

**ROSA
LUXEMBURG
STIFTUNG**

OFICINA DE ENLACE MADRID

Recuperar la centralidad de la vida en el espacio político del cambio: reflexiones feministas

Informe elaborado por Rocío Fraga y Nieves Salobral



AKAFEM

Índice de contenidos

0.- Presentación	6
1. Introducción y marco teórico	8
2. Metodología	14
2.1.- El equipo investigador y el GIAP	14
2.2.- Herramientas de investigación	15
2.3.- Diseño y definición de objetivos	16
2.3.1.- Objetivos	16
Objetivo general	16
Objetivos específicos	16
2.4.- Recogida de información a través del Formulario Individual Semiestructurado	17
2.4.1.- Organizaciones analizadas	18
2.4.2.- Cargos/papeles ejercidos por las participantes	21
2.4.3.- Continuidad	22
2.5.- Diagnóstico e informe intermedio	22
2.6.- Encuentro Virtual de devolución y contraste de las conclusiones preliminares del diagnóstico y propuestas de continuidad	23
2.6.1.- Objetivos de encuentro	23
2.6.2.- Desarrollo del encuentro	24
2.6.2.1.- Primera Sesión	24
Objetivos de la sesión	24



Desarrollo de la sesión	24
2.6.2.2.- Segunda Sesión	25
Objetivos de la sesión	25
Desarrollo de la sesión	25
2.7.- Informe Final	26
2.8.- Continuidad de la Red	26
3.- Diagnóstico y análisis de la información recogida a través del formulario individual semiestructurado.	27
3.1.- Continuidad	28
3.1.1.- Continúan en la organización y en la institución o solamente en la organización	28
3.1.1.2.- Implicación alta en las participantes que continúan tanto en la organización como en la institución	28
3.1.1.3.- Baja implicación a pesar de continuar en todo o solo en la organización	30
3.1.2.- No continúan en nada	30
3.1.2.1.- Motivos de no continuar en la política	30
Desafección por las prácticas de trabajo o los cambios en la organización	31
Carga de trabajo en precario	32
Pérdida de elecciones o de actas de concejalías	33
Prácticas de poder coercitivas o de inacción o dejación	34
Desvinculación por fragmentación o desaparición de la organización como motivo principal	35
Desvinculación por ausencia de lugar para el feminismo	37
3.1.2.2.- Motivos de ausencia de implicación muy baja: La desaparición de la organización y las relaciones patriarcales	37
3.2.- La participación en el movimiento feminista	42

3.2.1.- La vuelta al movimiento feminista	43
3.3.- Organizaciones feministas o feministas en las organizaciones del espacio del cambio	44
3.3.1.- Sí, la organización es feminista	45
3.3.2.- En proceso de lograr ser una organización feminista	48
3.3.3.- No es una organización feminista el feminismo sólo es una cuestión estética	50
3.4.- Reflexión y balance al final del período	56
3.5.- Dinámicas dañinas y aciertos	60
3.5.1.- Dinámicas dañinas propias de la organización o de gobierno/trabajo en la institución	61
3.5.1.1.- Los espacios de toma de decisiones	61
3.5.1.2.- Dificultades para la conciliación y exigencia militante	62
3.5.2.- Aciertos propios de la organización o de gobierno/trabajo en la institución	65
3.5.2.1.- Situar el feminismo en la institución y en las ciudades	65
3.5.2.2.- Dinámicas horizontales	66
3.5.2.3.- Políticas Públicas	67
3.5.2.4.- Transformación social de las ciudades	68
3.6.- Políticas públicas desarrolladas	70
3.7.- Importancia y necesidad de continuidad de este proceso	72
3.7.1.- Estrategia feminista conjunta a partir de este proceso	73
3.7.2.- La continuidad en el proceso	74
3.7.3.- Observaciones	74
4.- Análisis final integrado con las conclusiones del encuentro	77
4.1.- Feministas en las organizaciones vs. Organizaciones feministas	77
Liderazgos feministas	78



Dinámicas excluyentes	78
Organizaciones y dinámicas que expulsan	79
Reflexión y evaluación colectiva con perspectiva feminista	80
4.2.- El feminismo en la institución	81
Objetivos previos	84
Estrategias de empoderamiento feminista	84
Estrategias de liderazgos	85
Espacios de conexión con la militancia y ciudadanía	85
Herramientas procedimentales y de formación	85
Estructuras internas de control	86
4.3.- El sello en las políticas públicas: nuestras políticas	86
Las políticas feministas con sello municipalista	87
5.- Conclusiones	89
6.- Continuidad del proceso: hacia la construcción y consolidación de una red feminista municipalista	93
6.1.- Objetivos de la Red Feminista Municipalista	95
6.2.- Composición de la Red Feminista Municipalista	96
6.3.- Propuestas y actividades para caminar en red	97
6.3.1.- Pasos inmediatos de lanzamiento	97
6.3.2.- Continuar caminando en red: actividades	97
7.- Bibliografía	99



0.- Presentación

El equipo que ha realizado este Informe de Investigación y el GIAP (Grupo de Investigación de Acción Participativa) son parte de una red feminista que se impulsó al mismo tiempo que las iniciativas municipalistas o del cambio entraron en las instituciones en 2015. Una red que había comenzado a tejerse a nivel estatal en el V Congreso de Economía Feminista de Vic en julio de ese mismo año, y se pone en marcha definitivamente en la primera reunión de ciudades del cambio en Barcelona en septiembre.

La red estaba compuesta por activistas feministas que tomaron parte en los procesos municipalistas o del cambio y más tarde se presentaron a los procesos electorales y asumieron cargos de alcaldesas, concejalas y asesoras en varias ciudades. La red hizo llamamiento a otras feministas y terminó acogiendo a un número importante de municipios: A Coruña, Barcelona, Badalona, Cádiz, Iruña, Madrid, Puerto Real, Santiago de Compostela, Terrassa, Valencia.

El trabajo fundamental de esta red consistía en compartir las experiencias políticas feministas llevadas a cabo en sus gobiernos, intercambiar herramientas o normativas, así como, generar apoyo en caso de ataques significativos al feminismo o construir estrategias políticas para visibilizar reivindicaciones de colectivos feministas más precarizados. La información fluía de manera virtual y a través de diversos encuentros de las ciudades del cambio al hilo de jornadas más amplias, como ocurrió en el Municilab de Barcelona o en la Red de Ciudades Rebeldes en A Coruña. Pero también en pequeños encuentros específicos como el impulsado por el Grupo Municipal de Ahora Madrid en 2016 o las Jornadas Feministas organizadas por la Concejalía de Feminismos de Puerto Real de 2019.

Esta red ha seguido funcionando a partir de 2019 y el informe es parte de un proceso de reflexión sobre su continuidad. De hecho, este informe pretende ser una herramienta de utilidad a todas aquellas activistas feministas que participaron y participan en las organizaciones del cambio o municipalistas como documento de valoración feminista y como herramienta de trabajo y sostén político para otras activistas que se incorporen a futuros procesos electorales.

Finalmente, queremos agradecer a todas las participantes el esfuerzo emocional y la honestidad política que han desplegado a lo largo de sus narrativas, que han hecho de este informe un tesoro político. A las componentes del GIAP porque han sido fieles observadoras de las líneas sensibles del informe y han sido un impulso importante para la participación en este proceso de otras participantes. Y asimismo a la oficina en Madrid de la Rosa-Luxemburg-Stiftung por apoyar esta

iniciativa, al entusiasmo que sus colaboradoras, Vera Bartolomé y Amelia Martínez-Lobo, han brindado durante todo el proceso de elaboración del informe, incluso en los peores momentos de confinamiento y al apoyo que han ofrecido en todo momento.



1. Introducción y marco teórico

Las iniciativas del cambio en el ámbito municipalista, con sello feminista, tenían como fin transformar no solo las instituciones sino los valores éticos y políticos, así como el ideal político erigido hasta ese momento como sujeto líder único: el sujeto autosuficiente moral y económicamente, heterosexual, padre de familia liberado de las dependencias del sostenimiento de la vida y con plena disponibilidad para ascender en lo que se ha denominado “carrera política”. El Homo economicus que desde la economía feminista se ha terminado de describir como ese sujeto que: “Toma las decisiones mediante un proceso individual y racional de maximización de la utilidad. Sin cuerpo. BBVAh” (P. Orozco, 2014, p.53)¹

Dichas organizaciones del cambio pretendían, no solo desbancar ese líder único, diversificar los liderazgos en la organización y hacerlos más horizontales junto con la toma de decisiones, sino también valorar y reconocer las políticas feministas en la institución, colocarlas en el centro de la comunicación y los presupuestos. De lo que se trataba era de cambiar las prácticas políticas masculinizadas para transformar las relaciones de dominación en la política y establecer otro orden de relaciones de poder: “[...] los hombres (especialmente los privilegiados) inviertan las prácticas y las relaciones de poder por ellos determinadas [...]” Roth, L., Zugasti, I. y de Diego, A. (2020)²

¹ Pérez Orozco, Amaia (2014). Subversión feminista de la economía. Sobre el conflicto capital-vida. Madrid: Traficantes de Sueños. Las siglas BBVAh responden a Blanco, Burgués, Varón, Adulto y heterosexual.

² Roth, Laura, Zugasti, Irene y de Diego, Alejandra (2020). Feminise politics Now! Recuperado de: <https://www.rosalux.eu/en/article/1586.feminise-politics-now.html>

El tipo de proyecto que se ideó en la mayoría de las organizaciones del cambio o municipalistas iba más allá de una política de reversión de los recortes austericidas o la implementación de políticas progresistas, como se recoge en el artículo de Roth y Rosich (2019)³: “un proyecto emancipador que trasciende la defensa y aplicación de políticas progresistas” (p.257).

Los objetivos de estas organizaciones apuntaban a un cambio en la formulación de los mismos derechos, para que reflejaran la singularidad de los grupos sociales y colectivos, de sus diferentes condiciones materiales y sus relaciones/vínculos específicos. Es más, las organizaciones del cambio compartían con el feminismo bastantes principios y metodologías para construir colectivamente políticas para lo común: “La construcción de lo común de manera colaborativa, en detrimento de la confrontación, forma parte integral del programa municipalista en el Estado español y está íntimamente ligada a una concepción feminista de la política” (Roth y Rosich, 2019, p.266)⁴

Ese común no solo se identificaba con la construcción colaborativa como instrumento político de horizontalidad, sino también con un común entre municipalismo y feminismo en su comprensión de la política de proximidad que se puede ejercer desde el gobierno local. Compartían un imaginario de políticas económicas y urbanísticas que abrieran la ciudad a las redes y servicios de proximidad y los cuidados, políticas para promover una salud comunitaria diversa, una reformulación coeducativa y más justa económicamente de la educación infantil, unas ciudades de encuentro, libres de violencias machistas y sensibles con la mejora del ecosistema urbano y el aire. Políticas capaces de dar cobertura socioeconómica a los grupos sociales más precarizados y empobrecidos a partir de las políticas de austeridad, como las mujeres de clases populares y de origen migrante o las mujeres trans. Ciudades dispuestas a impulsar una transformación de las relaciones individualistas para aproximarnos a escenarios de corresponsabilidad social, o para implementar las políticas transversales e interseccionales que habían quedado en anteriores gobiernos situados en lugares residuales.

Todo esto suponía también huir de una ética de homogeneización de la ciudadanía para construir una ética responsable con los derechos sociales y colectivos, propios y los de otros colectivos, aquellos subordinados en las relaciones de dominio por diferentes opresiones prescritas por el género, la clase, la raza y la diversidad sexual o la edad. Y para ejercer una ética responsable con lo

³ Roth, Laura y Rosich, Laia (2019) Feminización de la política. Laura Roth, Arnau Moner, Antonio Calleja López (eds.), Ciudades democráticas. La revuelta municipalista en el ciclo post-15m. Barcelona: Icaria

⁴ Ibidem

singular y sus derechos también se pretendía abrir canales de comunicación desde la institución, con el objeto de facilitar a las vecinas de la ciudad la formulación de propuestas políticas. En definitiva, se buscaba poner en el centro precisamente una existencia diversa de la ciudadanía, su capacidad de agencia, así como, reconocer políticamente la ecodpendencia e interdependencia material y afectiva entre los diferentes grupos sociales para reorganizar una política municipal más justa y equitativa.

Con la entrada en las instituciones de multitud de organizaciones del cambio municipalistas entre 2015 y 2019 y de otras formaciones políticas en otros niveles institucionales, autonómicos y nacionales, se generaron redes feministas no sólo para reconocer simbólicamente a aquellas activistas implicadas en esta política de nuevo sello, sino para intercambiar nuevas herramientas y experiencias políticas feministas.

La hipótesis de partida del feminismo municipalista antes de entrar en las organizaciones e instituciones era que, en ambas, había una inercia que reproducía pactos patriarcales entre sujetos pares pater familias o, en este caso, padres políticos: "Los Padres se hacen Padres unos a otros⁵" (Amorós, 1992, p.43). Y lo hacen reconociéndose mutuamente como padres cabeza de familia o líderes, cuyo fin subjetivo es lograr el ideal de sujeto masculinizado arriba descrito: "Cuando el poder se instaure como poder de reconocimiento, a la vez que el reconocimiento se instituye como poder, se vuelve poder de reconocer a los reconocedores⁶" (Amorós, 1992, p.43). Causa fundamental por la que habitualmente las normas y prácticas de las organizaciones políticas promueven el reconocimiento mutuo entre dichos sujetos masculinizados, con el fin de erigirse líderes de la organización o del gobierno. Sobre todo, entre sujetos masculinizados con privilegios devenidos de la clase, edad y raza que no se hacen responsables ni de la interdependencia social ni de la sostenibilidad de la vida, sino de acumular poder y/o bienes materiales o inmateriales (puestos de liderazgo en política, que conlleva también mayor remuneración y privilegios). Este reconocimiento se hace en detrimento del poder de otros grupos sociales y para equilibrar esta situación el feminismo municipalista busca implementar políticas, tanto de redistribución como de reconocimiento, en relación con sus sujetos subalternos, siguiendo a Nancy Fraser (1997)⁷ en *Iustitia Interrupta Reflexiones críticas desde la posición "postsocialista"*.

⁵ Amorós, Celia (1992). Notas para una teoría nominalista del patriarcado. *Asparkia. Investigación Feminista*, nº1, 41-58

⁶ *Ibidem*

⁷ Fraser, N. (1997). *Iustitia interrupta: reflexiones críticas desde la posición "postsocialista"* (pp. 17-54). Bogotá: Siglo del Hombre editores.

Los conceptos feministas que se van manejar en el análisis de la investigación son aquellos relacionados con esa política de reconocimiento y redistribución de poder, trabajos y medios económicos: paridad, horizontalidad y liderazgos diversos, toma de decisiones colectiva, trabajos de cuidados, diversidad, precariedad y sostenimiento de la vida.

El concepto de precariedad no se limita solo a la escasez o falta, sino a una precariedad extensiva que atraviesa la clase social para colocar nuestra existencia en un lugar de inseguridad continua para sostener todas nuestras necesidades vitales y expresivas: “Las vidas precarias puede que no tengan ni siquiera trabajo. Puede ser que tengan y pierdan el trabajo rápidamente. Pueden ser trabajadores transitorios. Puede ser que tengan albergue y lo pierdan el próximo día. El futuro es radicalmente impredecible⁸”. Y el sostenimiento de la vida, pensado desde la economía feminista, viene a denunciar nuestro sistema económico que privilegia a los mercados frente a la vida, y, por tanto, reformula sus postulados para afirmar que economía supone: “todos los procesos que sostienen la vida⁹”. Es decir, los procesos de organización social, cuyos trabajos colectivos, remunerados o no, son necesarios para sostener la vida humana y no humana.

Este proyecto de investigación pretende analizar, a través de las experiencias de las participantes, en qué medida se ha corroborado la mencionada hipótesis de partida entre las feministas municipalistas. Fundamentalmente se centra el análisis en las narrativas de las participantes que han sido parte de la red feminista y copartícipes en diferentes proyectos municipalistas a lo largo del territorio del estado. En concreto, el equipo investigador busca identificar las posiciones estratégicas de los sujetos del feminismo y sus políticas, tanto en las relaciones internas de las organizaciones como en las instituciones. Y poner el foco en la visibilización de la naturalización del orden político masculinizado, es decir, en sus exigencias de disponibilidad de tiempo para mantener un ritmo intenso y extenso de dedicación individual como si fuera algo intrínseco a la política, y que ha expulsado al feminismo, así como, a las mujeres y a otros grupos precarizados por su adjudicación de los trabajos de cuidados. Un orden que además recrimina la perspectiva política colectiva del feminismo, obviando los códigos éticos de la organización, como la paridad, la horizontalidad, el relevo en el liderazgo o el marco feminista de las relaciones políticas libres de violencia machista. Muchas cuestiones de tinte patriarcal que, incluso ya se habían analizado en algunas ciudades como en Zaragoza en 2018 antes de acabar el

⁸ Soloveitchik, Rina (2016, octubre, 28) Judith Butler: “Trump está liberando un odio desenfrenado”. Instituto Internacional de Filosofía y Estudios sociales. Recuperado de: <https://www.iipss.com/es/judith-butler-trump-esta-liberando-un-odio-desenfrenado/>

⁹ Eje de precariedad y economía feminista (2017). Eje de precariedad: Construcción colectiva del pensamiento y herramientas para transformar los espacios que habitamos. Bilbao: Mundubat



mandato. Para ello formularon una serie de propuestas de despatriarcalización de su organización para llevar a unas jornadas feministas internas, que recogía las siguientes estrategias: “un cambio de modelo de poder, formación feminista y sobre resolución alternativa de conflictos, una facilitación de carácter feminista y una organización de los tiempos de trabajo sostenible para la vida¹⁰”

Pero, también vamos a visibilizar las estrategias y experiencias feministas que se han puesto en marcha para resistir ante estos envites patriarcales, así como, el despliegue de una actitud responsable y de apoyo mutuo entre las participantes para elaborar la política feminista dirigida a la ciudadanía del municipio en su conjunto. De hecho, el objetivo general que formuló el equipo investigador para este informe es: “Contribuir a la transformación feminista de las políticas institucionales, desde el conocimiento de las dinámicas relacionales y estrategias que se han llevado a cabo en el interior de las organizaciones definidas como nueva política o política del cambio”. Un objetivo propositivo porque en el equipo se partía de la experiencia colectiva de resistencia, apoyo y colaboración en la red feminista municipalista para implementar las políticas y visibilizarlas, intercambiar herramientas y experiencias de proyectos y sostenernos en la vorágine de la política institucional.

En un primer momento, se elaboró un formulario que han cumplimentado feministas incorporadas en la organización como activistas con o sin responsabilidades concretas, así como feministas asesoras, concejalas y dos vicealcaldesas en las instituciones. La conformación de las participantes ha sido mayoritariamente del espacio del cambio municipalista, pero también hay activistas vinculadas a la política autonómica o nacional que apostaban por el municipalismo.

Los discursos de las participantes se han analizado con los criterios anteriormente mencionados, teniendo en cuenta los relatos de las relaciones de poder y dominio, el tipo de estructuras o herramientas de control formales o no, los liderazgos, los espacios y tiempos de toma de decisiones, o la identificación de las políticas feministas relacionadas con el sostenimiento de la vida y el reconocimiento de su diversidad. Por tanto, las categorías o ejes a los que se ha recurrido para el análisis de los discursos estaban de antemano en juego en las mismas narrativas, como son: desafección feminista o expulsión del feminismo de la política municipalista, la precariedad en la organización entendida como inseguridad para sostener en el tiempo el feminismo, o escasez de medios y presupuestos en la institución para las políticas feministas, derivada de una falta de reconocimiento en las propias organizaciones. Asimismo, está presente en los

¹⁰ Grupo de Feminismos (2018). Conclusiones para un plan de despatriarcalización de la Jornada feminista por una Zaragoza en Común feminista y cuidadora. Recuperado de: https://zaragozaencomun.com/wp-content/uploads/2018/09/ZeC_jornada_feminismos_18.pdf

discursos sobre la organización la experiencia de una sobrevaloración de las relaciones de poder individualistas y jerárquicas frente a las colectivas y horizontales identificadas con el pater familias, que ha fomentado la competitividad entre militantes con aspiraciones a liderazgos únicos e independientes. Y, finalmente, las narrativas de las participantes muestran que se han desplegado también viejas tácticas coercitivas de acoso y de dejación de responsabilidad en la organización sobre las mismas.

Todo esto, junto a la exigencia de unidad hacia el liderazgo único, ha alimentado la fragmentación o ruptura de las organizaciones del cambio, incluso la desaparición del feminismo en muchas de ellas, más allá de las meras apariencias. Esas aspiraciones de unión sin fisuras en torno al líder identificado con la organización, en muchos casos, han anulado el ejercicio de una ética de la responsabilidad sobre la singularidad de los colectivos que la componen para gestionar la diversidad de grupos internos. Cuando lo que se tendría que hacer es visibilizar la interdependencia entre sus militantes, marcar unos ritmos de trabajo vivibles y diseñar normas para la conciliación, así como, articular herramientas para la atención a las necesidades, expresiones y conflictos entre los diferentes grupos y colectivos y las violencias estructurales que acontezcan.

El análisis de este proceso participativo ha desembocado en la elaboración de un primer informe intermedio, cuyo análisis respondía a la necesidad de elaborar un marco diagnóstico sobre el que trabajar la parte más propositiva de este proceso en un encuentro/taller realizado en octubre de 2020. Un encuentro en el que participaron feministas más activas dentro de la Red Feminista Municipalista y de diferentes territorios, para destacar y contrastar las conclusiones más relevantes del informe intermedio y realizar propuestas para abordar el futuro del feminismo en las organizaciones del cambio o municipalistas. Una vez realizado el encuentro virtual, las propuestas han sido incorporadas a las conclusiones preliminares para formular las conclusiones integradas que se recogen en este informe final. Unas conclusiones también en gran medida propositivas, porque destacan escenarios políticos posibles para incorporar el feminismo en las organizaciones, estrategias, y herramientas para sostener el feminismo en las organizaciones municipalistas.

2. Metodología

Esta investigación responde a una metodología de Investigación Acción Participativa (IAP). Esto implica que se realiza desde un deseo de analizar una realidad y transformarla sin perder la perspectiva científica, sosteniéndola desde la experiencia del equipo que pone en marcha el proyecto. A tal efecto se ha seguido la metodología IAP, tal y como se explica a continuación.

2.1.- El equipo investigador y el GIAP

El equipo investigador, conformado por **Rocío Fraga Sáenz y Nieves Salobral Martín**, ambas con amplia trayectoria en la investigación social y metodologías participativas y activistas feministas que formaron parte de Marea Atlántica y Ahora Madrid respectivamente. Asimismo formaron parte de la Red Feminista Municipalista durante los 4 años de mandato, además de ocupar cargos institucionales en los respectivos gobiernos municipales, como concejala y como asesora.

El equipo contó con un **Grupo de Investigación Acción Participativa (GIAP)** cuya función fue acompañarle en el desarrollo de este proceso, con el objetivo de asesorar en la documentación a consultar, facilitar contactos de feministas de diferentes organizaciones del espacio del cambio, aportar feedback en la organización analítica de la información, en el desarrollo del informe intermedio y del informe final a través del contraste de ideas y documentación específica para la formulación del marco teórico de trabajo.

Las 4 personas que acompañan a las investigadoras en el GIAP son todas ellas personas implicadas en organizaciones del espacio del cambio, principalmente de organizaciones municipalistas y activistas feministas:

- 2 concejalas electas en gobiernos municipales durante el período 2015–2019, con responsabilidades en áreas con competencias en materia de feminismos o igualdad.
 - Luisa Broto Bernues (Zaragoza en Común)
 - Encarnación Marín Estévez (Sí Se Puede Puerto Real)
- 2 personas con responsabilidades en organizaciones del espacio del cambio durante el período 2015–2019 en materia de feminismos o políticas de igualdad.
 - Jara Cosculluela Melguizo (Podemos Asturias)
 - Laia Rosich Solé (Barcelona en Comú)

Se les consultó en **tres momentos clave**:

1. Tras un primer análisis y organización de la información sintetizada del formulario en ideas clave, con el objeto de generar el informe intermedio.
2. Tras el volcado de las ideas fundamentales acordadas en el encuentro virtual con las compañeras de cara a la redacción del informe final.
3. Para la elaboración del marco teórico, aportando la bibliografía documental necesaria.

2.2.- Herramientas de investigación

Realización de un **formulario individual** que permita el mapeo territorial de las dificultades y las oportunidades de implementación de las políticas feministas y las experiencias relacionales y políticas de cada una, es decir, cómo ha afectado personal, profesional y políticamente esta participación.

Organización de la información y elaboración de categorías de análisis contrastadas con el GIAP, dando lugar a un informe intermedio en el que se recoge un primer diagnóstico con conclusiones preliminares.

Generar un espacio colectivo, un **encuentro virtual**, al que trasladar las conclusiones del informe intermedio de diagnóstico inicial para contrastarlas



mediante un proceso colectivo y recoger propuestas de estrategias, prácticas y herramientas para el futuro a corto y medio plazo.

Elaboración del informe final incorporando los resultados del encuentro, contrastados con el GIAP, con agenda de políticas feministas institucionales y buenas prácticas y estrategias políticas organizativas para futuros ciclos.

2.3.- Diseño y definición de objetivos

Partiendo de la experiencia vivida en el período 2015-2019 se detecta la necesidad de analizar el por qué de una realidad contradictoria en esencia, dentro del espacio político del cambio y particularmente en las organizaciones municipalistas que accedieron a las instituciones. Estas organizaciones se crearon tras procesos complejos en los que el feminismo se señalaba como un pilar fundamental. Sin embargo, durante su recorrido institucional feministas de diferentes organizaciones del espacio, conformando una pequeña red de apoyo y colaboración, debatían sobre las incoherencias y falta de compromiso feminista. De ahí surge la necesidad de la realización de este proyecto.

2.3.1.- Objetivos

Una vez definido el punto de partida se diseña el proceso partiendo de los objetivos que son los siguientes:

Objetivo general

- Contribuir a la transformación feminista de las políticas institucionales, desde el conocimiento de las dinámicas relacionales y estrategias que se han llevado a cabo en el interior de las organizaciones definidas como nueva política o política del cambio.

Objetivos específicos

- **Identificar los obstáculos y las oportunidades** en cada territorio para implementar propuestas políticas feministas en materia de economía del sostenimiento de la vida (dependencia y cuidados, conciliación y corresponsabilidad social, educación, educación sexual, salud, fiscalidad, etc.)
- **Identificar las prácticas feministas** de detección y protocolos de violencias en las organizaciones, las prácticas de cooperación organizativa

e institucional, así como las experiencias de regulación de conflictos realizadas en las organizaciones e instituciones

- **Explorar las posibilidades del desarrollo** del proyecto para impulsar una **agenda política feminista** más amplia dentro y fuera de las instituciones
- **Elaborar un conjunto de propuestas** (escenarios, estrategias y herramientas) para sostener el feminismo y a las activistas en las organizaciones y la institución.

2.4.- Recogida de información a través del Formulario Individual Semiestructurado

En el formulario han participado feministas que forman o formaban parte de organizaciones del espacio político del cambio, mayoritariamente municipalistas, entre 2015 y 2019. Este formulario sirve para realizar un primer diagnóstico de lo que ocurrió en el espacio, tanto institucional como organizacional, en lo que tiene que ver con políticas y prácticas feministas. Para identificar las categorías de análisis y la estructura organizativa del informe se contó con el acompañamiento experto del GIAP. El resultado de este primer análisis, recogido en un informe intermedio de diagnóstico, sirvió para la elaboración del contenido, objetivos e hipótesis para el encuentro/taller que completó esta investigación acción y a partir del cual se establecieron estrategias de futuro sobre las prácticas feministas y la participación política feminista vinculada a la existencia del mencionado espacio del cambio.

La situación de pandemia durante 2020 ha incrementado las dificultades no sólo para realizar trabajo de campo presencial, sino también para la gestión de tiempos relacionados con la conciliación. Además, el grupo determinado como muestra para esta investigación acción, del que las propias promotoras forman parte, así como el GIAP, han facilitado que, a través de las técnicas aplicadas, se puedan extraer testimonios y opiniones válidas para su análisis.

A través del formulario ([ver ANEXO 1](#)) se determina desde dónde se habla, qué papel se ha tenido en la etapa 2015-2019, la continuidad o no en los proyectos, motivos por los que continúa o no, etc. Los datos personales se recogieron, de manera voluntaria, a efectos de la continuidad en el proyecto, pero su tratamiento de cara a los resultados respeta totalmente el anonimato, protegiendo datos de filiación y testimonios que, aunque nominalmente puedan no estar identificados, puedan dar pie a la identificación de la persona por el tipo de información trasladada.



En la investigación se han aplicado 54 formularios individuales a feministas de diferentes organizaciones del espacio del cambio, fundamentalmente municipalistas.

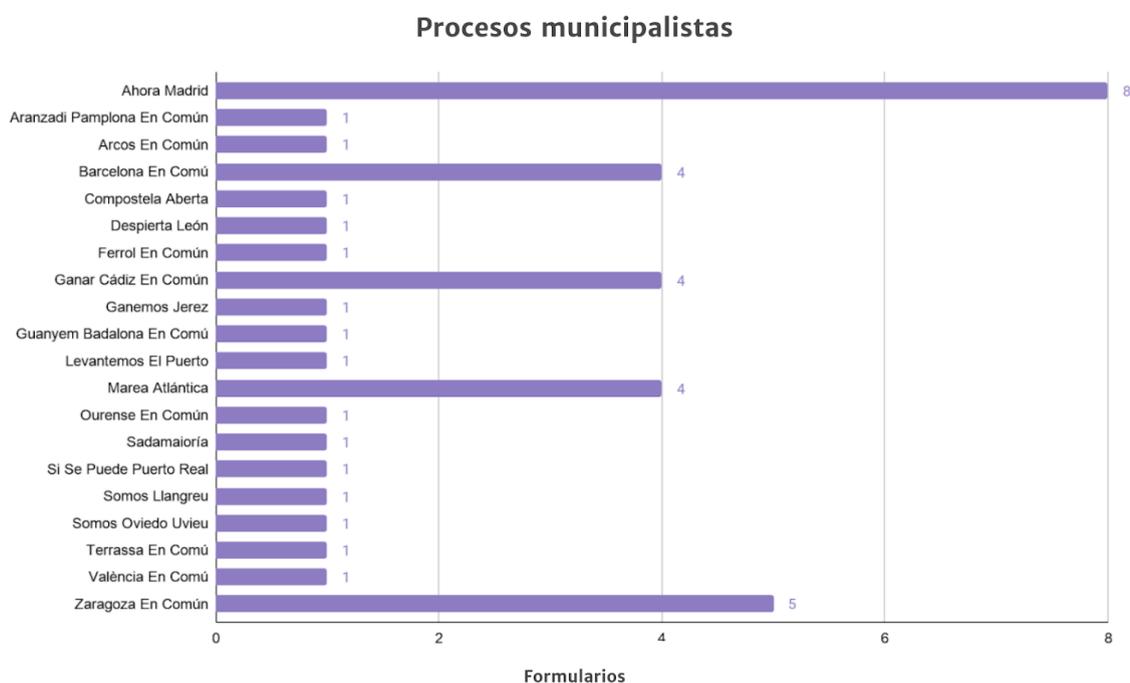
2.4.1.- Organizaciones analizadas

La distribución en lo referente al ámbito de actuación de las organizaciones o procesos (espacios municipalistas, autonómicos y estatales) es la siguiente:

→ 40 de las personas identificaron su participación como parte de una organización municipalista. Los proyectos de los que forman parte son los siguientes:

- Ahora Madrid
- Aranzadi Pamplona En Común
- Arcos En Común
- Barcelona En Comú
- Compostela Aberta
- Despierta León
- Ferrol En Común
- Ganar Cádiz En Común
- Ganemos Jerez
- Guanyem Badalona En Comú
- Levantemos El Puerto
- Marea Atlántica
- Ourense En Común
- Sadamaioría
- Si Se Puede Puerto Real
- Somos Llangreu

- Somos Oviedo Uvieu
 - Terrassa En Comú
 - València En Comú
 - Zaragoza En Común
- 14 personas se identifican prioritariamente como pertenecientes a alguna organización de ámbito estatal o autonómico que apoyaron y participaron de los procesos municipalistas. Las organizaciones son las siguientes:
- Anticapitalistas
 - Catalunya en comú
 - Izquierda Unida Los Verdes CA
 - Podemos
 - Podemos Aragón
 - Podemos Asturias
 - Podemos Euskadi
 - Podemos León



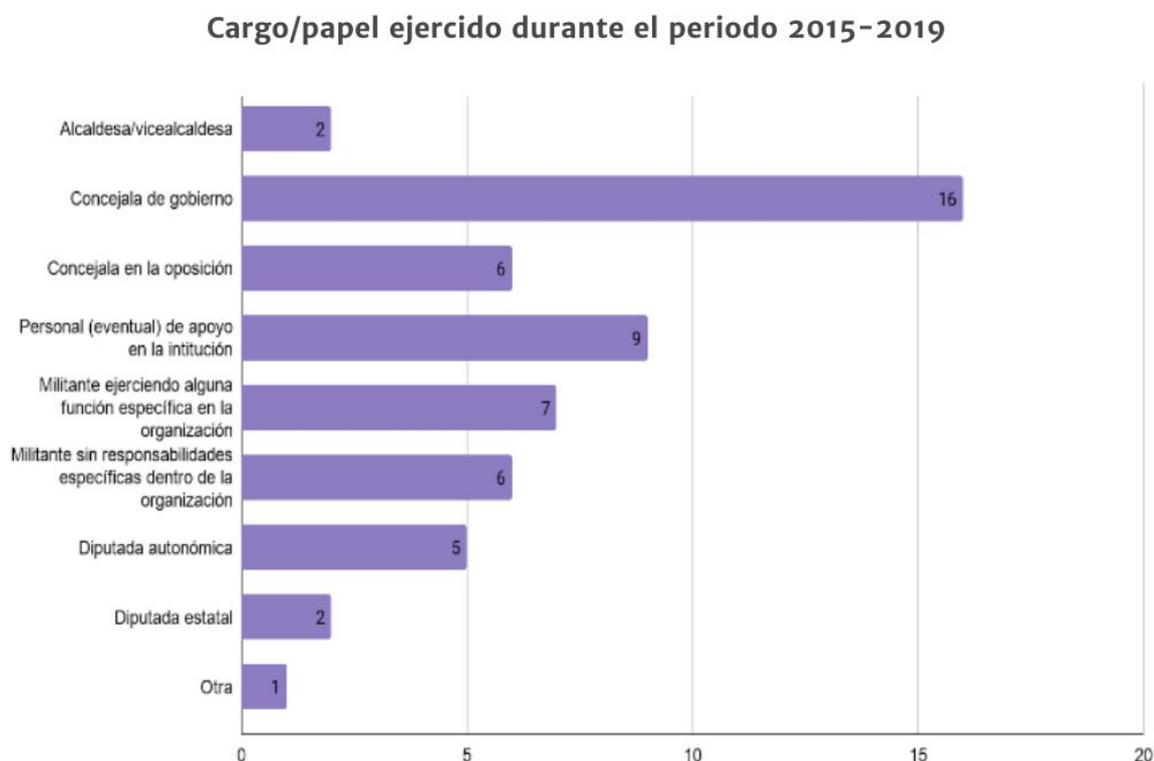
Hay 4 procesos municipalistas que han tenido especial relevancia en la investigación, como también tuvieron una presencia activa más intensa durante la existencia de la Red Feminista Municipalista, algunas organizaciones por encima de otras (**Ahora Madrid**, **Barcelona en Comú**, **Marea Atlántica** y **Aranzadi**). Sin embargo, a la hora de afrontar esta investigación el interés suscitado en personas de organizaciones municipalistas como **Zaragoza en Común** y **Ganar Cádiz** facilitó la realización de más formularios por parte de participantes interesadas. Además, el hecho de contar en el GIAP con personas muy activas y dinamizadoras de los procesos municipalistas en sus territorios justifica el especial alcance de la investigación en ellos (Aragón, Andalucía, Asturias, Catalunya, Galicia y Madrid).

En lo referido a otras organizaciones de ámbito estatal o autonómico destaca también la relevancia de Podemos en este espacio de organizaciones del cambio. Por lo tanto, se han enviado más formularios a personas pertenecientes a esta organización que a otras, ya que en esta el discurso relativo a los objetivos de la investigación ha sido objeto de debate con mayor intensidad y parte del origen de la misma.



2.4.2.- Cargos/papeles ejercidos por las participantes

Con respecto al tipo de cargo u ocupación que ejercían durante el período 2015-2019 se obtiene la siguiente distribución:



- 24 personas ostentaban cargo de representación institucional municipal durante el período 2015-2019, 18 de ellas desde el gobierno municipal (como alcaldesas o vicealcaldesas o como concejalas con responsabilidades de gobierno) y 6 desde la oposición.
- 9 de las participantes ocupaban cargos como personal eventual contratadas desde la institución en el período 2015-2019
- 7 ejercían alguna responsabilidad en la organización
- 6 eran parte de la base de la organización sin responsabilidad específica

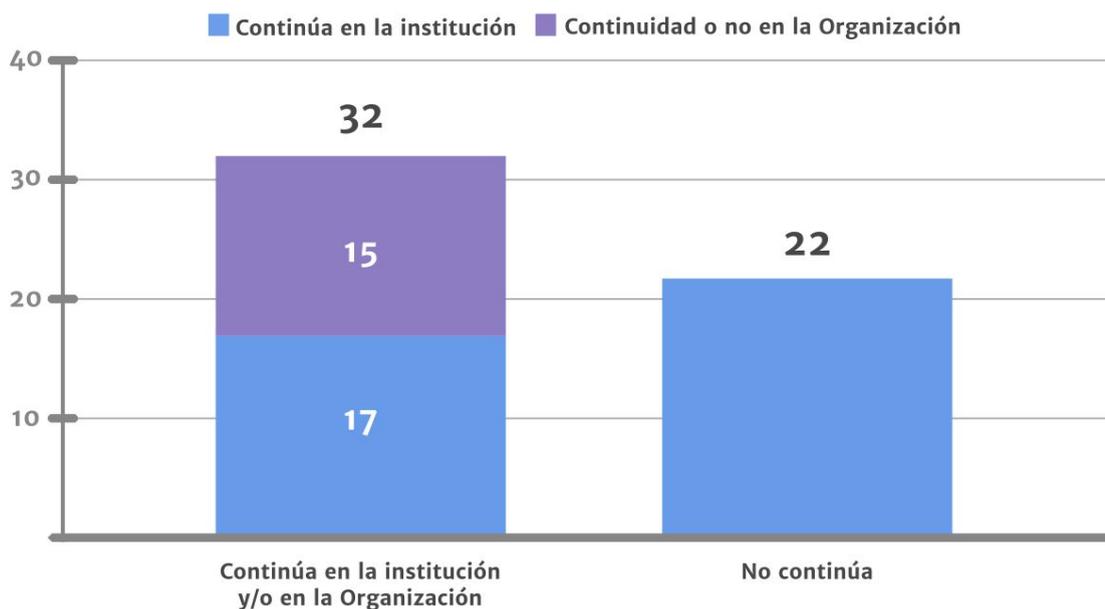
- 5 diputadas autonómicas, 2 diputadas en el congreso y una funcionaria, jefa de servicio en la administración local.

2.4.3.- Continuidad

Sobre la continuidad o no en la institución o en la organización la distribución es la siguiente:

- 17 continúan en la institución (sea en el mismo cargo u otro)
- 32 continúan en la organización (incluye a las 17 que continúan en la institución - en color azul en el gráfico-)
- 22 ya no pertenecen a la organización en la que estaban en el período (bien por decisión propia o bien por la desaparición de la organización)

Continuidad después de 2019



2.5.- Diagnóstico e informe intermedio

La primera fase concluye con la presentación de un informe diagnóstico al grupo para llevar a cabo el encuentro virtual de otoño de 2020. Este informe remite al

contenido del informe intermedio que recogía el grueso del análisis de las reflexiones individuales y unas conclusiones preliminares ([ver ANEXO 2](#)).

El diagnóstico recogido a través del formulario dio lugar a varios bloques de análisis, que se incorporaron en el apartado correspondiente del informe intermedio, y unas conclusiones preliminares que se trasladaron al grupo que participó en el encuentro virtual para realizar una reflexión colectiva plasmada en las conclusiones finales del proyecto.

El informe intermedio de diagnóstico se entregó a la oficina en Madrid de la Rosa-Luxemburg-Stiftung y al GIAP para definir conjuntamente como dar traslado del mismo en el encuentro virtual y con qué objetivos.

2.6.- Encuentro Virtual de devolución y contraste de las conclusiones preliminares del diagnóstico y propuestas de continuidad

El encuentro realizado el 23 y 24 de octubre de 2020 se desarrolló en dos sesiones a través de la plataforma ZOOM. Asistieron entre 25 y 30 personas, todas ellas invitadas tras su participación en el formulario de diagnóstico.

Previamente se les envió dicho documento resumen de carácter ejecutivo con las conclusiones preliminares del informe intermedio, para que priorizaran algunas de ellas y sobre las que se les iba a preguntar en el encuentro con el objeto de que se situasen en el marco de reflexión en el que se iba a trabajar.

En todo momento se formuló este encuentro como una herramienta de recogida de reflexiones colectivas con intención de contrastar las conclusiones preliminares del informe intermedio: pero también se diseñó un segundo momento para plantear propositivamente la continuidad de una red o espacio común colectivo, ya que en el formulario inicial, la práctica totalidad de las participantes mostraron su interés en participar y confirmaron dicha continuidad como una necesidad.

2.6.1.- Objetivos de encuentro

- Conocerse entre las organizaciones y mujeres feministas que se han comprometido con el proceso de investigación.



- Identificar colectivamente y en profundidad las ideas fundamentales del análisis y el avance de las conclusiones
- Reforzar los vínculos de la red feminista y valorar un posible impulso de una agenda política propia.

2.6.2.- Desarrollo del encuentro

2.6.2.1.- Primera Sesión

Objetivos de la sesión

- Contrastar colectivamente la relevancia de las informaciones del informe intermedio
- Conocer y priorizar las conclusiones preliminares de cada apartado
- Detectar las políticas públicas feministas relevantes
- Identificar herramientas, escenarios y estrategias para la incorporación a las organizaciones mixtas

Desarrollo de la sesión

1. Presentación y objetivos del encuentro (20 min)
2. Exposición de conclusiones preliminares (20 min) ([ver ANEXO 3](#))
3. Bloque de Políticas Públicas (15 min) ([ver ANEXO 4](#))
4. Descanso (5 min)
5. Trabajo en grupos sobre herramientas, escenarios o compromisos feministas en los procesos del cambio (40 min) ([ver ANEXO 5](#))
 - Herramientas para avanzar en la implementación del feminismo en una organización mixta
 - Posibles escenarios que ofrezcan oportunidades para la incorporación de feministas en una organización mixta con aspiraciones a presentarse a la institución.
 - ¿Qué estrategias feministas necesitamos para sostener una incorporación del feminismo con un calado real y duradero dentro

de la organización mixta con aspiraciones a presentarse a la institución?

6. Despedida hasta el día siguiente (10 min)

2.6.2.2.- Segunda Sesión

Objetivos de la sesión

- Facilitar la proyección de un escenario posible de red feminista
- Conocer la trayectoria de la red feminista municipalista
- Construir colectivamente un modelo de red

Desarrollo de la sesión

1. Presentar el programa de trabajo y exponer los datos del quinto bloque sobre la continuidad en la red feminista (5 min)
2. Exposición de las características la red feminista municipalista hasta ahora: objetivos, actividades y algunas acciones. (10 min)
3. Lluvia de Ideas sobre la existencia de o puesta en marcha de una red o estructura o escenario de nuestro espacio feminista (30 min)
4. Descanso (10 min)
5. Trabajo en grupos (40 min) ([ver ANEXO 6](#))
 - ¿Qué objetivos tendría la red?
 - ¿Quiénes la compondrían?
 - ¿Qué actividades podría tener en un primer momento y a largo plazo?
 - ¿Cuáles serían los siguientes pasos?
6. Exposición en plenario del trabajo grupal (15 min)
7. Cierre y valoración de siguiente convocatoria (15 min)



2.7.- Informe Final

El informe final, este que se presenta, recoge en su desarrollo el trabajo de diagnóstico elaborado a través del formulario y añade, tras la aplicación de las herramientas de análisis, tanto colectivas (el encuentro virtual y el trabajo con el GIAP) como del equipo investigador, las conclusiones finales más relevantes del trabajo realizado. Además, en este informe se añade una parte propositiva que aporta un marco para trabajar en la continuidad de la red, como espacio feminista vinculado al proceso que se ha vivido y se vive.

2.8.- Continuidad de la Red

Al tratarse de un proceso abierto los resultados no terminan con la elaboración del informe final, es previsible y deseable que surjan iniciativas de continuidad con autonomía respecto al proyecto.

En cualquier caso, para el equipo promotor sería importante igualmente marcar en agenda un nuevo encuentro, en forma de jornada, abierto a la participación y a la difusión, en el que, pasado un tiempo de observación sobre su repercusión, presentar los resultados del informe y las propuestas y además dar cabida a una nueva reflexión sobre su utilidad. Este proceso de investigación deja la puerta abierta a continuar con el ciclo de reflexión colectiva feminista del espacio político, que comparten las participantes de esta IAP y que, sin duda, generó una red con sus nodos más o menos activos, con sus tiempos de reflexión, sanación y reformulación.

El objeto de la jornada también será el de llevar el resultado de este proceso a otros sectores del feminismo y de la política institucional.

3.- Diagnóstico y análisis de la información recogida a través del formulario individual semiestructurado.

En este apartado se analizan las aportaciones individuales realizadas por las personas participantes a través del **formulario individual semiestructurado**. Mantiene el orden y la estructura de bloques que tiene el formulario.

Los resultados de este análisis son los que generaron los contenidos y objetivos del encuentro virtual, donde se contrastaron colectivamente para establecer las prioridades que se exponen en el apartado 4 del análisis integrado.

En este apartado se mantiene el análisis de las **reflexiones individuales** por su valor como vivencia y se ha analizado como **herramienta de generación de discurso** que, además, demuestra dos ideas fuerza que lo consolidan como una realidad compartida:

- Las reflexiones individuales recogidas muestran una profunda reflexión previa, no sólo individual, sino que ha sido compartida por ellas en los espacios de confianza de cada una y en las propias organizaciones de uno u otro modo (allí donde ha sido posible).
- Si bien parte (minoritaria) de las participantes ya habían formado parte de la Red Feminista Municipalista en la que se abordaban estas preocupaciones, no fue así con muchas otras. Sin embargo, las reflexiones individuales recogidas, han demostrado la existencia de un discurso compartido basado en las experiencias similares vividas en las diferentes organizaciones.



El análisis de estas reflexiones es el siguiente:

3.1.- Continuidad

En este apartado de continuidad las participantes han aportado los motivos por los que no se han mantenido en la política institucional, y aquellas que lo hacen analizan su nivel de implicación en la organización y en la institución en diferentes sentidos. Los análisis recogen entonces las siguientes casuísticas: 1) Entrevistadas que continúan tanto en la organización como en la institución, 2) Entrevistadas que continúan sólo en la organización, 3) Entrevistadas que han abandonado su participación en la política de carácter institucional.

3.1.1.- Continúan en la organización y en la institución o solamente en la organización

La respuesta afirmativa sobre la continuidad de las participantes, tanto en la organización como en la institución, agrupa a 17 entrevistadas, y en este apartado no aportan más reflexiones al respecto. Solo una de estas participantes de la administración local, que continúa tanto en la organización como en la institución, expresa dudas sobre si se mantendrá por las condiciones de precariedad debida a la falta de reconocimiento por parte de su organización.

Las entrevistadas que continúan únicamente en la organización son 15, pero seis están participando con mucha menos dedicación, implicación y motivación que en el periodo de 2015/2019 por diferentes motivos, como se analiza en los siguientes apartados.

3.1.1.2.- Implicación alta en las participantes que continúan tanto en la organización como en la institución

Las participantes que han contestado que se mantienen en ambos espacios, 17 en total, casi todas mantienen la misma implicación o algo más intensa y manteniendo ritmo de trabajo. En general, quienes mantienen la implicación alta tienen un cargo dentro de la institución, porque renuevan acta de concejala (17, Barcelona en común), o asumen otra concejalía. En otros casos también aumenta su implicación dentro de la organización, porque después de las elecciones no han logrado gobernar y han pasado a la oposición con menos actas de concejalías, y por tanto menos gente para el trabajo de oposición:

“Yo diría que incluso más, debido a que ahora no estamos en tarea de Gobierno sino de oposición, y al ser nuestro grupo municipal de 3 personas. El peso específico de la parte institucional (Grupo Municipal) es muy importante en el conjunto de la organización.”

(1, Zaragoza en Común)

Otra participante activista en la organización en el periodo anterior aumenta ahora su implicación, porque asume el cargo de asesora, además de activista en la organización (43, Zaragoza en Común). Asimismo, hay casos en que aumenta la implicación porque renuevan con un cargo de mayor responsabilidad como la portavozía del grupo (37, Ganemos Jerez y 45, Somos Uvieu). También más implicación porque se constituye un grupo que apoya y fiscaliza su trabajo (38, Ganar Cádiz).

En algún caso mantienen el nivel de implicación con más intensidad, aunque solo estén en la organización (15 y 53, Barcelona en Comú). Otra participante aumenta su implicación, porque no solo mantiene el cargo en la organización a nivel autonómico, sino que asume otro en una institución de otra comunidad autónoma (30, Podemos).

Hay un caso particular en el que la entrevistada expresa un ritmo de implicación intermitente en el tiempo, porque se quedó sin cargo a mitad de la legislatura pasada, tuvo un periodo de descanso y ahora retoma otro cargo:

“[...] en 2020 al aceptar un nuevo cargo lógicamente conlleva que el nivel de implicación haya vuelto a ser intenso”

(10, Guanyem Badalona en Comú).

Finalmente, hay dos participantes que mantienen la misma implicación que antes, en un caso, con ritmos más vivibles (47, Podemos Asturias), y en el otro su implicación ha sido siempre discontinua, ajustada a sus propios ritmos vitales (54, Marea Atlántica).

3.1.1.3.- Baja implicación a pesar de continuar en todo o solo en la organización

Una implicación más baja se ha encontrado en tres situaciones diferentes: una que continúa en todo y dos que sólo lo hacen en la organización, a pesar de haber participado en el período anterior también en la institución. Estas dos últimas han bajado la implicación por temas diferentes, una de ellas tiene menos implicación sólo en la organización por decisión personal para volver a su profesión (53, Barcelona en común), y otra compañera afirma que se debe a cuestiones logísticas de la organización:

“[...] debido a que ha estado todo muy parado y no he recibido comunicación alguna por parte de la actual ejecutiva. En estos momentos se inicia el nuevo proceso asambleario y estoy colaborando algo, pero poco realmente.”

(6, Valencia en Comú).

Y la primera, que continúa en todo, es una entrevistada de la política local que intenta mantener la implicación en ambos, institución y organización, aunque la falta de reconocimiento y las dinámicas verticales le genera muchas dudas (32, Podemos).

3.1.2.- No continúan en nada

Esta respuesta es la más abundante entre todas, en concreto 22 de las participantes, pero está a poca distancia de las que continúan. Alguna comenta que no continúa pero no se ha dado de baja (4, Ourense en Común); otras porque la organización de base, en la que ella participaba y que confluyó con Podemos para conformar la plataforma electoral, desapareció a mitad de la legislatura (25, Ahora Madrid); otras tampoco continúan por la desaparición de la organización conformada o fragmentación de la misma (13 y 52, Ahora Madrid), y otra afirma que han dejado la política directamente (28, Podemos).

3.1.2.1.- Motivos de no continuar en la política

Las 22 participantes del formulario, que no continúan en la política institucional, han expresado diferentes motivos sobre su abandono que se han organizado de la siguiente manera: 1) Desafección, 2) Carga de trabajo en precario, 3) Pérdida de

elecciones o de actas de concejalías, 4) Prácticas de poder coercitivas o de inacción o dejación.

Desafección por las prácticas de trabajo o los cambios en la organización

En esta categoría de análisis se agrupan cuatro discursos relacionados con la desvinculación por desidentificación con el espacio u organización política por las prácticas de trabajo que han vivido, la dinámica organizativa y los cambios en los principios de la organización. En principio, las entrevistadas no relacionan expresamente estos motivos con los principios del feminismo, aunque las situaciones que describen tienen vinculación con las teorías políticas feministas. Por ejemplo, algunas de ellas describen que la práctica organizativa no es coherente con los principios de horizontalidad en la toma de decisiones y la organización estructural, con los que se había comprometido la militancia inicialmente en la conformación de la organización municipalista:

“los procesos de participación, la toma de decisiones, las estructuras jerarquizadas”

(25, Ahora Madrid).

En otro caso, también se destaca una desafección con la misma organización y sus prácticas:

“los modos de hacer y la organización militante”

(3, Marea Atlántica)

Estas prácticas desanimaron a algunas entrevistadas y se desvincularon desde un principio de la organización, otras retomaron posteriormente su militancia para presentarse de nuevo a las elecciones de 2019, y también otra entrevistada que la desafección le llevó a tomarse un tiempo de reflexión y distancia, pero luego no encontró lugar para incorporarse de nuevo. Y en algún caso, la participante se mantiene hasta el final de proceso y los incidentes derivados de la propia desintegración de la organización es el motivo definitivo de desafección:

“Desintegración de la propia organización, hartazgo, autocuidado, otra visión de la militancia más profunda. Mucho respeto al proyecto pero no es mi espacio”

(50, Igualada, Catalunya en Comú)

Carga de trabajo en precario

En esta categoría se agrupan otras cuatro narrativas sobre la carga de trabajo que no lo identifican en términos de ausencia de conciliación, sino con motivos relacionados con el cansancio y la soledad en el ejercicio de su cargo, debidos a la precariedad de medios y apoyo cualificados que no han permitido hacerlos sostenibles:

“Fueron 4 años de mucha carga de trabajo, de mucho estrés, presiones.”

(39, Si Se Puede Puerto Real)

También otra participante expresa únicamente sensación de agotamiento:

“Se cumplió el tiempo estipulado por la propia organización y preferí no repetir por cansancio”

(Marea Atlántica, nº26)

En algunos municipios pequeños las condiciones de trabajo fueron muy precarias, porque la normativa exige la no exclusividad en el cargo, de manera que no se podía sostener económicamente una red de apoyo y asesoramiento ni siquiera alcanzaba para sostenerse la propia entrevistada:

"Me vi prácticamente sola, al ser un pueblo pequeño no había dedicación exclusiva, y yo necesitaba trabajar en otro ámbito para sostener mi vida"

(29, Arcos en común)

Pérdida de elecciones o de actas de concejalías

En las nueve narrativas que manifiestan abandono por los resultados de las elecciones, los motivos que expresan en este sentido son diversos. Hay algún caso que la pérdida de las elecciones interrumpe claramente su continuidad: "Se perdieron las elecciones municipales del 2019. Pasamos de 6 concejales a 0.

"No salí elegida en las elecciones autonómicas, aunque fui candidata"

(23, Terrassa en Comú).

En otros casos la candidata no consigue acta de concejal, y por tanto, interpreta que su continuidad se ve afectada porque no revalida el cargo. Y en otros casos el número de concejales fue bajo y, aunque ella mantiene la continuidad, lo percibe con más dificultades por las implicaciones de representatividad en la diputación:

"Resultado electoral bajó de 5 concejales a 1 por tanto, ya no tenemos derecho a diputación"

(37, Ganemos Jerez).

O el caso de otra que tuvo que cambiar el cargo a asesora en la institución, porque quedó reducida la capacidad de contratación de la organización. Perdieron número de actas de concejalías y por ello, se redujo el presupuesto municipal:

“Por reorganización de personal, hubo que reducir personal en la organización y opte por presentarme al cargo de asesora en la institución”

(43, Zaragoza en Comú)

Prácticas de poder coercitivas o de inacción o dejación

A través de las narrativas de 8 participantes se describen los motivos de la no continuidad en la organización y/o la institución, vinculada con el despliegue de prácticas de poder coercitivas en las dinámicas de trabajo y militancia de la organización. Las participantes identifican prácticas de incumplimiento de los principios éticos de la organización, así como, la denuncia pública de un caso de acoso que obtuvo por respuesta una absoluta pasividad por parte la organización.

Una participante experimentó tácticas de persecución personal, organizadas para desbancar de su puesto a una entrevistada, que aparecen también como motivo de abandono de la organización en otros niveles de gobierno como el Congreso:

“Porque se llevaron a cabo una serie de estrategias contra mi persona dentro de la organización para evitar que continuase con los cargos orgánicos e institucionales que ostentaba”

(19, Podemos)

Otro motivo importante de práctica coercitiva es el mal trato y el desprecio que, en este caso, se fundamentaba en la postura crítica de la entrevistada:

“[...]porque fui tratada con absoluto desprecio, al igual que el área de igualdad sin apenas presupuesto ni personal”

(51, Marea Atlántica)

Y esto afectó a su trabajo en la institución en la temática de igualdad, aunque tampoco fue prioritaria para la organización a tenor de la falta de presupuesto y personal que dispusieron:

“[...] dejó de tener sentido porque no había espacio para la interlocución con la institución y había bloqueos para tensionar desde fuera”

(24, Ahora Madrid)

Finalmente, otra de las prácticas que se identifican como coercitivas eran los bloqueos hacia el trabajo militante feminista crítico por parte de la organización, y por otra parte el desentendimiento de la organización por muchas de las personas incorporadas en cargos de la institución:

“por ser una persona crítica y favorecer la crítica interna”

(51, Marea Atlántica)

Desvinculación por fragmentación o desaparición de la organización como motivo principal

Uno de los motivos de abandono de la política más relatado, en concreto 8 narrativas, es la desaparición de la organización o la fragmentación de la organización, por ejemplo, en el caso de la organización Ahora Madrid. Aparece esta causa en cinco de las narrativas, en uno de los casos no tanto como un motivo crucial para su desvinculación de la política municipalista, sino como una situación dada, aparentemente aislada de causas internas de la organización, que no le permite a la participante la continuidad en la política:

“Como ya he dicho la organización Ahora Madrid desapareció en 2019. Yo me incluí en la candidatura a Madrid de ‘Madrid en pie municipalista’”

(13, Ahora Madrid)

También algunas entrevistadas plantean que continuaron en la política institucional en otra candidatura diferente a la que identifica la anterior entrevistada, porque realmente concurrieron dos candidaturas a las elecciones:

“En Ahora Feminismos de Ahora Madrid no hubo una dinámica organizativa de cohesión y con confianza y estrategia que pudiese incidir”

(9, Ahora Madrid).

Pero, de fondo, están presentes también las dinámicas de fragmentación previas, incluso antes de la desaparición de la organización:

“Ahora Madrid murió porque concurrió una nueva candidatura a las elecciones”

(14, Ahora Madrid).

El conflicto entre las organizaciones, que componían la confluencia de Ahora Madrid y la fragmentación de esta plataforma, es un factor de gran importancia en la estabilidad y participación de la militancia, como se puede observar también en esta narrativa:

“Ahora Madrid desapareció como herramienta electoral al fracturarse en dos candidaturas. Por otro lado, Anticapitalistas abandonó Podemos al entrar esta organización a cogobernar con el PSOE. De ahí mi desvinculación de estos proyectos políticos”

(44, Ahora Madrid)

Otros discursos muestran también los conflictos entre organizaciones para continuar participando en las confluencias municipalistas, como es el caso de Zaragoza en Común que se fractura también:

“Fui suspendida cautelarmente de militancia por la dirección de Podemos Aragón en 2019 por presentarme con otra compañera a las listas municipales de Zaragoza en Común, siguiendo el mandato de la Asamblea que había votado mayoritariamente por la confluencia”

(21, Podemos Aragón y Zaragoza en Común)

Desvinculación por ausencia de lugar para el feminismo

En algunos casos se produce desafección porque no se encuentra lugar y motivación en la organización para poner en marcha el feminismo:

“[...] desde que se perdió el ayuntamiento este grupo apenas funciona. Hemos intentado juntarnos y reactivarlo, pero no vemos bien cómo encajar en la nueva realidad”

(18, Zaragoza en Común)

3.1.2.2.- Motivos de ausencia de implicación muy baja: La desaparición de la organización y las relaciones patriarcales

Los motivos, que ya se han ido analizando en relación con la no continuidad en la política del cambio, han derivado en una implicación ínfima o nula en la política municipalista, ya sea en la institución o en cualquier organización. En este sentido hay una pérdida importante de militantes feministas en la política del cambio con aspiraciones a entrar en la institución.

Entre todas las entrevistadas algunas han dejado de implicarse o implicarse muy poco no sólo en su organización, sino en la política municipalista o del cambio, en general, por desafección con este tipo de proyectos, es el caso de 5 entrevistadas. Otras 8 participantes han dejado de implicarse únicamente porque la

organización no obtuvo representación, está inactiva o desapareció directamente.

Hay otro número destacado de entrevistadas, 15 en concreto, que apuntan que su ausencia de implicación o su baja implicación deriva de las dinámicas patriarcales de la organización. Los motivos específicos van desde la elusión o desinterés de la organización por las prácticas feministas de despatriarcalización hasta el rechazo por la intervención de la misma en el movimiento feminista, en concreto, por parte de personas con más poder por estar en la institución. Esto ha llevado a las participantes a sentirse defraudadas o desafectadas por el proyecto, y las que mantienen un nivel bajo de implicación es por pura responsabilidad sobre su trabajo en el periodo anterior. Y, además, dentro de estas dinámicas patriarcales algunas expresan un fuerte rechazo a la organización por ejercer violencia, en concreto, acoso moral o sexual.

Entre los motivos de elusión y desinterés por el feminismo en la práctica de la organización encontramos narrativas como la siguiente:

“Aún así muchas de las cosas que propusimos en su momento no se tuvieron en cuenta, como formas de despatriarcalizar la organización o llevar a cabo un plan de igualdad de la ciudad mucho más ambicioso y transformador [...]”

(Zaragoza en común, nº 18)

La intervención de la institución en el movimiento feminista ha generado consecuencias dañinas para el movimiento, porque se apoyó expresamente a una facción del mismo, que además no respondía a la línea feminista del proyecto del cambio o municipalista:

“Y por la contribución de Terrasa en comú en la división del movimiento feminista 8M en la ciudad, dando apoyo a las manifestaciones más institucionalizadas que ha propiciado la visibilización de movimientos TERF, blancocentristas y menos anticapitalistas”

(23, Terrasa en Comú)

El apoyo a un liderazgo patriarcal por parte de la organización en la política institucional de corte municipalista:

“[...] un año después de la entrada en el ayuntamiento se decantó por un liderazgo patriarcal, que se valió de todo tipo de maniobras para mantener el poder, que utilizó violencia contra muchas personas, que menospreció de manera constante el valor y la palabra de las mujeres, con el visto bueno de demasiadas personas”

(11, Aranzadi).

Y en este sentido, alguna participante más afirma que se ha ejercido violencia hacia ella en la política a nivel nacional y en la local:

“[...] las personas responsables en esos momentos vulneraron mis derechos fundamentales, atentaron contra mi honor y faltaron a la ética y moral más elementales.”

(19, Podemos)

“La violencia y el acoso ejercido también por parte de mujeres compañeras: “[...] sufrí acoso de 2 "compañeras" de partido. No me apetece volver a ese espacio”

(39, Sí se puede Puerto Real)

Las entrevistadas que mantienen una baja implicación, esta es debido a una situación temporal, porque responde a una actitud responsable con la transmisión de su trabajo hacia la organización que terminará próximamente. Y algunas de estas participantes se consideran expulsadas de la organización por dichas dinámicas de dominio e infravaloración de su trabajo, pero también totalmente desidentificadas:

“No, solo formalmente por responsabilidad, ni yo me siento ya identificada con los valores que representa ni queda ya gente que valore mi trabajo y mi militancia”

(51, Marea Atlántica)

Entre las entrevistadas que no están implicadas en la organización porque ésta desapareció o no obtuvo representación, ocho en concreto, alguna tampoco está implicada en la política institucional ni en ninguna otra organización, pero continúan en otros espacios del barrio o en movimientos sociales:

“Sigo activa a nivel de barrio, en la Comisión de educación y ahora en la despensa solidaria, pero a nivel de base. No asisto a los Plenos ni tengo ningún contacto con la Institución”

(13, Ahora Madrid)

Otras cinco entrevistadas no tienen ninguna implicación, porque expresan una desafección o desidentificación con el proyecto original del municipalismo por motivos diversos. Alguna se desvincula poco después de la entrada en la institución:

“No. Hace mucho tiempo, casi desde el principio. Al poco tiempo de llegar al Ayuntamiento”

(12, Ahora Madrid).

Una actitud de especial relevancia es la que reflejan 7 entrevistadas, que mantienen un nivel de implicación muy bajo o con muchas dudas, solamente para atender el requerimiento de información o asesoramiento por parte de la organización. Ellas tienen claro que no quieren implicarse en el espacio por las malas experiencias vividas en torno a las dinámicas de poder patriarcal en la organización o alegan motivos de conciliación, pero comprenden que la

transmisión de su trabajo, realizado en la institución, es importante para la organización, como el siguiente caso:

“Participo si se me requiere en cuestiones programáticas o en algún consejo pedido por compañeras”

(8, Ferrol en Común).

O también, en este otro caso, que considera que la organización es feminista en su programa, pero no en su práctica:

“Mi nivel de implicación se ha reducido a información y participar de forma telemática en algunas sesiones assemblearias o grupos de trabajo”

(42, Ganar Cádiz).

También, hay otra compañera que baja su nivel de implicación a pesar de que continúan en el mismo cargo, pero identifica que se debe al desgaste de su excesiva implicación y el escaso reconocimiento que ha derivado en falta de motivación:

“Sí, pero acuso desgaste, falta de energía y motivación”

(50, Catalunya en Comú).

El número de entrevistadas que expresan ausencia de implicación o muy baja en estos proyectos del cambio es excesivo, 28 en total, una situación que muestra la falta de miras y de responsabilidad con el feminismo de estas organizaciones, que, inicialmente, tenían muchos principios en común con este movimiento.

3.2.- La participación en el movimiento feminista

La gran mayoría de las encuestadas habían participado en el movimiento feminista antes de 2015, en concreto 35, otras tres más contestan únicamente que sí sin más detalle, otra contesta que antes y después del periodo 2015-2019 y otra que lo hacía de manera puntual, en total 40. Otras 5 encuestadas empezaron a participar durante el período de 2015-2019, 6 encuestadas contestaron que no participaron antes, y tres contestan de manera indeterminada, es el caso de una que se identificaba feminista, aunque nunca había sido activista:

“Me consideraba activista feminista, pero (casi) nunca he estado en un colectivo feminista sino en colectivos mixtos, y participaba desde ahí y en las movilizaciones feministas en general”

(46, Barcelona en Comú)

Participación en el Movimiento Feminista

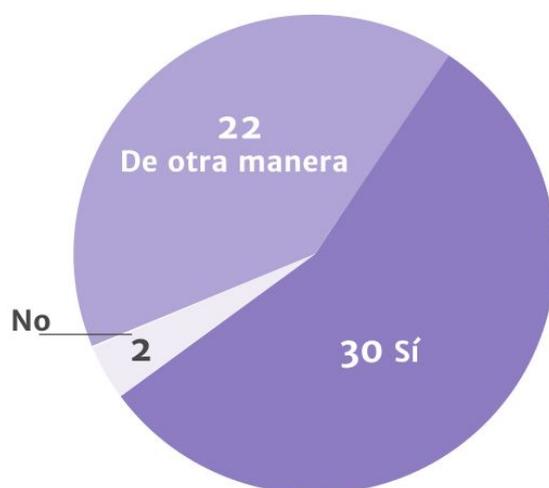


En general, hay un porcentaje muy alto de participantes que venían directamente del movimiento feminista, no solo que se identificaran como feministas. Y lo destacable o rescatable es que la mayoría ha vuelto a participar en el mismo, aunque algunas no expresan el mismo nivel de implicación, como se analiza a continuación.

3.2.1.- La vuelta al movimiento feminista

A esta cuestión 30 participantes han contestado que se han incorporado de nuevo en el movimiento feminista después de los años de en la institución y/o en la organización. Solamente 2 participantes no se han vuelto a incorporar, es el caso de (Aranzadi, nº11), y otra que contesta que no, es porque no había estado previamente en el movimiento (Zaragoza en común, nº43). Para finalizar, 22 contestan que han vuelto al movimiento feminista de otra manera, lo que se puede interpretar como que no tienen el mismo nivel o la misma manera de implicarse en el movimiento, que con anterioridad.

Vuelta al movimiento feminista después de 2019



3.3.- Organizaciones feministas o feministas en las organizaciones del espacio del cambio

Al abordar las prácticas feministas de las organizaciones del espacio del cambio se tuvieron en cuenta tanto las dinámicas internas como las prácticas llevadas a cabo en su trabajo en la institución, hayan gobernado o no. En este apartado, además, se preguntaba acerca de la situación de la organización en el panorama político estatal.

Una de las preguntas que surgen para su respuesta en un futuro, con más reflexiones analizadas y con más perspectivas sobre dichas reflexiones: ¿podría ser que la falta de prácticas y políticas feministas tuviera consecuencias electorales, una vez que son éstas las que distinguen las denominadas vieja y nueva política? En todo caso, no ha sido uno de los objetivos del presente estudio. Por el contrario, lo que se busca con este análisis es profundizar en las bases ideológicas y metodológicas de las organizaciones del espacio del cambio y procesos municipalistas, para detectar el origen de esa incoherencia percibida hacia las dinámicas y objetivos feministizadores intrínsecos al concepto de municipalismo.

El análisis del bloque 3, permite ver a continuación si existe alguna relación con la situación de la organización, ya que en muchos casos se habla de desgaste del ritmo de trabajo y de las exigencias militantes etc., lo que podría tener que ver con esto.

Cuando se pregunta si consideran su organización feminista: se aborda como pregunta categórica y a continuación se indaga sobre el motivo del posicionamiento al respecto. Además, se pregunta sobre la existencia de un proceso de reflexión en la organización sobre el período 2015-2019 y si ese balance/reflexión se hizo desde la perspectiva feminista. Asimismo, se incluye un campo para añadir comentarios sobre el bloque en general una vez contestadas estas preguntas.

Se recogen los dos posicionamientos categóricos, el sí y el no. El análisis atiende a quien contesta categóricamente en la pregunta correspondiente, pero el posicionamiento se completa con las respuestas al resto de preguntas del bloque, existiendo además de esos dos posicionamientos categóricos (SÍ o NO) otros dos intermedios. Aquellas que, aproximándose al NO, argumentan que en sus organizaciones se tenía muy en cuenta hablar de feminismo como principio básico pero únicamente por fines estéticos. Más cerca del SÍ categórico se encuentran aquellas personas que consideran que su organización, aún no llegando a satisfacer absolutamente la necesidad de organizaciones feministas, sí

lo intenta y avanza por el camino correcto. Formularios situados en cada categoría:

	Nº de formulario	Distribución	Organizaciones
NO	2, 3, 4, 6, 7, 9, 13, 14, 16, 18, 23, 25, 32, 39, 44, 49, 51 y 52	18 (14 municipalistas)	Sada, A Coruña (2), Ourense, Valencia, Madrid (6), Zaragoza, Terrassa, Donosti, Puerto Real, Oviedo, Llangreu
Solo por una cuestión estética	1, 5, 8, 11, 19, 24, 29, 36, 37, 42, 43, 48 y 54	12 (10 municipalistas)	Compostela, Ferrol, Pamplona, Compostela-Autonómica, Santander-Estado, Fuenlabrada, Arcos de la Frontera, Valencia, Jerez, Cádiz, Zaragoza (2), Cádiz, A Coruña
En el buen camino	20, 22, 26, 27, 28, 31, 33, 34, 35, 47 y 50	12 (4 municipalistas)	Zaragoza (4), León, A Coruña, Cádiz, Bilbo-Autonómica, Madrid-Galicia-Estatal, Oviedo-autonómica, Igualada-Autonómica
SÍ	10, 12, 15, 17, 21, 30, 38, 40, 41, 46 y 53	11 (10 municipalistas)	Badalona, Madrid, Barcelona (4), Zaragoza, Ruenes- autonómica, Cádiz, conil, el Puerto

3.3.1.- Sí, la organización es feminista

En general los discursos son críticos con las organizaciones, aún en el Sí categórico. Lo que más pesa a la hora de considerar a su organización como feminista está muy vinculado con la participación real de feministas en la organización y con la implantación de prácticas relacionadas con la horizontalidad, los cuidados, la conciliación demostrando un compromiso real.

Que haya mujeres feministas liderando procesos y trabajando para que los sea, que además esas mujeres sean feministas y vengán o participen del movimiento feminista y que esta realidad se haya traspasado a la institución es lo que se pone en valor en los discursos que se sitúan en el sí:

“Desde la creación de la organización varias compañeras procedían del movimiento feminista, ese hecho fue clave para que desde el principio el feminismo fuera uno de los pilares del proyecto. Eso, entre otras cuestiones, provocó que en las líneas políticas marcadas el feminismo fuese siempre un elemento transversal. La organización en su esfera interna desarrollaba prácticas alejadas del feminismo que las compañeras íbamos intentando remediar. Sin embargo, con el tiempo se produjo un fuerte liderazgo de las mujeres. Ello derivó en que en 2019 la candidatura tenía un componente feminista muchísimo más marcado en la candidatura.”

(41, Levantemos El Puerto)

En estos casos, sí parece haber conseguido introducir cierta transversalidad, destacando un esfuerzo reactivo ante la inercia de las organizaciones de dejar fuera las prácticas feministas:

“En Zaragoza en Común hay un buen número de feministas sacándola adelante. Concejals, militantes y contratadas, y eso se nota en las propuestas políticas que se hacen como oposición, en el funcionamiento de la organización (horarios, reuniones, espacio para peques en las asambleas o plenarios, personas de facilitación en las mismas) y en su implicación con los movimientos.”

(21, Zaragoza en Común).

Y es el liderazgo el que determina, finalmente, que las organizaciones sean realmente consideradas feministas; liderazgos que además se producen capitalizando poder en las diferentes partes de las organizaciones y, sobre todo, ocupando lugares estratégicos y de mucha visibilidad. Es una muestra clara de la diferencia entre feminización y feministización de la política:

“Es el primer partido político en encargar un diagnóstico externo de evaluación de género. Y a partir de ahí hicimos un Plan de feminismos. El Plan, que casi no lo explicamos, es realmente potente. Y se han hecho cosas significativas. Entre ellas, contratar a una educadora y tener una ludoteca permanente con su programación propia en la sede. Como ella dice: no es que los niños tengan con quien estar durante la asamblea sino que los niños quieren venir aunque sus familias no tengan reuniones :) Luego se ha creado también un equipo de cuidados que en momentos de crispación o tensión política, acompaña a la gente que está más expuesta públicamente. También se formuló una ayuda económica para trabajadores con cargas familiares para compensar las limitaciones de salario del código ético.”

(15, Barcelona en Comú)

También, determina el que se lleven a cabo prácticas internas feministas en la organización (atención a los cuidados, paridad, listas cremallera...), con la implementación de herramientas que favorezcan la conciliación y la compatibilidad de la participación política con la vida. Algunas de estas medidas muy destacadas por la inversión económica importante de la organización, como es implantar una ludoteca o programas económicos de ayudas:

“Y luego está la dimensión más pública que sería qué lugar ocupa el feminismo en nuestro relato público. Ocupa un lugar muy grande. Para empezar porque Ada Colau ha jugado muy fuerte la carta de posicionarse como feminista. Y luego porque la organización si cree que el feminismo es una de las políticas mas importantes de los proximos años. creo que a nivel discursivo está muy incorporado y el reto, como siempre, son las prácticas. También es interesante porque en BComu hay muchas mujeres visibles, de hecho, la mayoría de voces públicas a escala local conocidas son mujeres (Gala Pin, Janet Sanz, etc) y también en el equipo de trabajadoras. Es decir que es una organización muy feminizada. Eso es interesante. El equipo de comunicacion que son tropecientos durante las campañas tiene a la cabeza a una tia, joven, feminista y super cañera. Es decir, hay una cultura de que hay tías que mandan sobre tíos. Es muy primario pero eso ha tenido un papel en cómo los tíos de BComu se han relacionado con esto.”

(15, Barcelona en Comú)

Se trata de hacer apuestas con grandes compromisos colectivos, que forman parte de una cultura política que, realmente, pretende ser implementada sobre los pilares de un eje fundamental como es el feminismo:

“Sí, pero cuando se puede ser “más feminista” es que no es tanto como debería: es un duro camino, pero no imposible”

(35, Podemos Aragón)

3.3.2.- En proceso de lograr ser una organización feminista

En el posicionamiento de que se va por buen camino, en todos los casos se afirma que la organización es feminista y que está en el buen camino porque propone políticas o prácticas feministas. Pero, internamente todas las personas que se sitúan aquí afirman que, sobre todo, las prácticas de la organización son mejorables aunque la intención y el trabajo de las feministas dentro hacen que se aproxime, lo define muy bien una de las respuesta recogidas:

“si miro al resto de organizaciones políticas de mi ciudad, Guanyem va en buena posición y me gusta lo que veo dentro.”

(10, Guanyem Badalona en Comú)

“Hacia fuera creo que sí, que es percibida como tal, y que las políticas implementadas son mayoritariamente feministas o con una buena incorporación de la perspectiva de género. Hacia dentro hay algunas cuestiones formales bien asumidas (participación paritaria, voces en los espacios de participación, visibilidad, grupo de cuidados, diagnosis de género y plan, presupuesto etc.) Pero claro, con muchos límites y matices, hay dificultad para el disenso, hay que mejorar prácticas internas de conflicto y muy especialmente, la sostenibilidad del activismo con la vida.”

(53, Barcelona en Comú)

En este posicionamiento, desde el optimismo y la lealtad incondicional a la organización, se da una respuesta dudosa, buscando la justificación, señalando, incluso la diversidad de posiciones entre las propias feministas de la organización, apelando a debates internos:

“Pienso que la organización quiere ser una organización feminista. La agenda de las feministas no es uniforme dentro de la propia MA, así que se pierden objetivos por nuestras propias diferencias en el enfoque de distintas cuestiones.”

(26, Marea Atlántica)

O posicionamientos optimistas si se compara la organización con el resto de organizaciones o incluso que los avances logrados en este sentido ya se han consolidado y supondría una penalización eliminarlos, aunque sean incipientes:

“No afirmo que es una organización feminista pero sí que en materia feminista hay avances que quizá sean ahora mismo difíciles de eliminar o en el caso de que se eliminen, supondrían una penalización interna” “No dije ni que sí ni que no porque, desde luego que afirmarlo sería falso pero negar a la mayor también.”

(47, Podemos Asturias)

Llama la atención que en este posicionamiento se encuentran mayoritariamente integrantes de partidos de ámbito autonómico o estatal y sólo 3 de 11 se identifican como militantes de organizaciones municipalistas. Podría deberse a la importancia del referente feminista dentro de organizaciones más rígidas, en las que la propia trayectoria más extensa en el tiempo, matiza la autocrítica, ya que el feminismo se ha convertido en una parte muy relevante del marketing político de estas organizaciones. Mientras que en las organizaciones más líquidas y con más presencia de feministas provenientes de movimientos más autónomos, éstas sean más críticas.

3.3.3.- No es una organización feminista el feminismo sólo es una cuestión estética

Es en la postura más próxima al NO y al NO categórico donde encontramos la mayor parte de las respuestas, aunque en todas las categorías de respuesta se realiza mucha autocrítica a las dinámicas internas de las organizaciones, incluso en las que afirman que sí son feministas o que se está en el buen camino.

Los argumentos que se esgrimen, tanto en el no categórico como en el que se habla de que el feminismo sólo es una cuestión estética, de marketing o electoralista, son muy similares y por eso se abordan en un mismo punto de análisis.

Es preocupante que el feminismo se considere, por parte de tantas participantes, un principio básico del espacio del cambio y del municipalismo, pero que se llegue a afirmar que se trata más como una cuestión de maquillaje y que, en realidad no se actúa bajo ese principio básico a nivel interno. Más adelante, se abordarán las prácticas internas y las políticas públicas y prácticas institucionales y se podrá aclarar esta contradicción radical que se pone de manifiesto en este bloque.

Aunque se pone en valor el trabajo interno de las feministas en las organizaciones, las críticas son duras con respecto a las dinámicas generales, pero manteniendo que hay trabajo y hueco para trabajar desde el feminismo, siempre que haya una parte que se responsabilice de demandar el espacio. Entonces, no se entiende como integrado en la base del proyecto, sino que, una vez más depende de que sean las feministas quien estén reclamando la aplicación de la perspectiva feminista:

“València en Comú i Podem han tenido un discurso feminista bien articulado, con compañeras muy potentes, con puntos de vista diferentes, generando un debate interesante, por lo menos hasta mediados de 2019. Sin embargo como organizaciones han resultado ser especialmente “machirulas”, con dinámicas que imposibilitaban la conciliación, tomas de decisiones al margen de los espacios de debate y liderazgos masculinos que se han acabado aniquilando entre sí y haciendo huir a las mujeres más válidas a otros espacios de cuidados más fructíferos.”

(36, Valencia en Comú-Podem)

“Creo que parcialmente lo es porque me constan los esfuerzos realizados desde dentro de la propia organización para que así sea pero que aún es considerado como algo accesorio y prescindible”

(54, Marea Atlántica)

Varias reflexiones redundan en la idea de cómo se asumía el feminismo sin cuestionarlo, a pesar del esfuerzo de las feministas en señalar las dinámicas internas para poner remedio colectivamente, buscando implicación real de la organización y no sólo una asunción estética:

“Aunque el liderazgo si era asumido por una mujer feminista, en este caso yo. No estábamos en la misma proporción de representación hombres y mujeres, y las voces no contaban igual. El reparto de tareas se hacia en función de las capacidades, pero no todo el mundo tenía formación feminista como para asegurarnos de que se hacia desde la mejor perspectiva. Por otra parte, las acciones que organizábamos por la defensa de los derechos de las mujeres y demás si eran apoyadas por todos/as y nunca encontramos ninguna reticencia por parte de ningún compañero/a, todo lo contrario.. era una reivindicación colectiva como grupo, igual en la defensa de los derechos lgbt.”

(29, Arcos en Común)

Cuando se enumeran ejemplos de prácticas internas patriarcales, se habla de lo mal visto que está el liderazgo femenino, agravado en caso de mujeres jóvenes. Las dinámicas internas, las formas de comunicación, las tomas de decisiones, conflictos internos entre organizaciones allí donde hubo confluencia, etc.:

“Mis representantes político y la organización, digamos Ahora Madrid/U.Podemos...no es una organización feminista aunque hayan implementado alguna política feminista realizada desde la voluntad política individual de sujetos concretos y con responsabilidades concretas. El discurso puede ser feminista la acción política y su ejecución no lo ha sido. Apenas había estructuras de partido y mucho menos feministas.”

(9, Ahora Madrid)

Pero más graves son los relatos que hablan de cómo son las dinámicas patriarcales, las que, en algunos casos, expulsan a las mujeres, pero ya no sólo por elección personal, sino a través de prácticas percibidas como violentas:

*“Es de boquilla como todos los partidos políticos:
- porque cuando se aúpa a una mujer o se le reconoce su trabajo "se le está haciendo un favor" y parece que tenemos que dar las gracias por que se nos escuche;
- porque se cumplen las cuotas de cara a la galería, pero cuando pasa el momento de los focos que haya mujeres deja de ser importante;
- porque la agresividad y la violencia (las mentiras, las manipulaciones, la impunidad) que se permite a los hombres de la organización es inaudita;
- porque se permite violencia machista para no "desequilibrar" al grupo y para lograr los objetivos del grupo;
- porque cuando esto sucede y, como consecuencia, nosotras explotamos, nosotras somos las problemáticas;*

“En mi experiencia personal, la opacidad en la toma de decisiones finales, vía fontanería en espacios paralelos dominados por hombres, ha sido una constante. A mí personalmente se me han bloqueado propuestas y visibilidad para dejar los espacios a merced de hombres. Estos mecanismos de bloqueo a las mujeres los han sufrido muchas mujeres, no solamente yo (obviamente, en general no es personal, sino misoginia sistémica)”

(6, Valencia en Comú)

Relacionar las prácticas habituales de espacios políticos clásicos se percibe como violencia en un marco en el que, discursivamente, esto ya se asume como tal. Silenciar y minusvalorar lo feminizado y excluir tácitamente a las feministas de las tomas de decisiones porque cuestionan el modelo y entorpecen:

Y no sólo se trata de minusvalorar e invisibilizar. Señalan algunas participantes que, cuando se responde a esas actitudes, individual o colectivamente, la reacción se refuerza señalando la discrepancia como deslealtad y promoviendo una imagen de la reivindicación feminista como un contrapoder ilegítimo. Se percibe un deseo de expulsión de las personas o grupos discrepantes. Se le da la vuelta a una realidad que se quería señalar y se termina trasladando el foco a la reacción, señalando a las personas que lo pusieron sobre la mesa, en lugar de al hecho originario que producía el malestar y la reacción feminista:

“Porque las feministas nos hemos pirado y los machitos (bienintencionados) ahí siguen. Y lo de siempre: el feminismo es demasiado profundo como para asumirse. De cara a la galería pueden hablar en femenino, pero feminismo es otro modelo económico muy radical, de cuidados de la vida, y no sólo hacer espectáculos contra la violencia machista. Por eso prefiero espacios de militancia más profunda, menos mediática y cortoplacistas que un partido. El cortoplacismo es una tara muy grande... Va contra la vida.”

(49, Somos Llangreu)

Son varias las feministas participantes que basan su decisión de abandonar el espacio por estas dinámicas, por haber puesto el foco en las contradicciones que se estaban promoviendo al respecto del feminismo y cómo no se ponía remedio, intentando mantener una coherencia con el discurso que se elaboraba que contradecía los hechos. En algunos casos, se abandona por la dificultad de modificar comportamientos e inercias que necesitan tiempo y dedicación, como cualquier proceso realmente democrático, pero no se hace por buscar rendimientos a corto plazo:

“Creo que sólo usa en feminismo como slogan, pero ni internamente ha permitido nunca las dinámicas demandadas por el eje feminista, sino todo lo contrario, señalando a las feministas de supuesta deslealtad por poner temas sobre la mesa que no gustan, como las violencias machistas internas, o prácticas, tanto dentro como en el gobierno, patriarcales y machistas. Además de dinámicas clásicas de trasladar la toma real de decisión a espacios informales y círculos de poder muy masculinizados y jerarquizados y, por supuesto mediante circuitos informales de información.”

(51, Marea Atlántica)



En varios casos se habla de que aún llevando a la práctica políticas públicas feministas, afirman que se trata únicamente de organizaciones de un espacio político en el que esto no podía ser de otra manera. Incluso son las personas que se sitúan en esta posición quienes cuentan cómo se construyen herramientas internas para introducir prácticas feministas en la organización (formaciones internas, herramientas de facilitación y asamblea horizontal, paridad etc...), pero que no trascienden a la práctica interna real de la organización, ni existe compromiso real, se llevan a cabo por el trabajo de integrantes feministas y por cubrir expediente:

“Bueno, no he respondido si/no, aunque sería más un no. Creo que aunque la intención es conseguirlo queda mucho camino. No voy a repetir cosas que seguro dirán otras compañeras, pero parecía que tocaba el tema paridad, listas cremalleras....pero luego en los debates: fuera la facilitación, fuera el respeto en los debates, fuera el mantener la paridad en las intervenciones....Hay una reflexión que siempre hago. De los 8 Concejales que llegamos al Gobierno, ningún hombre se planteó irse antes o al terminar el mandato. Las que expresaron su voluntad de abandonar el puesto o la organización, fueron todas mujeres”

(1, Zaragoza en Común)

También se vuelve a referir las prácticas que impiden la conciliación y aquellas formas de organización clásicas y excluyentes en la toma de decisiones, liderazgo, horarios, espacios formales e informales, inclusión y diversidad:

“Me pase 4 años pidiendo que hiciéramos una formación en feminismos para l@s concejales y no se hizo, menos en la Organización. Quería que l@s compas entendiesen el motivo de los proyectos que impulse. A veces se hacían reuniones de 3 horas o más, habiendo compañer@s con menores a cargo. No se cuidaba el lenguaje y no se tenía en cuenta en los análisis la perspectiva feminista.... No había ludotecas en las reuniones”

(39, Sí se puede Puerto Real)

“Se han cumplido gran parte de los patrones machistas de la organización política que de manual. Por ejemplo; invisibilizar el trabajo realizado por mujeres, apoyándose además en el asamblearismo para cuestionar, liderazgos machistas excluyentes, imposibilidad de conciliar vida personal y política, no respetar espacios de decisión democráticos donde estamos todas...”

(4, Ourense en común)

El hecho de exigir que sean las propias feministas quienes se encarguen de poner el foco en la necesidad de implementar medidas correctoras de las dinámicas patriarcales que se producen, genera una sobrecarga de nuevo en las mujeres. Un doble nivel de exigencia militante que se suma al escaso favorecimiento de la conciliación en los espacios políticos y que es otro principal motivo de abandono. Además de la frustración y descrédito que genera observar como los esfuerzos, en muchos casos, son en vano y la respuesta desmoralizadora:

“...Cuando hemos convocado cursos de prevención de violencias machistas dirigidos a los compañeros, la asistencia ha sido bajísima y por supuesto compañeros miembros de los órganos de dirección no han asistido lo que da el nivel de la importancia política que para ellos tiene nuestra agenda. Dicho esto, como el movimiento feminista lidera la resistencia al sistema en los últimos años en lo discursivo se colocan mensajes feministas, se publican artículos, se montan mesas de debate en la universidad de verano, etc. pero no hay una voluntad política como organización de revisar las prácticas internas (ellos). Nosotras hemos trabajado mucho peleando porque se nos escuche y se nos respete. En cuanto a la agenda feminista, las mujeres que hemos tenido responsabilidades en las instituciones y en los frentes políticos hemos hecho todo lo posible por materializar esa agenda cuando hemos podido.”

(44, Ahora Madrid)

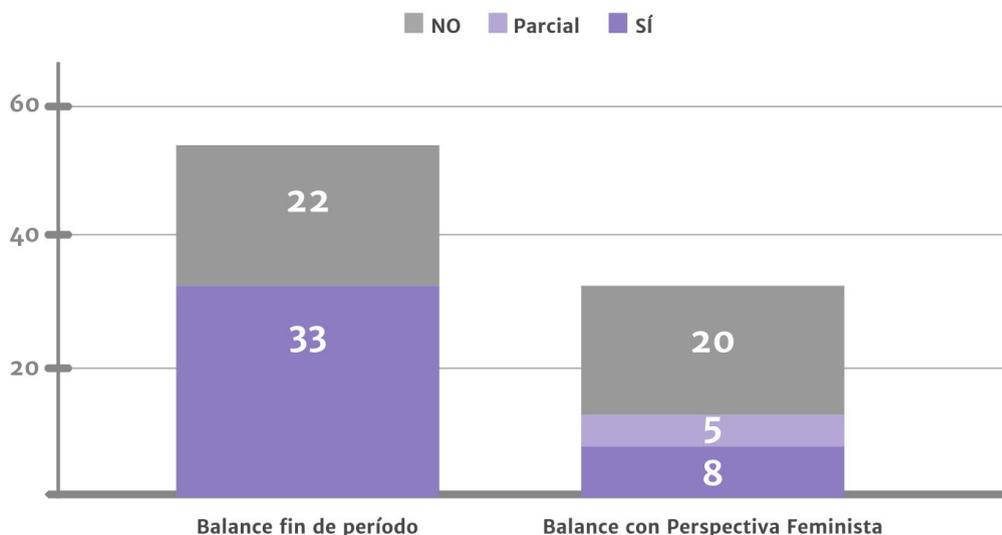
3.4.- Reflexión y balance al final del período

Si aplicamos las categorías de las preguntas anteriores, relativas a la percepción que se tiene de la organización como una organización feminista, existe una clara correlación entre los procesos que hicieron una reflexión desde el prisma feminista y la percepción que se tiene de que la organización es feminista o lo intenta.

Para el feminismo la evaluación y reflexión colectiva es uno de los instrumentos más importantes para avanzar y crear espacios mejores. Es la herramienta de la reflexión colectiva, por lo tanto, también forma parte del ADN de las organizaciones del espacio del cambio. Sin embargo, no en todos los casos se produjo al acercarse el final del período a analizar; aún cuando, tras las elecciones municipales de 2019, muchos procesos no resistieron ya no solo el proceso electoral, perdiendo en la mayoría de los casos presencia institucional, sino también en muchos de ellos pasar a la oposición y en algunos casos desaparecer.

Además de saber si se han llevado a estos análisis para la investigación, es importante saber si se realizaron con perspectiva feminista o no.

Realización de balance tras el período 2015-2019



En 33 de los casos se afirma que se ha llevado a cabo un proceso para analizar los resultados y hacer balance, de estos sólo en 13 afirman que hubo cierta perspectiva feminista en ese análisis o balance y solo 8 afirman categóricamente que así fue, el resto de las 13 hablan de parcialidad. 20 de los formularios en los

que se confirmó la realización de un balance en 2019, niegan que esta se llevara a cabo con perspectiva feminista.

En el caso de BCN se refuerza esta idea, afirmando en varios casos que la reflexión es constante. Destacan también la realización de un plan de acción con una línea específica que deriva en proyectos concretos y hasta el punto de sacar un puesto técnico para llevar a cabo procesos internos desde la perspectiva feminista dentro de la organización:

“Se hizo un plan de acción 2017-2019 que tenía una línea específica llamada "una organización feminista y radicalmente democrática". En ella había 4 partes: sostenibilidad, empoderamiento (poder, masculinidades..), el proyecto "canalla en comú" y cuidados/prevención de la violencia. Se llegó a la conclusión que esa línea era un primer proyecto a raíz de la diagnosis de género. Pero que debe continuarse, ahora se ha sacado una plaza técnica específica para llevar a cabo las políticas internas en catcomu-Bcomú”

(53, Barcelona en Comú)

“Principalmente se ha centrado en no caer en el mismo error de poner toda la energía en apoyar el hacer de las personas que están en el equipo de gobierno y abandonar los procesos en "la calle", Y aunque se han identificado estrategias cuesta mucho llevarlas a cabo.”

(42, Ganar Cádiz en Común)

En otros casos en los que sí se produjo análisis de situación, también se pone en valor que se produzca de manera continua. Muestra de un compromiso interiorizado que, una vez más, requiere un compromiso de trabajo y de autocrítica y que su promoción, de nuevo, recae en las feministas de las organizaciones con el esfuerzo que eso supone:

“Las asambleas y los balances son continuos. Remarcar el papel activo de las compañeras (en femenino) respecto a los temas de este bloque, mi percepción es que seguimos siendo nosotras quienes impulsamos los cambios, avances en estos temas.”

(10, Guanyem Badalona en Comú)

“Es una reflexión permanente. Que se resume en que hay que trabajar mucho más nuestro Plan y COMUNICARLO! Explicar que hace nuestra organización para incorporar una cultura política feminista. Y creo que a nivel político, de nuevo, se valora que el feminismo es algo que hay que abonar, cultivar, desarrollar y promover desde el Ayuntamiento.”

(15, Barcelona en Comú)

En el resto del análisis no se especifica cuáles fueron los resultados obtenidos, pero si se hace mención a que dicha reflexión se llevó a cabo como consecuencia del abandono o deseo de abandono de mujeres tras el paso por la institución, así como la sensación de olvido de principios relacionados con los cuidados durante el período:

“Un proceso de reflexión debería pasar por tomar medidas para atajar las cuestiones que han llevado a la inmensa mayoría a perder la ilusión y la confianza en el proceso, para eso tendría que haberse dado con las propias participantes del proceso, eso no se hizo, las que abandonaron el proceso por propia voluntad o ajena, no han tenido ninguna atención por parte de la organización. Hay una necesidad absoluta de justificar todas las acciones que se han hecho, no de entender qué ha pasado y cómo se podría mejorar dichas acciones.”

(3, Marea Atlántica)

En general se extrae de las aportaciones de la respuesta abierta sobre el balance que en muchos casos las organizaciones estaban dañadas, ya que la mayoría sufrieron una pérdida que las llevó o a dejar de gobernar o a quedar fuera de la

institución, en otros casos a la desaparición, por lo que el balance quedó como un mero trámite si es que se llegó a realizar:

“La agresión exterior de los poderes fácticos y la recuperación de la hegemonía por parte de las fuerzas políticas tradicionales fue tan fuerte que pienso que la propia organización no se encontraba en el mejor momento para "autoflagelarse" y hacer una autocrítica destructiva del mandato. Creo que emocionalmente no se daban las condiciones para hacerlo. No obstante, el proceso de reflexión era y es necesario para aprender de los errores.”

(5, Compostela Aberta)

“Las dos evaluaciones que se realizaron fueron, básicamente, echar balones fuera. En ningún momento se realizó una valoración de por qué la mayor parte de las mujeres, y especialmente las lideresas, de la organización estaban fuera de ésta y habían salido abruptamente.”

(11, Aranzadi Pamplona en común - Iruñea denon artean)

“De todas formas, por la devolución que se hizo, me parece que en ese proceso de reflexión no participaron todas las sensibilidades que componían ZEC. Realmente no había pasado el suficiente tiempo y podría haber sido una nueva confrontación para ver quien construye el relato de lo que pasó. Y por otro lado, creo que se pecó de poca autocrítica, porque cuando tanta gente deja de votarte no es solo culpa de que Podemos se presente por separado a las elecciones municipales, sino que en esa pérdida de votos también hay una crítica implícita a tu gestión.”

(18, Zaragoza en Común)

“Ha sido un proceso muy doloroso y que aún no estamos suficientemente distanciados para reflexionar y sacar conclusiones de ello.”

(23, Terrassa en Comú)

“Hicimos una asamblea de reflexión y otras posteriores de adaptación al nuevo tamaño que también sirvió como reflexión de cosas a mejorar y cosas que no queríamos mantener. Estas reflexiones pasaron muy de puntillas por los ánimos de las personas.”

(37, Ganemos Jerez)

Hay casos en los que la presencia de organizaciones de ámbito estatal afectan y minimizan la reflexión, concretamente por las continuas convocatorias electorales, específicamente las generales de 2019 o por procesos internos de las organizaciones estatistas.

3.5.- Dinámicas dañinas y aciertos

En este bloque se pregunta por las dinámicas dañinas y los aciertos de la organización o del trabajo en la institución, dejando así a elección de la persona entrevistada, escoger espontáneamente lo que prefiere destacar en positivo y en negativo de la experiencia vivida durante el período 2015-2019.

En una primera visión de conjunto de las respuestas de esta parte del bloque llama la atención cómo apenas un tercio de las respuestas de una y otra pregunta (17 y 15) intentan señalar tanto prácticas dañinas como aciertos de ambas esferas, la de la organización y la de la institución.

El resto de respuestas, la mayoría, alrededor de $\frac{2}{3}$, señalan las tendencias en una dirección: están claramente identificadas con un peso similar las respuestas sobre prácticas dañinas con las dinámicas internas de las organizaciones (30) y las positivas y los aciertos relacionadas con las prácticas ejecutadas en la institución (29), destacando en muchos casos las políticas públicas que se analizan en un apartado propio a continuación.

Mientras 30 personas respondían a las prácticas dañinas solo refiriéndose a dinámicas internas de la organización, sólo 4 lo hacían pensando exclusivamente en el trabajo institucional. A la inversa destacan las 29 respuestas de aciertos, en las que visibilizan prácticas llevadas a cabo en la institución y 7 en la organización.

Destaca también en las respuestas a ambas preguntas la dificultad de compaginar, no sólo por cuestiones de conciliación, el trabajo militante del

trabajo institucional, quedando difuminada la línea que separa ambas esferas y las contradicciones que genera la gestión de la misma.

3.5.1.- Dinámicas dañinas propias de la organización o de gobierno/trabajo en la institución

Como se ha indicado anteriormente son mayoritarias las respuestas que sitúan las dinámicas dañinas en el funcionamiento interno de las organizaciones ²/₃, y ¹/₃ se trasladan también al trabajo institucional.

Las percepciones más repetidas en este sentido señalan las siguientes prácticas dañinas principalmente en las organizaciones:

3.5.1.1.- Los espacios de toma de decisiones

La toma de decisiones se traslada a espacios informales o no formales es algo que siempre las feministas pusieron encima de la mesa en los espacios militantes mixtos, que sumado a las dificultades de conciliación, la otra de las ideas más destacada en las respuestas, genera espacios de exclusión, principalmente de las personas en las que recaen los trabajos de cuidados:

“Pactos en cafés (a los que pueden ir aquellos que no tienen que poner lavadoras de manera diferencial), personalismo en las portavocías, un porcentaje altísimo de altos cargos hombres (para lo importante, mejor un hombre que se sepa imponer, etc.), alto porcentaje de mujeres en labores reproductivas (comunicación, mediación entre facciones, etc.). Toma de decisiones no democrática, derivada del poder de las y los electos, que lastra el trabajo de las bases y genera una desbandada.”

(7, Ahora Madrid)

“Toma de decisiones orgánicas relevantes en espacios no formales no apropiados, por la presión mediática que generaba más conflicto cuando se conocían. Paternalismos.”

(8, Ferrol en Común)

“La toma de decisiones clave en espacios formales y mayoritariamente masculinizados. Como siempre, de toda la vida de Dios. Al final, cuando decimos que es un tema de democracia interna, la gente suspira. Sin embargo cuando decimos que es un tema feminista escuchan. Es delirante pero es así. Entonces argumentamos que las tías nunca están en esa cena donde cerrais la lista. Esta Ada y el resto son hombres. Y cuando cuestionamos que feminizar la política es hacer procesos transparentes y orgánicos, se dan por aludidos. Es lamentable porque es una cuestión básicamente de democracia. Pero eso ya no vende :). Así que diría que ese es la principal dinámica que es dañina y que el feminismo puede/debe combatir.”

(15, Barcelona en Comú)

3.5.1.2.- Dificultades para la conciliación y exigencia militante

Las dificultades de conciliación para asistir a asambleas en determinados horarios, o simplemente para estar a la altura de las demandas militantes que generan estos espacios, sumado al traslado de la toma de decisiones fuera de las mismas, genera la proliferación y mantenimiento de círculos reducidos de poder absolutamente masculinizados:

“Las dinámicas dañinas son múltiples: desde el punto de vista feminista, la primera contradicción, tiene que ver con el tiempo dedicado a la política institucional, aunque también a la política en general (asambleas, reuniones, encuentros...) las largas sesiones de trabajo sin pararse a pensar si ese tiempo es compatible con el "mundo de la vida" y si hombres y mujeres deben/pueden comprometerse en esas condiciones. Mientras la política que queremos hacer continúe siendo incompatible con los cuidados, tenemos un problema de base... que hará que las mujeres se aparten de la misma.”

(5, Compostela Aberta)

“El no valorar que la responsabilidad de cargo político ha de ser una responsabilidad en exclusiva porque compatibilizarla con otra profesión o con tu vida personal ya es una sobrecarga muy grande que lleva a desgastes de todo tipo.”

(29, Arcos en común)

“En la institución hay una importante falta de atención a la voz femenina y muy poco respeto a los horarios de conciliación ni a las agendas, continuos cambios de agenda. En la organización tampoco se han respetado esos horarios ni agendas. La organización no acompaña los cuidados (peques o personas mayores)”

(37, Ganemos Jerez)

3.5.1.3.- Cuestionamiento y minusvaloración de lo feminizado y, sobre todo, de lo feminista.

Además de que lo anterior es considerado excluyente y profundamente antidemocrático, se mantiene en la línea, que ha salido ya en varias ocasiones a lo largo del análisis, de esa desvalorización de las mujeres feministas. El cuestionamiento a los liderazgos femeninos, que en casos extremos se percibe como violencia hacia mujeres, que dieron un paso adelante en el proceso, y más aún a las pocas mujeres jóvenes que lograron situarse entre las primeras filas:

“Respecto a la organización diría que el gran problema es la cultura interna, se sigue valorando todo aquello asociados a lo masculino, y ligado a ello, especialmente en momentos de tensión es cuando menos se respetan los saberes y dinámicas feministas y cuando más los compañeros usan sus privilegios para anteponer opiniones, tempos, actitudes, etc. A nivel de gobierno las compañeras siguen estando más cuestionadas y los liderazgos femeninos fuertemente menospreciados por parte tanto de la oposición, como de medios de comunicación. No hablemos de las dinámicas de negociación o los tiempos impuestos de acción/reacción. A nivel de institución, su funcionamiento es ciega al género, y a cualquier realidad material de la vida.”

(10, Guanyem Badalona en Comú)

Llama la atención como el término “hombres” se sitúa cerca de gobierno, institución, espacios... y “mujeres” está más cerca de organización, vida, tiempos, política cultura participación... son imágenes que encajan con el análisis extraído.

3.5.2.- Aciertos propios de la organización o de gobierno/trabajo en la institución

Hablando de aciertos destaca el contraste con los errores que se señalan a nivel interno de las organizaciones y cómo en el trabajo institucional se destacan las dinámicas opuestas como logros, lo cual lleva a pensar que todo el esfuerzo que se realizó en las instituciones no tenía reflejo en las organizaciones, pero sí en las ciudades y en las políticas públicas que se llevaron a cabo. Lleva esto a reflexionar sobre los grandes debates del feminismo, y de cómo se puede ser capaz de aplicar hacia fuera lo que no se hace “en casa”, en el ámbito privado.

Como se abordó en la introducción de este bloque de análisis, los aciertos, en muchos casos, se centran en la práctica institucional y podrían resumirse en 4 líneas generales:

3.5.2.1.- Situar el feminismo en la institución y en las ciudades

Teniendo en cuenta que la mayoría de las críticas y dinámicas dañinas señalaban la falta de prácticas feministas en las organizaciones, a la hora de hablar en positivo se reafirma de manera más constante que a la hora de actuar desde la institución. El paso de las organizaciones del espacio del cambio supuso un punto de inflexión en cuanto a políticas y prácticas que situaron, de cara a fuera, el feminismo como principio básico de actuación. Desde incorporar al lenguaje y al imaginario el feminismo como línea de trabajo institucional a la transversalidad en las medidas y políticas:

“Creo que hemos conseguido iniciar muchas políticas de recuperación de derechos y que hemos dejado el feminismo en la Institución de manera indeleble. Creo que la situación puede empeorar, pero también hay potencial para que mejore mucho.”

(6, Valencia en Comú-Podem)

“Sin duda, posicionarse con contundencia como feministas. Darle impulso y recursos a las políticas feministas y LGTB del Ayuntamiento. Y desarrollar un Plan de feminismo de la organización para trabajar las dinámicas a la interna.”

(15, Barcelona en Comú)

3.5.2.2.- Dinámicas horizontales

En la línea del fomento de la participación en todos los niveles se habla específicamente en varias ocasiones de la aplicación de dinámicas horizontales en la toma de decisiones, la búsqueda de consensos y la resolución de conflictos. El pensamiento colectivo aplicado al trabajo en la institución, que entra en contradicción con lo destacado como prácticas dañinas cuando se piensa en las organizaciones:

“Algunos de los aciertos han sido: poner en valor las asambleas y la búsqueda de consensos internos con facilitación de debates, fomentar la cohesión interna y relatos compartidos, sororidad entre las compañeras y espacios de curas propios, que la cara visible/liderazgo sea femenino, el uso del lenguaje...”

(10, Guanyem Badalona en Comú)

“Siempre se contó con la asamblea, con su opinión. Realmente fuimos exigentes con el cumplimiento del programa a cuatro que firmamos con el bloque del cambio. Hoy en día, la mayor parte de las medidas fuertes que se mantienen son aquellas que pertenecían a nuestras áreas.”

(11, Aranzadi Pamplona en común - Iruñea denon artean)

3.5.2.3.- Políticas Públicas

Son muchos los aciertos que se señalan que consisten en la generación y aplicación de políticas públicas, en general, políticas sociales destacadas y políticas públicas de igualdad y con perspectiva feminista, además de aplicar la transversalidad como avance destacado:

“Muchos, la organización, el gobierno municipalista apostó de manera decidida por las políticas y los derechos sociales, apostó por la defensa de la igualdad y por los intereses de la gente frente a los intereses de unos pocos. El movimiento municipalista, pese a las dificultades encontradas y los errores cometidos inicialmente, se centró en el diseño de otras políticas, unas políticas transformadoras que pusieran a las personas en el centro.”

(5, Compostela Aberta)

“La elaboración del programa fue muy participativa y recogió todas las sensibilidades. Se ha apostado por la ciudad compacta, por la movilidad sostenible, por la agroecología, por el comercio de proximidad, por el mercado ecológico. Se ha invertido más en acción social, se pusieron en marcha las cláusulas sociales y de género. Se han puesto en marcha muchos procesos participativos para tomar decisiones en los barrios. Se ha descentralizado la actividad cultural y se han realizado muchas iniciativas en los barrios...”

(18, Zaragoza en Común)

Las políticas públicas se abordan en un apartado específico. Llama la atención la valoración positiva de la puesta en marcha de políticas públicas en un sentido amplio, destacando la metodología de implementación y el modelo de ciudad en un sentido amplio.

3.5.2.4.- Transformación social de las ciudades

En general se recurre con frecuencia a destacar la capacidad de transformación real que se tuvo durante la presencia en la institución, en línea con la aplicación de políticas sociales feministas, con importantes innovaciones prácticas en lo que se refiere al urbanismo y la movilidad. Se concibe el paso por la institución con una incidencia grande en la humanización de las ciudades, ciudades construidas a través de los barrios:

“Políticas culturales novedosas, urbanismo con perspectiva de la humanización de la ciudad, mayor gasto social con el presupuesto más social de la ciudad y apertura de la institución a colectivos que antes no tenían acceso.”

(8, Ferrol en Común)

“Durante los 4 años llevamos a cabo avanzar en políticas sociales en políticas de igualdad hacer una ciudad más moderna y más amable a través de procesos de transformación urbana participados políticas activas de empleo que incluso iban dirigidas a jóvenes y universitarios becando a universitarios para la promoción de la investigación se abrió la participación de la ciudadanía en pueblos y zona urbana y se eliminaron elementos o simbologías casposas y antiguas Oviedo que desgraciadamente ahora fueron recuperadas como la reina de las fiestas o el encuentro para tomar fresas con el arzobispo de Oviedo”

(45, Somos Uvieu)

3.6.- Políticas públicas desarrolladas

En general, la capacidad de implementación de políticas feministas y el arco de diversidad de las mismas fue bastante reducida en la mayoría de los territorios. Mientras que en alguna ciudad se pusieron en marcha una cantidad ingente de medidas, en otras ha habido dificultades para implementar las políticas feministas recogidas en sus programas. En muchos casos las medidas puestas en marcha han sido de poco calado para lograr una mediana transformación de estructuras económicas y sus relaciones sociales.

En la relación de medidas, las participantes se han centrado mayoritariamente en visibilizar políticas de igualdad y violencia, creación de centros y LGTBI. Las políticas más vinculadas con la igualdad de género se han destacado mucho más: formación a equipos, normativas, incorporación de presupuestos con perspectiva de género, cambio de tasas en los servicios, como por ejemplo en escuelas infantiles y creación de servicios o cambios a gestión directa, creación de áreas o concejalías, medidas hacia dentro de la institución de modificación del lenguaje de los documentos, informes de género en la fiscalidad. En otros niveles territoriales se han destacado fundamentalmente la creación de leyes, la formación a profesionales o la modificación de las normativas existentes.

Sin embargo son escasas las acciones que se recogen relacionadas con el feminismo, la economía feminista o la economía social y solidaria o los cuidados. En este último tema ha habido pocas medidas, más allá de campañas de sensibilización en torno a los cuidados, el empleo de hogar, o algún cambio en la gestión municipal de la ayuda a domicilio. Precisamente, entre todas estas medidas, quizás las menos destacadas son las más importantes: aquellas relacionadas con el cambio en la gestión de los cuidados desde la administración local, sólo en un caso, otro caso destaca educación sexual y también pocos en torno a la corresponsabilidad social o de responsabilidad ciudadana en relación con sus necesidades materiales (salud, coeducación, rentas sociales, etc), importantes para la actual situación de pandemia.

En cambio, se han valorado otras que son imprescindibles para la situación de confinamiento por la pandemia en relación con la sensibilización y los protocolos de atención a la violencia machista de pareja, y en menor medida los cambios de protocolos de atención a las agresiones sexuales y campañas para prevenir la violencia sexual.

Solamente algunas de las participantes reflejan las dificultades para realizar las políticas feministas recogidas en sus programas. Varios de estos problemas se han vivido en el interior de sus propios gobiernos u organizaciones para llevar a cabo políticas de transformación por diferentes motivos. Entre ellos que en la

misma organización no se llevaron a cabo transformaciones feministas, ni se incorporaron normativas éticas o herramientas, ni ninguna otra estrategia:

“Desde la organización ninguna”

(Sadamaioria, nº2).

En otro caso, se expresa que en los acuerdos con otro partido de la oposición para lograr el apoyo suficiente de gobierno, se negoció el bloqueo de las políticas feministas:

“El gobierno de Ahora Madrid en cuanto al programa feminista estuvo muy secuestrado por el PSOE. No se puso en marcha una concejalía de políticas de género hasta muy avanzada la legislatura”

(Ahora Madrid, nº44).

Asimismo, otra participante afirma que las medidas que se lograron realizar en un gobierno en coalición con otros partidos progresistas fueron de poco calado, o las que se aprobaron no se pusieron en marcha:

“En el Gobierno compuesto por IU, PSOE y nosotras, solo duramos un año porque nos expulsaron. Durante ese año conseguimos que cada vez que había que poner en marcha una medida se tuviese en cuenta medidas feministas de poco calado. En la oposición conseguimos que la concejala de igualdad de IU llevará la refacción del Plan de igualdad del que carecía el ayuntamiento. Conseguimos que aprobaran muchas mociones feministas, mínimo una cada dos meses durante tres años pero ninguna la ejecutaron en la práctica.”

(Levantemos el Puerto, nº41)

Y finalmente, añadir que algunas políticas públicas feministas realizadas en las ciudades de las entrevistadas no se han podido recoger, porque no se ha entendido bien la pregunta del apartado. La cumplimentación por otras

participar en el encuentro que se realizó en otoño, como de la continuidad más allá de este proyecto conformando una red o una estrategia conjunta de la que, de una u otra manera, ya se forma parte.

En este sentido se decide, por tanto, abordar la continuidad de la red como una parte importante del encuentro de otoño, dedicándole una sesión al trabajo en la línea de cómo debe construirse esa red y cuyo resultado se incluirá como último apartado de este informe.

A continuación se recogen las reflexiones individuales al respecto que se recogieron en el formulario:

3.7.1.- Estrategia feminista conjunta a partir de este proceso

La mayoría de las entrevistadas cree que sí es posible que surja una estrategia conjunta a partir de este proceso, en concreto 45 entrevistadas, y entre ellas alguna lo plantea en términos de posibilidad o de deseo por la situación actual:

“OJALA! creo que hacen falta muchos espacios de reflexión y de re-estrategia. Ya antes del COVID el contexto era aún un poco resbaloso para el feminismo y creo que tenemos que entender bien el momento y saber actuar en el.”

(14, Ahora Madrid)

El resto, en general, afirma que no lo sabe con claridad, o alguna afirma que al menos debería haber algunos mínimos:

“Sinceramente no lo se, hay mujeres con diferentes formas de entender la política el feminismo, entiendo que unos mínimos si deberíamos de ser capaces de consensuar.”

(42, Ganar Cádiz en Común)

Y solamente una afirma tajantemente que no porque considera que las organizaciones no son espacios amables para las feministas:

“Aclaro, me parece interesante por supuesto pero cada vez estoy más convencida de que esos no son nuestros espacios”

(2, Sadamaioría)

Finalmente, cuatro tienen dudas o no lo creen por diferentes motivos, ya sea por la situación actual del feminismo por la del municipalismo:

“Lo veo algo difícil, teniendo en cuenta las divisiones del feminismo y del propio partido, pero bueno...”

(49, Somos Llangreu)

3.7.2.- La continuidad en el proceso

Todas las entrevistadas afirman que quieren continuar en este proceso. Además, algunas afirman que no conocen la exigencia que llevaría o no saben si pueden contribuir o no saben qué contestar. Y solamente una afirma tajantemente que no.

3.7.3.- Observaciones

En este apartado se destacan algunas cuestiones diversas e importantes, además de los varios agradecimientos por realizar este proceso. Por un lado, una reflexión en relación con las políticas de cuidados, que se destaca por la situación del momento actual:

“Por añadir algo, plantearía el tema de la conciliación y/o cuidados. Sé que es algo que permea, pero con la situación de la pandemia y con las estructuras que no permiten sustituir a un cargo electo cuando “cuida la vida” ya sea mediante reproducción o cuidado de dependientes....esto habría que abordarlo, no puede ser que podamos en la misma organización sustituir a un asesor/a y no establezcamos mecanismos para los electos. Hay que romper esa barrera.”

(1, Zaragoza en común)

Por otro lado, recogiendo las ideas más propositivas en torno a la red expresan que hay un trabajo feminista ya hecho, con más o menos calado que no puede desaparecer:

“El feminismo ha calado de una manera más o menos profunda en la mayoría o todas las candidaturas del cambio en 2015 y es muy importante que no caiga en saco roto. Compartir experiencia y desarrollar estrategias conjuntas debe ser un punto a explorar de extrema importancia.”

(41, Levantemos el puerto)

También alguna afirma que queda trabajo por hacer en relación con el feminismo, y que la red es una estrategia importante no solo por el intercambio y la construcción colectiva de herramientas, sino por el cuidado y el reconocimiento mutuo:

“Las feministas fuimos expulsadas de uno u otro modo del espacio que construimos con tanta dedicación y cariño, poniendo nuestros cuerpos y nuestras vidas como las que más, por eso tenemos que recomponernos y buscarnos entre nosotras y hacer red. La red Feminista municipalista que construimos fue muy útil para cuidarnos entre nosotras.”

(51, Marea Atlántica)



Y finalmente se afirma que se había iniciado el cumplimiento del objetivo de generar un feminismo propio, desvinculado del feminismo de otros partidos:

“Construir un feminismo propio para llevar a la institución es un reto que podemos trabajar en red y potenciarlo con aquellos lugares donde podemos implementar política pública.”

(17, Barcelona en comú)

4.- Análisis final integrado con las conclusiones del encuentro

Tras el primer diagnóstico y conclusiones preliminares extraídas del análisis del formulario se realizó el traslado a un espacio colectivo para su contraste y revisión. Este espacio fue el encuentro que tuvo lugar en octubre de 2020 y que dedicó su primera sesión a realizar esa labor de reflexión colectiva de lo extraído de las reflexiones individuales.

De esta manera se definieron una serie de prioridades en el diagnóstico, de aquellas conclusiones más relevantes a la hora de analizar el proceso experimentado desde una triple perspectiva:

- Una reflexión hacia dentro de las organizaciones.
- Una reflexión sobre el trabajo realizado dentro de las instituciones.
- Una reflexión sobre las políticas públicas planteadas o implementadas.

4.1.- Feministas en las organizaciones vs. Organizaciones feministas

A lo largo de este proceso se ha hecho mucho hincapié en el análisis interno de las organizaciones y sus prácticas, como uno de los indicadores más importantes para considerar si el espacio del cambio es verdaderamente atravesado por las prácticas feministas o, por el contrario, si se considera una etiqueta necesaria



para distinguirse, y realmente no ha sido capaz de aplicarlo en el funcionamiento interno o de llevarlo a las instituciones en las que ha tenido presencia.

Liderazgos feministas

En las narraciones se han detectado discursos extremadamente críticos con las organizaciones en lo que se refiere a la incorporación del feminismo de una manera real, siempre poniendo en valor la presencia de aquellas personas que sí trabajaron priorizando las dinámicas feministas en todos los ámbitos políticos en los que participaron.

Al respecto de si se considera que la organización de la que formaron parte es feminista, la mayor parte de los posicionamientos se situaron entre el no categórico y el no condicionado. Esta condición estaba sostenida en los esfuerzos, sobre todo de militantes activistas feministas, que se encargaban de priorizar siempre la aplicación de principios feministas e intentar velar para que se llevaran a cabo, desde dinámicas hasta prácticas, tanto internas como trasladadas a las instituciones. Pero estos posicionamientos fueron siempre muy críticos con esa carga y esa falta de compromiso como organización, incluso llegando a ser señaladas por ello como si de un contrapoder negativo interno se tratara.

Destacan en aproximarse más al sí territorios como Barcelona, Badalona e incluso Zaragoza, aunque está última con más reparos porque en la actualidad les cuesta trabajo impulsar espacios para debatir sobre feminismo. En estos casos lo que más pesa a la hora de considerar a su organización como feministas está muy vinculado con la participación real de feministas en la organización y con la implantación de prácticas relacionadas con la horizontalidad, los cuidados, la conciliación, los liderazgos, demostrando un compromiso real.

Que haya mujeres feministas liderando procesos, que además esas mujeres vengan o participen del movimiento feminista y que además esta realidad se haya traspasado a la institución es uno de los valores que más ha incidido en que la percepción de la organización sea más reconocida como feminista. Se trata de territorios que estuvieron gobernando y que en gobierno había feministas liderando áreas de responsabilidad de una manera sólida y reconocida.

Dinámicas excluyentes

Destacan en las críticas internas, principalmente, las malas prácticas en la toma de decisiones, que ha sido poco transparente y realizada en espacios no formales, que se agrava por la escasez o ausencia de dinámicas que favorezcan la conciliación.

Llama la atención la contradicción que se encuentra al analizar los aciertos en las prácticas del espacio del cambio, tanto desde una perspectiva interna de las organizaciones como los trasladados a las instituciones. Tras las duras críticas a las dinámicas internas destacan como aciertos la puesta en práctica en las instituciones de esas mismas dinámicas que no se han llevado a cabo internamente, transparencia, participación, prioridad en la implementación de políticas públicas feministas y de igualdad...

Una explicación a esto se encuentra, de nuevo, en la labor de las feministas en aquellos espacios institucionales a los que accedieron, en muchos casos concejalías específicas de igualdad y feminismos, pero no sólo. Se habla de que se ha logrado aplicar cierto grado de transversalidad en otras áreas como las relacionadas con la participación e incluso de la configuración de las ciudades y del espacio público.

La exigencia militante es enorme, y aquí es donde quizás se encuentra la mayor contradicción entre las dinámicas de las organizaciones y las políticas trasladadas a las instituciones, donde sí se ponen en valor medidas dirigidas a mejorar la conciliación de la ciudadanía; cuando internamente la exigencia militante no entiende de jornadas, de horarios ni de espacios, ni de buscar soluciones a los excesos de dedicación que se exigen. Es algo que también se produce en la institución, pero el discurso generado resulta más crítico hacia las propias organizaciones. Esta tensión detectada se plantea como un asunto central de cara a la continuidad del espacio o red que se propone al final de esta etapa del proceso.

Al abordar el apartado de dinámicas dañinas se vuelve a destacar esa falta de compromiso con los espacios formales de toma de decisiones y la exigencia de un compromiso que supera cualquier desarrollo de la vida personal, que expulsa especialmente a las mujeres. Pero, además, contradice y, por lo tanto, excluye absolutamente los principios feministas, para que se produzca una verdadera participación política más allá de los perfiles clásicos de militante de izquierdas, varón y que no tiene límites en su dedicación porque no atiende a la interdependencia propia y de sus allegados, ni lo admite en el entorno de la organización.

Organizaciones y dinámicas que expulsan

Solamente continúan en la organización y/o en la institución 32 participantes del total de 54 que han cumplimentado el formulario. En la mayoría de los casos su continuidad está muy relacionada con la renovación de sus cargos y en menor medida con la permanencia de las organizaciones en las instituciones. Aunque bastantes participantes afirman que su implicación es alta, no están de acuerdo



con las dinámicas y prácticas de su organización, que ya se han mencionado, e incluso con el modelo de estructura o falta de la misma. Otras, sin embargo, expresan claramente que su implicación ha bajado, se limitan a aportar información y trasvasar la experiencia acumulada en los cargos asumidos durante el periodo anterior. Esta baja implicación está marcada por un proceso de desidentificación con la organización y por motivos semejantes a los que manifiestan a continuación las participantes que no continúan en estas iniciativas del cambio.

Independientemente de que las organizaciones perdieran las elecciones o suficiente representatividad en muchas de las ciudades y municipios, algunas continúan gobernando o incluso en la oposición. Las participantes que no continúan en estos procesos, a pesar de que su organización permanezca, han referido diferentes motivos. Por un lado, expresan una total desafección de sus organizaciones relacionada con el aumento de la precariedad o inestabilidad de su presencia en las mismas, puesto que una vez que se incorporaron a la institución se encontraron con escaso sostén por parte de la organización, tanto material como de reconocimiento.

En la institución las prácticas de trabajo también se implementaron de manera jerárquica sin que se hubiera acordado previamente, con una valoración del trabajo fundamentalmente individualizado que derivó en un estilo muy competitivo, con todo lo que conlleva (falta de canales formales de información, poca transparencia, etc). Estas prácticas individualistas aumentaron aún más el exceso de trabajo en tiempo e intensidad fuera y dentro de la institución, con poco equipo cualificado en muchos casos y sin reconocimiento del feminismo o desaparición del mismo en las prioridades, tanto presupuestarias en la política pública como en el interior de la propia organización.

Y finalmente, las participantes manifiestan un profundo rechazo a aquellas organizaciones que no han sido capaces de dar respuesta a las situaciones de violencia y acoso, ni a la gestión de la diversidad y sus conflictos. Es más, consideran que la mala o buena gestión de las relaciones internas y su diversidad propicia también la renovación o no de las candidaturas municipalistas en los gobiernos. En cierta medida, la imagen interna de desafección o fragmentación ha contribuido a la no renovación en elecciones de muchas de estas iniciativas en el gobierno.

Reflexión y evaluación colectiva con perspectiva feminista

En este apartado se ha querido incorporar la importancia de la reflexión con perspectiva feminista que se planteó en algunos espacios y organizaciones: la evaluación periódica, y más al producirse el fin de un primer ciclo municipalista en

2019. En este sentido destaca la opinión de que sólo se generaron espacios de reflexión bajo demanda de los ejes y personas feministas de las organizaciones, allá donde se ha podido. Pero también destaca la ausencia de dicho análisis reflexivo y se fundamenta en la falta de perspectiva feminista como principio básico y transversal, tal y como se enuncia en los principios de las organizaciones del espacio político del cambio.

Y en consonancia con el análisis anterior, el discurso que ha venido considerando el feminismo una práctica necesaria de maquillaje y de cumplimiento de uno de los pilares fundamentales que distingue al espacio del cambio y el municipalismo. En concreto, se ha podido ver, estratégicamente, la necesidad de llevar a cabo “hacia fuera”, lo que no se ha hecho del todo bien “hacia dentro”. Es evidente que, al menos la igualdad, y en muchos casos el feminismo, genera éxito político y electoral, gracias al éxito de la lucha feminista en las calles durante estos años y al movimiento del 8M.

4.2.- El feminismo en la institución

El compromiso de incorporación de las activistas en la nueva política municipalista era el compromiso de su sello feminista. Provenían del movimiento feminista, y después de este periodo la mayoría han vuelto a participar en el movimiento de una manera o de otra.

A partir del momento en que las participantes entraron en la institución se producen contradicciones personales y distanciamiento con la actividad militante dentro del movimiento feminista. Aunque se mantengan los vínculos o, en algunos casos, la participación, en general, se hace desde una posición de no injerencia en el movimiento, excepto en algún caso en el que se apostó colaborar directamente con una línea específica del movimiento. Esto último ha generado muchos conflictos entre las participantes y el movimiento. Pero en algún caso, el movimiento feminista o parte del mismo se inhibió totalmente de entablar contacto de ningún tipo con la organización del cambio que gobernó en su ciudad, porque estaban vinculadas a otros partidos.

Los motivos de estas dificultades de relación con el movimiento feminista tienen que ver con diversas cuestiones. El posicionamiento individualista, potenciado por la organización o la institución hacia todas las participantes, confronta con la dinámica colectiva del movimiento. En este sentido, ellas expresan las difíciles relaciones entre movimiento feminista y las activistas en la institución, porque resultaba incomprensible para el movimiento el funcionamiento individualista de

la organización, ya que no se comprometían de manera colectiva con el feminismo, y asimismo resultaba difícil para las activistas la implementación de medidas feministas en la organización. Por ejemplo, las estrategias de incorporar a activistas feministas en todos los grupos de trabajo o la paridad se consideraban privilegios personales de las activistas y no una estrategia colectiva para incorporar el feminismo o la paridad en cada comisión o grupo. Específicamente, una vez que algunas organizaciones del cambio llegaron a las instituciones no dieron respuesta a las demandas feministas o fue muy escasa, y esto ha resultado incomprensible, tanto para las participantes como lo fue para el movimiento.

Durante el gobierno hubo muchas dificultades para que se pusieran en marcha políticas institucionales recogidas incluso en el programa, como por ejemplo, la creación de una Concejalía específica en materia de equidad o feminismos en Madrid. Otro caso fue el de Terrassa en comú que llevó políticas feministas al pleno por la presión social pero no por iniciativa de la organización que, incluso, bloqueó llevar a pleno una medida tan estratégica como la propuesta de protocolo de duelo en caso de feminicidio. Y por estos motivos, algunas participantes en esta investigación expresan que les resulta difícil diferenciar a las organizaciones del cambio del funcionamiento interno de un partido.

A colación con lo anterior, en algunos casos se decidió construir un discurso feminista propio en torno a la organización y la institución y/o trabajar en la institución en solitario. Y en otros casos, se ha considerado adecuada la organización de grupos de apoyo e impulso crítico al trabajo en la institución, pero en conexión con el movimiento a través de ejes o grupos de debate para la construcción de discurso o argumentario estratégico en la política pública. Es el caso del eje de género de Barcelona, que asesora y construye discurso y argumentario feminista, y además, las activistas se relevan en los cargos de asesoría en el institución.

En el encuentro de octubre de 2020 las participantes plantearon algunas de estas dificultades y destacaron una serie de propuestas para facilitar una posible incorporación o continuidad del feminismo en las iniciativas municipalistas y en la institución. Las propuestas se han estructurado en tres bloques: los posibles **escenarios políticos** que permitirían una incorporación de feministas, y **las estrategias** y **las herramientas feministas** que es necesario implementar en las organizaciones para que el feminismo sea sostenible en el tiempo y las activistas se mantengan en la organización y en la institución.

En primer lugar, los **escenarios o compromisos políticos** que se pensaron en el encuentro diferencian dos líneas estratégicas: alianzas municipalistas feministas y alianzas con el movimiento feminista. Las alianzas municipalistas feministas

podrían articularse a través de los siguientes aspectos organizativos y de contenidos que se expusieron:

- Alianza y estrategia conjunta entre mujeres de diferentes organizaciones para no quedar atomizadas, incluso puede ser una alianza transversal como la creación de un grupo de mujeres parecida a “las preparás” de Cádiz, que son feministas de diversas agrupaciones municipalistas y Podemos. Otro ejemplo puede ser la red de apoyo e intercambio feminista que se desarrolló a nivel estatal entre municipios del cambio durante el periodo anterior.
- Estas redes podrían organizar espacios comunes de apoyo mutuo, tanto entre redes diversas a nivel estatal como a quienes están en las instituciones, con diferentes fines: creación de discurso y argumentario, análisis político y también actividades lúdico-políticas como las cañas o vermús feministas. Y a nivel estatal encuentros anuales para compartir una agenda política común e intercambiar experiencias no solo a nivel estatal, también europeo, y no sólo institucional, sino también con el movimiento feminista. Siempre pensando en colocar la estrategia de la conciliación en primer término y que tales alianzas sean sostenibles en nuestras vidas durante al menos un tiempo.
- Al mismo tiempo en estos espacios y sus actividades hay que intentar el máximo de diversidad posible y recopilar o sistematizar los trabajos de buenas prácticas en las experiencias políticas institucionales feministas.

Las propuestas que lanzaron en torno a las alianzas con el movimiento feminista son las siguientes:

- El vínculo con el movimiento feminista tiene que ser claro, como en las *Jornadas Feministas de Puerto Real*, es decir, manteniendo ese equilibrio difícil que supone la relación con el movimiento feminista estando dentro de la institución. Por un lado, hace falta presión popular y política del movimiento, y por otro, acompañamiento para pelear las políticas feministas dentro de la organización y en la institución. Una especie de palanca para marcar las exigencias de una agenda.
- Coordinación de esfuerzos con el movimiento feminista para marcar prioridades en la agenda institucional y abrir nuevos debates, que también fortalecería el papel de compañeras en las organizaciones políticas. Sin esta visibilización y sin esta participación en los debates públicos es muy difícil trasladar la necesidad y la urgencia de poner en el centro ciertas demandas políticas.

Las estrategias políticas de las redes feministas municipalistas que se plantearon fueron fundamentalmente los siguientes: el establecimiento de objetivos previos, estrategias de empoderamiento feminista y de cuidados, de formación y de procedimiento, de liderazgos corresponsables, estructuras de control dentro de la organización y espacios de conexión entre la militancia y ciudadanía feminista

Objetivos previos

- Tener claros los objetivos del curso político, sin muchas improvisaciones, que permita una organización del trabajo más saludable, una evaluación posterior, y mantener la tensión y el interés por las cuestiones puestas en marcha.

Estrategias de empoderamiento feminista

- Generar espacios feministas de apoyo, intercambio de experiencias, asesoramiento cualificado y valoración de las dinámicas internas de la organización
- Medidas de cuidados entendidos como grupos de apoyo para generar acciones de protección, autocuidado y acompañamiento cualificado (argumentario y estrategia comunicativa) a las personas que están en primera línea.
- Buscar estrategias o posicionamientos de cohesión ante la diversidad de posturas de los grupos feministas/de mujeres.
- Construir argumentarios para sacar las políticas feministas de las interpretaciones centradas en la individualidad: “esto lo quieres porque te va venir bien a ti”.
- Mantener las comisiones de bienvenida y acompañamiento a las nuevas militantes, así como, rendición de cuentas más abiertas para facilitar que otras personas se incorporen.
- Fomentar la promoción de aquellas personas que mantengan actitudes y estrategias feministas de respeto mutuo e incorporarlas a todos los espacios de la organización.
- Proliferación de actividades políticas con menos exigencia de presencialidad en sus diferentes aspectos para dar paso a otras tales como

actos telemáticos, horarios compatibles con otras actividades de sostenimiento de la vida, etc.

Estrategias de liderazgos

- Para evitar el funcionamiento de los espacios informales, la corresponsabilidad de dos personas en una misma tarea es una vía. Si hay dos personas que sean responsables de un determinado ámbito, es más complicado que se tomen decisiones fuera de los cauces ordinarios.
- Fomentar la rotación en los liderazgos, como garantía de aprendizaje de la militancia y de mantenimiento de la frescura en la organización.

Espacios de conexión con la militancia y ciudadanía

- Crear espacios participativos y cauces de comunicación en los que verdaderamente las bases tengan algo de incidencia y se rindan cuentas con la ciudadanía. Ir más allá del relato y, sobre todo, de la reflexión interna sobre la organización.
- Crear espacios de conexión entre la institución y la organización para que las actuaciones de ambas tengan sentido y sus miembros se sientan representados. Facilitar espacios de debate político que no impliquen necesariamente una toma de decisión automática, que permitan exponer las cuestiones internas de la institución y reencontrarnos con las vecinas a través de dinámicas respetuosas.

Finalmente, en el encuentro se incidieron en las siguientes **herramientas** para establecer procedimientos estables en las dinámicas internas de la organización, formación permanente y estructuras de control que permitan la estabilidad del feminismo en las organizaciones.

Herramientas procedimentales y de formación

- Establecimiento de protocolo y seguimiento cualificado de normas y dinámicas procedimentales en la organización tales como la limitación de turnos de palabra, ajuste de tiempos de los temas, organización de técnicas de dinamización y facilitación feminista, etc. para garantizar que los espacios de participación sean verdaderamente inclusivos y respetuosos.
- Formación en la organización sobre violencia de género: simbólica, verbal y el acoso



- La formación feminista y sobre masculinidades que se extienda al máximo de personas de la organización.
- Establecimiento de normas y dinámicas internas de conciliación con supervisión externa que nos permitan permanecer en esos espacios.
- El establecimiento de un protocolo de prevención y actuación ante las situaciones posibles de violencia y acoso .
- Herramientas normativas para implementar la paridad en los órganos de decisión, en las contrataciones de personal y también en comisiones.

Estructuras internas de control

- La creación de una comisión general que vigile y garantice que los acuerdos a los que se llegan se vayan cumpliendo. Acuerdos tipo, mesas paritarias, horarios compatibles con la vida, la toma de acuerdos en espacios informales, etc. Relacionar estas estructuras con los objetivos previos de la organización.
- Órgano de actuación y seguimiento del protocolo de violencias machistas, así como de resolución de conflictos -mediación- con perspectiva feminista

4.3.- El sello en las políticas públicas: nuestras políticas

El número de políticas feministas que se relacionaron en los formularios fue escasa, y el arco de diversidad de las mismas no era muy amplio por diferentes motivos, fundamentalmente porque bastantes participantes no respondieron a esta pregunta o lo hicieron sin mucho detalle por interpretar que no era necesario. Además, en el formulario se identificaron sobre todo políticas de igualdad y violencia de pareja y expareja, algunas de transversalidad y medidas dirigidas a la creación de centros de mujeres o LGTBI.

La gran mayoría de las políticas que se presentaban tampoco suponían mucho presupuesto o cambio estructural, porque en muchos casos eran políticas de sensibilización y pocas relacionadas con la transformación de la organización económica y sus dinámicas de poder. Es más, en algunos casos se expresa

claramente que en política feminista el presupuesto fue bastante inferior a lo dispuesto en otras áreas de gobierno del municipio.

Algunas de las participantes apuntan que las causas de esta situación de infravaloración de las políticas feministas han sido diversas: el bloqueo realizado desde la organización hacia dichas políticas en la institución para dar prioridad a otras sin perspectiva de género, incluso se bloqueaba en el interior de la misma organización cualquier estrategia, normativa u otro tipo de acción feminista.

Otra causa de bloqueo de las políticas feministas se vincula con los acuerdos establecidos con otros partidos progresistas para lograr el apoyo suficiente para gobernar o hacerlo en coalición. En varios de estos acuerdos específicamente se negoció no poner en marcha políticas importantes recogidas en el programa electoral o las que permitieron aprobar fueron escasas o no se ponían finalmente en marcha.

Las medidas relacionadas en los formularios no describían apenas políticas de transformación estructural hacia una economía feminista, como podría ser una mejora o municipalización de los servicios de cuidados (ayuda adomicilio y otros) u otras políticas para avanzar en la distribución social de los cuidados, la prevención y atención en salud comunitaria. Esto supondría destinar el grueso de los presupuestos a las áreas de salud, educación, derechos sociales y aumentar el presupuesto para los cuidados de personas más vulnerables, la organización de una economía social territorial de proximidad, así como que apuesten dichas políticas por incorporar la diversidad y necesidades que presentan los diferentes grupos sociales en estas materias. Cuestiones importantes si tenemos en cuenta la situación actual de la pandemia.

Por todos estos motivos, el grupo investigador decidió volver a analizar las políticas feministas con las participantes en el encuentro celebrado en octubre, para destacar aquellas que se consideraban vinculadas al sello de feminismo municipalista.

Las políticas feministas con sello municipalista

Los resultados de este análisis con las participantes del encuentro expresaban que las políticas más destacadas están relacionadas con la violencia sexual, por un lado, en colaboración con el movimiento feminista en las campañas de prevención y en puntos violetas en las fiestas populares, pero también a través de pactos locales. En la misma línea, se valoró también el diseño de protocolos de prevención de agresiones en los espacios de ocio nocturno, e incluso medidas para



cambiar el modelo de seguridad policial con el objeto de atender la violencia sexual y la prevención de las agresiones lgtbifóbicas.

En segundo lugar, se valoraban políticas relacionadas con la transversalidad en materia presupuestaria y fiscal: análisis de impacto de ingresos y gastos, oficinas de transversalidad, incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos, reglamentos, cláusulas, formación, estudios de fiscalidad, etc.

A continuación, también afirmaban como medidas municipalistas aquellas relacionadas con los cuidados: “Barcelona cuida”, “Madrid ciudad de los cuidados”, centros de cuidadoras y empleadas de hogar, la municipalización de la red pública de cuidados y alguna medida más centrada en el apoyo a la economía social, de proximidad o las escuelas infantiles que están entre los cuidados y la educación.

Posteriormente, las políticas relacionadas con la feminización de la pobreza: planes de empleo para mujeres, lucha contra la pobreza infantil, freno de medidas de endurecimiento del salario de inserción social.

Y finalmente, los reglamentos o planes para incluir la igualdad o la equidad en los ayuntamientos o dirigidos a la ciudad a través de planes, observatorios u ordenanzas, así como medidas de visibilización de las mujeres y políticas dirigidas a los grupos LGTBI como centros, leyes trans o creación de la unidad de policía municipal de diversidad.

Una relación y priorización que invirtió en gran medida la relación inicial de políticas que se hizo en el formulario, que nos lleva a concluir que se ha creado en cierta medida una política feminista con sello municipalista

5.- Conclusiones

- Existe un **discurso, articulado y reflexionado, extremadamente crítico** con las prácticas internas de las organizaciones. Se puede concluir que las prácticas más negativamente destacadas tienen que ver con la falta de horizontalidad y de toma de decisiones, así como el nivel de exigencia militante incompatible con la vida.
- La exigencia y la **falta de prioridades** en lo que se refiere al **sostenimiento de la vida** de las personas contradicen la posibilidad de poder configurar espacios de toma de decisiones inclusivos, ya que generan una cesión de privilegios por parte de los grupos hegemónicos de poder político.
- La **configuración de espacios formales e inclusivos de toma de decisiones** es condición imprescindible para cualquier espacio u organización feminista.
- Las organizaciones del cambio han realizado un trabajo en las instituciones con prácticas feministas, derivando en **políticas públicas reales** mientras que a nivel interno las dinámicas son reprobables desde una óptica feminista.
- La escasez “a la interna” frente a lo que sí se ha sido capaz de trasladar a la institución en lo que se refiere a prácticas feministas, tanto en la gestión como en la proyección de políticas públicas. Esto se debe a una **desvalorización de lo privado respecto a lo público** y de lo feminizado frente a lo masculinizado.

- La **minusvaloración del trabajo y las herramientas feministas** y de las personas que las priorizan, así como la falta de realización de la reflexión y el balance desde el punto de vista feminista ha provocado la frustración y descrédito en los procesos y organizaciones del cambio.
- La **reflexión o balance feminista** se realizan como reacción y bajo demanda de quien lo exige, no está normalizado como una necesidad. Esta reflexión feminista no está construida de forma transversal en la mayoría de los procesos.
- Son las organizaciones con estructuras más rígidas, los partidos políticos de ámbito estatal y autonómico, menos tendientes a **visibilizar las críticas sobre el feminismo** en la organización que las organizaciones municipalistas, en muchos casos instrumentales y con militancia más autónoma.
- Las **prácticas de trabajo que dificultan la continuidad en la organización** de las participantes son aquellas que definen como muy jerárquicas, individualistas y competitivas, liderazgos unipersonales y sin supervisión de la estructura.
- Hay un **vínculo entre la buena gestión de las relaciones internas** de la organización y su **diversidad** con la propia continuidad de la organización en el gobierno local, incluso en el nivel autonómico.
- Otras de las **prácticas que desgastan** son las dinámicas colectivas de trabajo excesivo en tiempo e intensidad, precarias por la carencia o inseguridad de condiciones materiales para realizar el trabajo y sin reconocimiento por parte de la organización.
- La **carencia de estructuras y herramientas feministas colectivas** para dar respuesta a las situaciones de violencia y acoso es el tema importante de rechazo a la organización.
- Otros motivos tienen que ver con la **infravaloración de la política pública feminista** en las instituciones y la **falta de reconocimiento individual y colectivo del trabajo feminista** en la propia organización.

- El **feminismo**, asumido por la organización, era el **sello de la nueva política** y es el motivo y compromiso de incorporación de la mayoría de las participantes en la nueva política municipalista.
- Las participantes optan por una **relación desde la distancia con el movimiento feminista para no generar injerencias**, algunas pudieron crear y mantuvieron grupos feministas de asesoramiento y apoyo en sus organizaciones y en la institución.
- Los **principios feministas vertebran la vida política** de las participantes y la mayoría ha vuelto a incorporarse al activismo en el movimiento a la salida del gobierno o la organización, aunque sea de otra manera.
- Las participantes consideran que para volver o sostenerse en las organizaciones del cambio son precisas **alianzas municipalistas feministas** en el territorio y fuera, así como alianzas con el **movimiento feminista**.
- Son necesarios **objetivos previos claros** para poder evaluar, con posterioridad, una serie de estrategias de empoderamiento feminista en la organización, de liderazgos diversos y rotativos, espacio de conexión con la militancia y la ciudadanía.
- Las **herramientas** precisas para sostener el feminismo en las organizaciones son diversas: procedimentales para las asambleas o reuniones y de formación feminista, estructuras internas de seguimiento y control de los códigos éticos, acuerdos feministas y órganos con protocolos explícitos para atender los casos de acoso.
- Las causas de que no se realizaran otras políticas más innovadoras y transformadoras u orientadas hacia un modelo de economía feminista es, en cierta medida, porque han estado **bloqueadas por la propia organización** o por exigencias de **negociación con otros partidos** para gobernar.
- Las **políticas feministas con sello municipalista** que se identifican por las participantes son en este orden:
 - Políticas dirigidas a la **prevención y atención de la violencia sexual** en colaboración con el movimiento feminista o



mediante pactos locales y protocolos de atención en el ocio nocturno y los modelos de seguridad policial.

- Políticas relacionadas con los **cuidados**, la **economía social** o de proximidad.
- Políticas relacionadas con la **feminización de la pobreza** y el empleo de las mujeres.
- **Planes u ordenanzas de igualdad** de género dirigidas hacia el ayuntamiento o la ciudad, la creación de casas y centros y las medidas dirigidas a los colectivos LGTBI.
- Existe un **deseo de conformar un espacio común en forma de red**, estructurado y con objetivos comunes, con agenda propia y vinculado tanto al apoyo mutuo como a la incidencia política en las instituciones y la generación de discurso propio.

6.- Continuidad del proceso: hacia la construcción y consolidación de una red feminista municipalista

Este proceso de investigación acción nace por necesidades surgidas tras la reflexión entre feministas municipalistas que se pueden resumir en tres:

- **Devolver al feminismo una reflexión desde la experiencia de feministas, a las que diferentes procesos del espacio del cambio situó en las instituciones.** Estas compañeras son aquellas que estuvieron allí porque el feminismo las puso ahí, no a todas las mujeres las puso ahí el feminismo, pero sí a muchas. Y desde esa experiencia se hacía necesaria una devolución en forma de reflexión constructiva y con la mirada puesta en la continuidad y el futuro de una herramienta, como es el municipalismo, para implementar políticas feministas que mejoren la vida de las personas.
- **Lanzar un mensaje a las organizaciones del espacio del cambio** sobre lo que se considera una de las causas de que muchas de ellas fueran derrotadas electoralmente en 2019. Evidentemente la derrota tiene múltiples causas, pero desde la red feminista que se conformó durante el período, se consideró que algunas de ellas podrían ser las que se tienen que ver con las reflexiones y análisis recogidos en este proceso.



- **Promover la continuidad de un espacio feminista vinculado al espacio del cambio y al municipalismo como herramienta.** Las feministas que participaron y participan de estos procesos han venido conformando un espacio activista feminista que, existiendo previamente, con mayor o menor formalidad, ha funcionado como red de apoyo mutuo, de intercambio y de creación. Este espacio feminista debe ser reconocido como parte del movimiento feminista que se encuentra en una fase de reconstrucción, vinculado a rupturas y debates internos en los que hay mucho que decir y qué hacer y nuevas perspectivas que aplicar. Este espacio puede aportar, como ya hace, y contando con una red que se está tejiendo.

La reflexión colectiva generaba un marco de diagnosis sobre el escenario, en el que se encuentra actualmente el espacio compartido durante el período 2015–2019 y en qué situación quedan las políticas públicas feministas que se implantaron, o cómo quedarán en aquellos lugares en los que se sigue, pero que dependen de la voluntad de feministas que asumen a día de hoy cargos institucionales. Además se destaca la pérdida de feministas en los procesos, por todo el desgaste que ha supuesto y lo que se ha venido exponiendo a lo largo de este estudio.

Una de las tensiones más fuertes que han salido a la luz con este proceso es la que surge entre la dureza con la que se han juzgado las prácticas internas de las organizaciones y un mayor grado de benevolencia hacia las dinámicas propias de las instituciones, no sólo a las trasladadas por el espacio del cambio, allí donde llegó, sino de lo hostiles que son en sí mismas y en su funcionamiento.

En todos los discursos se percibe que esto es así; que actuar en la institución y desde la institución, también supone participar de ritmos, dinámicas, tiempos y estructuras que no son compatibles con la práctica feminista ni con el sostenimiento de la vida. Cuestiones todas ellas mencionadas entre las prácticas dañinas de las organizaciones.

La cuestión es que ha sido insuficiente esta parte del proceso para profundizar más en esta idea, que abre nuevos campos de reflexión en los pasos que se den a continuación. Es importante hacer una **reflexión colectiva sobre la validez de la idea de que la vía institucional sigue siendo válida para trasladar lo que los feminismos demandan desde su interseccionalidad.** Reflexionar sobre cómo se puede seguir optando a

manejar herramientas tan sumamente patriarcales como las instituciones, con inercias difícilmente adaptables a la sostenibilidad de la vida, que al fin y al cabo es el máximo objetivo a perseguir.

Habría que valorar también cuales son los **mínimos que se deben exigir para afrontar participar de espacios** en los que se han detectado todas estas incapacidades. Si son diferentes los niveles de exigencia hacia las instituciones que hacia las propias organizaciones y por qué, pero, sobre todo para qué y actuar en consecuencia.

Este proceso, por lo tanto, abre un **camino de construcción colectiva sobre el feminismo y la vía institucional** que sigue generando información y experiencias para el debate y el análisis necesarios para avanzar desde una base sólida y en compañía.

Por todo esto y tras recibir, a través del formulario, una respuesta prácticamente unánime a la necesidad de continuar trabajando en red, se propuso durante el encuentro virtual reflexionar sobre cómo llevar a cabo el relanzamiento de la misma.

El trabajo se realizó sobre **3 ejes: objetivos, composición y propuestas de actividad y pasos para ponerla en marcha.**

6.1.- Objetivos de la Red Feminista Municipalista

Los objetivos se enmarcan en tres líneas claras:

1.- Crear una **red de apoyo mutuo** entre las componentes y sobre todo hacia las que están en las instituciones. Generando dinámicas que eviten que se expulse a las mujeres y a las feministas o que se autoexcluyan debido a las prácticas de las organizaciones, pero también de las instituciones que se consideran verdaderamente excluyentes para las feministas y los feminismos.

2.- Creación de **espacios de reflexión, análisis y formación** en dos líneas: la creación de un **Think Tank** desde el que reflexionar y generar contenidos, pensamiento y discurso transversal. Y en segundo lugar, la necesidad de **(in)formar en materias jurídico-administrativas y económicas**, que fueron detectadas como carencias relevantes, tanto para



las actuaciones desde lo público como para que desde fuera o las propias bases entendieran los procedimientos y motivos de cómo se hacían las cosas o por qué no se podían realizar de determinadas maneras.

3.- Potenciar la **incidencia política** buscando la interlocución con las instituciones en las que hay representación del espacio político. Completar con el trabajo realizado para alcanzar los objetivos anteriores. Se percibe una desconexión con las y los representantes institucionales debido a las dinámicas propias de las instituciones que es necesario romper. Si se parte del principio básico del espacio del cambio y de los procesos municipalistas que quienes están en las instituciones mandan obedeciendo y están ahí por el trabajo colectivo, ese vínculo debe mantenerse y debe ser exigido y ejercido con el apoyo y refuerzo de la red.

6.2.- Composición de la Red Feminista Municipalista

La composición de la red debe estar **supeditada a los objetivos** que se definan y no al revés, sin una definición clara de objetivos se corre el riesgo de cooptar espacios que deben ser cubiertos con otras militancias feministas. La red feminista municipalista no debe ser el espacio único de militancia feminista de las componentes, sino un espacio con agenda compartida y que a su vez genere sinergias con otros espacios sin necesidad de cooptación, además de ser capaces de construir una red de nodos en los que unos no se impongan a otros.

Aunque se habla de abarcar la máxima diversidad territorial, atendiendo a las diversidades, la composición de los nodos no debe ser territorial, ya que eso confrontaría con la organización de los movimientos feministas, la óptica de la red feminista municipalista debe ser estatal/internacional y con trabajo en nodos sectoriales más que territoriales.

El criterio básico, una vez definidos los objetivos, se dirige a priorizar una **agenda feminista compartida**, priorizar el feminismo en la participación en la red evitando confrontaciones de intereses con objetivos partidistas, electoralistas que puedan desplazar los objetivos comunes y prácticas feministas supeditándolos a otros.

El debate recurrente de la apertura en la creación de redes genera cierta contradicción entre no querer limitar la participación, pero al mismo tiempo priorizar esa agenda compartida y a esto debe sumarse la oportunidad de que exista relevo, no sólo generacional en el espacio feminista del cambio y de los procesos municipalistas.

6.3.- Propuestas y actividades para caminar en red

6.3.1.- Pasos inmediatos de lanzamiento

Se aprecia mucho interés en la continuidad de la red, realizando un lanzamiento público en forma de **manifiesto**. Esto requeriría una estructura básica para avanzar en la elaboración de documentos con propuestas.

Además, se pretende establecer una frecuencia de encuentros predefinida pero espaciada en el tiempo. Facilitar espacios telemáticos (ahora es inevitable, pero a medio plazo es necesario valorar las limitaciones y beneficios de la presencialidad y de la virtualidad)

Se considera relevante que la red se dote de **recursos económicos propios**.

6.3.2.- Continuar caminando en red: actividades

Una vez establecidas las cuestiones más logísticas se establecen 4 tipos de actividades/funciones a las que debe dar respuesta la red:

- **Formación en materias que la experiencia ha señalado como puntos clave:**
 - Formación en elaboración de discurso y ocupación del espacio público, así como el abordaje de las consecuencias de la exposición pública.
 - Formación jurídico-administrativa y de gestión económico-presupuestaria.
 - Formación en comunicación política.
 - Formación en diversidades sexuales e identidades de género, coeducación, economía feminista, economía social, presupuestos feministas, cultura (Bibliografía), salud, etc.

- **Intercambio de experiencias políticas:** buenas prácticas, dificultades en la gestión, modelos de trabajo en otras áreas con perspectiva feminista etc.
- **Conexión con el movimiento feminista:** analizar las relaciones que se han mantenido con los movimientos feministas, como se encuentran en la actualidad esas relaciones, como está el propio movimiento feminista, cómo influye y lo que la red puede aportar.

7.- Bibliografía

- Amorós, Celia (1992). Notas para una teoría nominalista del patriarcado. *Asparkia. Investigación Feminista*, nº1, 41-58
- Eje de precariedad y economía feminista (2017). *Eje de precariedad: Construcción colectiva del pensamiento y herramientas para transformar los espacios que habitamos*. Bilbao: Mundubat
- Fraser, N. (1997). *Iustitia interrupta: reflexiones críticas desde la posición " postsocialista "* (pp. 17-54). Bogotá: Siglo del Hombre editores.
- Grupo de Feminismos (2018). Conclusiones para un plan de despatriarcalización de la Jornada feminista por una Zaragoza en Común feminista y cuidadora. Recuperado de: https://zaragozaencomun.com/wp-content/uploads/2018/09/ZeC_jornada_feminismos_18.pdf
- Pérez Orozco, Amaia (2014). *Subversión feminista de la economía. Sobre el conflicto capital-vida*. Madrid: Traficantes de Sueños. Las siglas BBVAh responden a Blanco, Burgués, Varón, Adulto y heterosexual.
- Roth, Laura y Rosich, Laia (2019). *Feminización de la política*. Laura Roth, Arnau Monterde, Antonio Calleja López (eds.), *Ciudades democráticas. La revuelta municipalista en el ciclo post-15m*. Barcelona: Icaria
- Roth, Laura, Zugasti, Irene y de Diego, Alejandra (2020). *Feminise politics Now!* Recuperado de: <https://www.rosalux.eu/en/article/1586.feminise-politics-now.html>

- Soloveitchik, Rina (2016, octubre, 28). Judith Butler: “Trump está liberando un odio desenfrenado”. Instituto Internacional de Filosofía y Estudios sociales. Recuperado de: <https://www.iipss.com/es/judith-butler-trump-esta-liberando-un-odio-desenfrenado/>





2020