la Red desde su fundación. Es la vicepresidenta de la Red. Comienza diciendo que los conflictos que han ido surgiendo entre ellas en este tiempo, les han hecho crecer. Reflexiona sobre la importancia de centralizar y de optimizar los recursos que ya existen antes de pasar a otros nuevos; están confluyendo nuevos proyectos pero se cuenta con presencia de las mujeres de siempre, expresa sus “miedos” ante la idea de no concretar nada y que todo se quede en promesas.

- Marian, asociación **cultural Pilagar (Salinillas)**. La asociación forma parte de la Red. Reflexiona sobre el tipo de empoderamiento que se ha estado trabajando con las mujeres. En su opinión, se ha trabajado, a veces, un empoderamiento que no es real ya que no se produce una autovaloración por parte de las mujeres. **Habla de la falta de relevo generacional en las asociaciones.**
- Karmele, **asociación Sallurtegi**. Participa en la Red de manera individual, ya que su asociación se salió de la Red; habla de su experiencia en Sallurtegi; cuando llegaron las mujeres jóvenes las más mayores se sintieron desplazadas y se salieron.
- Karmele junto con Edurne forman parte del proyecto **Etkezain**.
- Asociaciones que faltaban en la reunión, pero pertenecen a la Red de Mujeres Rurales:
 - ✓ Jakaranda.
 - ✓ Avillo (viudas de Llodio)
 - ✓ Izarra (están contentas con la Red pero no acuden de manera regular)
 - ✓ Nanclares (igual que Izarra)

2.- Participación y actividades desarrolladas por la Red

La Red participa en:

- Comisión subconsultiva de Emakunde.
- Comisión de mujeres rurales de la CAE. Se reúnen una vez al mes.
- Consejo territorial de servicios sociales.
- Agora.
- Consejo de igualdad de la DFA.
- ADR
- Espacios de igualdad en las cuadrillas.

3.- Actividades que llevan a cabo como Red:

- Encuentro anual. Se intenta que haya un espacio formativo e informativo en torno a un tema que se está trabajando durante todo el año; además, en todos los encuentros se abre un espacio para la participación.
- Boletín informativo: cuesta escribir y participar.
- Proyecto en tres colegios para trabajar "Valores en igualdad". Trabajan con proyectos en 5º y 6º de primaria. (contratan profesorado).

- Talleres “Saberes de las mujeres”. Surgen como un espacio de encuentro en el que poder visibilizar, recuperar y revalorizar los saberes de las mujeres. Estos talleres son dinamizados por un equipo y se están llevando a cabo en Alegría, Durana, Salvatierra, Murgia y ACOVI.
- Servicio de custodia en el colegio Virgen del Rocío (Murgia). Este servicio surge por la necesidad de trabajar la conciliación; en un principio, se lleva a cabo mediante un convenio de colaboración entre ayuntamiento de Murgia, la red y bienestar social para ofrecer un servicio de cuidado.
- Proyecto Etxezain: Se lleva a cabo en las 5 cuadrillas:
 - ✓ Ayala.
 - ✓ Zuia.
 - ✓ Salvatierra
 - ✓ Añana
 - ✓ Rioja

En Ayala, Zuia y Salvatierra, se mantiene el contrato ininterrumpido durante todo el año; en Añana y Rioja, se contrata anualmente pero el proyecto no se acaba de estabilizar, dependiendo del presupuesto. El proyecto se lleva a cabo con mujeres derivadas de los servicios sociales en situación de vulnerabilidad y el objetivo es realizar un asesoramiento y una mediación entre la trabajadora del hogar y la familia, asegurando unas condiciones dignas de trabajo para la mujer: salario adecuado y estar dada de alta en la seguridad social.

Una de las responsables del proyecto, hace referencia a la diferencia de este año al pasado en cuanto al trabajo con las mujeres, ya que, el año pasado todos los perfiles de mujeres que enviaba Diputación, eran mujeres migrantes con dificultades en el idioma; este año, en su opinión, Diputación ha seleccionado a más mujeres autóctonas y con mayores habilidades para el desempeño del trabajo. Al tiempo que explicaba esto aclaraba, que ella no tiene nada en contra de mujeres de otros orígenes.

4.- Respecto al papel de la Escuela de empoderamiento en el territorio...

Este punto ha sido algo difuso. Rescatando algunas ideas:

- Importancia de implicar a las personas desde algo que les motive, que lo vean importante y práctico. Ponen como ejemplo la experiencia que han tenido con el taller de Saberes.
- El tema de la violencia surge en varias ocasiones, comentan que tienen información teórica pero que les falta saber cómo llevarla a la vida, a lo cotidiano.
- La integrante de la asociación Solastiar, Llodio, comenta su experiencia con las charlas que organizan sobre igualdad y empoderamiento a las que no acude la gente; en su opinión, porque

son términos que se “han quemado” y la gente se ha cansado. Esto se repite por parte de otras mujeres. Creen que la gente está harta de conferencias y talleres sobre igualdad y empoderamiento. Culpabilizan en parte a la forma en que Emakunde ha estado trabajando con las asociaciones. *“Llevan años con un proyecto: “Formar a formadoras”: talleres de empoderamiento que nunca acaban.”*

- Importancia de dirigirse a personas jóvenes.
- Abrir otros canales de trabajo, financiación económicas con las instituciones; posibilidad de financiar proyectos en vez de tener que presentarse cada asociación a las subvenciones lo que conlleva una menor continuidad y calidad del trabajo ya que, muchas veces hay que hacerlo de prisa, comprimir el tiempo...
- Nuevas tecnologías: en su caso, utilizan más el smarthpone que el ordenador.
- Importancia de que exista un lugar físico, de referencia y estable.
- Se plantean alternativas al nombre de la Escuela: escuela del buen vivir.
- Mencionan una experiencia interesante: “Niebla” de Huelva, en la cual relacionar a las y los abuelos con las escuelas. Encuentros intergeneracionales.
- Tener en cuenta otros grupos no formales, como por ejemplo el grupo de mujeres de la Herriko de Agurain.

Nota personal: El tema de la gestión de conflictos entre mujeres aparece repetidamente.

informantes Clave

Resumen de Entrevista

Información Básica

Nombre: Rebeka, Miren, Ainhoa. Fecha: 25/02/2016Organización: Lami Gorriak
*Nombre*Municipio: Maeztu Cuadrilla: Montaña Alavesa

Preguntas-Respuestas

1.- Comienzos...

Comienzan a reunirse hace cinco años, consideran que uno de los motivos fue la necesidad de conocerse por las características de la cuadrilla: muy extensa con pueblos dispersos, unido a las situaciones de soledad que se viven en las zonas rurales, las cuales se agravan en los casos de mujeres que viven sin pareja, sin hijas e hijos, lesbianas....comentan que ellas en el pueblo están "etiquetadas" y que a veces tienen que escuchar comentarios...

2.-Objetivos de Lami Gorriak:

- ✓ Acercarse hasta las mujeres de toda la montaña alavesa, especialmente a aquellas que se encuentran en una franja de edad entre 50 y 70 años, que están más aisladas, entre otros motivos porque muchas no tienen carnet de conducir. Hacen hincapié en el mantenimiento de los modelos hegemónicos y la perpetuación de los roles. (Mujeres ámbito privado y hombres en el ámbito público)
- ✓ Visibilizar otros modelos de "ser mujeres", tal y como expresa una de las integrantes "*aunque luego nos quemamos en la hoguera*"
- ✓ Denunciar las desigualdades y trabajar para eliminarlas.

3.- Asociaciones de mujeres activas en la zona:

- ✓ Mujer Campezana:organizan una comida para el 8 de marzo.
- ✓ Aguake (Antoñana, por lo visto, este pueblo, a pesar de ser pequeño es muy activo.

4.- Mujeres migrantes

Hay mucha población, sobre todo magrebí, en la zona. El 25 de noviembre, dos de ellas, leyeron el comunicado pero reconocen que no es fácil llegar hasta ellas. La razón principal, según una de las integrantes del colectivo, son las actitudes machistas de los hombres árabes; pone como

ejemplo, el hecho de que a sus hijas sólo les autorizan para ir al cumpleaños de otras niñas, no de niños.

Les parece más fácil el acercamiento a las mujeres migrantes en Kanpezu que en Maeztu.

5.- Articulación y actividades:

- ✓ Realizan reuniones (mensuales??), cada mes en un pueblo diferente para que distintas mujeres puedan participar. Comentan que funciona bien. Los pueblos con los que han establecido redes hasta ahora: Maeztu, Kanpezu, Bernedo y Lagrán.
- ✓ Realizaron una cena en Atauri y otra en Kanpezu para todas las mujeres de la Montaña y acudieron unas setenta de todas las edades, hicieron mucha propaganda por toda la zona, pegando carteles. La experiencia resultó ser muy positiva, tras la cena realizaron una dinámica en la que preguntaban a las mujeres ¿por qué un grupo de mujeres?. Salieron razones muy interesantes, expresan que se visibilizó que había muchas ganas de hacer algo y les agradecieron la organización.
- ✓ 25 N y 8 de marzo: ellas no solo militan y se movilizan en estas fechas pero reconocen que estos momentos puntuales son oportunidades para salir a la calle, reivindicar, denunciar y darse a conocer.
- ✓ Realizan talleres de formación: autodefensa feminista....
- ✓ El Ayuntamiento les tiene como referencia a la hora de acompañar a mujeres víctimas de violencia en la zona.
(Cuentan la experiencia que han tenido recientemente con una amiga que ha denunciado y a la que todo el colectivo ha estado acompañando y apoyando. Lo han vivido como un proceso de empoderamiento importante para ella.)

6.- Gestión del colectivo y relación con el ayuntamiento.

El fundamento del grupo ha sido la autofinanciación, a través de la venta de chapas y la realización de comidas. Hace un año contactaron con el alcalde de Maeztu para que les apoyaran económicamente en la realización del taller de autodefensa feminista: alquiler de la sala y pago de la formadora. El anterior alcalde, no se mostró receptivo y les puso muchas pegas; aun así, el taller salió adelante.

Con la nueva legislatura, el alcalde muestra interés por su trabajo, se ha reunido con ellas y les ha mostrado su apoyo y la financiación para la realización de actividades de cara al 8 de marzo. Les gusta la relación que tienen con él porque implica libertad de movimientos (algo que para ellas es muy importante). La relación ideal con las instituciones sería la de apoyo mutuo pero creen que ellas son las que tienen que realizar las propuestas de lo que necesitan y/o les gustaría hacer.

Con el ayuntamiento de Kanpezu, en principio pensaban que la relación iba a ser mejor ya que, se trata de una candidatura independiente y muchas de ellas son conocidas. Los problemas que

han surgido se han debido a que no les dejan liderar el proceso; ya que, ellos quieren ser los protagonistas. Esta situación ha provocado unas relaciones continuas basadas en el "tira y afloja"

7.- Como ven el papel de una futura Escuela de Empoderamiento e Igualdad.

Muestran ganas y buena disposición ante la idea del proyecto. Comentan que lo que no les gustaría es que, de repente, les presentáramos un proyecto sin haber contado con ellas.

Le dan mucha importancia al conocimiento de la realidad de la zona, antes de comenzar ningún proyecto.

Hacen alguna propuesta de cara a la Escuela:

- ✓ Formación teórica-práctica sobre feminismo.
- ✓ Charlas con personas diferentes.

Coinciden en que las ideas que nos proponen, van a servir para ellas pero que para otras mujeres habrá que pensar otras actividades. Visualizan una Escuela itinerante, modo autobús, que pueda llegar a diferentes pueblos y mujeres. Remarcan la importancia de esto último y afirman que muchas veces te puedes llevar sorpresas con las mujeres que vas encontrando y contactando por la zona.

Así mismo, valoran fundamental la participación e implicación del movimiento feminista en la Escuela.

8.- Trabajo con hombres

Les parece importante este trabajo pero piensan que no les corresponde a ellas realizarlo. Comentan que hay un grupo de hombres en la zona que se reúnen una vez al mes para hablar y cenar...creen que podrían ser susceptibles de trabajar este tema.

Otro grupo interesante es el de padres de la ikastola.

informantes Clave

Resumen de Entrevista

Información Básica

Nombre: Blanca Sánchez (técnica de UAGA) Fecha 02/02/2016

Organización: UAGA (organización sindical cuyo objetivo es defender los intereses de las personas agricultoras y ganaderas de Araba (incluyendo Trebiño). <http://www.uaganet.net/>

Num socias: 1400 explotaciones afiliadas

SINTESIS DE LAS IDEAS EXTRAIDAS DE LA ENTREVISTA

1) ¿Cuántas mujeres participan en la UAGA y cuánto tiempo suelen permanecer activas, en comparación con los hombres de la UAGA? ¿En qué se basa su participación? ¿Cuál ha sido su recorrido?

- ❖ UAGA funciona con estructuras provinciales (Junta de UAGA) y otras por comarcas (Juntas comarcales) En la actualidad todas ellas están constituidas sólo por hombres.
- ❖ En su recorrido señala el periodo “histórico” desde 2007 a 2011 en el cual por primera vez UAGA contó con una Junta directiva compuesta por 5 personas, de las cuales 3 eran mujeres incluida su presidenta: Yolanda Urarte. Junto a ella: Eva López de Arróyabe, y Nieves Quintana. En 2011 entró otra Ejecutiva con una mujer como vicepresidenta (Idoia Arrázola) y en la actualidad no hay ninguna. En relación al sindicato, el nivel de participación de mujeres y hombres ha disminuido considerablemente. Las mujeres que fueron activas están “quemadas”.
- ❖ El periodo 2007-2011 supuso un fuerte impulso en la UAGA a favor de la igualdad y de la presencia de las mujeres en un sector predominantemente “masculino”. Los logros conseguidos se han ido perdiendo por el camino.

2.- Cual es la situación de las mujeres en el medio rural?

- ❖ La situación y realidad de las mujeres en el medio rural también ha variado, pasando del trabajo en explotaciones familiares a grandes extensiones e infraestructuras en las que la entrada de la mecanización supone la retirada de las mujeres.
- ❖ Las tareas agrícolas tienen un claro sesgo de género: Las mujeres siempre han realizado el trabajo administrativo y de gestión de las explotaciones, la venta directa, etc. Los hombres el trabajo más mecánico (el “tractor”). Si bien el trabajo de las mujeres exige mayor cualificación y

responsabilidad, el trabajo mayor valorado es el de los hombres y el de las mujeres queda invisibilizado como “ayuda” al trabajo principal.

- ❖ La media de edad de las mujeres en las explotaciones está en torno a los 55 años y de las 1400 explotaciones, aproximadamente el 30% es de titularidad de la mujer o compartida. Esta proporción del 30% no se ve luego reflejada en la participación en la UAGA. Además ha disminuido el número de mujeres agricultoras menores de 45 años de forma considerable.
- ❖ Falta relevo generacional y en el caso de las mujeres las tareas de cuidado y crianza lo complican todavía más.
- ❖ Aprobación del Estatuto de la mujer agricultora: Se pretende una representación paritaria en los órganos de dirección. Fue una reivindicación de los sindicatos y pelea de las propias mujeres de la UAGA desde hace años.

3.- Cuales son los mayores obstáculos o resistencias que se encuentran las mujeres alavesas a la hora de participar o liderar en la UAGA?

- ❖ El factor tiempo es clave para entender la baja participación de las mujeres. Hay muy pocas que se dedican al trabajo directo de producción. La media de edad está entre los 55 y 65 años. Algunas participan en los pueblos, de las actividades que se promueven desde las asociaciones pero aún son muchas las que no disponen de tiempo para participar en la UAGA ya que, además de su trabajo en la explotación se suman los trabajos de -cuidados, la casa, etc...
- ❖ Hay diferencias en las atenciones que se prestan desde UAGA a hombres y mujeres; mientras que los hombres acuden al sindicato, mayoritariamente, en busca de asesoramiento: PAC, regadíos, sector remolacha, asesoramiento jurídico...Las mujeres acuden más a cursos de formación.
- ❖ Aunque la Comisión de mujeres sigue activa, no tiene impulso ni movimiento. Se tiene que renovar próximamente y prevén dificultades para encontrar a mujeres que quieran o puedan. Blanca plantea la importancia de que sean ellas las que lideren, no desde la parte técnica.

4.- Cuales son los mayores obstáculos o resistencias que se encuentran las mujeres alavesas a la hora de participar o liderar en la UAGA?

- ❖ Las experiencias que han funcionado hace tiempo y no se han logrado consolidar.
- ❖ El poco margen de tiempo libre o para dedicarse a la participación social que permite el sector agrario y ganadero, añadido a las tareas de cuidados (dobles jornadas).

- ❖ El progresivo envejecimiento del sector.
- ❖ La dificultad de que las mujeres salgan del ámbito privado.
- ❖ La dificultad de encontrar la “estrategia” o el cauce de trabajo con los hombres.
- ❖ En el caso de las mujeres, siguen teniendo muchas dificultades para la toma de decisiones y la participación pública.

5.- Respecto a la elaboración del plan de igualdad, ¿cómo ha sido vuestra experiencia? ¿Cuáles son las reflexiones en torno a su utilidad?

- ❖ El Plan de igualdad sigue vigente, se cumplieron la mayor parte de los objetivos pero el que tenía que ver con el impulso y la participación de las mujeres no se ha conseguido, no ha pasado de una mayor visibilidad.
- ❖ En opinión de Blanca, en UAGA se está dando un retroceso en el aspecto formal: lenguaje no sexista...

6.- Impulsar el relevo generacional en la agricultura es importante. También la agricultura como alternativa laboral. ¿Detectas algún sesgo de género o estereotipos en estas iniciativas?

- ❖ El porcentaje de mujeres que actualmente se dedican a la agricultura y a la ganadería es muy bajo. Con la introducción de la maquinaria grande en las explotaciones, las mujeres se ven ellas mismas deslegitimadas aunque se encarguen de toda la parte de gestión de las ayudas, no se les reconoce como agricultoras sino como “ayudantes”.
- ❖ Con la introducción de la maquinaria grande en las explotaciones, y el aumento de las exigencias administrativas y de gestión de "papeleo", surge una división de género más pronunciada. Culturalmente, el prestigio se asocia a la actividad masculina con el trabajo físico, mientras que la gestión no se reconoce. Un ejemplo de esto es que aunque las mujeres lleven las cuentas, aún son ellos los que toman las decisiones importantes sobre la explotación
- ❖ Las mayoría de las familias ya no pueden vivir de una sola fuente de ingresos. Muchas mujeres trabajan en otras profesiones. Incluso muchos hombres más jóvenes tampoco se dedican exclusivamente a la agricultura.
- ❖ Salvo en la Rioja, donde gracias al crecimiento económico del sector del vino muchas mujeres decidían encargarse de la casa y la familia sin trabajar en el mercado remunerado, muchas hijas de familias agricultoras no han asumido el relevo generacional de las explotaciones sino que han estudiado otras profesiones. y han sido sus hermanos los que han continuado con la explotación, aún combinándola con otro trabajo.

7.- ¿Qué podría aportar la creación de una Escuela de empoderamiento a nivel de Álava?

- ❖ En opinión de Blanca, este proyecto es muy interesante pero lo ve difícil teniendo en cuenta la realidad del territorio.
- ❖ En su opinión las mujeres están bastante “empoderadas” y lo que se lleva demandando desde hace tiempo es la **intervención con los hombres**. Considera fundamental el trabajo con los hombres. Con algunas de las mujeres (nombra el grupo de mujeres Menagarai y Gure Soroa) se lleva trabajando desde hace años el empoderamiento a un nivel más teórico pero lo que cuesta es llevarlo a la práctica, en su día a día. Desde UAGA ha habido algún intento de formación con los hombres (Gizonduz) pero los índices de participación han sido muy bajos, en algún caso no acudió ninguno; por la propia construcción de su identidad, cuesta mucho hablar de aquello consideran que queda dentro del ámbito de lo privado pero para ella, sin duda, el reto es el trabajo con ellos.
- ❖ En la actualidad UAGA lleva a cabo un proyecto con las subvenciones de igualdad de la DFA: Publicación de testimonios de 40 mujeres agricultoras y ganaderas con el objetivo de visibilizar las mujeres en el mundo rural.

Informantes Clave

Resumen de Entrevista

Información Básica

Nombre: Yolanda Urarte Fecha 4-2-2016. 16 h.

Organización: (Anteriormente presidenta UAGA. Ahora tiene un alojamiento rural en Trebiño).

Municipio: Argote Cuadrilla: Trebiño

Síntesis de ideas extraídas de la entrevista

1) ¿Nos podrías hablar de tu experiencia en UAGA?

Cuando ella fue presidenta se dio una situación que se dio excepcional ya que hasta ese momento nunca se había contado con una ejecutiva conformada por tres mujeres y dos hombres (mujer-hombre-mujer-hombre-mujer). En su caso, el equipo funcionó muy bien aun cuando, no tenían una relación previa, ni siquiera se conocían, pero habla de que existía una complicidad, fue una candidatura muy estratégica en la que “querían remarcar que las mujeres eran importantes”.

Hicieron una clara apuesta por incluir e implementar la perspectiva de género en todas las áreas de trabajo de UAGA, no sólo a un nivel formal sino que sus relaciones y formas de trabajo estaban impregnados de esta mirada: las formas y los acuerdos de gestión a los que se llegaron para que las reuniones internas fueran más igualitarias: estructurar las reuniones, poner el Plan de Igualdad en el primer punto del orden del día, no permitir gritos ni faltas de respeto, cuestionar aquello que no había sido cuestionado hasta entonces simplemente porque “siempre se había hecho así”, no fumar dentro de la sala donde se celebraban las reuniones ya que, en esos años estaba introduciéndose el decreto y les parecía importante “dar ejemplo” al resto del equipo de trabajo., la forma de relacionarse con las instituciones....

2.- Qué implicó una Ejecutiva con mayoría mujeres y presidir un sindicato mayoritariamente masculino por una mujer?

Reconoce que el hecho de que en la ejecutiva hubiera mujeres y mujeres con perspectiva de igualdad y empoderamiento, impulsó:

- Una mayor participación de las mujeres en UAGA además de un cambio en la forma de la participación: hasta entonces, la participación de las mujeres en UAGA se limitaba a llevarlas de excursión y llevarlas de comer.
- Un mayor cuestionamiento de las cosas por parte de las mujeres que hasta ese momento se daban por sentadas.
- Una sensación de avance, de que había resultados.

Yolanda comenta el potencial de los formatos y recursos a la hora de promover la participación de las mujeres: diversidad de actividades, cambio de formatos a la hora de hacer una manifestación: reivindicación a través del teatro en el que se amplía el espectro de la participación más allá de los hombres y los tractores: mujeres, niñas y niños...

De la entrevista con Yolanda se puede deducir, cómo puede cambiar el trabajo que se da en una organización a favor de la igualdad, dependiendo del impulso que se da en la misma a partir de la junta directiva. Esta experiencia es un ejemplo de cómo son posibles los cambios y el trabajo a favor de la igualdad a pesar de las resistencias que implican sectores fuertemente masculinizados pero también, es un ejemplo de cómo puede revertirse lo conseguido cuando no se dan cambios estables y que están sujetos a la voluntad y permanencia de las personas.

3.- Por qué crees que ahora en la UAGA no hay ninguna mujer en puestos directivos?

Para ella la experiencia en la UAGA es un ejemplo de cómo los cambios y el trabajo a favor de la igualdad son posibles a pesar de las resistencias que existen en sectores fuertemente masculinizados.

Pero también, es un ejemplo de cómo pueden revertirse lo conseguidos cuando no se dan cambios estables y estructurales y sólo están sujetos a la voluntad y permanencia de las personas. Lo que implica es que cuando las personas se van, se desmoronan los cambios.

4.- Recomendaciones surgidas de la entrevista:

- Tomar en cuenta las **zonas de proximidad**. No todos los núcleos de población acuden con la misma facilidad a la "cabeza de municipio". A veces se mueven más en sus zonas.
- Fundamental que se trate de **un proceso gradual**.
- **Atrevernos** con el formato de las actividades: A veces se ofertan las actividades y formatos más "clásicos" pensando que los más innovadores no van a tener afluencia de personas. y a veces te sorprenden los resultados.
- Contar con **mujeres aliadas**, líderes en su comunidad.
- Buscar el **apoyo político** de concejalas sensibilizadas.

- Tener en cuenta **diversidad de mujeres**:
 - Mujer rural agraria.
 - Mujer rural
 - Mujer rural que vive en el pueblo pero trabaja en la ciudad.
 - Mujer “neorural”
 - Mujer joven que no participa tanto en la comunidad porque diversas circunstancias: trabajo fuera del pueblo, crianza y cuidados
- Servicio de guardería
- Transporte
- No "engañar" a las mujeres: "idealizar" el empoderamiento supone abrir “la caja de Pandora”, Se deben explicar las consecuencias de lo que significa resistirse ante el *statu quo*