

EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA: EL CASO DE REAS EUSKADI

AUTORA:
MARIANA GARCÍA RODRÍGUEZ

DIRECTOR:
ALBERTO DÍAZ DE JUNGUITU



**MÁSTER UNIVERSITARIO EN ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA –
EHU - SEPTIEMBRE 2022**

Agradecimientos:

A todas las mujeres de mi vida que luchan por encontrar su lugar, por hacerse visibles y por seguir adelante cueste lo que cueste. En especial a mi abuela Teresa, que, a pesar de la gran pérdida que sufrimos este año, sigue adelante, sigue caminando y sigue con su sonrisa. A mi madre, que me enseñó que un problema si tiene solución no es un problema, que la vida hay que disfrutarla, aunque cueste y que nunca hay que tirar la toalla. A ellas, gracias por ser mi ejemplo de mujeres empoderadas.

A mi binomio por ser mi tótem, por ponerme los pies en la tierra cuando divagaba con este trabajo o me desquiciaba con el mismo, por cuidarme y empujarme a superar mis miedos.

A mis compañeras de REAS Euskadi y EkoSolFem por darme la oportunidad de realizar las prácticas de este Máster y proponerme esta investigación tan interesante, en lo profesional y en lo personal. Gracias por el espacio que compartimos, donde me hicisteis sentir una más desde el inicio y por enseñarme el valor del trabajo colectivo y horizontal, desde el cuidado y el respeto. En especial, quiero dar las gracias a Zaloa Pérez, por darme una de las mejores clases del máster, de esas de las que sales emocionada y con ganas de saber más, de aprender...Por ser mi tutora en las prácticas, guiándome y haciéndome sentir querida y cuidada en todo el proceso. Gracias compañera por todo lo que me has aportado.

A mi tutor y director de este trabajo, Alberto Díaz por tener paciencia conmigo a pesar de los constantes cambios en la estructura del mismo y estar siempre disponible. Gracias por todas tus buenas palabras que me han hecho sentirme segura para avanzar en este trabajo, pero, sobre todo, gracias por dejarme soñar...

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y METODOLOGÍA	6
1.1. INTRODUCCIÓN	6
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	7
1.2.1. Contextualización	7
1.2.2. Justificación de la investigación	15
1.3. OBJETIVOS	16
1.4. DISEÑO METODOLÓGICO	18
1.4.1. Tipo de investigación	18
1.4.2. Población y muestra	19
1.4.3. Técnicas e instrumentos de investigación	19
1.4.4. Fases de la investigación	23
2. MARCO TEÓRICO	25
2.1. LA ECONOMÍA SOLIDARIA Y FEMINISTA	25
2.1.1. La Economía Solidaria	25
2.1.2. La perspectiva feminista en la Economía Solidaria	26
2.2. EL CONCEPTO DE EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN LA TEORÍA FEMINISTA	27
2.2.1. Origen y Evolución del Concepto	27
2.2.2. El empoderamiento y el poder	34
2.2.3. El proceso de empoderamiento	39
3. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN REAS EUSKADI	45
3.1. PERSPECTIVA FEMINISTA EN REAS EUSKADI	46
3.1.1. El Plan Bizigarri	47
3.1.2. La mujer en REAS Euskadi	50
3.2. TRABAJO DE CAMPO	51
3.2.1. Antecedentes	51
3.2.2. La construcción de un concepto de empoderamiento en el marco de la ES	52
3.2.3. Análisis de la situación de empoderamiento de las mujeres en REAS Euskadi	57
3.2.4. Análisis de proyectos fuera de la red de REAS Euskadi	58
3.2.5. Interpretación de resultados	58
4. CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y LÍNEAS DE TRABAJO ABIERTAS	70
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	76
6. ANEXOS	80
6.1. ANEXO I: GUIÓN DE CUESTIONARIO PARA LAS ENTIDADES DE REAS EUSKADI (A LA REFERENTE DE GÉNERO) – ENVIADA EL 24 DE MAYO DE 2022	80

6.2. ANEXO II: GUIÓN DE CUESTIONARIO PARA LA JD DE REAS EUSKADI – ENVIADA EL 23 DE MAYO DE 2022	81
6.3. ANEXO III: GUIÓN DE ENTREVISTAS	81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Cifras sobre mujeres en el Mercado Laboral.....	9
Tabla 2: Mujeres en los Consejos de Administración de las empresas del IBEX 35 (% mujeres).....	11
Tabla 3: Porcentaje de mujeres en puestos de dirección de las empresas del IBEX 35.....	11
Tabla 4: Cifras de las mujeres en el mercado laboral de Euskadi	11
Tabla 5: Altos cargos en el Gobierno Vasco por sexo, 2020.....	12
Tabla 6: Altos cargos en empresas de Euskadi.....	12
Tabla 7: Técnicas e instrumentos de investigación	23
Tabla 8: Cronograma.....	24
Tabla 9: REAS Euskadi en cifras	45
Tabla 10: Organización de REAS Euskadi.....	46
Tabla 11: Cifras de la situación de la mujer en REAS Euskadi.....	51
Tabla 12: Técnicas e instrumentos de recogida de información.....	58
Tabla 13: Elementos desmotivadores para participar (cuestionarios de la JD)	59
Tabla 14: Creencias de que las mujeres tienen dificultades para participar en la JD	59
Tabla 15: Acciones internas que están realizando las entidades de REAS Euskadi	62
Tabla 16: Dificultades identificadas para impulsar el empoderamiento de las mujeres	63
Tabla 17: Características de la participación interna en las entidades	63
Tabla 18: Elementos que facilitan y obstaculizan el empoderamiento de las personas	68

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Índice de Igualdad de Género, Europa y España (2021)	8
Ilustración 2: Línea del tiempo sobre la evolución del concepto de empoderamiento	28
Ilustración 3: Los tipos de poder	36
Ilustración 4: Proceso de empoderamiento.....	43
Ilustración 5: Lluvia de ideas	53
Ilustración 6: Evolución de los elementos desmotivantes detectados en el diagnóstico sobre participación de 2019	60

ABREVIATURAS

EMAKUNDE: Instituto Vasco de la Mujer

ES: Economía Solidaria

ESS: Economía Social y Solidaria

GED: Género En el Desarrollo

MED: Mujer En el Desarrollo

INE: Instituto Nacional de Estadística

JD: Junta Directiva

REAS: Red de Economía Alternativa y Solidaria

REAS RdR: Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria

UE: Unión Europea

1. INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

“He aquí una triste verdad: nuestro mundo está lleno de hombres y mujeres a los que no les gustan las mujeres poderosas. Hemos sido tan condicionados a pensar en el poder como algo masculino que una mujer poderosa es una aberración. Entonces ella es vigilada. A las mujeres poderosas les preguntamos: ¿es humilde? ¿sonríe? ¿está lo suficientemente agradecida? ¿tiene un lado doméstico? Preguntas que no hacemos a los hombres poderosos, lo que demuestra que nuestro malestar no es con el poder, sino con las mujeres”

Chimamanda Ngozi (2017)

1.1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la perspectiva feminista se ha introducido de forma transversal en las estructuras y funcionamiento de las entidades de Economía Solidaria (ES, en adelante) mejorando los espacios de participación, las formas de relacionarse y las medidas de conciliación y corresponsabilidad, entre otros. Sin embargo, las cifras apuntan a que siguen existiendo barreras y obstáculos para que las mujeres estén en puestos de poder y de responsabilidad.

En el caso de la Red de Economías Alternativas y Solidarias de Euskadi (REAS Euskadi, en adelante), la perspectiva interseccional de género se introdujo gracias a la implantación en 2018 del Plan Bizigarri (I Plan Pro-Equidad de género 2018-2022). Sin embargo, cuatro años después se observan resistencias y obstáculos para que las mujeres estén en puestos de responsabilidad y de poder. Ante esta situación se propone este trabajo de investigación con motivo de las prácticas ligadas al Máster de Economía Social y Solidaria en REAS Euskadi.

Ante la falta de trabajos previos sobre esta cuestión, esta investigación pretende servir de base para trabajos futuros y pretende generar conciencia poniendo el foco en una realidad que sigue siendo invisibilizada, la situación de empoderamiento de las mujeres en la ES.

Este documento está estructurado en cuatro apartados, sin contar las referencias bibliográficas y los anexos. Este primer apartado, introduce el trabajo, presenta la problemática investigada, en el contexto de la economía convencional (nacional y de Euskadi) y la ES (nacional); muestra la justificación de esta investigación, recoge los objetivos de este trabajo y presenta el diseño metodológico utilizado. En el segundo apartado, se recoge el marco teórico de referencia para continuar con el estudio de REAS Euskadi. Así pues, a partir del trabajo de campo realizado, en este tercer apartado, se analizan los cambios introducidos por el Plan Bizigarri, la situación de empoderamiento de las mujeres en la Junta Directiva (JD, en adelante) de la entidad y algunas prácticas y

actores identificados que trabajan el empoderamiento en la red. Para enriquecer esta investigación, se incluye en este apartado, el análisis de otros proyectos que trabajan el empoderamiento con algunos colectivos invisibilizados. Finalmente, en el apartado cuatro se recogen las conclusiones, algunas limitaciones encontradas en la realización de esta investigación y recomendaciones que pueden ayudar para futuros trabajos.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Contextualización

En 1995, en la 4ª Conferencia Mundial sobre la Mujer, se aprobaron la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijín, que servirían de hoja de ruta para las políticas internacionales en la lucha por la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres y las niñas del mundo. Sin embargo, 20 años después de su puesta en marcha, ONU Mujeres señalaba que ningún país “había alcanzado la igualdad para las mujeres y niñas” y persistían grandes desigualdades entre mujeres y hombres (2014, p. 10).

En la actualidad, la igualdad de género está incluida en la Agenda 2030, y en concreto en el Objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo del Milenio “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. Según la ONU (<https://www.un.org/es/global-issues/gender-equality>), 52 países de los 143 que garantizan la igualdad en sus constituciones, aún no han adoptado ninguna medida, las trabajadoras cobran de media 20% menos que los hombres a nivel mundial y la participación de las mujeres en puestos políticos solo representa el 25%.

Una de las herramientas utilizadas por la Unión Europea para medir la igualdad de género en los países miembros es el Índice de Igualdad de Género (<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/ES>). Cada año puntúa sobre 100 la situación de igualdad entre hombres y mujeres, basándose en indicadores sobre seis dimensiones: trabajo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud.

A continuación, se muestra el Índice para Europa y para España:

Ilustración 1: Índice de Igualdad de Género, Europa y España (2021)



Fuente: Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE)
<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/ES>

Según el Instituto Europeo de igualdad de Género (EIGE) que publica estos datos, España estaría en el sexto puesto en Europa con 73,7 puntos sobre 100, 5,7 puntos por encima de la media de la UE (68), en Salud, Trabajo, Conocimiento y Poder.

En las últimas décadas, los poderes públicos han implementado numerosas medidas para hacer frente a las desigualdades que existen entre mujeres y hombres en España. Sin embargo y según el informe de Red de redes de Economía Alternativa y Solidaria (REAS RdR, en adelante) de 2021, las cifras nos muestran que todavía queda mucho por hacer (p. 10).

A nivel legislativo, en España la igualdad entre mujeres y hombres está regulada por el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, que modifica la *Ley de Igualdad 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Este decreto incluye medidas tales como “la equiparación de los permisos para los dos progenitores por nacimiento y cuidado de lactante, la creación de un registro de retribuciones desagregado por sexo en las empresas, las auditorías salariales en los Planes de Igualdad y la extensión de la obligación de contar con un Plan de Igualdad negociado con la representación legal a las empresas de 50 o más personas trabajadoras” (UGT Feminista, 2021, p. 5). Además, en 2020 se aprobó el *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres* y el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro*.

Las Mujeres en la Economía Convencional Nacional

A continuación, se presentan algunas cifras en relación con la situación de las mujeres en el **mercado laboral**. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE, en adelante),

las mujeres tienen las tasas más altas de contratos temporales (13,3% mujeres respecto a 11,8% hombres)¹ y con jornadas parciales (10,4% mujeres, 3,5% hombres)². Además, según INE (2021) las principales razones de tener un trabajo a tiempo parcial cambian según el género. Las principales razones son (de mayor a menor): no haber encontrado trabajo a jornada completa (49,5% para las mujeres, 60% para los hombres); otras razones (20,7% para las mujeres, 19,8% para los hombres); el cuidado de los niños o adultos enfermos, discapacitados o mayores (14,3% para las mujeres, 2,9% para los hombres), otras obligaciones familiares y personales (7,9% para las mujeres, 1,7% para los hombres), seguir cursos de enseñanza o formación (6,3% para las mujeres, 13,9% para los hombres) y enfermedad o discapacidad propia (1,3% para las mujeres, 2% para los hombres) (INE, 2021, p. 28).

Por otro lado, el Observatorio de Igualdad y Empleo³ también recoge datos relevantes:

Tabla 1: Cifras sobre mujeres en el Mercado Laboral

	Mujeres	Hombres	Brecha de género
N.º de personas afiliadas a la Seguridad Social	9.535.950 personas (46,86%)	10.812.380 personas (53,14%)	6,27%
Tasa de paro	14,15%	10,99%	3,16%
Tasa de Actividad	53,97%	63,73%	9,76%
Tasa de ocupación⁴	58,3%	68,9%	10,6%
Paro registrado	1.723.815	1.156.676	19,68%

Fuente: Elaboración propia elaborada a partir del Observatorio de Igualdad y Empleo (<https://www.observatorioigualdadyempleo.es/estadisticas-2/>)

Además, los salarios son menores (21.682,02€ mujeres, 26.934,38€ hombres)⁵ dado que suelen acceder a los trabajos menos cualificados, a pesar de tener mejores niveles formativos; y hay menos mujeres que emprenden (1 de cada 3 personas que emprenden solo una es mujer)⁶.

En relación con la participación de la mujer en **puestos de poder y toma de decisiones**, la Ley 3/2007 estableció, entre otras cosas, un límite a la presencia en los órganos de poder y toma de decisiones según sexos. Así pues y según la Disposición adicional primera de esta ley, las personas del mismo sexo no podían superar el 70% ni ser inferior al 40%. En concreto, en la disposición adicional segunda se añadió el artículo 44 bis,

¹ Datos del INE de 2021: Porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total según periodo (revisado 18/07): <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10896>

² Datos del INE de 2021 <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10896>

³ Observatorio de igualdad y empleo, datos medios Junio 2022

⁴ Encuesta de población activa INE (datos 2020, 1T)

⁵ No existen datos de 2021 desagregados por sexo, por lo que estos datos son de 2019 del INE: Salario medio bruto: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10882>

⁶ Observatorio de igualdad y empleo, cifras de INE EPA 2018 T3

estableciendo que en el poder ejecutivo y legislativo a nivel nacional y autonómico debía existir composición equilibrada y un mínimo de 40% de cada sexo.

En el último informe del INE sobre la situación de las mujeres y hombres en España, se recogen algunos gráficos y cifras sobre la participación de las mujeres en puestos de poder y de toma de decisiones en el sector público y privado.

El porcentaje de mujeres en el Gobierno ha aumentado en 2021, alcanzando de media el 60,9%, sobre todo en los partidos políticos como PSOE (59,5%), IU (55,9%) y PODEMOS (53,8%) (INE, 2021, p. 372).

En los Gobiernos autonómicos, el porcentaje medio de Presidentas es de 21,05% cifra que se mantiene desde 2019, y el de Consejeras es del 47,67%, mayor que en 2020; las comunidades autónomas con mayor presencia de mujeres en sus gobiernos son Extremadura con 77,7% seguido de Cataluña con 57,14% y Melilla con 55,56%. En los Parlamentos autonómicos, la presencia de mujeres es del 47,2%, en este caso las comunidades con mayor porcentaje de mujeres son Galicia y Navarra con 52% y País Vasco con 50,7%.

En la Administración General del Estado, las mujeres ocupan de media el 43,7% de los puestos. Las cifras señalan que la presencia es mayor en los puestos de Presidencia del Gobierno, Vicepresidencias y Ministerios (60,9%); disminuyen respecto al año 2020 en el caso de las Secretarías de Estado, pasando de un 46,2% a un 34,6% y aumentan en las Direcciones Generales y Secretarías Generales Técnicas (de un 43,8% a un 44,1%); en el caso de las Subsecretarías y Secretarías Generales las cifras se mantienen en 40,8% (INE, 2021, p. 391).

Para el sector privado se han recogido datos de la presencia de mujeres en puestos de administración y de dirección de aquellas empresas que se encuentran en el IBEX 35.

En el caso de la presidencia y de los Consejos de Administración, los puestos en los que más presentes están las mujeres es en el cargo de Consejeras con un 32,6% en 2021. Aunque se observa un aumento en el número de mujeres que ocupan el puesto de presidencia.

Tabla 2: Mujeres en los Consejos de Administración de las empresas del IBEX 35 (% mujeres)

	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Total Consejo	30,7 ¹	27,7 ¹	24,7 ¹	22,5 ¹	21,1 ¹	19,5 ¹	18,0 ¹
Presidencia	5,9 ¹	6,1 ¹	2,9 ¹	6,1 ¹	8,8 ¹	8,8 ¹	8,8 ¹
Consejería	32,6 ¹	29,3 ¹	24,7 ¹	23,7 ¹	22,0 ¹	20,3 ¹	18,7 ¹
Representantes	0,0 ¹						

Fuente: INE Mujeres y Hombres (2021, p. 392)

Respecto a la presencia en puestos de dirección, las cifras muestran que sobre todo están en puestos no ejecutivos (37,5%). Se observa cierta mejoría en los puestos de CEO y ejecutivos, aunque muy por debajo de los primeros.

Tabla 3: Porcentaje de mujeres en puestos de dirección de las empresas del IBEX 35

	2021		2020		2019		2018		2017		2016		2015	
TOTAL	25,40	24,39	23,92	22,39	21,92	20,87	20,00	19,44	18,37	17,75	16,61	16,91	15,30	13,92
CEO	5,88	3,03	3,03	2,94	2,94	2,94	2,94	2,90	2,90	2,90	2,90	2,90	2,90	3,00
Puestos ejecutivos	16,63	16,55	17,07	16,29	16,22	15,84	14,73	14,30	13,20	12,60	11,50	12,10	10,60	9,70
Puestos no ejecutivos	37,50	35,44	33,80	31,52	30,40	28,49	27,67	26,80	25,60	25,00	23,70	23,40	21,70	19,60

Fuente: Instituto de la Mujer

<https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/PoderDecisiones/PoderEconomico.htm>

Las mujeres en la Economía Convencional en Euskadi

En el caso de Euskadi, las mujeres también tienen las tasas más altas de contratos temporales (50,4% mujeres respecto a 49,6% hombres)⁷ y de jornadas parciales (66,6% mujeres, 33,4% hombres)⁸, con cifras superiores a las nacionales. Según datos de 2019 del Instituto Vasco de la mujer (en adelante, EMAKUNDE):

Tabla 4: Cifras de las mujeres en el mercado laboral de Euskadi

	Mujeres	Hombres	Brecha de género
N.º de personas afiliadas a la Seguridad Social	456.250 personas (47,2%)	510.44 personas (52,8%)	5,6%
Tasa de paro	10,6%	9%	1,6%
Tasa de Actividad	52,2%	61,6%	9,4%
Tasa de ocupación⁹	46,7%	56,1%	9,4%
Paro registrado	65.479	48.154	15,3%

Fuente: Elaboración propia a partir de EMAKUNDE (2020)

Por otra parte, los salarios son menores (22.252€ mujeres, 29.844€ hombres)¹⁰ y hay menos mujeres que emprenden (9 de cada 10 personas)¹¹, aunque el número es mucho mayor que a nivel nacional (EMAKUNDE, 2020, p. 10).

⁷ Datos Lanbide 2019, informe EMAKUNDE 2020⁸ Datos Lanbide 2019, informe EMAKUNDE 2020⁹ Encuesta de población activa INE (datos 2020, 1T)¹⁰ EUSTAT. Estadística de Renta Personal y Familiar¹¹ Según el observatorio de igualdad y empleo, cifras de INE EPA 2018 T3

En relación con la participación de la mujer en **puestos de poder y toma de decisiones**, en las elecciones del parlamento Vasco en 2020, el 50,7% eran mujeres (44% en Álava, 52% en Bizkaia y 56% en Gipuzkoa). En cuanto a la presencia en los partidos políticos de Euskadi, EAJ/PNV, EH-Bildu y PSE-EE/PSOE, cuentan con al menos 50% de mujeres en cargos. En el actual gobierno hay un presidente (hombre), las consejeras representan el 41,7% y las viceconsejerías y secretarías generales el 45,2%.

Tabla 5: Altos cargos en el Gobierno Vasco por sexo, 2020

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	(Abs.)	(%h)	(Abs.)	(%h)	(Abs.)
Lehendakari			1	100	1
Consejerías	5	41,7	7	58,3	12
Viceconsejerías/ Secretarías Generales	14	45,2	17	54,8	31
Presidencia	1	33,3	2	66,7	3

Fuente: EMAKUNDE (2020, p. 141)

En relación con la presencia de mujeres en altos cargos de organismos autónomos adscritos al Gobierno vasco, las cifras se mantienen en 60% y respecto a la dirección de las empresas y entidades públicas, las mujeres tienen una presencia del 40,7% del total de puestos (EMAKUNDE, 2020, p. 141).

En los Gobiernos Forales, con datos de 2019, las mujeres ocupan sobre todo puestos de direcciones y secretarías, sobre todo en Gipuzkoa con un 38,2% seguidos de puestos de Diputadas departamentales o de área (55,6%), sin embargo, no existe ninguna diputada general en ninguna de las provincias de Euskadi. Por último, en 2019 el número de mujeres alcaldesas era del 29,6% respecto del número de alcaldes 70,4%.

En relación con el sector privado, se ha elaborado la siguiente tabla con los principales datos sobre la participación de las mujeres en órganos de sindicatos mayoritarios de Euskadi, organizaciones empresariales, entidades financieras y empresas del IBEX 35 con sede en Euskadi:

Tabla 6: Altos cargos en empresas de Euskadi

	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Secretaría General		Comités Ejecutivos	
Sindicatos Mayoritarios	1 persona	3 personas	22 personas (43,1%)	29 personas (56,9%)
	Presidencia		Consejo de Administración General	
Organizaciones empresariales	0 personas	4 personas	16 personas (18%)	73 personas (82%)
Entidades Financieras	1 persona	3 personas	20 personas (35,1%)	37 personas (64,9%)
Empresas IBEX 35	0 personas	5 personas	20 personas (29%)	49 personas (71%)

Fuente: Elaboración propia a partir EMAKUNDE (2020)

Las mujeres en la Economía Solidaria en España

Para conocer la situación de la mujer en la ES¹² y observar las diferencias, se parte de algunos datos relevantes extraídos del último Balance Social de 2021 (datos de 2020) de REAS Red de Redes, entidad de referencia en el Estado español.

De acuerdo con este balance, la Economía Social y Solidaria está claramente feminizada, al menos, si se compara con la economía convencional, de tal manera que el 63,64% de personas trabajadoras son mujeres, frente al 43,57% en la economía convencional (p. 10). La comparativa de los datos de los últimos tres años (2018-2020), no permiten deducir una tendencia clara en cuanto a la evolución de la presencia de mujeres en la ESS. En cuanto a la cantidad de personas voluntarias, las mujeres (17.124) también presentan un porcentaje claramente mayor respecto al total de personas voluntarias, en concreto, un 61,79% del total (p. 12).

En relación con los salarios y, más concretamente, a la brecha salarial entre géneros, las diferencias existentes son significativas entre la economía convencional y la ESS.

En el marco de la economía convencional, de acuerdo con los datos del sindicato Unión General de Trabajadores (2021) y del propio INE, la brecha salarial entre hombres y mujeres varía entre el 21,41% y el 19,50% en los años 2018 (UGT) y 2019 (INE) (según el estudio de que se trate) y siempre a favor de los hombres. En el caso de la ESS, las cifras muestran que la brecha salarial es prácticamente marginal (-0,8) y, en todo caso, favorable para las mujeres (REAS RdR, 2021, p. 13).

Respecto a lo que se entiende por índice de banda salarial, es decir, la diferencia entre el salario más alto y el más bajo en una organización, las diferencias entre la economía convencional y la ESS son sustanciales; de tal manera que, en la ESS, la media de este índice en el conjunto de las organizaciones es de 1,68, mientras que en las empresas cotizadas del IBEX 35 es del 18,2 (REAS RdR, 2021, p. 22). Si los datos anteriores se desagregan por género, dentro de la ESS, se observa que las diferencias son bastante reducidas, aunque ligeramente más altas entre mujeres: 1,60, frente a las de hombres: 1,52.

¹² Aunque hablamos de la Economía Solidaria, REAS RdR es una entidad de segundo orden que abarca entidades consideradas, de un lado, de economía social y, de otro, de economía solidaria. Pero los datos abarcan toda la red por lo que no hay datos únicamente de la Economía Solidaria

En relación con el nivel de representación (2020), la presencia de mujeres y de hombres en los cargos de responsabilidad de las organizaciones de la ESS es del 60,77% y el 39,19% respectivamente (REAS RdR, 2021, p. 19). Sin embargo, si se tiene en cuenta el grado de representación respecto al peso por género del total de personas trabajadoras, los términos se invierten, así la presencia de mujeres en cargos de responsabilidad es de un 15,35% frente a un 17,35% de la presencia de hombres.

Por lo que respecta a los cargos societarios o políticos, la presencia de mujeres es del 51,29% y la de hombres del 48,58%. De la misma manera, respecto a los cargos societarios o políticos, el peso es de un 12,13% frente a un 20,14% respectivamente (p. 19).

Si se comparan los cargos societarios o políticos en la ESS con las entidades de la economía convencional, las diferencias son significativas. Por un lado, en la economía convencional la presencia de mujeres en los Consejos de Administración en las empresas del IBEX 35 es del 27,50% en 2020 y, en la ESS la presencia de mujeres en cargos societarios o políticos es del 51,29% del total de las personas; sin embargo, si se habla de mujeres trabajadoras de la ESS, su presencia solo representa el 12,13% (REAS RdR, 2021, p. 21). Por tanto, se puede constatar que el *techo de cristal* existe en la economía convencional y en la ESS.

Finalmente, en lo que respecta a los indicadores de calidad de trabajo en las organizaciones de la ESS, en el año 2020 se recogen los siguientes resultados estadísticos:

- El 76,80% contempla medidas que mejoran los permisos establecidos por la ley en temas de conciliación de la vida familiar y laboral, frente a un 23,2% que no lo hacen.
- El 82,9% generan espacios de atención emocional y cuidado a las personas trabajadoras en relación con su situación con el entorno laboral, frente a un 17,1% que no lo hacen.
- El 59,3% cuentan con un Plan de igualdad y recursos para realizar seguimiento y evaluación frente a un 40,7% que no lo tienen.
- El 59,8% cuentan con un Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual, por razón de sexo, de identidad de género o de preferencia sexual frente a un 40,2% que no lo tienen.

Por último, y para poder abordar el problema de la falta de mujeres en cargos de responsabilidad y de poder en la ESS, REAS RdR (2020) elaboró un informe sobre todas las mujeres trabajadoras que conforman la ESS para conocer el perfil de competencias que tienen y sus necesidades formativas.

El informe muestra que la red está formada por mujeres de entre 30 y 50 años y con un alto nivel de estudios, que tienen un gran compromiso con la mejora de la comunidad y el cuidado del medioambiente, y consideran que transformar la economía es la solución de los problemas del sistema tradicional (p. 54); se preocupan en especial por los temas de conciliación y de cuidados dentro y fuera de los proyectos, y aunque, se les den mejor las competencias blandas, siempre tienen interés por aprender y mejorar, sobre todo, en el área de las relaciones interpersonales.

Por otro lado, son empresarias de PYMES que gestionan muchos frentes simultáneamente y saben cómo funcionan casi todas las áreas técnicas de gestión de sus proyectos. Son personas que en general trabajan mucho¹³, al borde de la sobrecarga en muchas ocasiones. Por ello, las formaciones que necesitan para mejorar sus competencias deben ser compatibles con sus tareas laborales, además, el informe señala que necesitan formadores que tengan conocimiento de los valores de la ESS y se generen espacios con otras compañeras para compartir y aprender juntas.

En cuanto al tipo de liderazgo, tienen un estilo propio que beneficia a las organizaciones que lideran, ya que priorizan aspectos humanos como son la cooperación, el trabajo en equipo, los cuidados y la sostenibilidad de sus proyectos, sin menospreciar las áreas técnicas de los mismos. Sin embargo, se trata de un tipo de liderazgo que sigue invisibilizado en muchas ocasiones.

1.2.2. Justificación de la investigación

El presente TFM surge a raíz de las prácticas ligadas al Máster de Economía Social y Solidaria de la Universidad Pública del País Vasco (EHU) realizadas en los meses de abril a julio de 2022 en REAS Euskadi.

¹³ Esto no es solo una característica de las mujeres, en general es una característica de las personas que trabajan en la ESS.

A partir de un proceso de cambio organizacional que introduce la perspectiva feminista iniciado años atrás, REAS Euskadi pone en marcha el Plan Bizigarri (I Plan Pro-Equidad de género 2018-2022), con el objetivo de erradicar las desigualdades detectadas entre hombres y mujeres, de promover el empoderamiento de las mujeres y transversalizar el enfoque de género en las organizaciones de la red. Entre las actuaciones previstas en este plan, se contempla el eje de actuación 2.1. que busca *Garantizar la participación equitativa entre mujeres y hombres en todas las estructuras de la red* y en concreto, se contempla la realización de un mapeo de actividades que realizan las organizaciones de la red orientadas al empoderamiento individual y colectivo de las mujeres (acción 2.1.4.).

De acuerdo con lo anterior, se propuso la realización del mapeo de actividades, coincidiendo con la realización de las prácticas en REAS Euskadi. Sin embargo, una vez iniciado el trabajo, se detectó que muchas de las entidades de corte más feminista, trabajan internamente el empoderamiento de las mujeres, pero no lo enmarcan dentro de este término, lo que muestra una clara falta de marco de referencia. Esta situación sumada a la falta de investigaciones previas hace que el mapeo se convierta en un diagnóstico que busca sentar las bases teóricas y prácticas para poder estudiar la situación de empoderamiento de las mujeres en el contexto de la Economía Solidaria.

El concepto de empoderamiento de las mujeres en la economía convencional y en algunas entidades de ESS, sólo abarca la dimensión individual y está relacionado con la autonomía económica de las mujeres. Lo que se pretende en este trabajo es presentar el concepto de empoderamiento de la mujer en una doble dimensión: individual y colectiva, basándose en los principios y valores de la Economía Solidaria y la interseccionalidad de género de la Economía Feminista; superando la perspectiva puramente económica.

1.3. OBJETIVOS

El objetivo general de esta investigación es **conocer la situación de empoderamiento de las mujeres que participan en REAS Euskadi** a partir de la investigación de campo. Para responder a esta cuestión este objetivo general ha sido dividido en cuatro objetivos específicos, a partir de los cuales nos planteamos algunas cuestiones como guía del trabajo realizado:

Objetivo 1: Estudiar la estructura y el funcionamiento de REAS Euskadi a partir de la puesta en marcha del Plan Bizigarri (I Plan Pro-equidad de género).

- ¿Qué es el plan Bizigarri y que implicaciones tiene?
- ¿Cómo ha influido en la cultura organizacional de REAS Euskadi?
- ¿Qué cambios se han realizado desde su aprobación?

Objetivo 2: Explorar el concepto de empoderamiento de la mujer en el marco de la Economía Solidaria partiendo de la teoría feminista para construir un concepto adecuado al contexto de REAS Euskadi.

- ¿Qué se entiende por empoderamiento de la mujer? ¿De dónde viene el término y cómo ha evolucionado en la historia? ¿Cómo se mide y qué dimensiones tiene este concepto?
- ¿Por qué el empoderamiento de la mujer es un reto en REAS Euskadi?
- ¿Qué entendemos por empoderamiento en el campo de la Economía Solidaria? ¿Qué aportaciones hace este enfoque?

Objetivo 3: Analizar la situación de empoderamiento de las mujeres en la Junta Directiva de REAS Euskadi e identificar prácticas y actores que trabajen el empoderamiento de las mujeres en las entidades de la Red.

- ¿Cuál es la situación de empoderamiento de las mujeres en la Junta Directiva de REAS Euskadi?
- ¿Cómo están trabajando las entidades de REAS Euskadi el empoderamiento de las mujeres?

Objetivo 4: Identificar proyectos y acciones fuera de la red que están trabajando el empoderamiento para conocer otras dimensiones de este proceso.

- ¿Hay proyectos o entidades fuera de REAS Euskadi que nos puedan inspirar para trabajar el empoderamiento?
- ¿Qué entienden por empoderamiento y qué elementos identifican como facilitadores u obstaculizantes?

1.4. DISEÑO METODOLÓGICO

Dentro de la extensa bibliografía sobre metodología científica, existen numerosos modelos y clasificaciones en cuanto a tipología; ya sea en función del diseño, de las técnicas, de los instrumentos o de los objetivos, etc. En muchos casos, estos modelos son confusos, algunas veces excluyentes, de tal forma que se utiliza un mismo término tanto para tipologías de investigación como para técnicas e instrumentos. Es el caso de las *encuestas*, de los denominados *estudios de casos* o de los *paneles*.

En cualquier caso, se ha utilizado la clasificación que se considera la más extendida en la literatura académica y que más se ajusta al objetivo general de este TFM.

1.4.1. Tipo de investigación

En función del nivel de investigación o el grado de profundidad con el que se aborda el objeto de estudio, el presente trabajo se corresponde con una investigación exploratoria. Según Arias (2006) este tipo de investigación trata de “un tema u objeto desconocido o poco estudiado” (p. 23) como es el empoderamiento de las mujeres en el marco de la ES.

La elección de este tipo de investigación se justifica por la falta de estudios previos y como consecuencia de que una gran parte del presente trabajo se corresponde con la investigación realizada en las prácticas curriculares del máster en el que se inserta este TFM; de ahí que los tiempos y los recursos se consideran limitados si se tiene en cuenta la profundidad y el alcance de la problemática planteada. Por otro lado, y de manera no excluyente, el tipo de investigación utilizada también se podría considerar como investigación de acción-participativa. Siguiendo el criterio de Fiori et al. (2021), se trata de una investigación colaborativa con diferentes actores interesados en un objetivo común y orientada a promover una transformación social (p. 13).

De acuerdo con lo anterior, el presente trabajo pretende servir de germen para futuras investigaciones, sentando las bases teóricas sobre la cuestión e identificando algunas particularidades y características para tener en cuenta en futuras investigaciones como se recoge en el apartado de conclusiones.

Por otro lado, cabe señalar que, atendiendo al diseño de investigación finalmente establecida, se trata de una investigación de campo que consiste en la recolección de datos

primarios, es decir, sin manipular ni controlar variable alguna (Arias, 2006, p. 31) complementada con datos secundarios, obtenidos por otros autores, para elaborar el marco teórico y la contextualización del trabajo.

1.4.2. Población y muestra

La población elegida para esta investigación, entendida como “conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación” (Arias, 2012, p. 81); se corresponde con las mujeres que participan como socias, trabajadoras, voluntarias o usuarias de los proyectos y las acciones realizadas por las entidades de la ES del País Vasco.

De acuerdo con el tiempo y los recursos disponibles, se ha utilizado una muestra que se considera suficientemente representativa del conjunto de la población, formada por las mujeres que participan en la JD de REAS Euskadi y por aquellas que participan en las entidades con perspectiva feminista de la red.

Por último, hay que señalar que, para enriquecer esta investigación, se amplió la población de referencia a otros colectivos invisibilizados fuera de la ES como son las personas en situación de desempleo, las personas con discapacidad y las mujeres con cargos políticos electos en el ámbito local.

1.4.3. Técnicas e instrumentos de investigación

Para la realización de este trabajo se han utilizado técnicas propias de la investigación de campo. Es importante mencionar aquí, que todos los datos e información recopilada se han obtenido a través de internet a partir de programas de videoconferencia o de instrumentos online.

En primer lugar, se debe señalar que, como ya se ha indicado, se ha utilizado la técnica de **revisión documental** para el estudio y análisis de fuentes secundarias que, a su vez, han servido para elaborar el marco teórico y los apartados correspondientes a la contextualización de la problemática estudiada.

Para el marco teórico se ha utilizado la bibliografía académica que sustenta el trabajo de campo, con el objeto de explicar brevemente los aportes de la ES y la EF, así como para profundizar en el concepto de empoderamiento de las mujeres desde la teoría feminista.

En este apartado bibliográfico, los documentos de referencia utilizados fundamentalmente han sido:

- *Poder y empoderamiento de las Mujeres* (León, 1997).
- *Espacios propios para las mujeres y procesos de empoderamiento: la Red de Escuelas de Empoderamiento de Bizkaia* (Pikaza, 2018).
- *El proceso de empoderamiento de las mujeres. Guía metodológica* (Charlie y Caubergs, 2007).

Para estudiar el caso de REAS Euskadi, con objeto de conocer la situación de partida de la entidad, se ha utilizado bibliografía gris y documentos técnicos internos¹⁴. En concreto, se han analizado los siguientes documentos:

- *Diccionario Feminista para una Economía Solidaria* (Askunze, Jubeto, Marcó y Pérez, 2020).
- *Bizigarri y la construcción de organizaciones habitables. Memoria de Actividades 2018-2020* (2020).
- *Plan pro-equidad de género en REAS Euskadi 2018-2022* (2019),
- *Transitado hacia organizaciones habitables. Diagnóstico sobre los procesos de transformación organizacional desde la perspectiva feminista y el trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones de REAS Euskadi* (2020).
- *Apuntes sobre el análisis de la participación desde una perspectiva de género e interseccional en las diferentes estructuras y espacios de REAS Euskadi* (2019).
- *Informe de evaluación intermedia del plan pro-equidad de género Bizigarri* (Una gestión y comunicación, 2021).
- *Auditoria Social de REAS Euskadi 2021. Informe Completo* (2021).

En este punto, cabe destacar, como un elemento fundamental y condicionante para el desarrollo de la investigación, la obligatoriedad de establecer o, al menos, aproximarse, del modo más preciso posible, al concepto de empoderamiento de las mujeres en el contexto de la ES (debido a la falta de trabajos previos en este ámbito de investigación feminista). Para ello, se han utilizado técnicas propias de la acción de investigación de acción-participativa para la reflexión y discusión colectiva del concepto.

¹⁴ Algunos de estos informes no están publicados y son sólo de uso interno.

De acuerdo con lo anterior, dentro del trabajo de campo, se han utilizado técnicas cualitativas para obtener datos primarios con dos propósitos: el primero, aproximarse desde el punto de vista teórico al concepto de empoderamiento de las mujeres en el marco de la ES (segundo objetivo específico) y el segundo, medir la situación de empoderamiento de las mujeres en REAS Euskadi (tercer objetivo específico).

Siguiendo el plan de trabajo establecido, se ha utilizado la técnica de **entrevista semiestructurada** para mantener reuniones con el grupo de trabajo EkoSolFem y discutir con las compañeras qué aportaciones ofrece la ES al concepto de empoderamiento de la mujer¹⁵.

Posteriormente, se ha utilizado la técnica de **observación no participante** en la formación *El empoderamiento de las mujeres a través de la economía social y solidaria*, organizada por el Instituto Universitario de Investigación en Economía Social, Cooperativismo y Emprendimiento, de la Universidad de Valencia (IUDESCOOP) y coordinada por Rosana Montalbán, investigadora y docente en dicho instituto¹⁶ que actualmente realiza una tesis doctoral sobre el tema.

Finalmente, y a partir de la formación descrita, se organizó una reunión con Rosana Montalbán utilizando, también, la técnica de **entrevista no estructurada** para profundizar sobre algunas problemáticas singulares que surgieron en la formación y compartir reflexiones sobre esta investigación. Para estas tres técnicas se han utilizado programas de videoconferencia online (*Zoom* y de software libre) y un diario de campo donde se recogió toda la información.

Por otro lado, para medir la situación de empoderamiento de las mujeres en REAS Euskadi, se utilizaron encuestas escritas (cuestionarios) para las entidades de REAS Euskadi con un perfil feminista y para las personas que forman parte de la JD de la entidad, a partir de un programa online gratuito y de cuestionarios (*Google Forms*) que permite guardar la información para su posterior análisis.

¹⁵ Las conclusiones de estas reuniones, entrevistas y formación serán aportadas en el último apartado del marco teórico donde se presenta el concepto de empoderamiento de las mujeres que se ha construido para esta investigación.

¹⁶ Doctoranda Programa en Economía Social y Solidaria (Cooperativas y Entidades no Lucrativas) en IUDESCOOP, Universidad de Valencia *Proyecto de investigación DER2016-78732-R Economía Social, Autogestión y Empleo (ECOSOCIAL2020) Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.*

En concreto, para las entidades de REAS Euskadi, se elaboraron **encuestas escritas (cuestionarios)** que se remitieron a las mismas 25 organizaciones de la Red que en la Auditoría Social del año anterior habían respondido que realizaban algún tipo de trabajo vinculado con la promoción de la igualdad dentro de sus organizaciones. Se trata de organizaciones que cuentan con una referente de género, han realizado algún proceso de cambio organizacional pro-equidad de género o disponen de un plan de igualdad.

Los cuestionarios se enviaron a las referentes de género de las entidades con un total de 23 preguntas divididas en secciones, con objeto de conocer, por un lado, el trabajo de empoderamiento que realizan las entidades “hacia fuera”, es decir, con personas “usuarias”; y, por otro, conocer el trabajo de empoderamiento que realizan “hacia dentro”, internamente. En esta segunda sección se incluyeron preguntas sobre aspectos relacionados con el tipo de participación (liderazgo femenino, cambio generacional, inclusión de personas diversas...) ¹⁷ y para conocer las herramientas que se utilizan para mejorar la participación; así como sobre elementos o factores que hubiesen identificado como condicionantes del empoderamiento de la mujer (tanto positiva como negativamente).

En el caso de las personas de la JD se enviaron **encuestas escritas (cuestionarios)** a las 9 personas que conforman la actual junta. Las preguntas se enfocaron en el análisis de la situación de empoderamiento de las mujeres en la JD, en el análisis de los cambios introducidos por el Plan Bizigarri para mejorar la participación en las estructuras; con el fin de conocer las motivaciones o elementos desmotivantes, a lo largo de su participación en la organización; más concretamente, antes y durante su membresía en la JD de REAS Euskadi y, en su caso, durante su actividad como cargos de decisión y/o responsabilidad en otras organizaciones.

Por último, con objeto de complementar los resultados obtenidos en los cuestionarios enviados a las entidades de REAS Euskadi, se realizaron dos **entrevistas** online a una de las entidades participantes, ERROTIK, y a 3 proyectos fuera de la red, que trabajan el empoderamiento con diferentes colectivos. Para las entrevistas se generaron preguntas para conocer qué entendían por empoderamiento, cómo el proyecto empoderaba a las personas y qué elementos habían identificado como facilitadores y obstaculizadores. Para

¹⁷ Identificadas en el diagnóstico sobre participación de 2019 que dificultaban la participación de las mujeres en los espacios de trabajo y de toma de decisiones

estas 5 entrevistas se utilizó un programa de videoconferencia online de software libre que además sirvió para grabar las mismas de cara a su transcripción y a elaborar un análisis de resultados.

A continuación, se presenta un cuadro resumen que recoge las técnicas y los instrumentos de investigación utilizados:

Tabla 7: Técnicas e instrumentos de investigación

	OBJETIVOS	ACTIVIDADES A REALIZAR	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
OBJETIVO GENERAL: Conocer la situación de empoderamiento de las mujeres que participan en REAS Euskadi	OBJ. 1: Estudiar la estructura y el funcionamiento de REAS Euskadi a partir de la puesta en marcha del Plan Bizigarri	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de la organización y las estructuras de REAS Euskadi. - Recopilación y análisis de los cambios introducidos por el Plan Bizigarri. - Análisis de diagnósticos e informes realizados con la puesta en marcha del Plan Bizigarri. 	Revisión Documental: bibliografía gris y documentos internos. bases de datos y diario de campo.
	OBJ. 2: Explorar el concepto de empoderamiento de la mujer en el marco de la ES partiendo de la teoría feminista para construir un concepto adecuado al contexto de REAS Euskadi.	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de literatura de la teoría feminista sobre el concepto y el proceso de empoderamiento de las mujeres en la historia. - Análisis de la construcción del concepto de empoderamiento de las mujeres por diferentes autoras y los indicadores utilizados para su medición. - Consulta y discusión del concepto de empoderamiento de las mujeres para conocer las aportaciones desde el marco de la Economía Solidaria. - Construcción del concepto de empoderamiento en el marco de la ES a partir de la participación en diferentes grupos de trabajo. 	Revisión Documental: bibliografía académica y bibliografía gris. bases de datos y diario de campo. Observación no participante: plataforma online de videoconferencia (<i>Zóom</i> y diario de campo) Entrevista semiestructurada e informal: plataforma online de videoconferencia (<i>Zóom</i> y de software libre), diario de campo y acta de reunión Ekosolfem.
	OBJ. 3: Analizar la situación de empoderamiento de las mujeres en la JD de REAS Euskadi e identificar prácticas y actores que trabajen el empoderamiento en las entidades de la Red.	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión y análisis de la bibliografía gris de la entidad para conocer la situación de partida de la entidad. - Construcción de cuestionarios para analizar la situación de empoderamiento de las mujeres en la Junta Directiva de REAS Euskadi. - Construcción de cuestionarios para analizar la situación en las entidades de REAS Euskadi con perspectiva feminista. - Construcción de un guion para entrevistar a una de las entidades de REAS Euskadi que trabajan el empoderamiento de las mujeres. - Análisis de resultados. 	Encuesta escrita: cuestionarios online que guardan respuesta (<i>Google Form</i>), con preguntas cerradas y abiertas (<i>Guión de cuestionarios para la JD y Guión de cuestionarios para las entidades</i>) Entrevista semiestructurada: plataforma online de videoconferencia de software libre (<i>Guión de entrevistas</i>)
	OBJ. 4: Identificar proyectos y acciones fuera de la red que están trabajando el empoderamiento para conocer otras dimensiones de este proceso	<ul style="list-style-type: none"> - Mapeo de proyectos que trabajen el empoderamiento con diferentes colectivos - Construcción de un guion para entrevistar proyectos fuera de la red de REAS Euskadi que trabajan el empoderamiento. - Análisis de resultados: identificando cómo estos proyectos empoderan a las personas y aquellos elementos obstaculizantes y facilitadores. 	Entrevista semiestructurada: plataforma online de videoconferencia de software libre (<i>Guión de entrevistas</i>)

Fuente: Elaboración propia

1.4.4. Fases de la investigación

El desarrollo de esta investigación comenzó la última semana de abril de 2022 y terminó a mediados de julio de 2022, coincidiendo con las prácticas curriculares del presente Máster. Como consecuencia de la limitación de recursos y tiempo, algunas actividades fueron realizadas en fechas simultáneas. A continuación, se recoge una tabla donde se describen las actividades que se llevaron a cabo para la realización de esta investigación de forma cronológica:

Tabla 8: Cronograma

OBJETIVOS	ACTIVIDADES A REALIZAR	ABRIL		MAYO				JUNIO					JULIO			
		S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S5	S1	S2	S3	S4	
OBJ 1: Estudiar la estructura y el funcionamiento de REAS Euskadi a partir de la puesta en marcha del Plan Bizigarri (I Plan Proequidad de género).	Revisión de la organización y estructura de REAS Euskadi.															
	Recopilación y análisis de los cambios introducidos por el Plan Bizigarri															
	Análisis de diagnósticos e informes realizados con la puesta en marcha del Plan Bizigarri															
OBJ 2: Explorar el concepto de empoderamiento de la mujer en el marco de la Economía Solidaria partiendo de la teoría feminista para construir un concepto adecuado al contexto de REAS Euskadi.	Revisión de literatura de la teoría feminista sobre el concepto y el proceso de empoderamiento de las mujeres en la historia.															
	Estudio y análisis de la construcción del concepto de empoderamiento de las mujeres por diferentes autoras y los indicadores utilizados para su medición.															
	Consulta y discusión del concepto de empoderamiento de las mujeres para conocer las aportaciones desde el marco de la Economía Solidaria.															
	Reunión online con EkoSolFem															
	Formación online "El empoderamiento de las mujeres a través de la economía social y solidaria" - IUDESCOOP															
	Reunión online con Rosana Montalván															
	Construcción del concepto de empoderamiento en el marco de la Economía Solidaria para generar herramientas de recolección de datos.															
OBJ 3: Analizar la situación de empoderamiento de las mujeres en la Junta Directiva de REAS Euskadi e identificar prácticas y actores que trabajen el empoderamiento en las entidades de la Red.	Construcción de cuestionarios para analizar la situación de empoderamiento de las mujeres en REAS Euskadi.															
	Envío de cuestionarios para analizar la situación de empoderamiento de las mujeres en REAS Euskadi.															
	Entrevistas															
	Recolección de datos															
	Procesamiento y análisis de datos															
OBJ 4: Identificar proyectos y acciones fuera de la red que están trabajando el empoderamiento para conocer otras dimensiones de este proceso	Mapeo de proyectos que trabajen el empoderamiento con diferentes colectivos															
	Construcción de instrumentos para conocer proyectos fuera de la red de REAS Euskadi que trabajan el empoderamiento.															
	Envío de instrumentos para conocer proyectos fuera de la red de REAS Euskadi que trabajan el empoderamiento.															
	Entrevistas															
	Recolección de datos															
	Procesamiento y análisis de datos															
Conclusiones, redacción y maquetación																

Fuente: Elaboración propia

2. MARCO TEÓRICO

2.1. LA ECONOMÍA SOLIDARIA Y FEMINISTA

2.1.1. La Economía Solidaria

En 2013, Askunze señalaba que existían iniciativas prácticas que intentaban dar respuesta a los problemas de desigualdad y de injusticia que surgieron con el nacimiento del capitalismo. A muchas de estas prácticas alternativas que surgían de movimientos sociales y corrientes académicas, se las englobaba dentro de la **Economía Social** y compartían “los principios de la primacía de la persona y el objeto social sobre el capital, la adhesión voluntaria, el control democrático de la organización, la conjunción entre los intereses de sus miembros y el de la sociedad, la aplicación de criterios de corresponsabilidad y subsidiariedad, la autonomía frente a otros agentes y poderes públicos y privados, así como el destino de sus excedentes al desarrollo de servicios para sus miembros y para el interés general (p. 99). En la actualidad, en España este tipo de empresas están reguladas por la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social que establece su marco jurídico.

Por otra parte, la **ES** nace a partir de la Economía Social como un “intento de repensar las relaciones económicas desde unos parámetros diferentes. Frente a la lógica del capital, la mercantilización creciente de las esferas públicas y privadas, y la búsqueda de máximo beneficio, la Economía Solidaria persigue construir relaciones de producción, distribución, consumo y financiación basadas en la justicia, cooperación, la reciprocidad, y la ayuda mutua” (Pérez de Mendiguren, Etxezarreta y Guridi., 2009, p. 13).

Algunas autoras indican, además, que la **ES** a diferencia de la Economía Social, va más allá e implica un cuestionamiento del sistema económico imperante, y propone iniciativas para su transformación.

De esta forma y según Askunze (2013), la **ES** reivindica la recuperación de la función original de la economía, “que no es otra que la de ser un medio para lograr el buen vivir de las personas y pueblos, y no una actividad preponderante frente a las esferas sociales y políticas de nuestras sociedades” (p. 102). La **ES** tiene una visión y una práctica que pone en el centro de toda actividad económica la sostenibilidad de la vida humana y del planeta (REAS Euskadi, 2020, p. 5), y se rige por los principios y valores de la Carta de

ES que son: equidad, trabajo digno, sostenibilidad ecológica, cooperación, reparto justo de la riqueza y compromiso con el entorno.

En este punto, es importante señalar la complejidad de estos conceptos. Tal y como apuntan autoras como Fernández et al. (2020), en la actualidad, se utiliza el concepto de **Economía Social y Solidaria** (en adelante ESS) para abarcar dentro de un mismo paraguas experiencias muy diversas y con diferentes características (p. 8). De esta forma, se pueden encontrar organizaciones de muy diferentes, de corte feminista, de corte más tradicional o empresas de ESS. Este dato es importante en este trabajo puesto que, aunque hablamos de la situación de empoderamiento en la ES, muchos de los datos provienen de REAS RdR donde encontramos frecuentemente el uso de la ESS, a pesar de que por sus siglas se trata de la Red de Economías Alternativas Solidarias.

2.1.2. La perspectiva feminista en la Economía Solidaria

La **Economía Feminista** (EF, en adelante) y la ES son corrientes económicas críticas que comparten la crítica al sistema económico capitalista y la “reformulación conceptual de la economía al situar a las personas y su calidad de vida en el centro de la actividad económica” (REAS Euskadi, 2020, p. 7).

La EF critica el fuerte sesgo de género de la teoría neoclásica y según Mattahei (2010, citada por Jubeto y Larrañaga, 2014), “subraya la irrealidad del agente económico por excelencia, “*el homo economicus*”, ese ser siempre racional, egoísta, independiente, que ni siente ni padece, absolutamente autosuficiente, saludable, ni demasiado joven ni demasiado mayor, de piel blanca y, por supuesto, siempre activo en el mercado buscando el bienestar personal exclusivamente a través del lucro económico” (p. 15).

Por su parte, Jubeto y Larrañaga (2014) señalan que la ES critica “*el homo economicus*”, para resaltar que también existen otras motivaciones en la actividad económica que “que van más allá del interés propio como principio único de la conducta individual” (p. 15).

Por último, cabe señalar que ambas corrientes reivindican “poner en el centro a las personas, a las relaciones humanas, a la satisfacción de las necesidades básicas y no de los deseos, permanentemente contruidos por la sociedad de consumo de masas, que tiene como objetivo el ánimo de lucro y no el acceso equilibrado a la satisfacción de las necesidades fundamentales de los hombres y mujeres de una colectividad. Es decir, la ES

y la EF comparten la defensa de unas relaciones económicas basadas en la interdependencia, en la reciprocidad, en el impulso de la democracia y de la transparencia, siempre teniendo la equidad entre las personas como principal eje rector de su actuación” (p. 24).

Así pues, desde hace algún tiempo numerosas autoras investigan los vínculos existentes entre ambas corrientes para construir aportaciones teóricas como paradigma de transformación social. Con esta vocación, la perspectiva feminista se ha ido introduciendo en las prácticas de las organizaciones y entidades de la ES en nuestro país.

2.2. EL CONCEPTO DE EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN LA TEORÍA FEMINISTA

A continuación, se presenta críticamente el concepto de empoderamiento de las mujeres, a partir de la revisión de la literatura feminista sobre el origen y la evolución del concepto. Posteriormente, se analiza la idea de poder asociada a este concepto, se recogen las principales dimensiones del término y, finalmente, se exponen algunas metodologías utilizadas para su medición.

Al revisar la literatura más actual sobre el empoderamiento de las mujeres, las autoras encontradas utilizan como base teórica el libro: *Poder y empoderamiento de las Mujeres* de Magdalena León (1997)¹⁸, donde se recogen las autoras más destacadas en el análisis del empoderamiento. Así pues, para este apartado se ha utilizado esta obra como referencia añadiendo otras más actuales como: *Espacios propios para las mujeres y procesos de empoderamiento: la Red de Escuelas de Empoderamiento de Bizkaia* (Pikaza, 2018) y *El proceso de empoderamiento de las mujeres. Guía metodológica* (Charlie y Caubergs, 2007).

2.2.1. Origen y Evolución del Concepto

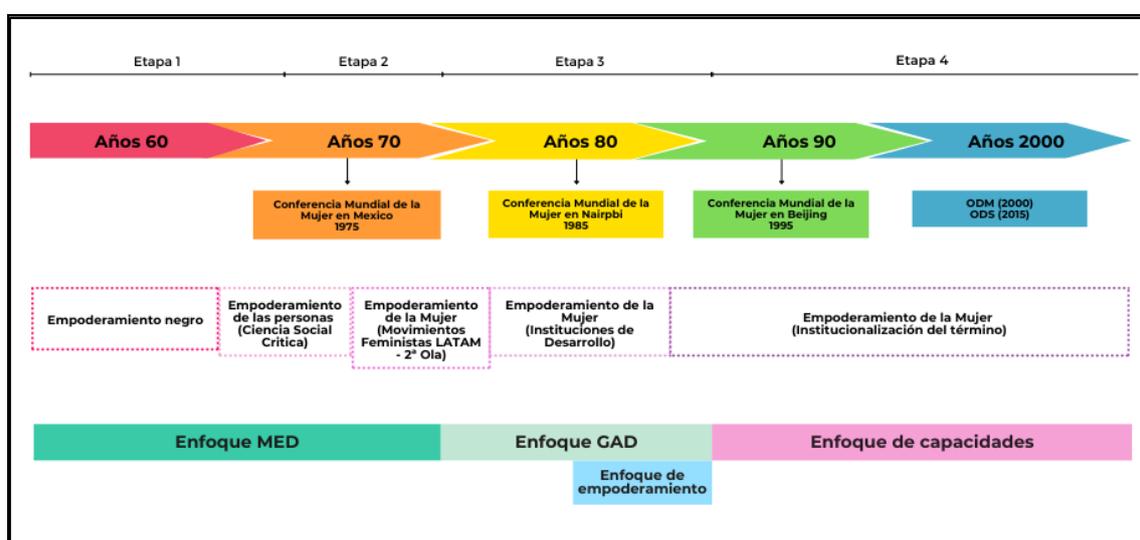
A partir de las obras citadas en el apartado anterior, la evolución del término empoderamiento se podría dividir en cuatro etapas: una primera que abarca los años 60 y principios de los 70, donde se comienza a utilizar el término de empoderamiento; una

¹⁸ Magdalena de León compila en este libro artículos de las principales autoras que han tratado el tema del empoderamiento, entre ellas, Srilatha Batliwala, Naila Kabeer, Margaret Schuler, Stephanie Riger, Jo Rowlands y Kate Young. La primera edición de este libro se publica en 1997 aunque los artículos recogidos, tal y como indica la autora, son anteriores. Sin embargo, no se han encontrado las fechas de publicación de todos los artículos por lo que para este trabajo se ha usado como fecha de referencia la del libro que los compila, es decir, 1997.

segunda etapa conocida por el enfoque MED (Mujer en el Desarrollo) que abarca los años 70 y donde se empieza a usar el concepto de empoderamiento relacionado con la mujer, una tercera etapa en los años 80 donde se utiliza el enfoque GAD (Gender and Development) o GED (Género y Desarrollo) en español, y una última etapa que comienza en los años 90 hasta la actualidad con el enfoque de capacidades.

En el siguiente grafico se ha recogido la línea de tiempo de este periodo con los momentos clave y algunas anotaciones importantes a tener en cuenta, que posteriormente se explicarán.

Ilustración 2: Línea del tiempo sobre la evolución del concepto de empoderamiento



Fuente: Elaboración propia basada en León (1997) y Pikaza (2018)

Como se ha adelantado, el origen del uso del concepto parece difuso, aunque, la literatura revisada coincide en que el término aparece con los movimientos por los derechos civiles de la población afroamericana en EE. UU. en los años 60 (León, 2001, 1997; Charlie y Caubergs, 2007), el llamado *Black Empowerment o Black Power (Empoderamiento Negro o Poder Negro)*. Sobre la teoría del Empoderamiento Negro y las luchas antirracistas feministas, Bacqué & Biewener (2016) citados por Pikaza (2018 p. 21) destacan las obras de Lorraine Gutiérrez (1990) y Bárbara Solomon (1976). Esta última, utiliza el término por primera vez en su obra *Black Empowerment*¹⁹ en 1976 relacionando el trabajo social con la comunidad afroamericana marginada (Senso, 2011, citada por Pikaza, 2018, p. 8).

El concepto de empoderamiento se desarrolla a partir del Movimiento de Mujeres y la **ciencia social crítica** basada en los trabajos de Gramsci (1971), Foucault (1980) y Freire

¹⁹ Solomon, B. B. (1976). *Black empowerment: Social work in oppressed communities*. New York: Columbia University Press.

(1970), que indicaban “que las relaciones de poder y las formas de conciencia son históricas y culturalmente condicionadas por las luchas sociales” (León, 2001, p. 97).

Según León (1997, 2001), Gramsci sostenía que, para llegar a un sistema igualitario era necesaria la participación en las instituciones y en la sociedad; y Foucault exponía que el poder se encontraba en todos los niveles de la sociedad.

Pero la obra de mayor relevancia es “*La pedagogía de los oprimidos*” de Paulo Freire (1970), que planteaba cómo los oprimidos, a partir de la observación de la realidad y su crítica podían liberarse de las estructuras que limitaban su participación en la sociedad. Según el autor, sólo a partir de la conciencia crítica, los oprimidos podían adquirir las capacidades necesarias para tomar decisiones y convertirse en personas sujeto (Schuler, 1997, citado por León, 1997, p. 9). Con esta idea se impulsa en América Latina la idea de la educación popular.

Aunque los autores mencionados no incluían la perspectiva de género en las relaciones de poder (Batliwala, 1997; León, 2001 y 1997), la mayoría de las autoras coinciden que el germen del término empoderamiento de la mujer tuvo lugar a partir de la interacción de **los movimientos populares de las mujeres de América Latina y el Caribe** (Charlie y Caubergs, 2007) y el desarrollo de la educación popular en los años 70, coincidiendo con la segunda ola del feminismo (Walters, 1991, citado por Batliwala, 1997)

Según Aranda et al. (1999) citado por Pikaza (2018), en este marco se identifica el empoderamiento como la clave para debatir sobre la participación de las mujeres, los modelos de desarrollo y las relaciones de poder entre los géneros. Para las autoras, los desafíos del empoderamiento de las mujeres se basaban en “la búsqueda de la autodeterminación, la redistribución de los recursos, los derechos políticos y la transformación social” (p. 22).

Para León (1997) el impulso del término y el debate en torno a su significado aparece a partir de las críticas que surgieron del enfoque tradicional llamado **Mujer en el Desarrollo (MED)**²⁰ por la visión reduccionista que las teorías del desarrollo binestarista tenían de la mujer. Según autoras como León (2001) y Moser (1989), citada por Batliwala (1997), se trataba de estrategias de desarrollo e intervención de base que no habían logrado un progreso significativo en la mejora del estatus de la mujer. Se criticaba,

²⁰ Según Pikaza (2018, p. 22): “El enfoque MED fue acuñado por la Comisión Femenina de la sociedad para el Desarrollo Internacional dentro del primer feminismo liberal.”

además, que no se estaban cuestionando los factores estructurales que permitían la opresión y la explotación de las mujeres más pobres (Moser, 1989, citada por Batliwala, 1997, p. 189).

Este enfoque fue criticado por primera vez en la Conferencia Internacional de México en 1975. Donde se cuestionó “la capacidad redistributiva de las políticas desarrollistas y el reclamo a las mujeres como sujetos productivos” (Pikaza, 2018, p. 24). Según esta autora, situaba a las mujeres como víctimas y agentes pasivos en las estructuras y fue criticado por su neutralidad en el género. (p. 22).

En los años 80 aparece la estrategia de desarrollo **GAD (Gender and Development)**²¹ vinculada a los avances feministas y a la inclusión por parte de las instituciones, del concepto de bienestar para mejorar la calidad de vida de estas (Pikaza, 2018, y León, 1997). Según esta autora, esta nueva corriente supuso un cambio en los procesos de desarrollo al introducir como objetivos claves para la cooperación al desarrollo: “la superación de las desigualdades estructurales, la identificación de oportunidades y el empoderamiento de las mujeres”. Esta visión incorpora por primera vez el debate sobre el poder y las relaciones de género, poniendo a las mujeres como protagonistas en los programas de desarrollo (p. 25).

De esta forma, el GED se convierte en una corriente crítica al MED por seguir un enfoque de arriba a abajo y no incluir el género en la cooperación (Pikaza, 2018, y León, 1997, 2001). Las autoras más relevantes de este enfoque son Molyneux (1994), Moser (1991, 1993) y Young (1991)²² que estuvieron a la vanguardia de estas críticas y plantearon la importancia de visibilizar las necesidades e intereses prácticos y estratégicos de las mujeres (León, 1997, 2001).

Los primeros hacían referencia a las necesidades materiales de las mujeres para sobrevivir y salir de la pobreza; los segundos buscaban un cambio en las relaciones de poder existentes entre los géneros (Molyneux, 1994; Moser, 1991 y 1993; y Young, 1991, citadas por León, 1997 y 2001). Según León (2001), “solo en la medida en que lo práctico sea estratégico, puede considerarse feminista” (p. 99). A partir de aquí, el movimiento de mujeres comienza a poner énfasis en la creación de conciencia, la participación y la organización (León, 2001). Para Pikaza (2018) las mujeres tenían que “convertirse en

²¹ En español, Género y Desarrollo (GED)

²² Los textos de estas autoras fueron traducidos al español posteriormente a este momento del debate, según referencia en León (1997)

agentes activos y defensoras en primera persona para afrontar sus problemas y situaciones, para lo que hace falta generar conciencia en aras de lograr un cambio social” (p. 24 y 25).

Otro de los momentos clave de este concepto fue la III Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Nairobi en 1985. A partir de la cual, las autoras Sen y Grown (1988), publican “*Desarrollo, crisis y enfoques alternativos: perspectivas de la mujer del Tercer Mundo*²³”, texto de gran relevancia que pedía “transformaciones en las estructuras de subordinación de la mujer” (León 1997. p. 12) y “cambios radicales en las leyes, los derechos de propiedad y las instituciones” que reforzaban y perpetuaban la dominación masculina (Batliwala, 1997, p. 190). Según León (1997) este documento ponía énfasis en la necesidad de organización y de procesos democráticos y participativos para contribuir al empoderamiento de las mujeres (p. 12). Del desarrollo del enfoque GAD, donde a la mujer se la posiciona por primera vez como sujeto político y junto con la idea de la transformación social, nace el llamado *enfoque de empoderamiento*.

Posteriormente, Hoinle, Rothfuss y Gotto (2013) añaden que la corriente GAD también fue criticada por el feminismo poscolonial por su actitud eurocéntrica, que victimizaba y homogeneizaba a la mujer del Tercer Mundo, ignorando otros tipos de opresión como la raza, la religión, la etnia y la desigualdad social global (p. 120).

La cuarta etapa abarca los años 90 que como se adelantó, es el momento en que el término comienza a usarse por diferentes disciplinas y actores institucionales perdiendo así su perspectiva original y vaciando su contenido. Se la conoce como la etapa con *el enfoque de capacidades* (Pikaza, 2018, p. 24)

Comienza con la celebración en 1995 en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing donde se articula por primera vez el término de empoderamiento de las mujeres. A partir del aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder (Askunze, Jubeto, Marcó y Pérez, 2020, p. 75) se establece el empoderamiento como estrategia clave para el desarrollo y fundamental para la igualdad y la paz (Declaración de Pekín, 1995, citada por Charlie y Caubergs, 2007, p. 9). Según Pikaza (2018), en esta conferencia las instituciones pusieron el foco en que las

²³ Manifiesto preparado para la conferencia por DAWN (*Pathways of Empowerment y Development Alternatives with Women for a New Era*)

mujeres estuvieran en igualdad de condiciones y tuvieran las capacidades necesarias para construir la sociedad, introduciendo así el *enfoque de capacidades* (p. 24).

Este nuevo enfoque se basaba en la transformación de las estructuras de poder entre hombres y mujeres a partir de la conciencia crítica, y de esta forma, “lograr una globalización solidaria en términos de justicia social” (Cabello et al., 2009, citado por Pikaza, 2018, p. 28). Según Nussbaum (2012) este enfoque tenía como objetivo “impulsar la libertad de las mujeres en un marco de feminismo universalista encaminado a lograr el cambio en las estructuras sociales” (citado por Pikaza (2018), p. 28). Además, la autora señala que a partir de este momento se introdujo la transversalidad de género o *mainstreaming de género* en todos los niveles políticos.

A partir de la Conferencia Mundial de Beijín se aprobaron numerosas medidas para potenciar el papel de la mujer como la Plataforma de Acción de Beijín, los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y la creación de la Entidad de la ONU para la Igualdad entre Sexos y el Empoderamiento de las Mujeres. (Pikaza, 2018, p. 30). Según la autora, la Plataforma de Acción de Beijín junto con la Convención para la eliminación de todas las formas de Discriminación de la mujer (CEDAW), que entró en vigor en 1981, sirvieron de base teórica para los Objetivos del Milenio que surgen en el año 2000.

A pesar de los avances, de nuevo surgieron críticas por el enfoque utilizado por las instituciones internacionales. Bacqué & Biewener (2016) citadas por Pikaza (2018, p. 30), cuestionaron la ideología socio liberal de la ONU, al definir el empoderamiento únicamente bajo el prisma de la economía. En esta idea se basan las autoras Charlie y Caubergs (2007), que critican que este enfoque solo abarcaba la capacidad de las mujeres de hacerse cargo de sí mismas a partir de la autonomía económica, es decir, bajo una dimensión individual (p. 12).

Por su parte, Kabeer (1993, 1994) citada en Charlie y Caubergs (2007), señala que el planteamiento no tenía en cuenta los cambios sociales que se podían generar a partir del empoderamiento colectivo (p. 9). La autora criticaba que este enfoque seguía sin considerar la necesidad de transformación institucional y estructural que oprimía a la mujer, y que la ONU seguía utilizando el PIB como medida de desarrollo, a pesar de los numerosos estudios que indicaban que este instrumento no mide las desigualdades de renta entre países (Kabeer, 1998, citada por Pikaza, 2018, p. 31).

Sen (2000) en un intento por adecuar el PIB, incluye la educación y la salud en el indicador de desarrollo, y habla del enfoque de capacidades defendiendo que “para saber cómo de bien le va a una persona no hay que centrar la atención en los ingresos que posee sino en lo que la persona es capaz de ser y hacer con su vida” (citado por Pikaza, 2018, p. 31).

De esta forma y según Dubois (2014), en 2011 el PNUD publica un informe reconociendo este enfoque y señala que no solo era importante la educación y la salud en la medición del desarrollo, sino que es necesario incluir indicadores que midan la sostenibilidad, el empoderamiento y la desigualdad (p. 38). Según Pikaza (2018), este informe aborda por primera vez, el empoderamiento de la mujer a partir del aumento de sus capacidades y de su agencia, es decir, la capacidad de considerar y elegir intencionadamente sus opciones (p. 31).

Por último, en 2015 se aprueba la Agenda 2030 para el desarrollo donde aparece el empoderamiento de las mujeres como uno de los ejes fundamentales, en concreto, el objetivo 5, que pretende “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”²⁴.

Una vez más, esta nueva herramienta por parte de las instituciones internacionales ha sido criticada por la literatura. Pikaza (2018) cuestiona los indicadores que miden el empoderamiento puesto que para medir la igualdad se ha utilizado el porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad y de toma de decisiones, dejando de lado las necesidades e intereses de todas aquellas mujeres que no ostentan estos cargos (p. 32). Esta idea la comparte Jolly (2003) citada por Pikaza (2018), cuando apunta a que los ODM se puede ver como un proceso de arriba hacia abajo sin tener en cuenta la participación de los diferentes grupos implicados (p. 32).

A partir de la página web de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se observa que el empoderamiento de las mujeres aparece en la Meta 5. b que pretende mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres, utilizando como indicador la proporción de personas que poseen un teléfono móvil, desglosada por sexo; y en la Meta 5. c. que busca aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas

²⁴ Página web de la ONU: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

a todos los niveles, utilizando el porcentaje de países con sistemas para el seguimiento de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer y la asignación de fondos públicos para ese fin.

Por último, Tamayo et al (2003) expone que el concepto en la actualidad abarca, la toma de conciencia del poder que ostentan individual y colectivamente las mujeres, así como la recuperación de su dignidad e identidad. Y parece que, aunque este es un eje importante de los ODS, no existen indicadores claros que midan el empoderamiento de la mujer (p. 124).

2.2.2. El empoderamiento y el poder

A partir del recorrido histórico del concepto de empoderamiento y los distintos enfoques surgidos, en el siguiente apartado se tratará de llegar al concepto y proceso de empoderamiento de la mujer a partir de una idea central: los tipos de poder.

Esta idea ha sido la base teórica desde 1997 para conceptualizar el término y hoy en día se sigue utilizando para estudiar las dimensiones de este concepto. Como se ha visto, las instituciones internacionales han enfocado el empoderamiento de las mujeres en la idea de la autonomía económica y la presencia de estas en cargos de responsabilidad y de toma de decisiones, sin embargo, el empoderamiento es un proceso que va más allá e implica una doble dimensión individual y colectiva para generar una verdadera transformación social.

Así pues, Batliwala (1997) señala que la palabra poder es importante en tanto en cuanto está contenida dentro de la palabra empoderamiento, y “puede ser definida como el control sobre bienes materiales, los recursos intelectuales y la ideología” (p. 191). Según esta autora, el empoderamiento es aquel proceso donde se desafían las relaciones de poder existentes y se obtiene un mayor control de las fuentes de poder (1997, p. 193).

Por tanto, el empoderamiento de las mujeres es una muestra de redistribución del poder, donde se desafía “la ideología patriarcal (dominación masculina y subordinación de la mujer)”, un proceso que transforma las estructuras e instituciones que “perpetúan la discriminación de género y la desigualdad social” y capacita a las mujeres pobres para que logren el acceso y control de la información y los recursos materiales (Batliwala, 1997; p. 193-194).

León (1997), señala que el uso del término empoderamiento es “una llamada de atención sobre las relaciones de poder o del poder como relación social”, que pueden ser relaciones de dominación, pero también de desafío y de resistencia de las fuentes existentes (p. 13). Sobre esta idea Rowlands (1997) cita una frase de Radtke y Stam (1994) “la relación de las mujeres con el poder (...) es una fuente de opresión en su abuso y una fuente de emancipación en su uso” (p. 221).

Esta idea está relacionada con la evolución del concepto de empoderamiento en los movimientos feministas de América Latina. León (2001) señala que, durante mucho tiempo, los movimientos feministas de América Latina negaron la discusión del poder porque solo se tenía en cuenta la definición de poder como “poder masculino de dominación” (*poder sobre o de suma cero*), y las feministas decían no estar interesadas en el mismo. La autora indica que esta situación llevó a no reconocer las relaciones de poder dentro del movimiento y a posicionar a la mujer en la sociedad como víctimas carentes de poder (2001, p. 101). No fue hasta el IV Encuentro Feminista Latinoamericano en Taxco (México) en 1987 cuando se comenzó a aceptar la discusión del poder en las actividades dentro del movimiento y como recurso de transformación social. Aceptar el *poder sobre* suponía aceptar “la posibilidad de poner resistencia o de manipularlo a su favor, disminuyendo así el sentido de víctima” (León, 2001, p. 101). Para esta autora usar el concepto de poder para empoderar a las mujeres es “apoyar procesos que generan poder *sumar positiva*”.

Los estudios de género cada vez dan más importancia al concepto y dimensiones del poder y existen múltiples enfoques sobre el tema. En base a la literatura revisada, el poder es estudiado partiendo de dos teorías: la Teoría del poder de Foucault y las teorías con perspectiva dualista.

Por un lado, Foucault propone una visión multidisciplinar del poder señalando que está presente en todos los niveles de la sociedad y, por tanto, los cambios deben darse en todos los tipos de relaciones sociales (León, 1997, p. 14). Para el autor no hay un único poder dominante (*poder sobre o de suma cero*) sino “poderes múltiples, difusos como una constelación de estrellas” (Charlie y Caubergs, 2007, p. 9).

Por otro lado, para las teorías dualistas, el poder es entendido como el enfrentamiento entre opuestos “como algo interpersonal o como estructural; con un sentido instrumental individual o con un sentido político colectivo; como estático, referido a la falta de poder, o como dinámico, en cuanto al poder de resistir o subvertir; como toma de decisiones en

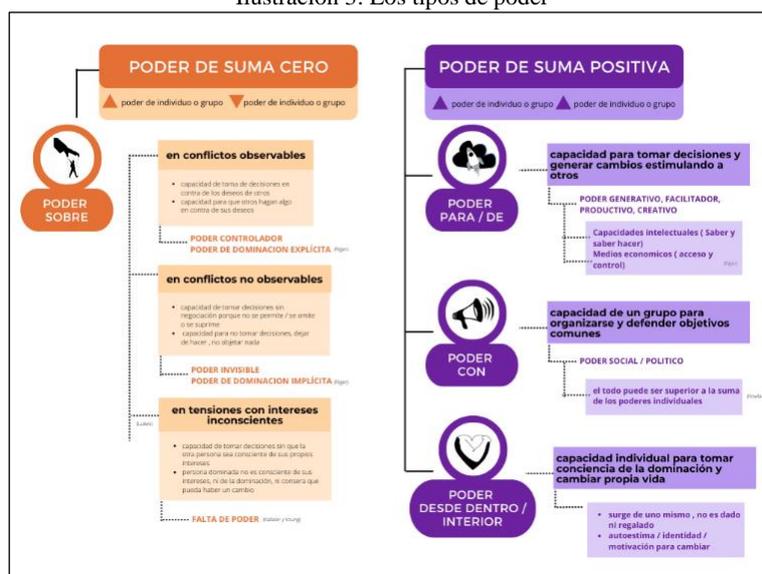
conflictos abiertos u observables o como supresión o negación de intereses no sólo para la toma de decisiones sino en la conciencia” (León, 1997, p. 15). Según la autora, la noción de poder como proceso surge para romper estas oposiciones limitantes y reconciliar los dualismos. De esta forma, se puede “mirar el empoderamiento y el des-empoderamiento como dos caras de una misma moneda con múltiples interrelaciones” (León, 1997, p. 15).

Teoría de las 4 formas de poder

La literatura revisada para este trabajo utiliza como herramienta para la comprensión de las dimensiones del empoderamiento, el estudio de los tipos de poder. En este apartado, se explican los diferentes tipos de poder estudiados en relación con el empoderamiento. Para ello, se ha elaborado una tabla que recoge de forma visual estos conceptos basándonos en dos de las obras de referencia de este trabajo: *El proceso de empoderamiento de las mujeres. Guía metodológica* (2007), y el libro *Poder y empoderamiento de la Mujer* (1997).

Los tipos de poder se han estudiado bajo la “Teoría de los Cuatro Poderes”, utilizada por Rowlands (1997) e inspirada en la obra “Power: A Radical View” (Lukes, 1974), teoría de referencia para las autoras estudiadas²⁵. En ella, se diferencian dos tipos de poder: poder de *suma cero* y poder de *suma positiva* que abarca, a su vez, tres poderes: *poder para o de*, *poder con* y *poder interior o desde dentro*.

Ilustración 3: Los tipos de poder



Fuente: Elaboración propia basada en León (1997) y Guía de Empoderamiento (2006)

²⁵ La literatura más reciente estudiada sobre el tema sigue teniendo en cuenta esta teoría para hablar de empoderamiento, no parece que haya habido nuevas aportaciones al tema

➤ **Poder sobre o de suma cero:**

Es el poder más común cuando se habla de poder de las relaciones de poder. Según las autoras estudiadas, solo existe una cantidad limitada para quien lo ostenta (Charlie y Caubergs, 2007, p. 10) y el aumento del poder por parte de una persona o grupo implica directamente la pérdida de poder de otra persona o grupo (León, 1997, p. 16).

León (1997) señala que se presenta como la “habilidad de una persona para hacer que otras actúen en contra de sus deseos” y como “la capacidad interpersonal de toma de decisiones” (p. 17). Este poder se puede encontrar en conflictos observables o en aquellos no observables o no públicos.

En el primer caso, se trata de un poder controlador o de “dominación explícita” (Hollander y Offermon, 1990, citados por Riger, 1997, p. 17), que puede expresarse con violencia, fuerza e incluso manipulación para que la persona o grupo que ostenta este poder imponga su decisión y se haga lo que quiere.

En el segundo caso, las autoras señalan que se trata de situaciones tensas donde no hay conflicto abierto o al menos visible, porque no se permite que exista. Esta noción de poder se define como la capacidad de decidir sobre qué se decide. Según León (1997) “el poder no sólo se da en la toma de decisiones sino también en lo suprimido, en aquello que no se toma en cuenta en la decisión y ni siquiera entra en la negociación” (p. 17). A este tipo de poder se le ha denominado *poder invisible*.

Rowlands (1997) recoge otra dimensión del *poder sobre* señalada por Lukes (1974) que se da en situaciones donde existen tensiones, pero los intereses de alguna de las personas involucradas no son reconocidos por estas mismas personas (p. 219). Es decir, la persona dominada o personas dominadas, no identifican sus propios intereses en los conflictos. Esta noción de poder es explicada por Kabeer (1997) citada por León (1997) como “la idea de que el comportamiento de los grupos es esencialmente estructurado y modulado por los patrones culturales y por las prácticas institucionales. Los actores (dominantes y dominados) pueden ser inconscientes de las dimensiones opresivas e incapaces de imaginarse en tomar alternativas de ser y tener” (p. 18).

Por tanto, la falta de poder de ciertas personas no se da solo cuando están no sitúan sus demandas en la agenda (porque no pueden) sino que, en ocasiones, ni siquiera son

conscientes de sus propias demandas e intereses y es, por ello, por lo que no pueden ni articularlas (Young, 1997, p. 101). Para las autoras, este tipo de poder es el más penetrante porque evita el conflicto y no concibe otra situación diferente, “el statu quo se ve como la expresión natural o divina de las cosas y por lo tanto no se considera posible su transformación” (León, 1997, p. 18).

➤ **Poder de suma positiva:**

Este poder abarca tres tipos de poderes y se denomina de “suma positiva” porque el incremento en una persona o grupo incrementa el poder total disponible.

- **Poder para o poder de:** es definido como la capacidad que tiene una persona o un grupo para generar cambios, estimulando y facilitando las actividades y el ánimo de otros (León, 1997, p. 19). Se trata de la capacidad de liderar para tomar decisiones, tener autoridad, resolver conflictos y desarrollar la creatividad para que otros hagan algo. Para León (1997) se trata de un poder generativo, productivo, facilitador y creativo; que permite compartir el poder y favorece el apoyo mutuo. Además, ayuda a construir de manera individual y colectiva la agenda de las personas y abre la posibilidad de llevar a cabo acciones sin dominación generando alternativas y potenciando las capacidades humanas (p. 19). Este tipo de poder abarca tanto las capacidades intelectuales (saber y saber hacer) como los medios económicos, el acceso y su control (tener) (Charlie y Caubergs, 2007, p. 10).

- **Poder con:** es definido como la capacidad de un grupo de personas para organizarse y defender un objetivo común. Charlie y Caubergs (2007) hablan de este poder como “poder social y político” que hace hincapié en la noción de solidaridad (p. 10). León (1997) señala que este poder puede ser superior a la suma de todos los poderes individuales que abarca el grupo (p. 19).

- **Poder desde dentro, poder del interior o poder interior:** hace referencia a la imagen que se tiene de uno mismo, la autoestima, la confianza, la identidad y la fuerza psicológica. Charlie y Caubergs (2007) señalan que se trata de la capacidad del individuo para analizar y generar cambios que influyan en su vida (p. 10). Se considera “la base desde la cual construir a partir de sí mismo” (León, 1997, p. 19). Es el poder del individuo de tomar conciencia, reconociendo la subordinación y, a partir del análisis, generar cambios y resistirse a las demandas no deseadas.

Batliwala (1997), en el caso de las mujeres de Asia, y León (2001), para las mujeres de América Latina, señalan que históricamente han sido víctimas del *poder sobre* dejándolas en una situación de des empoderamiento. Sin embargo, esta situación no siempre ha sido así “han tenido poderes, pero estos son poderes limitados que socialmente no se reconocen como tales. Son los poderes de lo privado, de lo doméstico y en gran medida de lo familiar” (León, 1997, p. 19).

2.2.3. El proceso de empoderamiento

Según la RAE, *empoderar*²⁶ significa:

“Hacer poderoso o fuerte a un individuo o grupo social desfavorecido. Dar a alguien autoridad, influencia o conocimiento para hacer algo”

Esta definición da a entender que para empoderarse es imprescindible que otro u otros den poder, sin embargo, las autoras estudiadas discrepan sobre el enfoque de esta definición.

Para León (1997) en América Latina y en España, el concepto empoderamiento viene del término en inglés “Empowerment” a diferencia del término en español que está relacionado con la palabra “apoderar”, de esta forma, el empoderamiento hace referencia a un proceso o una acción de hacerse poderoso (p. 5))

Como se ha observado en la revisión de la evolución de este concepto, el término adquiere un enfoque de crítica social y feminista a partir de los movimientos populares de mujeres en los años 70, coincidiendo con la segunda ola del feminismo. Para Pikaza (2018), desde esta perspectiva, el poder “ya no es un poder dado sino tomado” y “nadie empodera a nadie, una se empodera²⁷” (p. 35), y para León (1997) “el sujeto (la mujer) se convierte en agente activo como resultado de un accionar, que varía de acuerdo con cada situación concreta” (p. 6)-

Según las autoras estudiadas y a pesar de que hay más de 30 años entre cada obra (desde León (1997) a Pikaza (2018)), se ha podido observar que no hay una única definición ni forma de medirlo, y tal y como señala León (1997) este concepto depende del contexto de las personas y de la subordinación a la que estén sometidas (p. 20). Es más, el estudio

²⁶ RAE: “empoderar” <https://dle.rae.es/empoderar>

²⁷ Esta idea no contradice la perspectiva que se ha estudiado en este trabajo sobre la doble dimensión del proceso de empoderamiento, tan solo expresa que el proceso de empoderamiento empieza en uno mismo y que uno mismo puede empoderarse sin necesidad de otros, aunque como se explicará posteriormente, la dimensión colectiva es necesaria para generar transformaciones reales en la sociedad.

sobre este concepto y su evolución ha generado algunas problemáticas que es importante recalcar.

En primer lugar, las autoras señalan que a partir de los años 90 el uso del concepto se ha generalizado por diferentes agentes, perdiendo precisión en el contenido. Así pues, León (2001) refiere que esta situación ha provocado contradicciones y paradojas en la utilización del concepto (p. 95), Batliwala (1997) apunta que “la agudeza de la perspectiva que le dio origen se ha ido diluyendo” perdiendo así su potencial transformador (p. 191), y Gotto, Hoinle & Rothfuss (2013) indican que su uso por diferentes actores de distintos contextos está vaciando su significado y la “esencia emancipadora se está reduciendo a un sentido meramente técnico y metodológico” (p. 119).

León (1997) apunta que este concepto varía según las diferentes disciplinas que lo utilizan. Una muestra de esto la encontramos en el campo de los estudios de la Mujer y el Género y el de la Mujer y el Desarrollo (MED)²⁸ donde se usa este concepto como eje de su discurso y no existe consenso en cuanto a su sentido (p. 8).

En la literatura más reciente, también se critica esta variación del uso del término que lo ha vaciado de contenido. Según Murgialday (2013) citada por Pikaza (2018, p. 36):

“El empoderamiento careció de una definición precisa por parte de las diversas disciplinas como educación, psicología, economía, trabajo social, desarrollo, de modo que igual podía referirse a la necesidad de cambios en la forma que se distribuye el poder que a la manera de ayudar a los pobres o crear organizaciones”.

En segundo lugar, León (2001) señala que las teóricas feministas muestran que no existe un concepto único ni una forma concreta para medirlo. Según las autoras estudiadas, el empoderamiento es un proceso continuo y diferente según el contexto de la persona. Para León (2001, p. 103):

“El empoderamiento no es un proceso lineal con un inicio y un fin definidos de manera igual para las diferentes mujeres o grupos de mujeres. El empoderamiento es diferente para cada individuo o grupo según su vida, contexto e historia, y según la localización de la subordinación en lo personal, familiar, comunitario, nacional, regional y global”

²⁸ En inglés Gender and Development (GED)

La autora también señala que, a pesar de ello, para los movimientos feministas se trata de un proceso que busca desafiar las relaciones de poder existentes y que tiene como objetivo obtener mayor control sobre los formas de poder (p. 104).

En tercer lugar, el empoderamiento debe tener un significado político. Si volvemos al apartado sobre la evolución del concepto, las autoras siempre destacan que, sobre todo las instituciones, no tenían en cuenta las relaciones de poder existentes ni la vocación de cambiar las estructuras heteropatriarcales que generan la dominación y las situaciones de desigualdad. Según Pikaza (2018), el término adquiere este enfoque cuando aparece relacionado con los movimientos feministas, los movimientos antirracistas y la educación popular, que luchan por la equidad, la participación y la democracia con el fin de conseguir el cambio social y el desarrollo (p. 36)

Tal y como señala León (1997, p. 20):

“Los procesos de empoderamiento son, para las mujeres, un desafío a la ideología patriarcal con miras a transformar las estructuras que refuerzan la discriminación de género y la desigualdad social. El empoderamiento, por lo tanto, se entiende como un proceso de superación de la desigualdad de género. Se busca que las mujeres reconozcan que hay una ideología que legitima la dominación masculina y que entiendan que esta ideología perpetúa la discriminación.”

Empoderamiento como proceso

Como se ha adelantado no existe una única forma de medir y de definir el proceso de empoderamiento, pero las autoras estudiadas coinciden en definir este proceso a partir de diferentes fases, niveles, esferas, dimensiones (Stromquist, Unicef, Wieringa y Rowlands, citadas por León (1997), p. 20) o ejes (Pikaza, 2018, p. 37).

Esta última autora, indica que el enfoque del empoderamiento usado por las autoras feministas de los años 70 y 80 está relacionado con la teoría de Paulo Freire. De esta forma y a partir de la toma de conciencia crítica de la situación de dominación y subordinación, las personas se empoderan fortaleciéndose y liberándose de las restricciones que limitan su participación en la sociedad, mejorando sus vidas y generando transformaciones sociales. (p. 37)

Según la autora y a partir del estudio de 40 definiciones surgidas desde los años 70 hasta la actualidad (2018), el proceso de empoderamiento o “proceso de hacerse con el poder” pasa por cuatro ejes: la toma de conciencia y desarrollo de capacidades, la toma de decisiones y de acciones, la redistribución del poder o el cambio de las estructuras y la

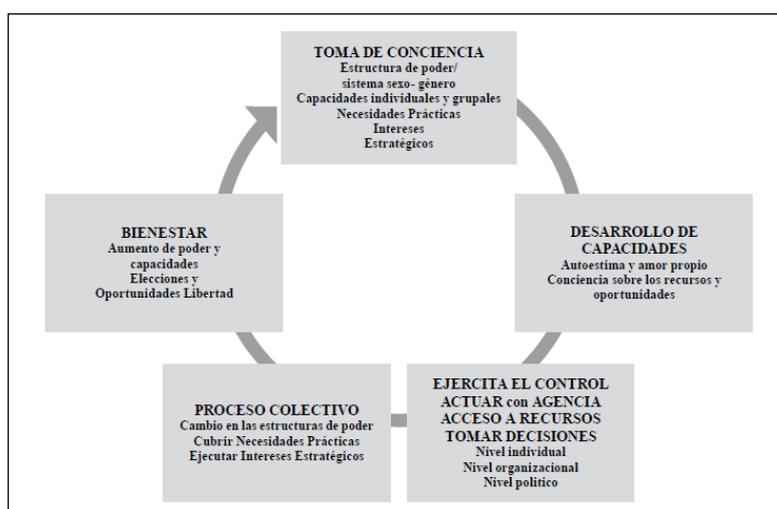
transformación a lo largo del proceso. A continuación, definiremos brevemente estos 4 ejes.

- Eje 1: La toma de conciencia crítica supone un cambio personal a partir de la reflexión de la realidad y de las desigualdades de género. Esta toma de conciencia también supone ser conscientes de las capacidades propias (individuales y colectivas) y las necesidades e intereses (individuales y colectivos). Supone también la adquisición de capacidades que aumenten la autoestima y autoconfianza necesarias para un mejor control de la vida propia.
- Eje 2: La toma de decisiones está relacionada con la libertad de elección. A partir del aumento de poder (en el eje 1) las mujeres pueden participar en aquellos espacios donde antes eran excluidas y pueden actuar con agencia tomando decisiones (para sí mismas o para otras) y satisfacer sus necesidades e intereses (individuales o colectivos).
- Eje 3: La redistribución del poder es el resultado del proceso, supone aumentar el bienestar de las mujeres y con ello, transformar la sociedad y las estructuras de dominación existentes. Según la autora, esto supone “abordar intereses y necesidades estratégicas” (p. 104) para generar una nueva realidad transformando las relaciones sexo-genero.
- Eje 4: El proceso (individual y colectivo) que se encuentra de forma transversal en los demás ejes.

Para la autora no hay un orden específico ni rígido, la toma de poder comienza en el eje 1, este aumenta y está presente en todo el proceso, siendo la meta la transformación de relaciones de género y la redistribución del poder en las estructuras.

Desarrollando esta idea, Pikaza (2018) elabora un cuadro más detallado del proceso de empoderamiento que recogemos a continuación:

Ilustración 4: Proceso de empoderamiento



Fuente: Pikaza (2018), p. 61

Esta idea se asemeja al enfoque utilizado por Charlie y Caubergs (2007) que a su vez se basa en la metodología AURA (Auto- Reinforcement Accompagné²⁹), donde se descompone y analizan el empoderamiento en términos de tener, saber, poder y querer y se visualiza a partir de círculos de empoderamiento³⁰.

Dimensiones del proceso

Aunque las formas de definir y medir este proceso son diferentes entre las autoras, en el contenido de sus análisis coinciden. Así pues y como se ha podido analizar, todo empieza con la toma de conciencia, pasando por el aumento de poder a partir del fortalecimiento de las capacidades prácticas e intelectuales, la acción a partir de la toma de decisiones y de la participación; buscando como fin último, la transformación social y el cambio de las relaciones de poder heteropatriarcales instauradas en las estructuras sociales, económicas y políticas.

Pero este proceso, sólo es posible si se realiza desde una doble dimensión, una individual y otra colectiva. Esta dualidad también ha provocado malestares en la literatura estudiada:

Autoras como Riger (1993) señalan que el concepto de empoderamiento utilizado por la psicología comunitaria norteamericana se ha enfocado exclusivamente en la dimensión individual, centrándose en las transformaciones individuales, donde el dominio y el

²⁹ Según Charlie y Caubergs (2007), la metodología AURA “se desarrolla en el marco del trabajo de Recherche-Action de ATOL (Servicio de Información y de Gestión de Conocimientos en la cooperación Internacional) sobre el empoderamiento como una contribución a la consolidación de la sociedad civil” (nota a pie de página 12)

³⁰ Para Mas información:

https://dhls.hegoa.ehu.es/uploads/resources/4668/resource_files/proceso_empoderamiento_mujeres_CFD.pdf (páginas 13 y 14).

control personal son la clave. Según la autora, “el individualismo es un valor propio de la masculinidad y de los hombres” que al aumentar provoca la pérdida de valores como la comunidad y los vínculos con otros, estos últimos factores más femeninos (1993, p. 55)

Para León (1997, 2001) este enfoque no tiene en cuenta las relaciones entre “las estructuras de poder y las prácticas de la vida diaria de individuos y grupos”, ignorando de esta forma las desigualdades que las estructuras sociales generan para las mujeres y obviando el contexto socio político existente. La autora señala que, si no se conecta con el contexto del momento ni está conectado con acciones colectivas dentro de un proceso político, el empoderamiento puede ser una mera ilusión.

Young (1993, citada por León 1997, p 16) indica que el empoderamiento debe incluir tanto el cambio individual como la acción colectiva. Según León (1997) para entender el funcionamiento del poder, es necesario tener en cuenta las relaciones que se generan entre los sujetos, la practica social y las construcciones de lo social. La autora añade que:

“El empoderamiento como autoconfianza y autoestima debe integrarse en un sentido de proceso con la comunidad, la cooperación y la solidaridad. Al tener en cuenta el proceso histórico que crea la carencia de poder, se hace evidente la necesidad de alterar las estructuras sociales vigentes, es decir, de reconocer el imperativo del cambio.”

(1997, p. 16)

Este enfoque de doble dimensión también queda reflejado en la metodología utilizada por Charlie y Caubergs (2007) en la guía metodológica. En este caso, las autoras enfocan el empoderamiento como un doble proceso: individual y colectivo. El primero, relacionado con la capacidad de autodeterminación, con la autoestima, la autonomía y la autoconfianza para “gozar de una mayor elección de vida”; el segundo, relacionado con la capacidad de un grupo para generar cambios sociales y conseguir una sociedad más justa e igualitaria.

Debido a la no universalidad de su definición y medición, las autoras estudiadas enfatizan en la necesidad de “una buena dosis de exploración empírica de los detalles prácticos del empoderamiento (y) una mayor preocupación por la investigación y sistematización de experiencias” para que esta herramienta pueda servir como instrumento de cambio (León 1997, p. 21). Rowlands (1997) por su parte, señala que para que el empoderamiento garantice las necesidades de las mujeres y sea una herramienta útil, no solo es necesario una definición más precisa del concepto sino de “los términos que constituyen el poder (y) las especificidades del proceso” (p. 235).

3. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN REAS EUSKADI

REAS Euskadi nace en 1997 para desarrollar la ES en Euskadi como red territorial de REAS RdR³¹. Jurídicamente se configura como asociación de segundo grado y sin ánimo de lucro, abarca en la actualidad un total de 89³² organizaciones asociadas para compartir objetivos y colaborar en la construcción de una economía más sostenible, justa e inclusiva, siguiendo la Carta de Principios de la Economía Solidaria.

Según los últimos datos recogidos en la AS de 2021 (con datos de 2020), el 81% de las entidades de REAS Euskadi proceden de Bizkaia, el 13% de Araba y el 6% de Gipuzkoa. Los ingresos totales ascienden a 143.702.765 € en el último año del que se disponen datos y la red está formada por un total de 26.861 personas. A continuación, se recoge de forma resumida, algunas de las cifras más significativas de la red:

Tabla 9: REAS Euskadi en cifras

	Mujeres	Hombres
TOTAL, DE PERSONAS³³	56%	44%
Socias no trabajadoras	50%	50%
Trabajadoras	70%	30%
Voluntarias	75%	25%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Auditoria Social de 2021

Como asociación, REAS Euskadi se organiza³⁴ de acuerdo con la siguiente estructura:

- **Asamblea.** - Máximo órgano de decisión donde participan todas las entidades socias.
- **Junta Directiva.** - Órgano que toma las decisiones estratégicas y está formado por representantes de diferentes entidades de la red y por el equipo de coordinación.
- **Grupos de trabajo (6):** que impulsan las diferentes área de actividad: Mercado Social, Vivienda, EkoSolFem, Auditoria Social, Agroecología y territorio, y emprendizaje social.

³¹ La Red de REAS (Red de Economía Alternativa y Solidaria) nace en 1995 con la misión de promover la Economía Solidaria en el Estado Español y se trata de una red confederal que, en la actualidad, está formada por 15 asociaciones territoriales y 4 sectoriales, englobando un total de 944 entidades, donde participan 260.043 socias, de las cuales 23.208 son trabajadoras y 25, 467 son voluntarias,

³² Datos de la última AS de 2021 con datos de 2020, p. 5 <https://reaseuskadi.eus/wp-content/uploads/AS-Informe-cast-1.pdf>

³³ De las 26.861 personas también hay personas de genero no binario (3 personas), p. 6 AS 2021

³⁴ <https://reaseuskadi.eus/nosotros/estructura/#more-44>

Tabla 10: Organización de REAS Euskadi

	Mujeres	Hombres	Total
Junta Directiva	5	5	10
Equipo técnico	3	1	4
Comisión Auditoría Social	1	3	4
EkoSolFem	20	0	20
Mercado Social	5	8	14
Emprendizaje	5	3	8
Vivienda	8	5	12
Agroecología y territorio	3	7	10
TOTAL	50	32	82

Fuente: Elaboración propia a partir de Memoria de Actividades

De acuerdo con el nuevo Plan Estratégico 2021-2025, la misión de REAS Euskadi es “contribuir al desarrollo efectivo de la Economía Social y Solidaria, entendida como medio –y no como fin– al servicio del bienestar de las personas y las comunidades, desde la conexión responsable y el cuidado del entorno natural, para la cohesión social y la sostenibilidad de la vida” (p. 36). En cuanto a su visión, REAS Euskadi pretende seguir siendo una red con capacidad de incidencia social transformadora, que construya y consolide prácticas económicas alternativas que analicen, mejoren, fortalezcan, visibilicen y pongan en valor las “entidades socias, de la propia red y de la ESS en general” (p. 36).

3.1. PERSPECTIVA FEMINISTA EN REAS EUSKADI

Desde hace algún tiempo, numerosas autoras investigan los vínculos existentes entre la economía feminista (EF) y la ES. Con esta vocación, la perspectiva feminista se ha ido introduciendo en las prácticas de las organizaciones y entidades de la ES en nuestro país. Fruto del proceso anterior, surge en 2013 en el territorio de Euskadi, un grupo de estudio de ES y feminista formado por investigadoras de la Universidad del País Vasco (EHU/UPV), así como por personas y entidades de REAS Euskadi, con objeto de “contribuir al desarrollo del paradigma alternativo de la Sostenibilidad de la Vida incluyendo la perspectiva y las vinculaciones entre la Economía Solidaria y la Economía Feminista” (REAS Euskadi, 2020, p. 7). En 2014, este grupo se transformó en lo que hoy se conoce como grupo EkoSolFem, que, entre otras cosas, ha trabajado en la reformulación de la Carta de Principios de la Economía Solidaria (junto a las Comisiones Feministas de REAS RdR), la inclusión de la perspectiva feminista en la Auditoría Social y a la elaboración y puesta en marcha del Plan Bizigarri, I Plan Pro-equidad de género de

REAS Euskadi, dirigido a construir *organizaciones habitables*³⁵ desde la perspectiva feminista.

3.1.1. El Plan Bizigarri

El Plan Bizigarri es el I Plan pro-equidad de género de REAS Euskadi para el periodo 2018-2022. Este Plan se configura como un proceso generado a partir del autodiagnóstico, la autorreflexión y la elaboración colectiva por parte de todas las personas que conforman la red, dentro de las estructuras y de las entidades socias. Se trata de un proceso enmarcado dentro de los *procesos de cambio organizacional pro-equidad de género* contemplado en el Decreto 197/2008³⁶. El plan recoge acciones para erradicar las desigualdades detectadas entre hombres y mujeres, promover el empoderamiento de las mujeres y transversalizar el enfoque de género en REAS Euskadi, a través del logro de tres grandes cambios u objetivos:

- **Cambio 1:** REAS Euskadi incorpora el feminismo a su definición identitaria y avanza en el impulso de prácticas feministas.
- **Cambio 2:** REAS Euskadi define unas estructuras equitativas, interconectadas y creativas que inciden en la entidad.
- **Cambio 3:** REAS Euskadi cuenta con un equipo de trabajo corresponsable, cohesionado, horizontal e interesado en el cuidado de las personas.

Para desarrollar cada uno de estos objetivos, se propusieron diferentes ejes de actuación, que, a su vez, se subdividieron en acciones para conocer la realidad (medir, diagnosticar y evaluar), fortalecer capacidades y procesos, poner en marcha procesos de reflexión y debate, cambiar metodologías (laboratorio), empoderar a las mujeres, visibilizar la apuesta feminista y transversalizar la perspectiva de género en procesos y documentos (Plan Bizigarri, 2019, p. 20).

La puesta en marcha del Plan Bizigarri ha propiciado la elaboración de una serie de estudios de diagnóstico³⁷ alrededor de diferentes problemáticas de igualdad de género. Para la elaboración del presente TFM, se han seleccionado dos de ellos, por considerarse

³⁵ Organizaciones habitables: Concepto que nace de la economía solidaria y que se refiere a organizaciones construidas desde miradas no patriarcales. Organizaciones abiertas, flexibles, diversas, democráticas; basadas en liderazgos cooperativos; que impulsan la participación y ponen atención no sólo en los resultados, sino también, o, sobre todo, en los procesos y en las relaciones. Organizaciones que revisan y piensan críticamente sus formas de hacer y que en sus balances y auditorías incorporan criterios solidarios y de impacto social (REAS Euskadi, 2019 p. 66)

³⁶ Decreto 197/2008, de 25 de noviembre, por el que se regulan ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género

³⁷ Estudios internos que no han sido publicados

que son los que mejor muestran la situación de la mujer, así como el trabajo realizado por las entidades de la Red desde la perspectiva feminista.

- Diagnóstico sobre los procesos de transformación organizacional desde la perspectiva feminista y el trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones de REAS Euskadi (2020).

Este trabajo incluido en el eje de acción 2.1. del Plan Bizigarri, tiene como objetivo estudiar la labor que las organizaciones de REAS Euskadi realizan para promover la equidad entre hombres y mujeres. Se identificaron dos grupos de entidades distintas: las que ya disponían de algún diagnóstico sobre la igualdad en su entidad, con plan de igualdad, referente de género o comisión de igualdad (13 organizaciones); y las que no disponían de estos instrumentos (25 organizaciones).

En el caso de las entidades que ya trabajaban la equidad de género se constató que la motivación, la existencia de mujeres feministas en cargos de decisión y la apropiación de los procesos como propios, son elementos que facilitan esta transformación organizacional. Por otro lado, se identificaron algunas dificultades en la puesta en marcha de las acciones planificadas como son: la falta de tiempo y recursos, la necesidad de dar legitimidad y autoridad a estos procesos y la necesidad de mejorar la participación y la corresponsabilidad. Por último, se identificaron algunos efectos positivos que se han producido gracias a la inclusión de estos nuevos instrumentos, como son: impactos políticos y de discurso, ampliación de las medidas de conciliación a modelos familiares no tradicionales, transversalización del enfoque feminista a áreas, servicios y proyectos, y el cambio en las dinámicas internas.

En el caso de las entidades que no contaban con ninguno de los instrumentos de cambio ya citados, se observó que las razones fundamentales de esta situación se debían a que no contaban con suficientes medios y recursos y a que no se veían como una necesidad al tratarse de entidades pequeñas. A partir de este diagnóstico, REAS Euskadi inicio un proceso de consulta, acompañamiento y dinamización llamado *Porque el tamaño importa*.

- Diagnóstico sobre la participación desde la perspectiva de género e interseccional en las estructuras y espacios de REAS Euskadi (de 2019)

Este estudio se realizó para conocer la participación de hombres y mujeres en las estructuras de la Red: Asamblea, JD y los diferentes grupos de trabajos. Para ello se generaron cuestionarios online que fueron enviados a todas las personas y entidades de REAS Euskadi, de los que se recibieron 27 respuestas, así como observaciones no participantes en reuniones de los diferentes grupos de trabajo de la red.

Las principales problemáticas identificadas fueron que:

- los cargos de decisión, así como la toma de decisiones y de responsabilidad estaban ostentados mayoritariamente por hombres,
- existían personas que tomaban más la palabra o cuyas intervenciones tenían más peso por cuestión de género y de antigüedad en las estructuras,
- los espacios y las formas de organizarse y trabajar seguían lógicas masculinas y no se consideraban espacios amables,
- existían problemas en la conciliación y problemas con el tiempo y la carga de trabajo que dificultaban la participación de muchas mujeres,
- las reuniones se consideraban excesivamente largas, poco eficientes, desorganizadas, con dinámicas más informativas que participativas.

Además, se encontraron que los espacios más difíciles para participar y donde se sentían menos cuidadas eran la Asamblea y la JD; en contraposición con EkoSolFem, donde se concluyó que era el espacio donde las mujeres se sentían más cómodas y cuidadas.

El diagnóstico anterior ha servido como punto de partida para introducir nuevos mecanismos de mejora en las estructuras de REAS Euskadi a partir de la perspectiva feminista e interseccional.

A partir de ese momento, se generaron diferentes procesos y herramientas ya contempladas en el Plan Bizigarri. A continuación, se recogen algunas de las más significativas que muestran el cambio organizacional que se está llevando a cabo en REAS Euskadi.

- Proceso de reorganización del trabajo: donde se llevaron a cabo formación y reuniones entre el equipo de trabajo y la JD para modificar las formas de trabajo. Entre ellos destacan los siguientes protocolos con una nueva organización del equipo³⁸: para el desarrollo de reuniones corresponsables, participativas y equitativas³⁹, de flexibilidad horaria, para funcionamiento de la JD con nueva figura dentro de JD, encargada de bienestar personal y laboral del equipo de trabajo.
- Proceso *Porque el tamaño importa* para la construcción de organizaciones habitables, donde se trata de acompañar a las entidades pequeñas en los cambios introducidos por el Plan Bizigarri. A partir de este proceso se publica el informe “Será habitable o no será – apuntes feministas para nuestra organizaciones (pequeñas)”.
- Proceso de cambio de metodologías: BILERA BIZIGARRIA. A partir del método EkoSolFem (repartir roles, fomentar la corresponsabilidad dentro de los grupos, impulsar el empoderamiento de participantes, visibilizar y dar importancia a los roles reproductivos y evitar la concentración en una persona de las tareas) se genera una herramienta BILERA BIZIGARRIA⁴⁰.

3.1.2. La mujer en REAS Euskadi

A partir de las conclusiones observadas en los diagnósticos antes mencionados, conviene mencionar las cifras de la Auditoria Social (AS) de REAS Euskadi de los últimos 2 años, para observar cómo han evolucionado las 5 brechas de género que se identificaron en la AS de 2019, en la ES Vasca. Para ello se ha elaborado la siguiente tabla con datos de la última auditoria publicada en 2021 (con datos de 2020).

³⁸ Antes del Plan Bizigarri el equipo de trabajo estaba formado por un coordinador (hombre) y 3 técnicas (mujeres), con este nuevo protocolo, se introduce un sistema rotatorio de las tareas de organización, un sistema de toma de decisiones, 6 espacios de coordinación y el reparto de responsabilidades, diluyendo así la figura de coordinación y avanzando hacia una estructura más corresponsable y empoderante

³⁹ Se introducen los siguientes cambios: definición de estructura y roles antes de las reuniones, nuevos roles para garantizar espacios seguros de participación equitativa, con espacios para las emociones, diagnóstico de la reunión, cambio de roles, compromiso con lo acordado, generar espacios seguros de reflexión y debate con pautas a mejorar en las siguientes reuniones (sacados del método EkoSolFem)

⁴⁰ Herramienta con dos documentos donde se recogen una serie de tips para la estructura de las reuniones y se incluyen 4 roles: https://reaseuskadi.eus/wp-content/uploads/Di%CC%81ptico-A5_instruccionespliegos.pdf

Tabla 11: Cifras de la situación de la mujer en REAS Euskadi

	2019	2021
SALARIAL	Las mujeres cobran un 7% menos que los hombres	Las mujeres cobran un 5% más que los hombres ⁴¹
LABORAL	Las mujeres tienen un 33% más de jornadas parciales, frente a los hombres (23%)	Las mujeres tienen un 38% más de jornadas parciales, frente a los hombres (22%)
GESTIÓN	El 33% de las organizaciones cuenta con Plan de Igualdad	El 64% de las organizaciones cuenta con Plan de Igualdad
PARTICIPACIÓN		
-elaboración	El 15,48% de las mujeres participa en la elaboración de planes de gestión y presupuestos de su organización, frente al 16,1% de hombres	El 19% de las mujeres participa en la elaboración de planes de gestión y presupuestos de su organización, frente al 15% de hombres
-aprobación	El 8,85% de las mujeres participa en la aprobación de planes de gestión y presupuestos de su organización, frente al 8,52% de hombres	El 12% de las mujeres participa en la aprobación de planes de gestión y presupuestos de su organización, frente al 10% de hombres
TOMA DE DECISIONES		
-puestos de responsabilidad	El 8,77% de las mujeres está en puestos de responsabilidad, frente al 13,72% de hombres	El 13,61% de las mujeres está en puestos de responsabilidad, frente al 15,97% de hombres
-puestos políticos	El 49% de las mujeres está en puestos políticos, frente al 51% de hombres	El 52% de las mujeres está en puestos políticos, frente al 40% de hombres

Fuente: Elaboración propia a partir de la Auditoría Social de 2019 y 2021

A partir de estos datos, se puede observar una evolución claramente positiva como demuestra que el 2020 ha sido el primer año donde las mujeres trabajadoras en REAS Euskadi cobran más que los hombres (5%), que el número de entidades que cuentan con Planes de igualdad ha aumentado (64%), que la participación de las mujeres en la elaboración y aprobación de planes de gestión y presupuestos ha aumentado hasta el 19% y el 12%, respectivamente, así como su presencia en puestos políticos (52%). Sin embargo, como se puede observar, la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad sigue siendo menor que la de los hombres, a pesar de los cambios introducidos por el Plan Bizigarri y de que el número de mujeres trabajadoras y voluntarias en REAS Euskadi es mayor al número de hombres.

3.2. TRABAJO DE CAMPO

3.2.1. Antecedentes

En la reunión del grupo EkoSolFem el 18 de Febrero de 2022, se manifiesta la preocupación por la renovación de los cargos de la JD y de la presidencia en 2024 dado que se detectan dificultades para incorporar a las mujeres. Estas preocupaciones se basan en las dificultades identificadas en el diagnóstico sobre la participación de las mujeres en las estructuras de REAS Euskadi y en la percepción que se tiene de la JD “como un espacio poco habitable⁴²”. Además, se indica que sobre las dinámicas de trabajo de la JD

⁴¹ Este dato ha podido estar influido por la incorporación de organizaciones compuestas sólo por mujeres en los últimos años.

⁴² Diagnóstico sobre participación (2019).

ya se está trabajando y realizando cambios como son los roles rotatorios, la construcción del orden del día de manera colectiva, la designación de personas en la JD como encargadas de velar por el bienestar del equipo y el reparto de las representaciones en espacios de interlocución. Sin embargo, sobre la situación de empoderamiento de las mujeres en la red, no se ha llevado a cabo ninguna actuación concreta.

De esta forma, y coincidiendo con la realización de las prácticas del Máster en Economía Social y Solidaria de la EHU, se propone la realización del presente trabajo de investigación que se enmarca en el eje de actuación 2.1 del Plan Bizigarri y que busca “Garantizar la participación equitativa entre mujeres y hombres en todas las estructuras de la red”, y en concreto, en la acción 2.1.4 “mapeo de las actividades que realizan las organizaciones de la red orientadas al empoderamiento individual y colectivo de las mujeres” (Plan Bizigarri, 2019, p. 41).

3.2.2. La construcción de un concepto de empoderamiento en el marco de la ES.

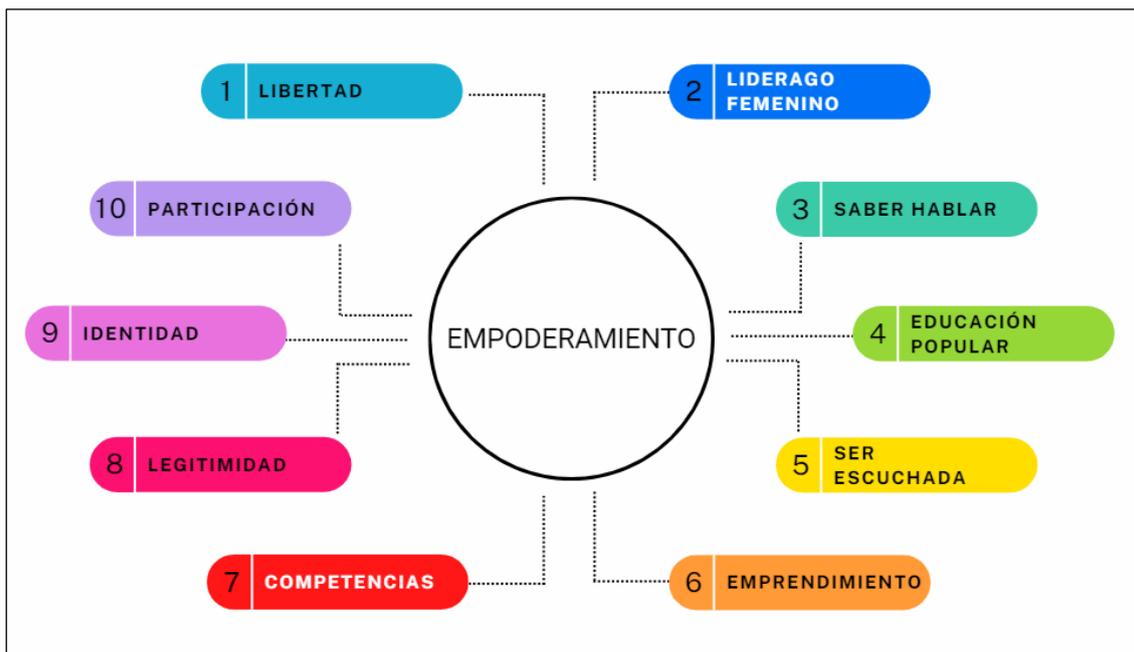
Para poder enfocar el trabajo, se consideró que era necesario saber qué se entiende por empoderamiento de las mujeres en el marco de la ES y cómo se puede medir.

Primera fase: reuniones y formación

Para buscar, de forma colectiva, un enfoque e identificar elementos para tener en cuenta en la construcción de herramientas, las responsables del trabajo de investigación (alumna y tutora) se reunieron con el grupo EkoSolFem; para posteriormente acudir a una jornada de formación sobre esta problemática coordinada por una investigadora de referencia en este campo, como se describe a continuación.

La reunión del 6 de mayo de 2022 con **EkoSolFem** se inició con una lluvia de ideas con relación al concepto y/o a términos afines para identificar elementos o dimensiones, desde la perspectiva de la ES, que se debían tener en cuenta en la construcción del concepto. Como resultado de la citada lluvia de ideas se ha elaborado la siguiente imagen:

Ilustración 5: Lluvia de ideas



Fuente: Elaboración propia a partir de la reunión con EkoSolFem

A lo largo de la reunión, se pone de manifiesto que este concepto dentro de la ES abarca una dimensión más colectiva, huye de las estructuras jerárquicas, verticales y capitalistas, basadas en el *poder sobre*, para proponer estructuras con organizaciones y formas de relacionarse diferentes, más igualitarias.

Por otra parte, se hicieron aportaciones sobre dimensiones a estudiar en el análisis del trabajo que están realizando las entidades de la red sobre el empoderamiento de las mujeres (y, por tanto, en las técnicas de recogida de información) como actividades de empoderamiento que las entidades realizan externa e internamente, las dificultades y motivaciones que tienen las personas (en general y desagregado por género) para acceder a los puestos de la JD de la red y de sus organizaciones, y las formas de participación y de sentirse en las estructuras.

El 11 de Mayo, se asistió, vía online, a una formación⁴³ organizada por el **IUDESCOOP**, denominada *El empoderamiento de las mujeres a través de la economía social y solidaria*. En esta formación se constató que, aunque formalmente ninguna de las entidades que participan realizan actividades de “empoderamiento” porque no lo enmarcan dentro de este concepto, en realidad, si lo hacen, tanto interna como externamente, con el objeto de que las mujeres participen activamente y se sientan

⁴³ Recuperado 14/07/2022 <https://esdeveniments.uv.es/83239.html>

cómodas y seguras en la toma de decisiones y en el uso de la palabra, procesos que apelan a la capacidad de *poder ser y decidir*, dimensiones esenciales para el proceso de empoderamiento de las mujeres.

A lo largo de la formación, se pone de manifiesto que no está claro qué se entiende por empoderamiento y que, las entidades de ES, en especial las de corte feminista, están trabajando el empoderamiento de las mujeres sin ser conscientes de ello. Para contrastar estas primeras ideas, se realizaron varias reuniones con la coordinadora de la jornada de formación, **Rosana Montalbán**, especialista y doctoranda en el campo del empoderamiento de las mujeres en la ESS. Según esta investigadora, el empoderamiento abarca más que los emprendimientos económicos, como aún se conciben la actualidad en algunas entidades. Por ejemplo, ONU Mujeres fomenta en sus programas el empoderamiento económico para “promover la capacidad de las mujeres de asegurar trabajos decentes, acumular bienes e influir en las instituciones y en las políticas que determinan el crecimiento y el desarrollo sostenible” (ONU Mujeres, s.f.). Es decir, que estas herramientas son una forma de ganar autonomía e independencia económica por parte de las mujeres, aunque, tal y como apunta Montalbán, es una orientación limitante del proceso de empoderamiento.

Según Montalbán, se debe considerar el empoderamiento tanto desde una dimensión individual como colectiva, y entenderlo como el proceso de adquisición de capacidades y habilidades que permite formar parte del proceso de toma de decisiones; englobaría, por tanto, más dimensiones que la económica. Por otro lado, la autora enfatiza en la necesidad de cambiar y apostar por el enfoque de un emprendimiento enmarcado en entidades con otros valores de base, dinámicas de corresponsabilidad y cuidados, así como, estructuras horizontales, esto es, a través de la ESS, para que los procesos de empoderamiento sean posibles y coherentes en estructuras económicas que lo acompañen.

Apunta, además, que, en su trabajo de doctorado, junto con la Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales del País Valenciano (FADEMUR-PV), sobre los itinerarios formativos de mujeres rurales, las situaciones de estas son muy diversas y, que, en la mayoría, se evidencia que “las mujeres necesitan vivir procesos de empoderamiento frente a la realidad de un sistema patriarcal que las cosifica, encorseta y discrimina” (Montalbán, 2019). En coherencia con lo anterior, Montalbán ha constatado que es fundamental que las mujeres conozcan la realidad del sistema cultural, económico,

político y social en el que viven para entender cómo les afecta; de manera que una de las primeras dimensiones que se trabaja es la *autoestima* de las mujeres, viviendo un proceso reflexivo para aprender a respetarse y cuidarse, comenzando a (re)conocerse como sujetas de derechos, como seres que también necesitan , ser cuidadas, es decir, empoderarse frente a un sistema que les niega la posibilidad de ser y estar en igualdad de condiciones, de trato y de oportunidades; aprender a sentirse, mirarse y decirse cosas al espejo que antes no se decían, emprender y/o intensificar el camino del amor a sí mismas, cuidarse, valorarse...

Por otra parte, la autora señala que se trata, de un “proceso de trabajo cotidiano teniendo en cuenta que seguimos viviendo en un mundo hostil, y más en el mundo rural, donde las mujeres siguen invisibilizadas y fuertemente marcadas por el heteropatriarcado. Este proceso surge del planteamiento y la toma de conciencia de la necesidad de (auto) fortalecer o emprender el camino de la autoestima, cuestión que jamás han escuchado, pero que es esencial para vivir en un marco libre de dominaciones”.

Además, según la autora, el proceso de empoderamiento es un proceso de toma de conciencia que empieza cuando una misma es capaz de detectar las actitudes y prácticas machistas que invisibilizan y discriminan a las mujeres. A partir de ese momento y al ver que las compañeras del itinerario llegan a ese punto, juntas comparten sentires y experiencias, y se acompañan y potencian a la hora de abrazar el empoderamiento.

Por último, cabe citar que Montalbán apuesta por la investigación⁴⁴ de este tema desde la acción participativa y los movimientos sociales, poniendo en valor los saberes y conocimientos del Sur Global y del ámbito rural, pero, no desde la perspectiva academicista de la ciencia occidental.

En la reunión se confirma que no hay un único concepto de empoderamiento y que su definición y medición es diferente en función del contexto social, político y económico de las mujeres. Por otra parte, se confirma que, a pesar de tratarse de un campo de rigurosa

⁴⁴ Otro trabajo previo de la autora en el campo del empoderamiento de las mujeres y los movimientos sociales que recibió el Premio Jame Addams por la aplicación de la perspectiva de género al Trabajo de Fin de Grado de la facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Valencia es, MONTALBÁN, R. (2017): “Procesos de cambio: la huella de las mujeres en la Plataforma de Afectadas por las Hipotecas de Valencia”, *Quaderns de ciències socials*, nº 36, pp. 40-63, ISSN: 1696-1676. Recuperado 15/07/22 <https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/76335/6968098.pdf?sequence=1&isA>

actualidad, no existen apenas investigaciones sobre el empoderamiento en el campo de la ES, por lo que es una problemática que se debe explorar.

Segunda fase: revisión documental

En esta segunda fase, se analizaron los trabajos de las autoras reseñadas en el marco teórico de este trabajo, para profundizar sobre el concepto, su evolución en la historia y las formas de medición. Simultáneamente y por una cuestión de tiempo, se comenzó a construir el concepto (tercera fase) para elaborar las herramientas y conocer esta situación en la Red de REAS Euskadi.

El proceso de empoderamiento definido por las autoras de referencia encaja en la perspectiva de la ES, concretamente en la importancia sobre la doble dimensión del proceso, individual y colectivo, y la superación de la idea capitalista de la autonomía económica como única forma de empoderamiento de la mujer.

Se parte del concepto recogido por Askunze, C., Jubeto, Y., Marcó, J., y Pérez, Z. (2020, p. 73):

“El término fue acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de las mujeres como personas, que modifiquen la imagen de sí mismas y las creencias sobre sus derechos y capacidades y desafíen los sentimientos de inferioridad. (Navarro, 2003, citado por Askunze et al, 2020)

Empoderarse es un proceso al cual se predisponen las mujeres y los colectivos víctimas de la dominación masculina hegemónica para dotarse de fuerza, fortalecer la autoestima y trabajar la valentía, que, como consecuencia de la opresión e invisibilización no han sido fomentados. Es tomar las riendas y concederse o adquirir el poder e independencia para mejorar nuestras condiciones de vida a través de nuestras propias acciones.

La ECONOMÍA SOLIDARIA impulsa el empoderamiento de las personas a partir del desarrollo de alternativas económicas de autogestión y reciprocidad. Por su parte, la ECONOMÍA FEMINISTA promueve el empoderamiento femenino a partir de la transversalización de la perspectiva de género en todos los ámbitos de opresión social, económica y política. En el ámbito organizacional específicamente, “se promueven espacios de construcción de una identidad y de prácticas feministas que promueven procesos de empoderamiento individual y colectivo de las mujeres de una organización” (Bascuas, M., Roco, J., Piris, S. y Cabrera, M., 2019, p. 30; citado por Askunze et al., 2020)

Tercera fase: construcción del concepto

Siguiendo el enfoque de la literatura revisada y de las reuniones mencionadas, se entiende por **procesos de empoderamiento de las mujeres en organizaciones de ES:**

“todos aquellos contruidos con el fin de visibilizar y dar poder a todas las personas sin importar el género, situación de socia/trabajadora, puesto, antigüedad, formación, sexo, raza, diversidad corporal u orientación sexual.

Se trata por tanto de herramientas que ayudan a que las personas se sientan valoradas, seguras, cuidadas y escuchadas, con legitimidad para participar en las entidades, generando espacios que garanticen la participación de todas las personas en estructuras horizontales donde todas tenemos el mismo peso y las mismas oportunidades.

Son procesos de toma de conciencia donde se trabaja desde lo individual a lo colectivo, y que implican un cuestionamiento de las creencias y de los supuestos sobre los cuales se sustenta la propia experiencia de opresión o de privilegio.”

Sin embargo, es necesario señalar que la búsqueda de este concepto y su medición debe ser hecha a partir de la investigación de acción participativa (Montalbán, 2020, p. 153), puesto que, como se ha visto, no existe un concepto universal y todo depende del contexto social, económico y político, así como de la situación de subordinación en la que se encuentre la mujer. Por ello, aunque por motivos prácticos, se han elaborado unas herramientas con este concepto, se deja abierto el debate durante el desarrollo de la presente investigación para poder tener un concepto lo más heterogéneo posible que abarque toda la diversidad que conforma la ES y Feminista.

3.2.3. Análisis de la situación de empoderamiento de las mujeres en REAS Euskadi.

Partiendo del concepto, de los diagnósticos previos analizados sobre el tipo de participación que se da en las estructuras de REAS Euskadi y de las brechas de género identificadas en la AS de 2019, se han utilizado diferentes instrumentos para conocer la situación de partida del empoderamiento de las mujeres en la red REAS Euskadi. Para ello, se ha puesto especial atención en preguntar si, tanto las entidades de REAS Euskadi como las personas que participan en la JD, ven el empoderamiento de la mujer como una necesidad dentro de la red, con objeto de cambiar los modelos de poder cishetero patriarcales tradicionales y si la falta de herramientas/iniciativas o proyectos se debe más a una falta de formación o acompañamiento que a una falta de motivación por el tema.

A continuación, se presentan las técnicas e instrumentos de recogida de información utilizados, detallados en el marco metodológico:

Tabla 12: Técnicas e instrumentos de recogida de información

	Cuestionarios		Entrevistas semiestructuradas individuales
	Enviados	Respondidos	
Entidades de la red REAS Euskadi	25	7	2
Miembros de la JD de REAS Euskadi	9	8	
Proyectos fuera de la red REAS Euskadi			3

Fuente: Elaboración propia

Ante la falta de respuestas de los cuestionarios enviados a las entidades, se realizó una campaña en redes sociales para buscar iniciativas y proyectos que buscaran algún tipo de acción para empoderar a las mujeres, sin embargo, se obtuvieron muy pocas respuestas y por falta de tiempo, no pudieron incluirse en este trabajo. Por último, para complementar los resultados obtenidos en los cuestionarios enviados a las entidades de REAS Euskadi, se realizaron dos entrevistas online a una de las entidades participantes, ERROTİK.

3.2.4. Análisis de proyectos fuera de la red de REAS Euskadi

Para enriquecer este trabajo, se realizó un mapeo de proyectos o entidades que trabajan el empoderamiento de otros colectivos. De esta forma se identificaron tres proyectos fuera de la red que trabajan el empoderamiento con personas en situación de desempleo, personas con discapacidad y políticas electas a nivel local. En concreto, se realizaron entrevistas semiestructuradas a partir de plataformas de videollamada online con la coordinadora del proyecto *Lanzadera de Empleo* del Ayuntamiento de Reinosa (Cantabria), la presidenta de ASAG (Asociación SOMOS Astillero-Guarnizo) de personas con discapacidad y con la técnica de igualdad del proyecto *Virginia Wolf Basqueskola*. Para las entrevistas se generaron preguntas para conocer qué entendían por empoderamiento, cómo el proyecto empoderaba a las personas y qué elementos habían identificado como facilitadores y obstaculizadores.

3.2.5. Interpretación de resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos sobre la situación de empoderamiento de las mujeres en REAS Euskadi a partir de los cuestionarios a la JD y a las entidades de REAS Euskadi y de las entrevistas realizadas a cuatro proyectos que pueden servir de inspiración.

➤ La situación de empoderamiento de las mujeres en la Junta Directiva de REAS Euskadi

De las 9 personas a las que fueron enviados, se recibieron un total de 8 cuestionarios contestados; el 62,5% de las personas que respondieron eran mujeres y el 37,5% hombres. Todas las personas tienen estudios universitarios y la antigüedad en sus entidades es de 1 a 22 años.

En primer lugar, se les pregunta por su interés por formar parte de la JD de REAS Euskadi, antes de acceder al cargo. Las personas encuestadas respondieron en orden ascendente como principales motivos: el interés por participar en REAS Euskadi, por aportar otros puntos de vista y por la economía alternativa. También se observa que 2 de las 8 personas contestaron que no fue una elección personal sino asociada al cargo que ostentaban en su entidad.

El 75% de las personas encuestadas afirmaron que encontraron elementos desmotivadores para participar, frente a un 25% que no encontró ningún elemento desmotivador. A aquellas personas que respondieron afirmativamente, se les pregunto qué elementos consideraban desmotivadores:

Tabla 13: Elementos desmotivadores para participar (cuestionarios de la JD)

Elementos desmotivadores	Respuestas
Creencias de mucho trabajo y poco tiempo ⁴⁵	4 personas (66,66%)
Problemas de conciliación	1 pers (16,7%)
Falta de seguridad en una misma ⁴⁶	2 pers (33,3%)
Miedos ⁴⁷	1 pers (16,7%)
Estigmas	0
Expectativas de la sociedad	0
Expectativas de tus compañeras	0
Otros:	
Llevar a acciones concretas los temas tratados en la Junta	1 pers (16,7%)

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario online

Sobre la participación actual en la JD se pregunta, en primer lugar, si creen que las mujeres encuentran dificultades para participar.

Tabla 14: Creencias de que las mujeres tienen dificultades para participar en la JD

RESPUESTAS	Género Masculino	Género Femenino
NO	0	2
NO LO SÉ	1	0
SI	0	1
NO CONTESTA ⁴⁸	1	3

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario online

⁴⁵ En la opción otros se añaden 1 respuestas más que, aunque, con otras palabras, se refieren a la “creencia de mucho trabajo y poco tiempo”, por lo que se añaden en esta última

⁴⁶ Desmotivación para participar, 2/3 hombres indican falta de seguridad en una misma, ninguna mujer lo ha contestado

⁴⁷ Una persona contesta “Miedos” explicando que más bien se trata de respeto por lo que implica asumir la responsabilidad de estar en la JD

⁴⁸ Una persona de las encuestadas no responde a esta pregunta, otra persona cree que hablamos de su entidad, y dos personas dicen que ha mejorado la situación de la JD, pero no responde claramente

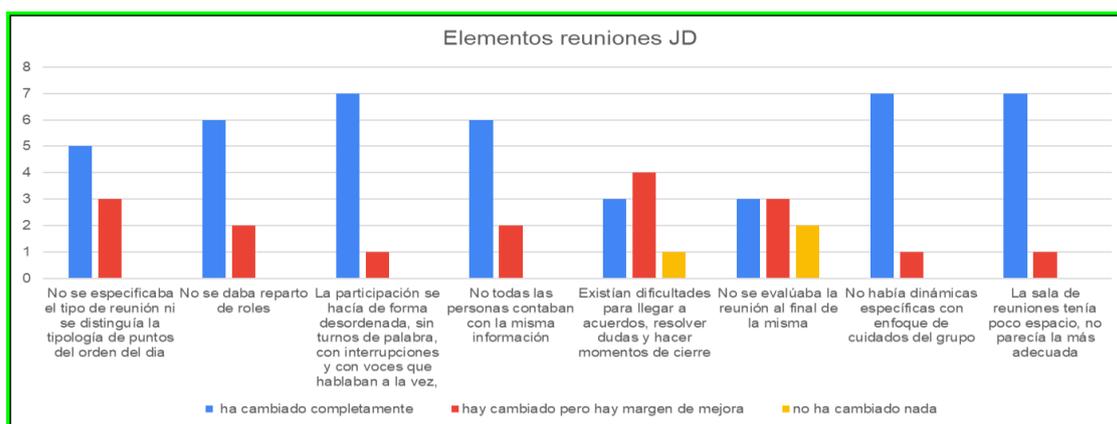
Aquellas personas que respondieron afirmativamente respondieron que al comenzar su participación en la JD tenían la sensación de que los hombres participaban (hablan más) que las mujeres; sin embargo, apuntan a un cambio a mejor, con más presencia femenina en la JD y con un espacio más participativo. También apuntan a que la principal dificultad es el tiempo, dado que formar parte de la JD supone un mayor esfuerzo y responsabilidad.

En segundo lugar, se pregunta si han encontrado alguna dificultad para participar y cuál ha sido. Un 37,5% de las personas encuestadas (1 hombre y 2 mujeres) respondieron no haber encontrado dificultades, otro 37% de las personas encuestadas (1 hombre y 2 mujeres) respondieron que sí encontraron dificultades de participación; finalmente un 25% de las personas no contestaron a esta pregunta.

Una de las encuestadas apunta que el cambio hacia juntas más participativas y corresponsables que se ha llevado a cabo, gracias al Plan Bizigarri, exige más tiempo y dedicación. De la misma manera, se apunta como dificultades: el desigual grado de corresponsabilidad entre las actuales integrantes de la JD, la falta de tiempo y la dificultad para conciliar.

A continuación, se comparan algunos de los elementos desmotivadores que se detectaron en el diagnóstico sobre participación realizado en 2019, para analizar su evolución.⁴⁹

Ilustración 6: Evolución de los elementos desmotivadores detectados en el diagnóstico sobre participación de 2019



Fuente: Elaboración propia

En la figura anterior se puede observar que los elementos que han mejorado son: la organización de las reuniones (antes sin turnos de palabra, con interrupciones, con

⁴⁹ El gráfico original no está porque se borró la información por error humano, pero con los datos que tenemos de la encuesta se ha elaborado este gráfico

conversaciones simultáneas, sin reparto de roles,), la implantación de dinámicas específicas con enfoque de cuidados del grupo y la mejora física de la sala de reuniones (la anterior no parecía las más adecuada por su reducido espacio).

Sobre la participación en cargos de decisión y/o de responsabilidad en otras organizaciones, el 50% de las encuestadas responde haber ostentado estos cargos (3 de ellas eran mujeres). Para aquellos que respondieron afirmativamente, los cargos que han tenido han sido: presidente, secretaria, tesorero, responsable gerente, coordinador y director.

Sobre las dificultades de acceder al cargo, 3 de las 4 personas contestaron afirmativamente (1 hombre y 2 mujeres) y las razones son: el tiempo que requieren los cargos, la presión-tensión-responsabilidad sobre la toma de decisiones y las propias capacidades de gestión de la persona.

Sobre las motivaciones para acceder, contestan que la participación permite tomar decisiones para hacer cosas, aprender y enfrentarse a nuevos retos. Una persona también añadió que, en su caso, es complicado limitarse a participar porque ya participa en demasiados grupos de trabajo. Otra persona responde que su motivación era la de acceder a un puesto laboral fijo y crecer profesionalmente.

➤ **La situación de empoderamiento de la mujer en las entidades de REAS Euskadi**

Los cuestionarios se enviaron a 25 organización de la red REAS Euskadi con un perfil feminista, y se obtuvieron 7 respuestas (72% mujeres, 28,6% hombres).

Sobre el trabajo de empoderamiento que hacen las entidades “hacia fuera”, el 71,4% respondió que trabajan en actividades con usuarias para impulsar el empoderamiento de las personas de forma individual y colectivamente, el 28,6% respondió que no trabajan estos aspectos.

Las actividades que se realizan para trabajar el empoderamiento son: organización de mujeres de forma colectiva (activismo), emprendimiento en ESS, apoyo económico, apoyo en seguridad física , digital, formación y capacitación de particulares (mujeres y hombres) (p. ej.: bienestar emocional, situaciones de discriminación, mujeres mayores , cuidadoras..), formación y capacitación de entidades en desarrollo organizacional y

procesos colectivos con perspectiva de género, investigación de acción participativa y psicología feminista entre otros.

Sobre el trabajo de empoderamiento que hacen las entidades “hacia dentro”, el 100% de las encuestadas cree que es necesario incorporar herramientas y procesos que ayuden a trabajar el empoderamiento de las personas socias y trabajadoras dentro de las organizaciones. Sin embargo, solo el 71,4% de las encuestadas está realizando acciones para impulsar el empoderamiento individual y colectivo internamente.

Se proponen algunos temas relacionados con el empoderamiento que surgieron en el diagnóstico de participación de 2019. Se observa que lo que más se ha trabajado es el liderazgo femenino, la inclusión de personas diversas⁵⁰ y el trabajo sobre nuevas masculinidades y/o desmasculinización de los espacios; el cambio generacional, por su parte, es la acción menos trabajada. Sobre las **acciones** concretas que se están realizando internamente para trabajar las anteriores problemáticas, destacan las siguientes:

Tabla 15: Acciones internas que están realizando las entidades de REAS Euskadi

Acciones sobre cambio generacional
Distribución de responsabilidades, acompañamiento y supervisión para esa distribución.
Acciones para la inclusión de personas diversas
<ul style="list-style-type: none"> ● Se prioriza contratación de personas migrantes, racializadas, con capacidades diversas. ● Creación de imágenes, uso un lenguaje inclusivo, redacción accesible ● Talleres de formación enfocados a colectivos y personas más allá del perfil de mujeres blancas heterosexuales. ● investigación incorporando perfiles desde una perspectiva interseccional que enriquezca y complejice las miradas.
Acciones sobre nuevas masculinidades y la desmasculinización de los espacios
<ul style="list-style-type: none"> ● Formación: Poner en valor y visibilizar otras formas de masculinidad, con la idea de ir creando otros referentes. ● Incorporación de dinámicas para el reparto de voces (creación de grupos pequeños, reparto de tiempos...). ● Problematicar la no neutralidad de los espacios y visibilizar que existen otras necesidades/intereses más allá del sujeto normativo privilegiado (tanto en las formas de hablar como en las formas de estar).
Acciones sobre liderazgo feminista
<ul style="list-style-type: none"> ● Proceso de co-liderazgo feminista a partir de la horizontalidad, la participación activa y la transparencia además de socializar la información dentro de la entidad. ● Espacios para el cuidado y autocuidado, de manera natural y lógica. ● Animar y capacitar para tomar la palabra (siempre buscando fórmulas en las que nos podamos sentir más cómodas), intentando no copiar el modelo hegemónico de comunicación y apostando por hablar/intervenir desde otros patrones (aprender a perdonarnos cuando hablamos nerviosas, inseguras...). ● Poner en valor la escucha activa, el diálogo. ● Distribución de responsabilidades, acompañamiento y supervisión para esa distribución. Puede que no lo estemos haciendo de la forma más consciente y forzada que debería ser.

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario online

⁵⁰ Consideramos personas diversas aquellas que no entran dentro de los estereotipos de persona cishetero blanca sin discapacidades

Sobre las **dificultades** para realizar alguna de las actividades mencionadas o acciones concretas que impulsen el empoderamiento de las mujeres en la entidad, destacan las siguientes:

Tabla 16: Dificultades identificadas para impulsar el empoderamiento de las mujeres

Dificultades identificadas	Respuestas
Falta de formación	4 personas / 57,1%
Desconocimiento de la necesidad de empoderamiento	4 personas / 57,1%
Falta de recursos y tiempo	3 personas / 42,9%
Poca o nula motivación por la cuestión	1 persona / 14,3%
Otras dificultades:	
Entidad nueva (dificultad para trabajar relevo generacional)	1 persona / 14,3%
Entidad pequeña (dificultad para incluir más diversidad)	1 persona / 14,3%
Entidad sólo de mujeres	1 persona / 14,3%

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario online

Por último, se pregunta por la opinión y percepción de las encuestadas sobre si en sus entidades se están trabajando algunas problemáticas identificadas como claves para el empoderamiento de las mujeres. De esta forma, se pregunta sobre la existencia de espacios seguros, entendidos como aquellos espacios donde sentirse segura, libre, valorada y escuchada, donde haya lugar para cometer errores que se conviertan en aprendizaje (“Espacios Seguros”); sobre la identificación de personas que tienen más facilidad o con más destrezas para tomar la palabra, participar y tomar decisiones en su organización (“Personas con + facilidad para participar”) y aquellas que por alguna razón, están invisibilizadas (“Voces Invisibilizadas”) y sobre herramientas concretas que utilizan para mejorar la participación en la organización (“Herramientas participación”), en la siguiente tabla se recogen las respuestas obtenidas:

Tabla 17: Características de la participación interna en las entidades

Participación	SI	NO
Espacios Seguros	71,4%	28,6%
Personas con + facilidad para participar	57,1%	42,9%
Voces invisibilizadas	42,9%	57,1%
Herramientas participación	57,1%	42,9%

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario online

En relación con los **espacios seguros**, la mayoría confirma que sí existen en sus entidades (71,4%), y que las herramientas utilizadas para ello son: la incorporación de una responsable de cuidados en los espacios de participación, la puesta en marcha de protocolos antirracistas y contra la violencia de género, la puesta en marcha de planes de decolonialidad y, por último, la generación de espacios y tiempos informales donde conocerse mejor y hacer equipo.

Además, el 57,1% de las encuestadas identifican que existen **personas que presentan mayores facilidades** para participar en sus entidades, y que esto era debido más a una cuestión de formación y antigüedad en la entidad que de género. En este sentido, hay que tener en cuenta que las entidades que han respondido están formadas en su mayoría por mujeres, de ahí que el género en esta pregunta no sea la respuesta más votada.

De otra parte, el 42,9% de las encuestadas identifican que existen voces invisibilizadas, de las cuales, el 28,8% cree que es debido a problemas personales por falta de autoestima y seguridad en una misma y el 14,3% a un problema colectivo de la entidad.

Por último, el 57,1% de las encuestadas afirman que trabajan en herramientas para mejorar la participación interna. Algunas de estas herramientas son: la puesta en marcha de un plan de decolonialidad y planes de cuidados internos, la promoción de portavocías de personas racializadas y/o migradas, la formación e información, la mejora de los canales de comunicación y actividades para profundizar en el conocimiento mutuo; la organización de encuentros informativos y espacios para la reflexión, la implantación de un sistema rotativo de responsabilidades en las reuniones y la distribución de áreas de la organización entre participantes.

Finalmente, parece relevante recoger algunas reflexiones de las encuestadas sobre el empoderamiento y el cuestionario realizado. Algunas consideran que, aunque se mejoren las condiciones de las mujeres, el empoderamiento es un proceso personal y con diversas necesidades, pero que, en todo caso, es necesario dedicar tiempos y espacios al cuidado, como los generados por el grupo EkoSolFem. Una parte de las encuestadas han agradecido este tipo de cuestionarios para poder trabajar estos enfoques tan necesarios.

Ante la falta de respuestas recibidas en los cuestionarios enviados, se llevaron a cabo **dos reuniones con Errotik**, entidad de la red de REAS Euskadi que trabaja el empoderamiento de las mujeres. Errotik “desde la raíz”, es una Cooperativa Feminista nacida en Bilbao con la misión de contribuir a la erradicación del machismo y a la transformación social basada en la educación en valores con perspectiva feminista y comunitaria⁵¹.

⁵¹ <https://www.errotik.org/quienes-somos/>

La primera reunión, tuvo lugar el 15 de junio de 2022, con una de las socio-fundadoras. En ella, señaló los elementos facilitadores y los obstáculos que habían identificado a lo largo de su trabajo sobre empoderamiento de las mujeres, que se han incluido en una tabla al final de este capítulo. En la segunda reunión, realizada el 1 de julio de 2022, se llevó a cabo de forma online con algunas de las socias de la entidad para profundizar sobre el enfoque que utilizaban para tratar el empoderamiento y cómo su entidad las empodera. Comentan que Errotik las ha ayudado a empoderarse gracias al tiempo que dedican a la comunicación interna y a compartir preocupaciones e intereses generando un espacio donde no se juzga y donde son libres para mostrar vulnerabilidades, miedos y preferencias. A continuación, se recoge la parte de la transcripción de la reunión que se considera más importante y de mayor trascendencia:

“El empoderamiento empieza en una misma, conocerse, y que luego lo que tu descubres lo puedas pasar a un espacio colectivo. Cuando se valida desde el espacio colectivo (no para solucionarlo solo para compartir), de ahí se toma la decisión sobre tu vida de manera acompañada. Encontrar un espacio donde se pueda hablar y ver otros tipos de maternidades diferentes, donde poder comentar lo que nos pasa, tener una respuesta desde la comprensión y poder poner la sostenibilidad de la vida en el centro. Pero no se puede hacer magia, estamos en un sistema capitalista y estamos en una cooperativa que tiene que competir y se generan ansiedades, el no respeto del descanso, y son momentos que te llevan al límite y eso no se puede evitar. Por lo menos en Errotik lo podemos compartir. No se trata de hacer terapia, es más bien un espacio amigable desde el que poder tomar decisiones. El equilibrio entre lo personal y lo colectivo, tomar decisiones juntas.

Un elemento de empoderamiento (el poder sobre mi vida) es sentir que en el proyecto en el que estoy, mis deseos y mis necesidades son importantes y esto repercute en los horarios, en los tipos de trabajo. No se trata de que yo me amolde a unas condiciones externas si no que nace de las necesidades individuales. El sistema productivo no tiene en cuenta que nuestra vida y nuestra forma de estar en el mundo no es lineal y que las mujeres no están siempre en el mismo lugar (ciclos menstruales) y que eso se haya tenido en cuenta es bastante empoderante...

Se trata de una manera de ser, estar, trabajar y vivir diferente. “

Finalmente, se identificaron 3 proyectos más que se encuentran fuera de REAS Euskadi y que trabajan el empoderamiento; los principales resultados obtenidos en las entrevistas son los siguientes:

- **Lanzadera de Empleo** ([página web](#)): proyecto innovador para personas en situación de desempleo que surge en 2013 en el seno de la Fundación Santa María de la Real, a través de la generación de un equipo para superar la soledad y la apatía asociada a la situación de desempleo y con el fin de recobrar la motivación. Se trata de un proyecto de transformación personal y profesional que refuerza las competencias transversales y digitales, y mejora la empleabilidad de las personas atendiendo a los cambios del mercado laboral.

El 7 de junio de 2022 se mantuvo una reunión con la coordinadora de la Lanzadera de empleo de Reinosa (Cantabria), Vianney Herrero. La coordinadora afirma que el proyecto empodera haciendo responsables a las personas en situación de desempleo. Según ella, muchas personas siguen diciendo que quieren trabajo de lo que sea, pero luego por sus circunstancias personales (físicas o psicológicas) no pueden asumir ciertos trabajos (horarios, conciliación, necesidad de coche, procesos internos que no les permiten acudir al lugar de trabajo...). Por ello, es necesario saber dónde estás, dónde se ubica el trabajo en tu vida y saber a dónde quieres llegar. Se trata, pues, de comenzar por un trabajo personal de inteligencia emocional y de ser conscientes de la situación de partida.

- **ASAG** ([página web](#)): Es una asociación de personas con discapacidad nacida en 2013 en Astillero (Cantabria). Surge de un grupo de personas con discapacidad, con el objetivo de concienciar a la sociedad (administración y comunidad) de sus necesidades y de cómo cubrir las, a través de una voz única, donde las personas con discapacidad sean los sujetos de incidencia política.

El 15 de Junio de 2020 se mantiene una reunión online con la presidenta de la asociación, Benita Hernández. Entre otras cosas, nos comenta que el colectivo con discapacidad tiene que emplear mucha energía en situaciones muy variadas (educación, salud...) y tienen poco tiempo para la participación social y política. ASAG trabaja el empoderamiento desde la lucha en primera persona, empoderamiento es:

“Conceder poder a través de formación, información, participación, etc. a un colectivo desfavorecido, en este caso al de personas con discapacidad, para que mediante su autogestión puedan acceder a los recursos materiales que les permitan incrementar la puesta en práctica de sus capacidades tanto políticas, sociales como económicas, para protagonizar cambios revolucionarios o de ruptura con un orden establecido, para mejorar sus condiciones de vida.”

Además, las asociaciones para personas con discapacidad han pasado a ser gestoras de servicios donde las personas son meros usuarios y la administración, en muchos casos, obstaculiza su trabajo por requerimientos técnicos que una asociación de voluntarias sin personal contratado no puede asumir.

- **VIRGINIA WOOLF BASQUESKOLA** ([página web](#)): Es un espacio de encuentro, diálogo y formación con el fin de empoderar a las mujeres que están en cargos políticos de Euskal Herria.

Este proyecto surge en 2012, de la colaboración entre EUDEL y Emakunde para dar respuesta a las necesidades expresadas por las propias electas en su labor política en los Ayuntamientos. Para ello se organizaron formaciones sobre feminismo, igualdad, comunicación y liderazgo femenino; se generó un espacio propio para compartir experiencias entre las electas y, en 2017, se creó una red de colaboradoras de todas las fuerzas políticas para generar alianzas. Además, antes de la pandemia, surgió un grupo motor con un proyecto de *mentoring*, con electas que funcionaba como referentes.

A partir de las entrevistas realizadas, se ha elaborado la siguiente tabla con los elementos identificados en cada proyecto como facilitadores y obstaculizantes del proceso de empoderamiento.

Tabla 18: Elementos que facilitan y obstaculizan el empoderamiento de las personas

ENTIDAD	Elementos facilitadores	Elementos obstaculizantes
Lanzadera de empleo	<ul style="list-style-type: none"> -formaciones en: mindfulness, gestión del tiempo, mapa de la empatía, procesos de selección, comunicación oral, creación de cv, propuesta de valor y marca personal, video cv, herramientas digitales, entrevistas por competencias - generación de espacios seguros de aprendizaje: espacios libres de juicios, seguros, con mucho respecto (dando tiempos a los ritmos de cada persona, sin interrumpir, sin forzar) - poner en valor la situación de desempleo: quitar el estigma de que estas “parado” sin hacer nada, porque estas en movimiento para buscar empleo y mejorar tu empleabilidad - generación de equipo: pasar de desconocidos a personas motivadas y activas con intereses comunes, que aprenden individual y colectivamente - poner en valor las competencias y capacidades de cada una - tener espacio informal dentro de las sesiones donde sentirse cómodo para preguntar sin miedo y compartir - tener espacio físico: una sala para trabajar en grupo, una sala para sesiones individuales, materiales impresos y formaciones internas y externas abiertas según las necesidades del grupo. - la persona que dinamiza el grupo siempre atenta a lo que está pasando, guía al equipo y decide en qué momento hacer las dinámicas y que tiempo dedicarles. 	<ul style="list-style-type: none"> - situaciones individuales complejas: detectar a tiempo personas que están pasando por procesos complejos que no les permite participar al 100% del proyecto. - cerrar el proyecto: solo hay una lanzadera para cada persona, es necesario que cuando termine sean capaces de seguir de forma autónoma - autolimitaciones propias - no creer en el proyecto -resistencias para hablar de procesos internos y emociones
ASAG	<ul style="list-style-type: none"> - formaciones en: coach para la trabajar la autoestima con perspectiva de género, programa formativo para voluntarios, educación en la igualdad, cursos sobre sexualidad, lengua de signos⁵²... - avances legislativos⁵³ - avances en la educación y la sensibilización: se ha pasado de la integración a la inclusión⁵⁴ - avances en la accesibilidad gracias a la tecnología⁵⁵ - dejar de ser objetos políticos y pasar a ser sujetos políticos, por estar en primer línea. - contar con especialistas en el tema sean o no personas con discapacidad para conocer otras realidades - compartir y luchar colectivamente por intereses comunes - superar el prejuicio de “no hablo porque no se nada” a través de formaciones de competencias e inteligencia emocional 	<ul style="list-style-type: none"> - los egos en las asociaciones -asociaciones asistencialistas⁵⁶: gestoras de servicios que han perdido el objetivo de avanzar en los derechos y acciones para el colectivo - se más valor a las personas con formaciones y discursos académicos que a las personas que viven estas situaciones en su piel, - falta de sororidad en el movimiento feminista: no se sienten representadas, son las olvidadas - participación muy feminizada: “cuando no hay prestigio y solo hay trabajo “sucio” son las mujeres las que participan” - burocratización de la administración: exigencia de requisitos demasiados técnicos, difíciles de asumir en una asociación de voluntarios sin personal contratado

⁵² Memoria de actividades 2021 <https://www.facebook.com/ASAG-608397059219960/>

⁵³ Actualmente es el colectivo mejor valorado en España gracias al aumento de la legislación, aunque desde ASAG nos informan que muchas veces, las leyes siguen sin cumplirse

⁵⁴ Se ha pasado de la idea de que la persona tiene que adaptarse al medio, a que el medio tenga que adaptarse a la persona.

⁵⁵ Desde ASAG nos indican que esto es un arma de doble filo, el aumento del uso de las videoconferencias puede disminuir la adaptación de los accesos físicos de las personas.

⁵⁶ Parece que cada vez hay más agentes y entidades que quieren cubrir las necesidades de las personas con discapacidad, sin embargo, como se ve en la lucha de muchos colectivos, la profesionalización del trabajo está dejándoles en segundo lugar. Convirtiendo estas entidades en asistencialistas, donde se ha dado como propio el discurso de las personas con discapacidad sin ser ellas las que den voz.)

ENTIDAD	Elementos facilitadores	Elementos obstaculizantes
VIRGINIA WOOLF BASQUESKOLA	<ul style="list-style-type: none"> - formaciones en: liderazgo femenino, feminismo, igualdad, competencias transversales - trabajar la comunicación: el cargo les exige estar en primera línea, necesitan desarrollar la capacidad de hablar en público, con las prensa, desenvolveré en foros⁵⁷ de interlocución ciudadana y sobrevivir a los plenos - a partir de las alianzas y la creación de red, superan la sensación de ocupar espacios que no les corresponden (síndrome de la impostora) - trabajar conjuntamente y buscar alianzas con otras fuerzas políticas rompe con la competitividad - movimiento feminista de 2018 ha generado conciencia - grupo motor con referentes a contribuir a venerar un estilo y a tener diversidad - el trabajo de la secretaría técnica ha sido clave para la evolución de este proyecto 	<ul style="list-style-type: none"> - problemas de conciliación: los plenos suelen ser por la tarde y muy largos⁵⁸ - problemas de competitividad: al trabajar con partidos políticos diversos que en ocasiones están enfrentados - disuasión de participación femenina por violencias hacia las mujeres, son ambientes muy hostiles⁵⁹ - paternalismo y ninguneo (desprestigio) al que se enfrentan que es un elemento de desgaste. - la resistencia a romper la alianza con los varones.⁶⁰ - el empoderamiento muchas veces se entiende desde lógicas de poder sobre y muchas mujeres aspiran a ese ideal de poder masculino.
ERROTIK	<ul style="list-style-type: none"> - formaciones y actividades de empoderamiento dentro de la jornada laboral de forma individual y colectiva - hombre de la cooperativa encargado de las tareas administrativas y del cuidado (coordinación de la limpieza, compra de víveres para la oficina, encargado de los cumpleaños y de la logística de los encuentros internos) - encuentro interno entre trabajadoras y socias cada 6 meses fuera de la oficina - generar espacios donde compartir ya prender unas de otras - ser un equipo pequeño - flexibilidad y comprensión de las personas (empatía y asertividad) - generar espacios de confianza y donde fluya la comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> - limitaciones propias por momentos internos concretos - diferencias entre socia y trabajadora: diferente responsabilidad, diferente implicación - autolimitación, autoexigencia y autoexplotación

Fuente: Elaboración propia a partir de las transcripciones de las reuniones

⁵⁷ Son foros que se organizan desde una lógica muy masculina con lógicas de *poder sobre* y suelen ser espacios donde no están cómodas por lo que tienen menos incidencia sobre las políticas que se aprueba, tienen que “ganarse el derecho de la palabra”

⁵⁸ El peaje que ellos pagan por esa participación es menor

⁵⁹ Se trata de una violencia de baja intensidad que la tienen muy naturalizada. El trato en la política es muy agresivo y ellas no detectaban que contra ellas eran mayor y lo identificaban como un peaje a pagar.

⁶⁰ Se revuelven cuando hacemos propuesta para incidir en las maneras de hacer las cosas, se revuelven pensando en la reacción que van a tener sus compañeros de partido.

4. CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y LÍNEAS DE TRABAJO ABIERTAS

Como se ha observado, la introducción de la perspectiva feminista en las estructuras y funcionamiento de REAS Euskadi ha mejorado la situación de las mujeres, sin embargo, se observa que siguen existiendo resistencias y obstáculos para que las mujeres estén en puestos de poder y de responsabilidad.

Este trabajo surge a raíz de las prácticas ligadas al Máster de Economía Social y Solidaria de la UPV (EHU) realizadas en los meses de abril a julio de 2022 en REAS Euskadi, para estudiar la situación de empoderamiento de las mujeres en la red.

A continuación, se recogen las principales **conclusiones** de esta investigación, algunas limitaciones encontradas que confirman la necesidad de un trabajo más profundo sobre la cuestión y recomendaciones que pueden ayudar a este.

Para contestar al primer objetivo específico se realizó una revisión documental que muestra que el Plan Bizigarri (I Plan Pro-equidad de género 2018-2022) ha generado múltiples cambios en las organizaciones y estructuras de la red. En relación con las organizaciones, se observa que se han mejorado las medidas de conciliación, se ha transversalizado el enfoque feminista a áreas, servicios y proyectos y las dinámicas de las organizaciones. Además, se han puesto en marcha algunos procesos para acompañar a aquellas entidades que tenían dificultades en la inclusión de cambios del plan (*Proceso Porque el Tamaño Importa*) y para mejorar la participación y la organización de las reuniones incluyendo dinámicas de cuidados, más corresponsables e igualitarias (*BILERA BIZIGARRIA*). Respecto a las estructuras de la red, se puso en marcha un proceso de reorganización del trabajo del equipo técnico y de la JD. En el primer caso, se introduce un protocolo para diluir la figura de coordinación y conseguir estructuras más corresponsables, empoderantes y horizontales a partir de la rotación de tareas, de toma de decisiones y de los espacios de coordinación, repartiendo las responsabilidades entre las personas que conforman el equipo técnico. Por su parte, en el caso de la JD se pusieron en marcha protocolos para generar reuniones más corresponsables, participativas y equitativas incluyendo una persona encargada del bienestar personal y laboral de las personas.

Así pues, y según cifras de la última Auditoria Social de 2021, en 2020 las mujeres cobraban por primera vez más que los hombres, han aumentado las entidades con planes de igualdad, la participación de las mujeres ha aumentado y su presencia en puestos políticos es mayor. Sin embargo, el número de mujeres en puestos de responsabilidad sigue siendo menor que el número de hombres y se siguen observando dificultades para que las mujeres accedan a estos puestos.

Ante esta situación, surge este diagnóstico para estudiar la situación de empoderamiento de las mujeres en REAS Euskadi, pero ¿Qué entendemos por empoderamiento de la mujer en el contexto de la ES?

De la exploración del concepto de empoderamiento de las mujeres en la Teoría Feminista (segundo objetivo específico), se observa que no hay una única definición ni forma de medirlo y que ello depende del contexto y la subordinación a la que está sometida la mujer. Del trabajo de campo realizado, se ha identificado que este proceso ya está presente en las prácticas de muchas entidades de la ES pero que no hay estudios teóricos previos, y por tanto marco de referencia. Por lo que se puede deducir que el empoderamiento de las mujeres es una problemática de interés que necesita de investigación teórica y práctica.

Así pues, en el contexto de la ES, el empoderamiento de las mujeres debe, de un lado, generar un cuestionamiento de los privilegios y opresiones existentes en la ES y replicados del sistema capitalista heteropatriarcal, que generen una toma de conciencia para cambiar esta situación. De otro lado, debe superar la idea de autonomía económica, pues en este contexto las mujeres siguen sin acceder a puestos de poder y responsabilidad aun teniendo autonomía económica. Además, es necesario generar herramientas y prácticas que empoderen de forma individual y colectiva. De un lado, trabajando la autoestima y la confianza de las personas a partir de herramientas que capaciten a las mujeres para convertirse en sujetas políticas; y de otro, trabajar colectivamente para que todas las personas en igualdad de condiciones accedan al poder.

De las reuniones con Errotik y de la discusión sobre el concepto con EkoSolFem y Montalbán, añadiríamos que para poner la sostenibilidad de la vida en el centro de las entidades de ES, es necesario que el trabajo se amolde a la vida y no al revés, que la toma de decisiones se haga a partir del equilibrio entre lo personal y lo colectivo y que la

participación se haga mediante la generación de espacios seguros donde todas las personas se sientan seguras, escuchadas, legitimadas, valoradas, libres y cuidadas.

Sobre la situación de empoderamiento de las mujeres en la JD de REAS Euskadi, los resultados de los cuestionarios muestran que la participación de las mujeres ha mejorado gracias a una mayor presencia de estas y a la generación de espacios más participativos, corresponsables, con reparto de roles y dinámicas de cuidados, cambios introducido por el Plan Bizigarri. Sin embargo, las dificultades detectadas como el desigual grado de corresponsabilidad entre los integrantes de la JD y los problemas de conciliación son problemas que siguen afectando a las mujeres. Además, se observa que entre las dificultades no aparece la falta de seguridad en una misma, como si ocurre en las preguntas sobre los elementos desmotivantes antes de acceder al cargo y en otros cargos. Esto parece apuntar que, en cierta medida, los cambios introducidos en la JD han mejorado la situación de empoderamiento de las mujeres.

Por otro lado, se observa que en las entidades de REAS Euskadi hay una tendencia positiva y vocación de dedicar tiempo para analizar y transformar las estructuras y espacios existentes, y de esta forma, mejorar e incluir la perspectiva de género de forma transversal en las organizaciones. También se observa que se está trabajando colectivamente en el análisis de la situación de empoderamiento interno de las personas socias y trabajadoras, propiciando espacios de diálogo y discusión, teniendo en cuenta las dimensiones individual y colectiva de la entidad y de las personas que lo forman. Aunque sorprende que solo un 14,3% crea que la existencia de voces invisibilizadas se deba a una cuestión colectiva, pues podría pensarse que no se está identificando la existencia de privilegios y opresiones también en las estructuras de la ES. Por otro lado, considero que las dificultades detectadas (falta de formación y de recursos) pueden ser fácilmente solventadas. En relación con el desconocimiento de la necesidad de trabajar el empoderamiento, las cifras hablan por sí mismas: sigue habiendo menos mujeres en puestos de poder y responsabilidad y este trabajo demuestra que el empoderamiento de las mujeres es necesario en la ES.

Por último y en relación con el cuarto el ultimo objetivo, se identificaron algunos proyectos fuera de la red que, a pesar de trabajar con colectivos diferentes (no solo mujeres), tienen similitudes en los factores que facilitan y obstaculizan el empoderamiento de las personas, que coinciden con los detectados en las entidades de la

ES. Por lo que, en mi opinión, creo que estamos en el buen camino y que sabemos más de lo que pensamos sobre el empoderamiento, ahora toca seguir trabajándolo y poniendo en marcha acciones concretas que lo impulsen.

En este trabajo de investigación se han identificado algunas **limitaciones** que deben tenerse en cuenta:

- Falta de estudios previos: a nivel académico no se han encontrado estudios previos sobre el empoderamiento de las mujeres enmarcado únicamente en el contexto de la economía solidaria lo que dificultó el enfoque a nivel teórico de esta investigación.
- Metodología online: la pandemia ha incrementado el uso de herramientas online y a pesar de que genera múltiples beneficios, también limita. Hablar de empoderamiento es hablar de procesos internos, sensibles y personales. Muchas veces las expresiones y el lenguaje corporal dan más información que lo que recibes con una pantalla en medio. En el caso de las entrevistas, sobre todo si las personas no se conocen, limita la cercanía necesaria para este tipo de investigación y dejan de lado información relevante para su análisis
- Recursos humanos: como se expuso en el marco metodológico, esta investigación ha sido realizada bajo la tipología de investigación de acción participativa. Sin embargo, tanto la construcción del concepto de empoderamiento utilizado, como el enfoque, las variables tenidas en cuenta o los instrumentos de recogida de información elaborados, fundamentalmente se han hecho desde el punto de vista de dos personas, la autora de este trabajo y Zalao Pérez, como tutora de las practicas.
- Tiempo: la investigación como tal se ha realizado en solo dos meses, mayo y junio; lo que ha limitado la revisión teórica pero también la recogida de información. Además, ha coincidido con los meses de fin de curso o fin de proyecto, por lo que muchas entidades se encontraban con grandes cargas de trabajo como para poder dedicar tiempo a esta investigación, de ahí la falta de respuestas recibidas, en el caso de los cuestionarios enviados a las entidades.
- Colectivos: en el caso de los cuestionarios enviados a las entidades, por una limitación de tiempos, se he envió sólo a entidades de corte feminista y a las referentes de género. Esto genera un sesgo en el análisis de la situación de

empoderamiento de las mujeres en REAS Euskadi, al no recoger realmente las opiniones, percepciones y sentires de todas las mujeres que forman parte de la red. Además, según los datos recogidos, las mujeres que respondieron son mujeres blancas y con estudios universitarios

Por la tipología de la investigación de acción participativa es necesario que para **futuros trabajos** haya al menos una persona que dinamice o dirija la investigación pero que trabaje conjuntamente con más mujeres. Así pues, la investigación propiamente debe elaborarse colectivamente con las mujeres que forman parte de la ES para que este trabajo recoja la diversidad de mujeres y sus diferentes contextos y características. Por ello, la elaboración del concepto, como el enfoque, las variables que deben tenerse en cuenta y los instrumentos para medir la situación de empoderamiento de las mujeres en REAS Euskadi, debe hacerse a partir de las voces de todas las mujeres que participan en la red.

Por un lado, deberían generarse espacios informales y/o encuentros presenciales de mujeres donde se trabaje para que los espacios sean seguros y poder compartir preocupaciones, sentires y limitaciones que cada una encuentra para poder participar libremente y/o asumir cargos de poder en la red.

Según el marco teórico de este trabajo, el empoderamiento de las mujeres es un proceso no lineal que está en continuo cambio, por lo que es necesario que las herramientas e instrumentos utilizados para medirlo también se adecuen a este carácter dinámico. Además, depende del contexto de las mujeres y su situación de sumisión o subordinación, por lo que, en mi opinión, es necesario que esta investigación se haga a partir de un enfoque interseccional. Por un lado, en cuanto a metodología, esta investigación debe abarcar más que la variable género, como son la raza, orientación sexual, la identidad de género, la clase, la diversidad funcional o intelectual...; todas ellas variables que afectan de forma directa a los privilegios y opresiones sufridas; y por otro, deben participar y recogerse sentires de mujeres con diferentes contextos y realidades y tener en cuenta a todas aquellas mujeres que no están dentro de la categoría de mujeres blancas con estudios universitarios.

Tal y como se indicó en el diagnóstico sobre participación en las estructuras de REAS Euskadi de 2019, la categoría de género no es la única que limita el ser escuchada o tener legitimidad para participar en los espacios, también lo era la antigüedad y la formación.

Si la economía solidaria es teoría, pero también práctica y un movimiento social, no se puede dejar de lado a los saberes de a pie, del día a día, de aquellas que no tienen formación universitaria. Considero importante señalar aquí, que las mujeres de la ES en general y en REAS Euskadi en particular, no solo son las mujeres que participan como socias en las entidades, sino que deben ser tenidas en cuenta también, las trabajadoras no socias, las voluntarias y las usuarias. Tanto el estudio como la generación de herramientas que mejoren el empoderamiento de las mujeres debe tener en cuenta y apoyar a **todas** las mujeres de forma transversal, que participen de cualquier forma para poder convertirlas en auténticas sujetas políticas de la ES. Para poder generar una transformación social real, las voces y los sentires de aquellas que no han tenido acceso a la formación universitaria deben ser escuchadas y tenidas en cuenta.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Addati, L., Cattaneo, U., Esquivel, V., y Valarino, I. (2019). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737394.pdf
2. Arias, F. G. (2006). *Mitos y errores en la elaboración de tesis y proyectos de investigación* (3ª ed.). Editorial Episteme. <http://dicyg.fi-c.unam.mx:8080/oemj/apoyo-a-la-titulacion-licenciatura-y-a-la-graduacion-posgrado/Mitos%20y%20errores%20en%20la%20elaboracion%20tesis.pdf>
3. Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (6ª ed.). Editorial Episteme. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
4. Askunze, C. (2013). Más allá del capitalismo: alternativas desde la Economía Solidaria. *Revista Documentación Social* (nº 168), 91-116. http://www.economiasolidaria.org/sites/default/files/economia_solidaria_askunze.pdf
5. Askunze, C., Jubeto, Y., Marcó, J., y Pérez, Z. (2020). *Diccionario Feminista para una Economía Solidaria*. EkoSolFem. REAS Euskadi. <https://reaseuskadi.eus/wp-content/uploads/Diccionario-Feminista-2020-cas.pdf>
6. Bacqué, M. H. y Biewener, C. (2016). *El Empoderamiento. Una acción progresiva que ha revolucionado la política y la sociedad*. Barcelona: Gedisa.
7. Bascuas, M., Roco, J., Piris, S. y Cabrera, M. (2019). Construir, cuidar, habitar: prácticas feministas en organizaciones de la economía solidaria. *Papeles de Economía Solidaria*, n.º 6. REAS Euskadi. https://base.socioeco.org/docs/papeles_es_1_reaseuskadi.pdf
8. Batliwala, S. (1997). El significado del empoderamiento de las mujeres: nuevos conceptos desde la acción. En Magdalena León (Ed.). *Poder y empoderamiento de las mujeres*. (187-211). Tercer Mundo Editores - Universidad Nacional de Colombia.
9. Belkis, M. et al. (2015). El perfil psicosocial del emprendedor: un estudio desde la perspectiva de género. En Elsevier (Ed.), *Anuario de Psicología* (301-315). Universitat de Barcelona: Facultat de Psicologia.
10. Charlie, S. y Caubergs, L. (2007). *El proceso de empoderamiento de las mujeres. Guía metodológica*. Commission Femmes et Développement. https://dhls.hegoa.ehu.eus/uploads/resources/4668/resource_files/proceso_empoderamiento_mujeres_CFD.pdf
11. Crespo, B. (4 Marzo de 2021). “La economía sólo será solidaria si es feminista”. *El Salto diario*. <https://www.elsaltodiario.com/mecambio/la-economia-solo-sera-solidaria-si-es-feminista>
12. Dubois, A. (2014). *Marco teórico y metodológico del Desarrollo Humano Local. Versión abreviada*. Bilbao: Hegoa, UPV-EHU. https://publicaciones.hegoa.ehu.eus/uploads/pdfs/260/Marco_teorico_DHL_%28CASTELLANO-EUSKERA%29.pdf?1488539825
13. EMAKUNDE (2020). *Cifras 2020 – Mujeres y hombres en Euskadi* https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/servicio_cifras/es_emakunde/adjuntos/cifras_2020.pdf
14. Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (s.f.). *Desafíos Globales. Igualdad de Género*. Recuperado de <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/10/08/2022>.
15. Fernández, J. L., Massana, N., Morán N., Nogales, R., Solórzano, M. y Valcárcel, M., Fundación Carasso. (2020). *Economía Social y Solidaria. Un ecosistema favorable para la transformación social*. Madrid: Fundación Daniel y Nina Carasso. <https://www.fondationcarasso.org/wp-content/uploads/2020/09/ESS.pdf>
16. Fidiás G. Arias (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. (Sexta ed.). Caracas: Episteme. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>

17. Fiori, M., Iglesias, M., Álvarez, E. J. y Caicedo, C. (2021). ¿Cómo elaborar un trabajo final de máster? Máster universitario de Ciudad y Urbanismo. FUOC
18. Freire, P. (1986). *La pedagogía de los oprimidos*. México: Siglo XXI.
19. Gotto, D., Hoinle, B. y Rothfuss, R. (2013). Empoderamiento espacial de las mujeres mediante la Economía Solidaria. *Cuadernos de Desarrollo Rural*, 10(72), 117-139. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11729823005>
20. Instituto Europeo de Igualdad de Género (s.f.). Índice de igualdad de género 2021. Recuperado de: https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/ES_10/08/2022
21. Instituto Nacional de estadística. (s.f.). <https://www.ine.es/index.htm> Recuperado 01/08/2022
22. Instituto Nacional de Estadística. (2021). *Mujeres y hombres en España*. https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratis¶m2=1259925558048¶m4=Mostrar
23. Jubeto, Y., Larrañaga, M. et al. (2014). La economía será solidaria sólo si es feminista. En Yolanda Jubeto Ruiz et al. (Ed.) *Sostenibilidad de la vida. Aportaciones desde la Economía Solidaria, Feminista y Ecológica*. (13-26). REAS Euskadi. http://www.economiasolidaria.org/sites/default/files/sostenibilidad_0.pdf
24. Kabeer, N. (1997). Empoderamiento desde abajo: ¿qué podemos aprender de las organizaciones de base? En Magdalena León (Ed.). *Poder y empoderamiento de las mujeres*. (119-146). Tercer Mundo Editores - Universidad Nacional de Colombia
25. León, M., Schuler, M., Riger, S., Stromquist, N., Young, K., Kabeer, N., Wieringa, S., Batliwala, S y Rowlands, J. (1997). *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Tercer Mundo Editores - Universidad Nacional de Colombia. <https://bibliotecaiztapalapauin.files.wordpress.com/2018/07/podermujer2.pdf>
26. Mattahei, J. (2010). Más allá del hombre económico: Crisis Económica, Economía Feminista, y la Economía Solidaria. Cayapa. *Revista Venezolana de Economía Social*, 10 (19), 65-80. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=62215836006>
27. Montalbán, R. (2019) *Guía práctica para el emprendimiento femenino en el entorno rural. Programa EMTe 2.0 Empodérate, Empréndete, y Comunícate*. FADEMUR y Generalitat Valenciana.
28. Montalbán, R (2020). ¿Es la economía social y solidaria una habitación propia para el empoderamiento de las mujeres? Reflexiones sobre una epistemología feminista y decolonial para su estudio desde una sociología de la emergencia. En María de los Ángeles Dicapua (Dir.), María José Senent Vidal (Dir.), Gemma Fajardo García (Dir.), *Economía social y solidaria y género: aportes transdisciplinarios desde Europa y Latinoamérica* (165-188). Tirant lo Blanch (Ed.)
29. Montalbán, R. (2020). Abrazando el empoderamiento de las mujeres en zonas rurales frente a la despoblación, En Antonio Nicolás Álvarez Benavides (ed. lit.), Francisco Fernández-Trujillo Moares (ed. lit.), Ariel David Sribman Mittelman (ed. lit.), Andy Eric Castillo Patton (ed. Lit). *Acción colectiva, movilización y resistencias en el siglo XXI. Estudios de Caso. Volumen 3: Estudios de caso*. (151-164). Fundación Betiko.
30. ONU Mujeres (s.f.). Empoderamiento económico. Recuperado de <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment> 14/07/2022..
31. ONU MUJERES. (2014). *Declaración política y documentos resultados de Beijing+5*. https://prod.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf?la=es&vs=755
32. Pérez, A. (2015). La sostenibilidad de la vida en el centro... ¿y eso qué significa? En Laura Mora Cabello de Alba (Coord.), Juan Escribano Gutiérrez (Coord.), *La ecología del trabajo: el trabajo que sostiene la vida* (71-100). Bomarzo.
33. Pérez de Mendiguren, J. C., Etxezarreta, E. y Guridi, L. (2009). Economía Social, Empresa Social y Economía Solidaria: diferentes conceptos para un mismo debate. *Papeles de Economía Solidaria* (n.º 1), 1- 40. REAS Euskadi. https://base.socioeco.org/docs/papeles_es_1_reaseuskadi.pdf
34. Pikaza M. (2018). "Espacios propios para las mujeres y procesos de empoderamiento: La Red de Escuelas de Empoderamiento de Bizkaia". Emakunde (Instituto Vasco de la Mujer).

- https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/certamen_publicaciones/es_def/adjuntos/v_certamen_emakunde_2017.pdf
35. Red de Economía Alternativa y Solidaria de Euskadi (2019). *Será habitable o no será. Apuntes feministas para nuestras organizaciones (pequeñas)*. <https://reaseuskadi.eus/wp-content/uploads/Guia-sera-habitable-2020-cas.pdf>
 36. Red de Economía Alternativa y Solidaria de Euskadi. (2019). *Plan pro-equidad de género en REAS Euskadi 2018-2022*. <https://reaseuskadi.eus/wp-content/uploads/Plan-BIZIGARRI-2019-cas.pdf>
 37. Red de Economía Alternativa y Solidaria de Euskadi. (2019). Apuntes sobre el análisis de la participación desde una perspectiva de género e interseccional en las diferentes estructuras y espacios de REAS Euskadi.
 38. Red de Economía Alternativa y Solidaria de Euskadi. (2020). *Bizigarri y la construcción de organizaciones habitables. Memoria de Actividades 2018-2020*.
 39. Red de Economía Alternativa y Solidaria de Euskadi. (2020). Transitado hacia organizaciones habitables. Diagnóstico sobre los procesos de transformación organizacional desde la perspectiva feminista y el trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones de REAS Euskadi.
 40. Red de Economía Alternativa y Solidaria de Euskadi (2022). *Auditoria Social 2021, Informe completo*. <https://reaseuskadi.eus/wp-content/uploads/AS-Informe-cast-1.pdf>
 41. Red de Redes de la Economía Alternativa y Solidaria. (2017). Nace la Comisión de feminismos de REAS Red de Redes en el marco de IDEARIA. *Economía Solidaria*. <https://www.economiasolidaria.org/noticias/reas-red-de-redes-de-economia-alternativa-y-solidaria-noticias-nace-la-comision-de-feminismos-de/>
 42. Red de Redes de la Economía Alternativa y Solidaria. (2020). *Las mujeres en la Economía Social y Solidaria. Perfil de competencias y necesidades de formación para incrementar y visibilizar su liderazgo*. <https://www.economiasolidaria.org/wp-content/uploads/2021/02/Las-mujeres-en-la-ESS-1.pdf>
 43. Red de Redes de la Economía Alternativa y Solidaria. (2020). Comisión interterritorial de feminismos de Reas Red de Redes. *Economía Solidaria*. <https://www.economiasolidaria.org/wp-content/uploads/2020/06/ESPACIO%20DE%20ENREDO%20COMISION%20FEMINISMO%20REAS%20RdR.pdf>
 44. Red de Redes de la Economía Alternativa y Solidaria. (2021). *Análisis con perspectiva feminista de los datos de la Auditoría/Balance Social 2021 de la Economía Social y Solidaria en el Estado*. https://www.economiasolidaria.org/wp-content/uploads/2021/11/INFORME-BS-AS-GENERO-REAS-RDR_2021.pdf
 45. Red de Redes de la Economía Alternativa y Solidaria. (2021). *Infografía de género de 2021*: https://reas.red/wp-content/uploads/2022/04/INFOGRAFIA_DE_GENERO_2021-BAJA-RES.pdf
 46. Red de Redes de la Economía Alternativa y Solidaria. (2021). *Informe de Balance/Auditoria Social 2021*. https://reas.red/wp-content/uploads/2021/11/Informe_Auditoria_Social_Estatal_2021_REAS_RdR.pdf
 47. Red de Redes de la Economía Alternativa y Solidaria. (2022). *Carta de Principios de Economía Solidaria*. https://www.economiasolidaria.org/wp-content/uploads/2022/06/Carta_de_la_Econom%3%ADa_Solidaria_2022_cast.pdf
 48. Riger, M. (1997). ¿Qué está mal con el empoderamiento? En Magdalena León (Ed.). *Poder y empoderamiento de las mujeres*. (55-74). Tercer Mundo Editores - Universidad Nacional de Colombia
 49. Rowlands, J. (1997). Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras. Un modelo para el desarrollo. En Magdalena León (Ed.). *Poder y empoderamiento de las mujeres*. (213-245). Tercer Mundo Editores - Universidad Nacional de Colombia
 50. Sen, G. y Grown, K. (1988). *Desarrollo, crisis y enfoques alternativos: perspectivas de la mujer del Tercer Mundo*. México, D.F.: Colegio de México.
 51. Senso, E. (2011). *El Empoderamiento en el contexto de la cooperación para el desarrollo. El poder de los desempoderados*. [Trabajo de fin de máster. Kalú Institute]. Kalú Institute.

https://kaluinstitute.org/wp-content/uploads/attachments/El_poder_de_los_desempoderados-Esther-Senso.pdf

52. Solomon, B. B. (1976). *Black empowerment: Social work in oppressed communities*. New York: Columbia University Press.
53. Tamayo, G., Delso, A., López, I., Navarro, N. y Fdez- Layos, A.L. (2003). *Género en la Cooperación al Desarrollo: una mirada a la desigualdad*. ACSUR-Las Segovias. https://www.mujiresenred.net/IMG/pdf/una_mirada_a_la_desigualdad.pdf
54. UNA Gestión y Comunicación. (2021). Informe de evaluación intermedia del plan pro-equidad de género Bizigarri.
55. Vicesecretaria General. Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora. UGT Feminista. (2021). *La Igualdad de género en el empleo en tiempos de pandemia*. https://www.ugt.es/sites/default/files/informe_8_marzo_2021.pdf
56. Young, K. (1997). El potencial transformador en las necesidades prácticas: empoderamiento colectivo y el proceso de planificación. En Magdalena León (Ed.). *Poder y empoderamiento de las mujeres*. (99-118). Tercer Mundo Editores - Universidad Nacional de Colombia

6. ANEXOS

6.1. ANEXO I: Guión de cuestionario para las entidades de REAS

Euskadi (a la referente de Género) – enviada el 24 de Mayo de 2022

“El empoderamiento de las personas en las entidades de REAS Euskadi: Pertsonen ahalduntzea REAS Euskadiko erakundeetan”	
Empoderamiento “hacia fuera”: Trabajo de empoderamiento con personas usuarias, clientas, etc.	¿En tu organización trabajáis en actividades para impulsar el empoderamiento de las personas individual y colectivamente? (acciones hacia afuera, para personas usuarias, socias...) ¿Qué tipo de actividades o proyectos lleváis a cabo y para qué colectivo?
Empoderamiento interno: Trabajo para fomentar la participación de las personas trabajadoras, socias y voluntarias de la organización:	¿Crees que es necesario incorporar herramientas y procesos que ayuden a trabajar el empoderamiento de las personas socias y trabajadoras dentro de las organizaciones?
	¿En tu entidad se está llevando a cabo algún tipo de acción para impulsar el empoderamiento individual y colectivo internamente? (formaciones, amadrinamiento...):
Acciones de empoderamiento individual y colectivo	¿Qué acciones se están llevando a cabo en tu entidad para impulsar el empoderamiento individual y colectivo?
	¿Se está trabajando el cambio generacional? Si se hace ¿cómo se está trabajando?
	¿Se está trabajando la inclusión de personas diversas? Si se hace ¿cómo se está trabajando?
	¿Se está trabajando las nuevas masculinidades y/o la desmasculinización de los espacios? Si se hace ¿cómo se está trabajando?
Dificultades	¿Se está trabajando el liderazgo feminista? Si se hace ¿cómo se está trabajando?
	Si no se hace, ¿a qué crees que es debido? (falta de formación, recursos y tiempo, poca o nula motivación por la cuestión, desconocimiento de la necesidad de empoderamiento)
Reflexiones y sentires sobre el empoderamiento en nuestras organizaciones	¿Sientes que tu entidad trabaja para generar espacios donde sentirse segura, libre, valorada y escuchada, donde hay lugar para cometer errores que se convierten en aprendizajes? ¿de qué forma se trabajan estos espacios? Si contestaste que no ¿por qué lo crees?
	¿Sientes que todas las integrantes de tu entidad tienen la misma facilidad o cuentan con las mismas herramientas para tomar la palabra, participar y tomar decisiones en tu organización? Si es así ¿a qué crees que es debido? (antigüedad en la entidad, formación, género, raza, otra)
	¿Crees que hay voces invisibilizadas en tu entidad? Si es así, ¿crees que se debe a un tema personal por no tener suficiente autoestima/seguridad en una misma o se trata de un problema colectivo de la entidad, por no generar espacios donde se incentive la participación? ¿qué cosas crees que invisibilizan?
	¿Utilizáis alguna herramientas o habéis seguido algún proceso para mejorar la participación dentro de vuestra entidad? Si es así, ¿Cuál es y por qué crees que promueve la participación?

6.2. ANEXO II: Guión de cuestionario para la JD de REAS Euskadi – enviada el 23 de Mayo de 2022

El empoderamiento en la Junta Directiva de REAS Euskadi	
Perfil de la persona que responde	Genero / Organización de la que procede / Antigüedad / Formación ⁶¹
Antes de acceder al cargo de la JD	¿Qué te motivó para estar en la JD?
	¿Había algún elemento que te desmotivara para participar? si es así, ¿qué tipo de elementos fueron? (creencias de mucho trabajo y poco tiempo, conciliación, falta de seguridad en ti misma, miedos, estigmas, expectativas de la sociedad o de tus compañeras, otros (abierto) - respuesta múltiple)
	Si señala elementos desmotivantes: ¿hay algo que REAS podría haber hecho para ayudarte con esas dificultades/elementos?
En la actual JD	¿Crees que las mujeres encuentran dificultades para participar? ¿por qué?
	¿Te has encontrado con alguna dificultad dentro de la estructura? ¿cual? cuadro con los elementos del diagnóstico sobre la participación y 3 categorías: ha cambiado completamente, hay cambiado, pero hay margen de mejora, no ha cambiado nada
Cargos de decisión y/o responsabilidad en otras organizaciones	¿Has estado anteriormente en cargos de decisión y/o de responsabilidad en otras organizaciones? si ha sido así, ¿qué cargo tenías?
	¿Tuviste alguna dificultad en ese cargo?
	¿Qué te motivó para acceder? ¿Crees que tuviste alguna ventaja?

6.3. ANEXO III: Guión de entrevistas

1) descripción del proyecto	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué entiendes por empoderamiento o por qué crees que tu proyecto empodera a las personas? (desde que idea de empoderamiento parte el proyecto) • ¿Con qué colectivo trabajas? • ¿De dónde surge el proyecto y qué necesidades pretende afrontar? • ¿qué actividades concretas se realizan? • ¿Hacéis algún tipo de evaluación del proyecto? ¿Qué indicadores y/o metodología usáis? dónde se pone el foco?
2) cómo empodera el proyecto	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué elementos crees que lo facilitan? (elementos facilitadores) por ejemplo: contexto, colectivo, tiempo, medios de la entidad... • ¿Qué elementos crees que dificultan, generan obstáculos o resistencias, y cómo superarlos?

⁶¹ No se pone raza porque todas las personas que conforman la JD son blancas, lo que demuestra que es necesario más diversidad