



UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

Dpto. de Proyectos de Ingeniería

Desafíos en la participación de las mujeres campesinas para una transición agroecológica justa y feminista. El caso del Sindicato Labrego Galego.

Trabajo Fin de Máster

Máster Universitario en Cooperación Al Desarrollo

AUTOR/A: Nieto Mena, Maria

Tutor/a: Boni Aristizábal, Alejandra

Cotutor/a: Maicas Pérez, Marta

Cotutor/a externo: RIVERA FERRE, MARTA GUADALUPE

CURSO ACADÉMICO: 2022/2023

UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

Dpto. de Proyectos de Ingeniería

**MÁSTER UNIVERSITARIO EN COOPERACIÓN AL
DESARROLLO**

GESTIÓN DE PROYECTOS Y PROCESOS DE DESARROLLO

TRABAJO FIN DE MÁSTER

**Desafíos en la participación de las mujeres
campesinas para una transición agroecológica justa y
feminista.**

El caso del Sindicato Labrego Galego.

AUTORA: Nieto Mena, María

TUTORAS: Boni Aristizábal, Alejandra

Maicas Pérez, Marta

Rivera Ferre, Marta G.

Septiembre de 2023

Número de palabras: 13.910

Agradecimientos

Gracias a las siete mujeres que han compartido conmigo su tiempo, por las aportaciones hechas a este estudio y también por invitarme a sus casas, escucharme y contarme sus experiencias. Me ha encantado formar parte de este proceso, en Galiza, y poder charlar con ellas de sus vidas y de la mía. Gracias también a aquellas que no han podido participar en las entrevistas, pero sí hablar conmigo en otros espacios. Además de a todas las asistentes a la KickOff Meeting del proyecto SWIFT, por compartir con nosotras sus proyectos y todas sus ideas para seguir con el cambio feminista.

Dar las gracias a Conchi Mogo, por el compromiso con la causa, su ayuda, su tiempo y recordarme lo importante que es volver.

Agradecer a Marta Maicas, Marta G. y Sandra por hacerme parte de este proyecto y acompañarme estos siete meses.

Y, obviamente, a mi madre por ser mi primera referente feminista y su apoyo incondicional que me permite explorar todos los caminos, y a mis amigas por crear una red de cuidados lejos de nuestras casas.

Resumen

Uno de los retos actuales de la transición agroecológica consiste en romper con las barreras que dificultan la participación de las mujeres en los espacios organizacionales y en la toma de decisiones. Comprender cuáles son estos factores y proponer medidas para fomentar la igualdad y la reducción de las estructuras de poder en estos espacios constituye un elemento clave a la hora de crear una transición ecológica justa y feminista.

El proyecto SWIFT (Supporting Women-Led Innovation in Farming Territories) tiene como objetivo general fomentar las transiciones hacia un desarrollo sostenible e inclusivo a través del apoyo de innovaciones agroecológicas lideradas por mujeres. Dentro de este proyecto se encaja este estudio, donde coopera el Sindicato Labrego Galego (SLG). Este constituye uno de los referentes actuales en la lucha por la transición a una agricultura sostenible, justa y feminista. En los últimos años ha impulsado diferentes medidas que buscan fomentar la igualdad, tanto en un contexto amplio a nivel agrario como de forma interna dentro de su estructura organizacional. Dentro de estas iniciativas, destacan la inclusión de cuotas de representación paritarias en los órganos del SLG, así como la creación de la Secretaria das Mulleres, que tiene como principal objetivo promover todas las iniciativas necesarias para la defensa de los derechos de las mujeres campesinas. Conocer cómo estos cambios, junto con los demás factores contextuales y personales, influyen en la participación de las mujeres en estos espacios, nos permitirá comprender de una forma más profunda y holística cuáles son los desafíos actuales a la hora de transitar hacia un modelo agroecológico justo y feminista.

La falta de tiempo y el reparto desigual de las responsabilidades de cuidados constituyen dos de los elementos claves a la hora de explicar por qué los hombres participan más que las mujeres en estos espacios, por lo que este trabajo pretende profundizar más en las implicaciones que esto supone y generar recomendaciones para que el proyecto SWIFT y el SLG se enfrenten a estos desafíos.

Índice

1. Introducción.....	7
2. El proyecto SWIFT y el Sindicato Labrego Galego	9
2.1 Proyecto SWIFT.....	9
2.2 El Sindicato Labrego Galego.....	12
3. Objetivos del estudio	14
3.1 Objetivos	14
4. Enfoque teórico.....	15
4.1 Agroecología y transición agroecológica	15
4.2 La participación.....	16
4.3 El poder	18
5. Metodología empleada	20
5.1 La metodología cualitativa.....	20
5.2 Técnicas de investigación	21
5.2.1 Revisión documental y análisis bibliográfico	21
5.2.2 Observación participante.....	22
5.2.3 Entrevistas semiestructuradas	22
5.3 Análisis y devolución de los resultados	24
5.4 Sesgos del estudio	25
6. Análisis y resultados del estudio	26
6.1 Medidas impulsadas por el SLG que fomentan la participación de las mujeres	26
6.1.1 <i>A Secretaria das mulleres</i> y los encuentros no mixtos	27
6.1.2 Lucha por la igualdad de género como objetivo prioritario del SLG.....	28
6.1.3 Las cuotas para la paridad	30

6.2 Factores que influyen en la participación de las mujeres.	31
6.2.1 Visión de la participación dentro de la estructura familiar	31
6.2.2 Ambiente de confianza y trato individualizado	32
6.2.3 Apoyo grupal e institucional.....	32
6.2.4 Presencia de otras mujeres e importancia de los espacios no mixtos	33
6.2.5 Actitud de los hombres hacia las intervenciones femeninas	33
6.2.6 Cultura de la participación	34
6.2.7 Presencia del poder.....	35
6.3 Los roles de género y las responsabilidades de cuidados	35
6.3.1 Reparto de responsabilidades de cuidados	36
6.3.2 Reconocimiento social de hombres y mujeres	37
6.3.4 Roles de género dentro del sector.....	37
7. Conclusiones.....	39
8. Recomendaciones para el SWIFT y el SLG	43
8.1 Recomendaciones para el Sindicato Labrego Galego	43
8.1.1 Reforzar el trabajo con la juventud y en las comarcas	43
8.1.2 Reforzar la información sobre la importancia de la titularidad	43
8.1.3 Moderación de las reuniones	44
8.1.4 Apoyo y trabajo emocional	44
8.1.5 Trabajo con los hombres del sector	45
8.2 Recomendaciones para el proyecto SWIFT	45
8.2.1 Compartir saberes e iniciativas comunitarias	45
8.2.2 Incidencia política como herramienta fundamental	45
8.2.3 Formación para las mujeres transversal.....	46

9. Reflexión y posicionamiento crítico	47
10. Bibliografía	49

Índice de imágenes

Imagen 1. Participantes en el KickOff Meeting del proyecto SWIFT	10
Imagen 2. Taller sobre preocupaciones, expectativas y temáticas	11
Imagen 3. Presentación de las WLIs	11
Imagen 4. Encuentro de trabajo de mujeres de la Coordinadora Europea de la Vía Campesina en Teo, 2013	13
Imagen 5. Resumen gráfico de motivaciones y preocupaciones en la KickOff Meeting SWIFT	22

Índice de Figuras

Figura 1. Logo del Sindicato Labrego Galego	12
Figura 2. Línea temporal de las técnicas metodológicas empleadas	21
Figura 3. Perfiles de las mujeres entrevistadas	24
Figura 4. Resultados obtenidos con relación a los objetivos de este análisis	26

1. Introducción

La participación es un derecho y una responsabilidad de la ciudadanía que contribuye a canalizar o ampliar los derechos sociales, culturales, políticos, económicos y civiles de las personas, organizaciones, comunidades y pueblos indígenas. Permite la expresión y defensa de los intereses de cada colectivo y fomenta la diversidad y la cooperación de la ciudadanía en su conjunto, a través del ejercicio de una posición más activa dentro de la democracia (Centro Latino de Administración para el desarrollo, 2009).

Según el Informe *El estado mundial de la agricultura y la alimentación* de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (2011), las mujeres constituyen un promedio del 43% de la fuerza laboral agrícola, alcanzando el 50% en Asia Oriental y África Subsahariana. A pesar de sus contribuciones en el mundo agrícola y en la producción de alimentos, estas han sido históricamente relegadas de los espacios de participación y toma de decisiones agroecológicos, lo cual ha provocado que sus intereses, demandas y preocupaciones fueran continuamente invisibilizadas, o no escuchadas, socialmente.

En los últimos años se han producido una serie de cambios sociales que han conseguido avanzar en la igualdad de género en todos los ámbitos; sin embargo, todavía queda mucho trabajo por hacer. En el mundo campesino, las mujeres siguen teniendo menos tierras en propiedad y una baja titularidad de proyectos agroecológicos y, por lo tanto, menos acceso a recursos económicos y formativos (Fundación Mundubat y Confederación de Mujeres del Mundo Rural, 2019). Además, siguen estando a cargo de las responsabilidades de cuidados y crianza, lo que produce que dispongan de menos tiempo que los hombres para otras actividades y para el ocio.

La transición agroecológica que se viene dando en los últimos años debe situar, entre uno de sus retos centrales, la aplicación de un enfoque de cuidados y una perspectiva feminista transversal, para no continuar reproduciendo las barreras a las que se enfrentan las mujeres campesinas en la actualidad (Isa Álvarez, 2023). Para seguir trabajando por conseguir un cambio estructural y medidas efectivas para lograr la igualdad es necesario que exista una representación femenina en las instituciones públicas y organizaciones, que muestre la realidad de las mujeres y defienda sus intereses. Es por esto, que uno de los desafíos principales a los que nos enfrentamos es entender cuáles son aquellos factores que dificultan la participación de las mujeres e implementar medidas que disminuyan su efecto.

Este estudio se centra en entender cuáles son los factores que impiden una participación plena de las mujeres en las organizaciones agroecológicas y estudiar cómo los roles y las responsabilidades de cuidados afectan en ello. Para ello, se ha realizado un análisis del caso del Sindicato Labrego Galego (SLG), asociación que desde hace más de dos décadas ha sido

precursora en implementar medidas dentro de su organización que fomenten la igualdad de género y que actualmente forma parte del proyecto SWIFT, cuyo objetivo principal es apoyar y divulgar innovaciones agroecológicas lideradas por mujeres para fomentar las transiciones hacia un desarrollo sostenible e inclusivo. El presente trabajo ha sido financiado por el CSIC, programa JAE.

Este trabajo se ha organizado en torno a los apartados mencionados a continuación. Primeramente, se presenta el proyecto SWIFT y el Sindicato Labrego Galego, y se establecen los objetivos de este trabajo. Después, se desarrolla el marco teórico de referencia, fundamentado en tres ejes principales; la transición agroecológica, la participación femenina y sus barreras y el poder. Posteriormente, se explica la metodología empleada, basada en el análisis bibliográfico, entrevistas semiestructuras y observación no participante en la reunión inicial celebrada en marzo de 2023 del proyecto SWIFT y en el Curso de Hábitos saludables organizado por el SLG en julio de 2023. En los siguientes apartados se realiza un análisis de los resultados obtenidos y las conclusiones extraídas y se generan recomendaciones para la práctica de los actores implicados. Por último, se realiza una reflexión sobre el proceso desarrollado y el posicionamiento de la alumna en este.

2. El proyecto SWIFT y el Sindicato Labrego Galego

En este apartado se desarrolla la contextualización de este estudio, explicando y detallando el proyecto SWIFT (Supporting Women-Led Innovation in Farming Territories), dentro del cual está enmarcado este análisis, así como la caracterización del Sindicato Labrego Galego (SLG), organización con la que se trabaja para extraer la información necesaria para dar respuesta a los objetivos de este trabajo.

2.1 Proyecto SWIFT

Este estudio se sitúa dentro del proyecto europeo SWIFT, proyecto con una duración de cuatro años, iniciado en enero de 2023, que tiene como objetivo principal impulsar la transición hacia un desarrollo sostenible, equilibrado y sostenible en la agricultura a través de apoyar innovaciones en este ámbito y situadas en diferentes países de Europa, lideradas por mujeres. Existen diferentes actores implicados en el proyecto SWIFT, entre los que se encuentran universidades de diferentes partes de Europa, centros de estudios e investigación, asociaciones agrarias y campesinas, además de 21 proyectos innovadores liderados por mujeres (referidos en adelante como WLI; Women-Led Initiatives) en diferentes países europeos y otros 5 situados en Brasil y Estados Unidos (ver *Anexo II*).

Los principales objetivos de SWIFT son los siguientes:

1. Crear y evaluar una metodología SWIFT innovadora y un marco conceptual que se fundamenten en enfoques feministas y perspectivas basadas en los derechos humanos.
2. Colaborar en el desarrollo de metodologías y herramientas interseccionales para analizar las innovaciones lideradas por mujeres en el ámbito agrícola y los sistemas alimentarios.
3. Promover el aprendizaje conjunto entre diferentes iniciativas para amplificar las innovaciones lideradas por mujeres y empoderar a diversos grupos de actores para impulsar el cambio.
4. Ofrecer y poner a prueba herramientas prácticas para redefinir las políticas agrícolas y rurales basándose en el marco conceptual SWIFT.
5. Incluir en las políticas agrícolas nuevas perspectivas feministas y basadas en los derechos humanos sobre las contribuciones tanto productivas como reproductivas de la agricultura al desarrollo rural sostenible.

En el marco de este proyecto, se realiza una reunión inicial (KickOff Meeting) durante la semana del 27 al 31 de marzo de 2023, en Agres (Alicante) que cuenta con la presencia de 3 universidades europeas y otras 11 instituciones relacionadas con la investigación, de las

mencionadas anteriormente. Participan también representantes de 9 WLIs, procedentes de los Países Bajos, Portugal, Estados Unidos, País Vasco, Brasil, Georgia, Polonia, Italia, Austria y Galicia (ver *Anexo III*), y representantes de L'Argila Facilitació, encargadas de la facilitación del encuentro. Esta reunión tenía como objetivo delimitar las preguntas de investigación del proyecto, así como los entregables que deben resultar después del trabajo de los diferentes Work packages que forman parte del proyecto.



Imagen 1. Participantes en el KickOff Meeting del proyecto SWIFT

Autoría: Mar Calvet

Durante la Kickoff meeting se establece, con diferentes procesos de toma de decisiones entre las instituciones y las mujeres que lideran las innovaciones agroecológicas participantes, cuales son aquellas cuestiones de más trascendencia y que deben formar parte de las preguntas y problemas de investigación del SWIFT. Finalmente, se establecen las siguientes cuestiones claves a tratar por los diferentes work packages:

- ¿Por qué la participación de las mujeres tiene unos niveles tan bajos? ¿Cuáles son las razones por las que las mujeres son siempre las responsables de los cuidados?
- ¿Cómo impulsar una escuela feminista agroecológica? Revisión de diferentes iniciativas impulsadas en el extranjero para determinar un modelo a replicar.
- Sistematizar las experiencias femeninas innovadoras en los proyectos agroecológicos.
- Reforzar la incidencia para incrementar el impacto político y cambiar la narrativa sobre la agroecología.



Imagen 2. Taller sobre preocupaciones, expectativas y temáticas.

Autoría: Mar Calvet

Durante esta semana, también se realiza una presentación de las diferentes iniciativas donde las mujeres cuentan sus experiencias personales o de la asociación o institución que representan, expresando cuáles son sus problemáticas a día de hoy.



Imagen 3. Presentación de las WLIs.

Autoría: Mar Calvet

Una de las WLI participantes del proyecto SWIFT es el Sindicato Labrego Galego (SLG), el cual forma parte de esta mesa y manifiesta, entre otras dificultades, la histórica baja participación de las mujeres en los espacios de encuentro del Sindicato, los bajos niveles de cotización femenina a la seguridad social como trabajadoras de proyectos agrícolas y ganaderos y un limitado

acceso a ayudas y recursos económicos por parte de estas, debido a la invisibilización de su trabajo en el campo. El SLG viene trabajando en los últimos años en afrontar estas dificultades.

2.2 El Sindicato Labrego Galego

El SLG es un sindicato gallego que defiende el desarrollo de un modelo de agricultura sostenible y campesino ¹. El SLG tiene entre sus finalidades:

- Conseguir un modelo agrario basado en la soberanía alimentaria, entendiendo esta como un modelo con prácticas sostenibles donde las personas elijan sus políticas alimentarias, y desarrollándolas a través de proyectos agrarios familiares.
- Fomentar el desarrollo económico, cultural y profesional de los campesinos y campesinas gallegas y valorizar el medio rural.
- Conseguir la igualdad real de hombres y mujeres, así como la titularidad compartida en los proyectos agrícolas (Sindicato Labrego Galego, 2008).



Figura 1. Logo SLG

Fuente: Sindicato Labrego Galego <http://sindicatolabrego.gal/>

Durante los últimos años, se han realizado diferentes análisis a nivel interno de la asociación donde se determina que uno de los grandes problemas que dificultan una participación igualitaria son los problemas de acceso a la titularidad de las tierras, la cual pertenece en su mayoría a los hombres. A través de la *Secretaría das Mulleres*, fundada en el año 2000, el Sindicato pretende dar respuesta y seguimiento a estos problemas, así como favorecer la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones, para integrar la perspectiva de género de forma transversal en sus medidas y reivindicaciones. Entre estas medidas, destaca la implementación

¹ En este documento se emplea la palabra campesino como traducción del término gallego “labrego” el cual hace referencia a una persona que trabaja en el campo y vive de ello.

Desafíos en la participación de las mujeres campesinas. El caso del SLG.

de cuotas de representación igualitarias entre hombres y mujeres en los órganos y comités del SLG, en los que debe existir una paridad de forma totalmente estricta, quedando vacíos los puestos destinados a mujeres si no existen candidatas para ocuparlos. Otra de las iniciativas llevadas a cabo por la *Secretaria das Mulleres* son los encuentros no mixtos de mujeres, con carácter normalmente anual, donde se realizan diferentes actividades dirigidas a las mujeres afiliadas como charlas, cursos, etc.



Imagen 4. Encuentro de trabajo de mujeres de la Coordinadora Europea da Vía Campesina en Teo, 2013.

Fuente: Sindicato Labrego Galego. <http://sindicatolabrego.gal/>

Pese a estas medidas, sigue existiendo una importante desigualdad en cuanto a la afiliación por género e implicación en el SLG, por lo que se siguen impulsando iniciativas y estudios a través de las cuales determinar cuáles son los factores que dificultan que las mujeres tengan el mismo nivel de participación que los hombres.

3. Objetivos del estudio

Con relación al proceso de desarrollo expuesto anteriormente, este estudio pretende contribuir, por un lado, a las preguntas de investigación del proyecto SWIFT “¿Por qué la participación de las mujeres tiene unos niveles tan bajos? ¿Cuáles son las razones por las que las mujeres son siempre las responsables de los cuidados?” entendiendo cuáles son aquellos factores que dificultan la participación de las mujeres en estos espacios y generando recomendaciones que puedan facilitar estos procesos. Por otro lado, se pretende realizar aportaciones al trabajo desarrollado a lo largo de los años por el SLG en la lucha por alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como entender qué factores se podrían mejorar o facilitar desde la asociación para ello.

3.1 Objetivos

El objetivo general de este trabajo es **conocer cuáles son los factores que dificultan la participación femenina en espacios y organizaciones colectivas relacionadas con la agroecología.**

Los objetivos específicos son los siguientes:

1. Analizar el caso del Sindicato Labrego Galego, determinando cómo su estructura y medidas impulsadas influyen en la participación por parte de las mujeres campesinas.
2. Comprender y determinar los factores que facilitan o dificultan que las mujeres participen en el SLG y explorar cómo el poder atraviesa estos espacios.
3. Conocer cómo los roles de género y las responsabilidades de cuidados influyen en la participación femenina en organizaciones.
4. Generar recomendaciones para la organización y el proyecto SWIFT.

4. Enfoque teórico

En este apartado se definen aquellos elementos claves relativos al enfoque teórico que se han empleado para analizar este caso de estudio. Este enfoque gira entorno a diferentes conceptos centrales como son la participación, el poder y la transición agroecológica, los cuales se explican a continuación.

4.1 Agroecología y transición agroecológica

La agroecología es definida por el autor Roger Martínez (2002) como el manejo sostenible y ecológico de los sistemas agrícolas a través de la acción social colectiva, presentándose como una alternativa al enfoque agroindustrial. Busca promover el desarrollo participativo en la producción y distribución de los productos agrícolas, estableciendo métodos de producción y consumo que ayuden a enfrentar la crisis ecológica y social provocada por el neoliberalismo y la globalización económica.

La agroecología constituye por tanto un enfoque interdisciplinar que evalúa los sistemas agrícolas desde una perspectiva ecológica, cultural, agrónoma y socioeconómica, buscando integrar saber tradicionales con conocimientos técnicos modernos, para así construir sistemas que sean respetuosos tanto con el medio ambiente como con la sociedad a la vez que permitan alcanzar metas productivas (Martínez Castillo, 2002). Este término aparece por primera vez en los años 30, y pese a que sus orígenes se remontan al inicio de la agricultura, no es hasta la década de los 70 en América del Norte cuando empiezan a aparecer un número notable de agricultores que definen sus prácticas dentro de la agroecología. A partir de 1980, la agroecología toma fuerza y empieza a constituirse como un movimiento social, desarrollándose sobre todo en América Central, donde sienta sus bases y se liga a reivindicaciones sociales de la ruralidad campesina (Pablo Titonell, 2019).

La transición agroecológica se articula como un proceso complejo que reúne cambios a diferentes niveles y escalas para avanzar hacia un nuevo modelo tomando como eje las bases de la agroecología y el cual se ve afectado por factores culturales, económicos, sociales, políticos y ecológicos (Mariana Marasas et al., 2015). La transición agroecológica se puede interpretar como un conjunto de transiciones en diferentes áreas que van desde la transformación de las técnicas empleadas para la producción de alimentos hasta el cambio en las estructuras, roles y jerarquías de las comunidades (Titonell, 2019). Esta se enfrenta, por lo tanto, a desafíos de diversa índole entre los que destaca la necesidad de incorporar una perspectiva feminista y de cuidados en todas sus propuestas y espacios. Como determina la autora Isa Álvarez (2023, p.218-219) es preciso abordar este tema como un paso imprescindible para que la transición agroecológica no perpetúe las desigualdades de género y la invisibilización de los cuidados.

4.2 La participación

La participación ha sido definida desde diferentes perspectivas y teorías, una de las definiciones más empleadas y aceptadas es aquella donde se entiende la participación como la capacidad de las personas para expresar sus ideas y decisiones sobre aquellas cuestiones que afectan a su vida individual y en comunidad, siendo aceptadas y consideradas por su entorno social (Roger Hart, 1993).

Atendiendo a la definición anterior y al caso de estudio, debemos resaltar que existen diferentes espacios de participación, la doméstica y la pública, lo que resulta en dos tipos de participación diferentes: la pública y la privada. Se entiende la participación pública como aquella que se da en el contexto comunitario y social, mientras que la participación privada sería aquella que se da en el entorno más próximo de la persona, el cual se podría delimitar como el hogar de esta. Es importante hacer esta diferenciación cuando hablamos de la participación femenina puesto que ambas son realidades estrechamente relacionadas y que influyen una sobre la otra, por lo que lo que ocurre en el ámbito privado está presente en lo público. Debemos dejar de lado la separación y divisibilidad que se ha realizado hasta este momento entre lo público y privado, lo doméstico y lo visible, para tener en cuenta la relación e influencia de ambas dimensiones y poder realizar un análisis más fundamentado y acorde a la realidad de las mujeres (Jone M. Hernández, 2015), en particular en el contexto agrario en el que ambos espacios se funden de forma natural si bien no tienen la misma visibilidad.

Las posibilidades de participación varían según diversos factores, los cuales favorecen o dificultan la expresión y toma de decisiones de las personas. El género ha constituido uno de los elementos diferenciadores a la hora de las oportunidades para la participación, tanto en espacios públicos como privados. En el caso de la agricultura, ámbito en el cual se centra este caso, pese al papel central que representan las mujeres, han sido relegadas a lo largo de la historia de los espacios públicos y de toma de decisiones, perpetuando una estructura desigual que no tiene en cuenta las necesidades y peticiones de un gran porcentaje de personas que forman parte de esta. La participación de las mujeres en organizaciones agroecológicas no ha sido ampliamente abordada a nivel teórico, siendo escasas las referencias bibliográficas sobre este tema.

Por un lado, en los espacios agrarios se observa que existe una gran diferencia en el reconocimiento de las diferentes funciones y tareas realizadas, en las que existe una clara diferencia en base al género. Socialmente se ha considerado que el trabajo “puramente” agricultor y ganadero es aquel relacionado con la fuerza y habilidad física, adjudicándole normalmente estas tareas a los hombres y relegando a las mujeres a aquellas tareas de administración y organización, las cuales se acostumbra a considerar menos relacionadas con el mundo agrario (Mundubat y CERES - Confederación de Mujeres del Medio Rural, 2020). Esto

constituye un elemento clave para el sentimiento de pertenencia al mundo agrario que se desarrolla en las mujeres, que habitualmente se sienten menos identificadas y legitimadas para formar parte de organismos donde se lucha y reivindica cuestiones relativas a esto.

A su vez, esta división de tareas también delega en las mujeres aquellas tareas invisibles que se desarrollan en el espacio privado, siendo habitualmente los hombres la cara visible del trabajo en la tierra y con los animales, siendo las mujeres las encargadas de las tareas menos valoradas como carga laboral, como son las tareas de cuidados. Las responsabilidades de cuidados, entre las que se encuentra la crianza, el cuidado a personas mayores o con diversidad funcional, etc. son una tarea elemental para la sociedad y, pese a eso, sigue siendo un trabajo invisibilizado y no remunerado. El modelo tradicional de cuidados ha entrado en crisis en los últimos años debido al aumento de la incorporación laboral fuera del hogar de la mujer y el envejecimiento de la población. El hecho de que ocuparse de estas responsabilidades entre en conflicto con continuar en los mismos niveles de producción del trabajo remunerado, los estereotipos de género y demás factores, han provocado que todas estas responsabilidades, que contribuyen a mantener el bienestar social y permiten que el sistema socioeconómico se mantenga, han recaído casi exclusivamente en las mujeres (Iratxe Mier et al., 2007).

Atendiendo a la clasificación realizada por Mundubat y Ceres (2020) las principales barreras que han dificultado la participación femenina en asociaciones y organizaciones agrarias se pueden clasificar según lo siguiente:

- Organizaciones y espacios de encuentro:

Dentro de las organizaciones existe una visión del mundo agrario muy masculinizada que dificulta la puesta en valor de la figura femenina como responsable de toma de decisiones, además de perpetuar ciertas dinámicas participativas donde existen unas estructuras de poder no cuestionadas. Todo esto conlleva que exista un ambiente de duda constante sobre la capacidad de las mujeres y poca confianza a la hora de delegar responsabilidades en ellas, infravalorando sus posturas y aportes.

- Reconocimiento de tareas y roles en la familia:

Las tareas de cuidado constituyen una de las cuestiones más relevantes a la hora de determinar la organización del tiempo en los hogares, usualmente el reparto de estas ha recaído en su mayor parte a las mujeres, dejándolas en ocasiones sin horas ni energías para participar en espacios y actividades que se realizan fuera del hogar. Esto, junto con la dificultad existente para conciliar la crianza con el trabajo remunerado, ha supuesto un gran impedimento para que las mujeres puedan implicarse en igualdad de condiciones en los espacios de reunión en el medio agrario.

- Carga emocional y violencias:

La inexistencia de referentes en estos espacios ha resultado en que las mujeres que a día de hoy asumen un papel proactivo y con poder dentro de las organizaciones tengan que enfrentarse a la carga emocional que supone ser pionera y liderar espacios no acostumbrados a la presencia femenina (Carmen Urrutia, 2013). La autora Natalia Navarro (2000) acuña el término “llaneras solitarias” para aquellas mujeres precursoras en aplicar el enfoque de género en sus organizaciones y que por ser las primeras han de actuar en relativa soledad, enfrentándose normalmente tanto a la falta de recursos como al desgaste emocional que esta labor puede suponer.

4.3 El poder

Si hablamos de participación, debemos hacerlo también del poder, puesto que, para entender un proceso, un cambio o las dinámicas que existen dentro de una organización, también debemos comprender como se manifiesta el poder dentro de esta. Podemos definir el poder como:

“una fuerza individual, colectiva y política que puede minar o empoderar a la ciudadanía y sus organizaciones. Es una fuerza que alternativamente puede facilitar, acelerar o detener el proceso de cambio promovido a través de la incidencia.” (Lisa VeneKlasen y Valerie Miller, 2002, p. 39).

El Institute of Development Studies (2011) determina cuatro diferentes expresiones del poder, que se explican a continuación:

- El poder sobre. Dentro de esta expresión, se entendería el poder como una forma de dominación o represión, siendo una capacidad empleada por el grupo dominante o más poderoso para coaccionar a los grupos más oprimidos. Cuando existe esta forma de poder dentro de un grupo, se dificulta el cambio y la acción social, debido a que es un grupo determinado el que toma las decisiones y asume la dirección del proceso.
- El poder interior. Hace referencia a la capacidad de las personas para realizar cambios, está asociado a la dignidad, autoestima y la plenitud.
- El poder para. Consiste en la capacidad de cada uno de elegir su propia vida y participar en la toma de decisiones.
- El poder con. Se basa en la colaboración y el apoyo entre grupos para conseguir acciones colectivas y luchar por intereses comunes. Está ligado a la fuerza política y psicológica.

Pese a que el poder siempre está presente en los procesos de incidencia, no siempre es evidente su presencia, por lo que debemos tener en cuenta que existen distintas formas de poder: el poder visible, el poder oculto y el poder invisible, desarrollados por Lisa VeneKlasen y Valerie Miller (2002).

El poder visible serían aquellos aspectos que son perceptibles y que están definidos, se aprecia en las reglas formales, las estructuras organizadas, los procedimientos para la toma de decisiones, etc.

El poder oculto son aquellas normas que aparecen en juego debido a la influencia de los grupos y sectores que cuentan con más poder, no se expresan públicamente y afectan al control y a la toma de decisiones.

Por último, el poder invisible es aquel que da forma a las creencias y normas sociales. Este nivel de poder termina por ocultar los intereses y problemas opuestos a los imperantes.

5. Metodología empleada

En este apartado se explica la metodología empleada para realizar este estudio, haciendo una descripción del enfoque, método y técnicas utilizadas y por últimos de los posibles sesgos existentes en el estudio.

5.1 La metodología cualitativa

La metodología es cualitativa, articulada a través de diferentes técnicas para la recogida y análisis de datos: la observación participante, la revisión documental y entrevistas semiestructuradas. La estrategia general es mixta entre deductiva e inductiva, puesto que a partir del marco teórico se delimitan las cuestiones a indagar de forma deductiva, de donde se extrae el guion de las entrevistas semiestructuradas. Sin embargo, a raíz de la información obtenida, se extraen de forma inductiva categorías y conclusiones en base a los datos recogidos, que posteriormente se usan para los resultados y la generación de recomendaciones.

Se sitúa dentro del paradigma constructivista, comprendiendo como es la participación y aquellos elementos que la determinan a través de la interpretación que las mujeres del Sindicato Labrego aportan a través de sus testimonios. También se encuentra dentro del paradigma crítico, puesto que busca comprender cuales son las dinámicas de poder existentes y que influyen en la participación femenina, para así entender que factores están perpetuando una estructura desigual y discriminatoria hacia las mujeres.

La delimitación del problema de estudio que se desarrolla en este trabajo surge a raíz de las preguntas de investigación determinadas en la Kick-Off Meeting del proyecto SWIFT, en colaboración con los diferentes actores que forman parte de este proyecto. Teniendo en cuenta este contexto, se decide establecer una reunión con la representante del SLG y encargada del área de economía, para poder determinar la conveniencia de realizar un estudio donde se indague cuáles son los factores que en la actualidad influyen en la participación de las mujeres.

Una vez realizadas varias sesiones entre la profesional del SLG y la alumna, con la supervisión de las diferentes tutoras de este TFM, se establece la pregunta y objetivos de este estudio.

La metodología ha seguido la línea temporal mostrada en el gráfico siguiente:



Figura 2. Línea temporal de las técnicas metodológicas empleadas.

Fuente: elaboración propia.

5.2 Técnicas de investigación

En esta sección se explican las diferentes técnicas de recogida de información empleadas para este análisis.

5.2.1 Revisión documental y análisis bibliográfico

Para la recogida de datos se realiza un análisis documental, donde se examinan diferentes documentos estratégicos del SWIFT, entre los que se encuentra el convenio de subvención del proyecto, su descripción inicial y el informe final de la Kickoff Meeting, además del material gráfico generado en esta. También se revisan diferentes documentos realizados por el Sindicato Labrego, entre los que destacan sus estatutos y los diferentes manifiestos y noticias publicadas por la *Secretaria das mulleres*.

Por otro lado, se realiza una revisión bibliográfica de artículos, libros y demás obras donde se desarrollan aquellos temas y conceptos de interés para el estudio, como son la participación femenina, la transición agroecológica, estudios sobre la ruralidad, etc.

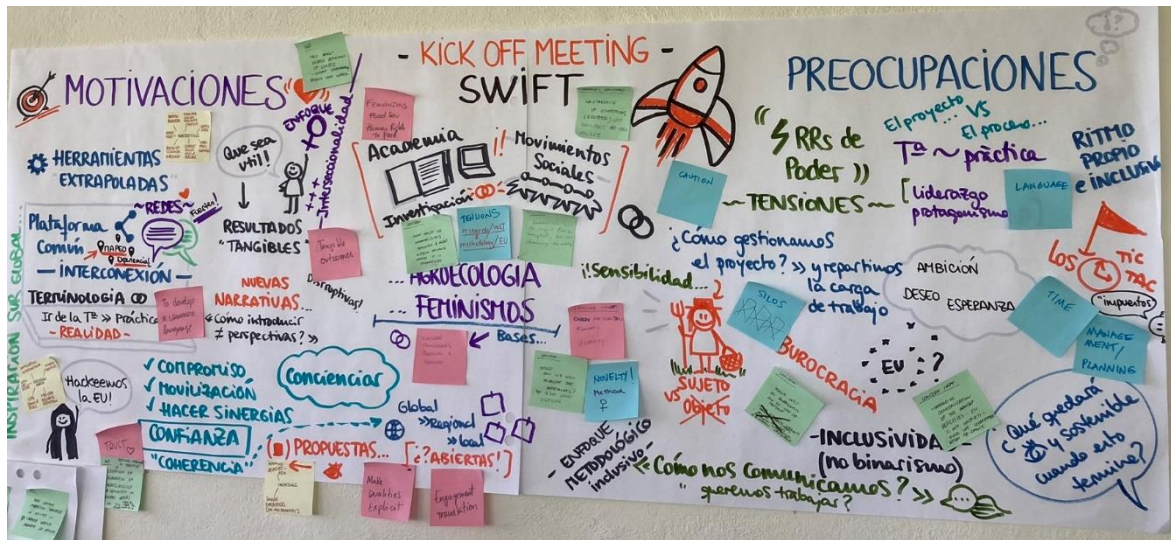


Imagen 5. Resumen gráfico de motivaciones y preocupaciones en la Kick Off Meeting – SWIFT

Autoría: Tereseta.

5.2.2 Observación participante

La observación participante es una técnica de investigación cualitativa a través de la cual la investigadora forma parte de las actividades o procesos llevados a cabo por un grupo mientras que recoge información de interés para su investigación (Lucía Sanjúan, 2019).

Para la realización de este estudio se ha desarrollado esta técnica en dos espacios. Por un lado, en la Kickoff Meeting del proyecto SWIFT y por otro, en una jornada del curso *Hábitos saludables* realizado por el Sindicato Labrego Galego en Xunqueira de Ambía. Las vivencias de la estudiante y los conversatorios con las diferentes participantes han sido recogidas en anotaciones en el cuaderno de bitácora que posteriormente se ha empleado como fuente de información.

5.2.3 Entrevistas semiestructuradas

La entrevista tiene como objetivo darnos a conocer la percepción de la realidad de las personas a las que se le realiza, propiciando al investigador la oportunidad de comprender las experiencias desde la perspectiva del entrevistado (Corbetta, 2003).

Para este estudio, se ha escogido la entrevista semiestructurada con el fin de proporcionar libertad a las mujeres entrevistadas para desarrollar las respuestas según su criterio. Las preguntas de las entrevistas (ver *Anexo IV*) se han determinado en base a categorías extraídas de la revisión documental y de la observación participante, y se han ordenado en torno a los siguientes bloques: (I) Introducción personal y del proyecto agrícola, (II) relación personal con el SLG, (III) la participación dentro del SLG y (IV) sostenibilidad y conciliación.

La elección de las mujeres entrevistadas se realiza de forma coordinada con el SLG, atendiendo a los siguientes criterios para que los perfiles sean lo más diversos posibles:

1. Diferentes tipos de proyectos agrícolas y ganaderos
2. Diferentes perfiles personales, atendiendo a edad, ocupación, etc.
3. Diferentes perfiles familiares: distintas responsabilidades de cuidados y reparto de tareas del proyecto agrícola, titularidad del proyecto, y demás.
4. Distintos grados de participación en el SLG

Uno de los criterios de selección para las mujeres entrevistadas (abreviado como M.E) ha sido que fuesen únicamente mujeres, puesto que el presente estudio se quiere centrar en cuales son los desafíos que existe en la participación de estas desde su perspectiva, para así comprender como las mujeres viven estos espacios y que elementos se deben tener en cuenta o variar para facilitar su participación. En un futuro, a partir de las conclusiones y resultados extraídos con este estudio y, de querer ampliar ciertos aspectos, se podría realizar también entrevistas o grupos de discusión donde participen hombres y se discuta sobre los elementos más relevantes, pero se ha considerado que queda fuera del propósito y del alcance de este análisis.

Se han realizado un total de siete entrevistas a diferentes mujeres elegidas atendiendo a los criterios anteriormente mencionados, cuyos perfiles se muestran a continuación²:

² Tanto el nombre de las mujeres entrevistadas como la numeración asignada a cada entrevista no se muestran en esta tabla para conservar el anonimato. La numeración ha sido determinada de forma aleatoria y no se corresponde con el orden de aparición en esta tabla.

RELACIÓN CON EL SLG	TIPO DE PROYECTO AGROECOLÓGICO	PROVINCIA	OTRAS CARACTERÍSTICAS RELEVANTES
Afiliada	Granja ecológica	A Coruña	Cuenta con responsabilidades de crianza.
Afiliada y representante en dirección de sector	Leche vacuna ecológica	A Coruña	Mujer neorrural. Tiene responsabilidades de crianza.
Afiliada	Leche ecológica	A Coruña	Mujer en situación de viudedad, procedente de un proyecto agrícola familiar y con responsabilidades de crianza.
Afiliada	Leche ecológica y quesería	Lugo	Su proyecto está gestionado conjuntamente con un familiar.
Responsable de sector, trabajadora SLG y afiliada	Leche vacuna	Ourense	Forma parte de una sociedad, gestión el proyecto agrícola entre dos familias. Se ha reincorporado hace poco.
Afiliada	Huerta, fruta, flor y miel agroecológica	Ourense	Cuenta con responsabilidades de crianza.
Afiliada	Granja, venta de carne vacuna	Ourense	Es titular del proyecto, tiene responsabilidades de cuidado.

Figura 3. Perfiles de las mujeres entrevistadas

Fuente: elaboración propia

5.3 Análisis y devolución de los resultados

Una vez recogidos los datos a través de las entrevistas, el análisis documental y las notas de la observación participante, se emplean los siguientes códigos para ordenar la información y posteriormente extraer los resultados y evidencias: Roles de género, Responsabilidades de cuidados, Medidas del SLG, Factores influyentes en la participación, Espacios de participación y Violencias.

Estos resultados, junto con las recomendaciones para el SLG y el proyecto SWIFT serán compartidos en una presentación de devolución que se realizará en los próximos meses, en la

que participarán las mujeres entrevistas y demás afiliadas, personal del SLG y personal investigador perteneciente al SWIFT. Aunque no ha podido incluirse en la etapa de realización del TFM debido a que los tiempos del proyecto y de la asociación son diferentes, está pendiente para realizarse previsiblemente en octubre y se podrá realizar cambios en base a las aportaciones de estos actores.

5.4 Sesgos del estudio

En este estudio pueden influenciar ciertos sesgos que se citan a continuación, junto con las medidas a tomar para reducir su impacto en el trabajo.

- Sesgo en el perfil de las mujeres entrevistadas. Aunque se ha intentado elegir perfiles variados y que sean lo más diversos posibles para mostrar diferentes realidades de las mujeres entrevistadas, aquellas que han accedido a participar cuentan con una relación de cierta confianza con el Sindicato.

Aquellas que han accedido a participar son aquellas también que han dispuesto del tiempo para poder realizar la entrevista. Para minimizar este sesgo, la estudiante se ha desplazado a las zonas donde se sitúan los proyectos agrícolas para facilitar la participación y minimizar el tiempo de dedicación por parte de las agricultoras, abriendo así la posibilidad de formar parte del estudio a las máximas posibles.

- Sesgo del estudio. La observación participante en el proyecto SWIFT se realiza en la etapa inicial del proceso, mientras que el SLG se encuentra en una fase avanzada de investigación sobre el objeto de estudio. Poder seguir la investigación llevada a cabo por el SWIFT en etapas próximas podría contribuir a profundizar más en como los desafíos varían según el contexto de las innovaciones lideradas por las mujeres, pero debido al marco temporal, este análisis muestra los resultados centrados en el contexto del Sindicato.
- Sesgo personal. Debido a la temporalidad de este estudio, no ha sido posible realizar una devolución grupal a las mujeres participantes antes de la presentación de los resultados, por lo que pueden existir sesgos personales de la estudiante en la interpretación de las evidencias. Para minimizar esto se ha intentado corroborar con las entrevistadas la interpretación espontánea que se realizaba sobre sus testimonios.

6. Análisis y resultados del estudio

Una vez analizados y estudiados todos los datos obtenidos de la observación participante, entrevistas y análisis documental, se extraen los resultados que se muestran en este apartado, en base a [los objetivos establecidos](#) para este estudio de caso. A continuación, se muestra una gráfica resumen que recoge los resultados obtenidos organizados según los objetivos a los que atienden.

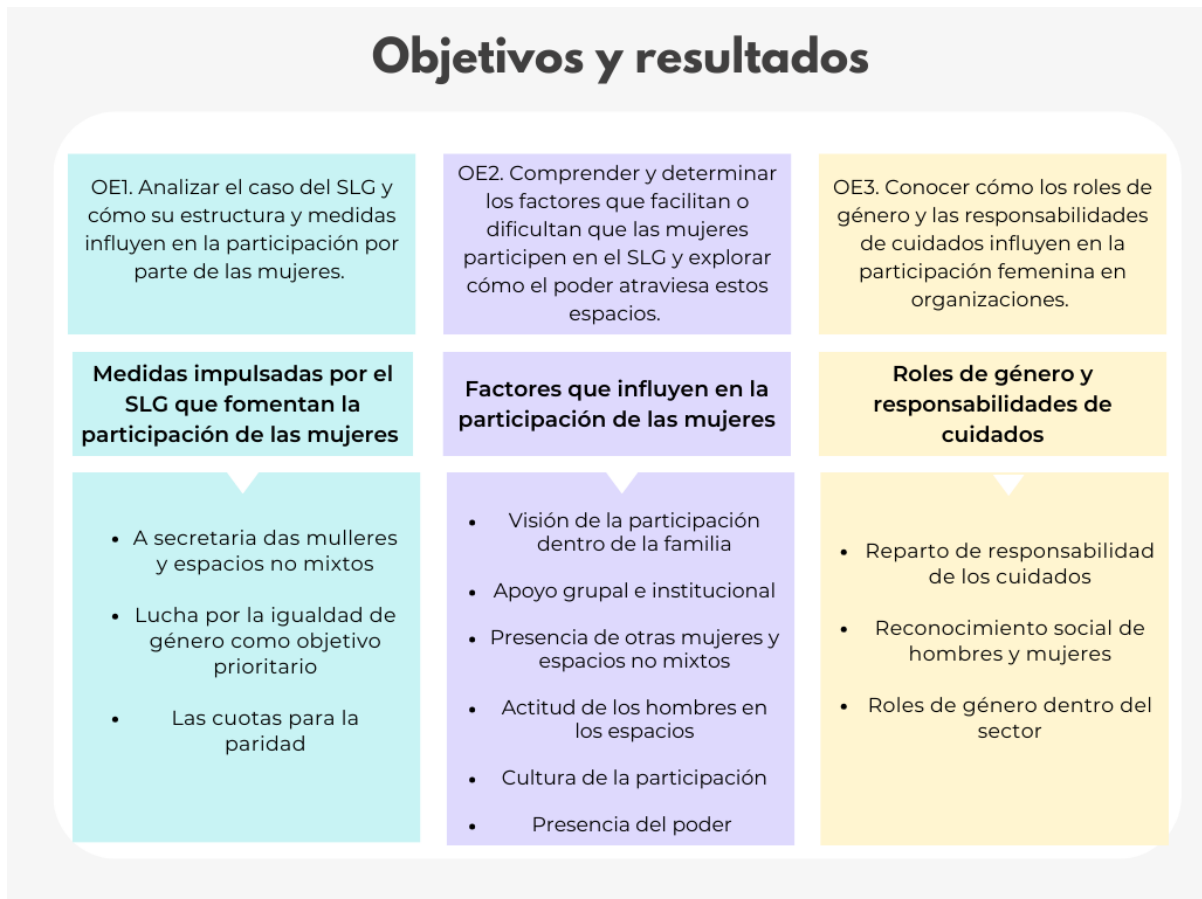


Figura 4. Resultados obtenidos con relación a los objetivos de este análisis.

Fuente: elaboración propia

6.1 Medidas impulsadas por el SLG que fomentan la participación de las mujeres

En este apartado se reúnen aquellos resultados, junto con sus evidencias, que hacen referencia a aquellas medidas impulsadas por el SLG que han contribuido o facilitado la participación de las mujeres, desarrollando cuáles han sido los cambios producidos por estas.

6.1.1 A *Secretaria das mulleres* y los encuentros no mixtos

A *secretaria das mulleres* constituye uno de los recursos del SLG más valorados por las mujeres participantes. Los encuentros impulsados por esta, los cuales son no mixtos, constituyen un espacio de encuentro y apoyo donde las mujeres se reúnen al menos una vez al año y tienen un carácter lúdico y/o formativo.

Las mujeres participantes explican que, aunque en los espacios mixtos se sienten cómodas debido al apoyo organizacional y de sus compañeros/as, en los espacios no mixtos siempre se trabajan temas no mencionados en las asambleas generales.

“Nas reunións sempre sale algún tema que non se leva á asamblea, sempre hai algún machito que non está de acordo³ ...” M.E.1

Estas reuniones han constituido un espacio de diálogo y de apoyo donde se han denunciado casos de violencia de género y cuestiones relativas a las responsabilidades de cuidados. Posteriormente, estos temas se han expuesto en la asamblea general y han sido trabajados por el SLG de manera transversal.

“Nas reunións de mulleres salen temas, sobre todo de violencia, que, aínda que non se leve ningún caso en concreto, sí que se fala nas asambleas xerais” M.E.1

Contar con un espacio no mixto permite que las mujeres se sientan más libres para hablar de temas relativos al género, la desigualdad y las violencias, ofreciendo una visión más real y feminista sobre la situación de las afiliadas que la que sería visible en las asambleas generales.

“Estamos máis distendidas... Xa imos a eso tamén, é como un desafogo (...). Cando facemos reunións onde estamos todos ás veces xa non da pé a falar dalgunhas cousas, facer chiste sobre outras...” M.E.2

³ El SLG determina en sus estatutos el uso del gallego como lengua única de la asociación, con el objetivo de contribuir a que este sea el idioma usado por todos los gallegos y gallegas. Por la adhesión a este compromiso, la realización de las entrevistas en gallego y para mantener la literalidad de estas citas, en este documento no se traducen al castellano los fragmentos extraídos de estas.

Además, estos espacios proporcionan herramientas prácticas para la participación, dando la posibilidad de hablar en público en espacios de confianza y más íntimos, lo que aumenta su confianza y habilidad oral para expresar sus ideas en grupos más grandes.

“Non vale soltarte alí no medio, (...) se te soltan no medio de 25 homes, non tes hábito de participar, e te empezan a decir que non te enteras de nada... necesitas estar habituada antes porque non é nada fácil participar nos sitios.” M.E.3

Por otra parte, se crea un sentimiento de pertenencia y confianza al grupo, donde las mujeres participantes se sienten apoyadas por sus compañeras y convirtiendo este en un espacio de encuentro y disfrute.

“Eu vou ao que podo, o tempo non me dá para máis. Gústame moito ir aos encontros das mulleres, eu creo que a todas nos gusta moito. É un método de desconexión moi importante, coñeces a xente que vive coma ti.” M.E.5

6.1.2 Lucha por la igualdad de género como objetivo prioritario del SLG

Desde hace décadas, y especialmente desde el año 2000 con la creación de la Secretaría de las mujeres y la implementación de las cuotas para la paridad, el SLG ha realizado un trabajo fundamental en fomentar la participación de las mujeres, tratando este tema como un eje fundamental para el avance de la organización. Como indican en sus estatutos, una de las finalidades del SLG es conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres y fomentar la titularidad compartida de los proyectos agrícolas, por lo que la organización se caracteriza por transversalizar en todos los ámbitos medidas que fomenten este objetivo, tratándolo como una cuestión estructural y prioritaria. A raíz de esto, uno de los ejes centrales de su trabajo ha sido el impulsar medidas para conciliar las responsabilidades de cuidados con la participación de las mujeres en el Sindicato. Esto se ha realizado con iniciativas a nivel general como acordar horarios compatibles con la crianza e intentar que existan espacios para los niños y niñas durante las asambleas y actividades del SLG, como acciones individualizadas donde se realiza un seguimiento de la situación familiar de cada mujer, buscando alternativas para aquellas dificultades concretas que puedan ser solucionables por parte del Sindicato.

“Hai que estar moi pendientes, facilitar horarios que lles vaian ben. Hai que ter en conta todas esas cousas para que as mulleres participen. “É que as mulleres non queren participar” é o que nos din as cooperativas... As cooperativas que son unha base moi importante do agro deste país (..) dinche que non queren... se pos a reunión as 7 da tarde que é cando se ordeña ou a hora de comer... Hai que facilitar e ter en conta os horarios das mulleres, que seguen sendo diferentes dos dos homes ” M.E.3

La existencia de referentes femeninos en el órgano ejecutivo y en los puestos de trabajo del SLG fomenta la confianza en la organización por parte de las afiliadas, ya que tener a mujeres como portavoces y con poder en la toma de decisiones aumenta la percepción de ser escuchadas y representa para ellas el esfuerzo por parte del SLG de transversalizar la perspectiva de género en toda su estructura organizativa.

“Que a lider ou, digámoslle portavoz, sexa muller xa é moi indicativo (...). Vexo que hai moitas mulleres empoderadas no sindicato (falando das traballadoras)” M.E.2

Este trabajo no sólo ha conseguido aumentar la participación de las mujeres en el Sindicato notablemente en comparación con otras organizaciones del mundo agrario, sino que es un elemento que hace que las mujeres valoren el SLG por considerar que este se preocupa por su bienestar y por la lucha por la igualdad de género.

“Dende logo o SLG teño clarísimo que traballa por ese tema. Coñezo aos outros sindicatos e non lle vexo tanto traballo para que as mulleres se integren no mesmo nivel que os homes. A figura da Secretaria é un exemplo clave para velo.” M.E.2

“No sindicato conseguíuse, pero hai un traballo de moitos anos detrás, tendo en conta a participación das mulleres... O sindicato é un sitio privilexiado dentro do campo. Fóra da aquí é un sector moi masculinizado.” M.E.3

También destacan varias de las mujeres entrevistadas que en momentos donde, por dificultades familiares o personales, han tenido que cesar su actividad en el Sindicato, desde la organización han continuado con un seguimiento de su situación personal, con el interés de saber cómo se encontraban y si necesitaban algún tipo de ayuda, lo cual es un factor muy valorado por estas. También indican que saber que se podrían incorporar cuando la situación mejorase y que no habría ningún cambio en cuanto a su valoración y estima por parte del grupo les hacía sentirse aliviadas y con entusiasmo por la vuelta.

“Hai algunhas que hai anos que non poden participar porque teñen moitos problemas familiares e quedan aliviadas de participar, pero tes o traballo feito (referíndose a que estas mulleres valoran a participación aínda que ese ano non poidan formar parte)”. M.E.3

“Se ti tes un problema, como o meu que tiven que estar máis tempo fóra, eu expliqueime e non pasa nada. E cando volves é como se estiveras sempre” M.E.4

6.1.3 Las cuotas para la paridad

Las cuotas para la paridad en los órganos de representación han sido implementadas por el SLG con la intención de fomentar la participación de las mujeres y conseguir un número igualitario de hombres y mujeres en los consejos. Existen diferentes opiniones y perspectivas sobre las cuotas entre las mujeres entrevistadas; por un lado, existe cierta incomodidad ante el hecho de que sea una medida que emplea, de cierta manera, la “obligación” de que tenga que haber un mínimo de mujeres que formen parte del consejo. Sin embargo, todas las mujeres coinciden en que esta medida, aunque en un principio se puede sentir forzada, ha conseguido cambiar la perspectiva de las mujeres y los hombres afiliados y crear la consciencia común dentro del grupo de que es necesario e importante que el número de representantes sea igualitario entre hombres y mujeres. Todas coinciden en que pese a ser un proceso difícil y con escasas alternativas a esta medida, la implementación de las cuotas la paridad está presente como eje primordial en la conformación de listas para los consejos, tratándose como una preocupación estructural de la asociación.

“A ver, é que senón non chegábamos... e serviu para abrir a perspectiva. Penso que impulsou a participación porque obrigaba, entón non quedaba outra e había que moverse por eso. A min moléstame moito cando as cousas son por imposición, porque o final socialmente creas unha mala esencia do que realmente é o fin. Se para que haxa igualdade temos que impoñernos nós, ó final é un pouco de utilización do que nos vimos queixando, que é da imposición machista. Pero claro ¿como o das feito? É moi difícil. Porque crear a paridade é moi difícil para crear unha lista. ” M.E.2

Por otra parte, gracias a las cuotas, la visión de que debe existir un número paritario entre hombres y mujeres se ha trasladado a otros ámbitos del sindicato de forma espontánea y natural, por ejemplo, a la hora de invitar a ponentes o a formadores.

“Cando se organizan as charlas... Imaxínate que tes que invitar a xente. O máis fácil é que salgan homes, enton cando fas unha charla... Na mesa non pode haber solo homes. Moitas veces non atopamos e cóstanos un esforzo extra pero non pode ser. E ás veces que se nos ten colado sempre hai alguén que di: pero vamos a ver, nesta mesa non había nin unha sola muller? E teñen razón. Pero o fácil é que salgan homes: veterinarios, funcionarios... require non baixar nunca a guardia. Todo pasa sempre polo executivo e sempre hai alguén que di: aquí faltan mulleres. Para ir ás empresas procuramos que sempre vaia unha muller, homes sempre hai... sempre seguen dicindo “adiante” os homes, pero hai que estar en guardia. “ M.E.3

6.2 Factores que influyen en la participación de las mujeres.

En este apartado se recogen algunos de los diferentes factores, más allá de las medidas impulsadas por el SLG explicadas anteriormente, que influyen, facilitando o bien dificultando, la participación femenina.

6.2.1 Visión de la participación dentro de la estructura familiar

En muchos de los casos de las mujeres entrevistadas, las granjas o los proyectos agrícolas han sido heredados y gestionados por sus familias desde hace varios años. En estos casos, existe un fuerte sentimiento de pertenencia al Sindicato que viene marcado por el reconocimiento que sus familiares, normalmente los padres de estas, tenían hacia él. Para muchas de las mujeres el Sindicato ha estado presente desde su infancia, incluso acudiendo a las reuniones desde que eran pequeñas. Este hecho permite que la participación en el Sindicato sea un elemento priorizado e incluso visto como una de las tareas a repartir dentro del trabajo de la granja o proyecto agrícola. Sin lugar a dudas, el reconocimiento de esto como una tarea, tanto por parte de las mujeres como de sus familias, facilita su participación, siendo más fácil encontrar el tiempo necesario para dedicarle.

“Eu xa cando estaba o meu pai, sempre delegou moitísimo en nós e deixounos tomar moitas decisións aínda cando non estábamos dentro da xestión da granxa, aínda sendo novas e mulleres. É moi de valorar a súa forma de velo con nos, (...) a día de hoxe ségueme dando consello pero sempre deixando que sexa eu quen acerte ou me equivoque” M.E.2

La existencia de encuentros frecuentes a lo largo de los años, tanto de carácter asambleario como lúdico y formativo, y donde confluyen los diferentes miembros de las familias, genera que las afiliadas definan el ambiente y las reuniones del Sindicato como “familiares”, y sientan orgullo de pertenecer a este, así como estima y agradecimiento por los logros, reivindicaciones y ayuda en trámites que el SLG les aporta.

“É super familiar, entón saben perfectamente a situación (..) sempre poñen facilidades”
M.E.2

Un factor que es muy importante resaltar, es que en aquellas estructuras familiares donde existe un marido o hijo que cuenta con cierta responsabilidad y reconocimiento dentro del Sindicato, la participación de la mujer desciende notablemente, puesto que el reparto de tareas se realiza priorizando que el hombre pueda acudir a todos los actos y reuniones del Sindicato, y recayendo

en la mujer las responsabilidades de la granja o del proyecto agrícola que resultan incompatibles en cuanto a horario con las iniciativas del SLG.

6.2.2 Ambiente de confianza y trato individualizado

Uno de los factores destacados sobre la participación en el Sindicato Labrego es el ambiente distendido y de confianza que existe en las reuniones. Este hecho facilita que las mujeres se animen a participar y a aportar opiniones en las reuniones, además de intentar priorizar estas sobre otras actividades, procurando asistir en la medida de lo posible. En la observación participante en el curso sobre Hábitos saludables, destaca el ambiente de confianza existente entre las participantes, debido a que todas ellas son de la misma zona y existe una relación previa, por lo que las mujeres constantemente compartían con el grupo sus preocupaciones e ideas personales. La organización del Sindicato Labrego por áreas geográficas, en grupos más reducidos, ha contribuido a que exista un trato cercano no sólo entre las afiliadas, sino también con las trabajadoras y trabajadores de las oficinas del SLG, con las personas encargadas de moderar los cursos y talleres, etc. También en las entrevistas realizadas se aprecia lo mencionado anteriormente.

“Eu vou alí e sinteste como na casa. Porque xa estou acostumbrada a ir a todo e estamos todas ... como coñeces desde fai tempo é diferente, xa te sintes doutra maneira, que nos coñecemos todos, que me parece super importante (...) empatizas, xuntámonos todos, pasas a tarde... É moi gracioso ademais porque hai xente de todos os tipos e edades”
M.E.4

6.2.3 Apoyo grupal e institucional

El apoyo grupal, tanto de la organización en sí misma como por parte de los compañeros y compañeras, constituye un elemento fundamental que fomenta la participación de las mujeres. Tanto que exista un ambiente cómodo y de confianza en las asambleas internas como contar con el respaldo de la organización en reuniones con agentes externos, fomentan el sentimiento de coherencia y pertenencia de las mujeres, lo cual aumenta sus intervenciones públicas. Como varias mujeres muestran en las entrevistas realizadas, saber que existe una estructura detrás de ellas que responderá en caso de ser necesario y que las apoya, tanto emocionalmente como en términos formales y burocráticos, les permite expresar sus ideas con más seguridad y confianza.

“Para estar nas reunións necesitas ter o apoio dunha organización detrás (...) con que non teñas unha organización detrás de ti que che faga confiar en ti, ao final non abres a boca porque ...Nas reunións pensas: se conto co aval desta xente, pois terei razón. Se vas ti sola é diferente...” M.E.3

6.2.4 Presencia de otras mujeres e importancia de los espacios no mixtos

Debido a que los espacios de participación siguen estando muy masculinizados, contar con la presencia de otras mujeres ayuda a que estas se encuentren más cómodas y desarrollen sentimiento de pertenencia al grupo y al ámbito.

“Hai que estar moi seguras de si mesmas e ter unha organización detrás...se te encontras con todo homes, (nos outros sindicatos) non é facil participar... No sindicato fai moitos anos e fomos moi pioneiras entón nunca me sentín mal, aquí hai a metade de mulleres, entón sempre estás con mulleres. Noutros sindicatos se eres a única e encima non tes apoio detrás é moi difícil” M.E.3

Además, en referencia a lo expresado por las mujeres entrevistadas, que la presencia femenina en los espacios sea en casi su totalidad de mujeres afiliadas al SLG aumenta el reconocimiento por el trabajo de la organización en materia de género. Esto, a su vez, sensibiliza sobre la importancia de continuar con el trabajo en materia de igualdad de género, por lo que fomenta la participación. La mayoría de las mujeres entrevistadas consideran que el Sindicato es una excepción en cuanto al resto de organizaciones agrarias, ya que consideran que este tiene una preocupación real por fomentar la igualdad, lo que provoca que se sientan orgullosas y motivadas a participar en las reuniones del sector representando al SLG.

“Nas reunións (con empresas e outras asociacións) nunca nos reunimos con mulleres, as únicas mulleres somos nós. As mulleres no sindicato estamos nas reunións e levámolas, non imos acompañando, levamos nós as reunións (..) para min o SLG non se corresponde ca realidade... Ti vas a alguna reunión e as únicas mulleres son as do Sindicato” M.E.3

6.2.5 Actitud de los hombres hacia las intervenciones femeninas

En los espacios de participación resulta de gran importancia las actitudes mostradas por los hombres en cuanto a las intervenciones de las mujeres, puesto que esto es un factor primordial a la hora de crear un ambiente distendido. En el caso del SLG, tanto según la opinión de la mayoría de las mujeres entrevistadas como lo presenciado en la observación participante, se considera que el trabajo por parte de la asociación ha conseguido calar en la conciencia masculina sobre la importancia del respeto mutuo y valoración de todas las opiniones y aportaciones, tanto masculinas como femeninas. Esto se debe en parte al trabajo realizado durante años a través de reflexiones grupales y manifiestos por parte del SLG, como también a la incidencia que las mujeres participantes manifiestan realizar en su entorno social y en sus hogares.

“Penso que aquí xa o teñen tan aprendido... levase falando tantos anos que aquí todo dios sabe que o tema do xénero non admite ningún tipo de bromas (...) ao millor hai alguén que non está de acordo de todo pero non se atreven a dicilo porque a nivel de sindicato está moi asentado “ M.E.3

Sin embargo, la existencia de grupos de encuentros no mixtos causó ciertas reticencias masculinas inicialmente, las cuales han ido disminuyendo o desapareciendo, o al menos así se ha manifestado públicamente, a lo largo de los años. A día de hoy, todavía hay ciertas temáticas como la falta de equilibrio en las reponsabilidades de cuidados, que cuesta trabajar en los espacios donde participan hombres. Sin embargo, el SLG ha avanzado mucho en esta tarea y constituye un referente dentro del mundo de la agricultura.

“Cando empezamos cos espazos para as muller había homes coas súas retincencias. E se invitas aos homes as mulleres xa non se sinten moi libres para falar (...) había quen che decía que ao home non lle gustaba que viñera, porque pensaban que qué estarían facendo alí elas solas.” M.E.3

6.2.6 Cultura de la participación

Participar requiere de contar con ciertas habilidades orales y sociales que deben ser aprendidas y entrenadas a lo largo del tiempo. Fomentar una participación femenina, por lo tanto, no solo dependerá de la asistencia de mujeres a los espacios de toma de decisiones, sino que previamente las mujeres han de tener otras oportunidades para acostumbrarse a expresarse en público, manifestar sus opiniones, etc. De forma que se sientan seguras de poder hacerlo cuando el grupo sea más grande y se encuentren con personas más habituadas a participar. Se ha de poner el foco no solo en la apropiación de espacios sino también en la preparación previa a esto.

“O de participar tamén se aprende, non é chegar un día a unha reunión e poñerte a falar porque non che sale... non é porte na xunta rectora cuns tipos que levan aí 20 anos porque non che sale falar (...). Necesitas un aprendizaxe...” M.E.3

Por otro lado, debemos tener en cuenta que los espacios participativos están muy masculinizados además de existir sesgos en cuanto al reconocimiento de las intervenciones según el género, como ya hemos visto anteriormente. Es por esto, que es importante desarrollar espacios seguros e inicialmente más reducidos, donde incentivar el uso de estas habilidades progresivamente.

“Como as mulleres estamos menos habituadas a participar (...) en canto duda un pouco ela xa entra el (a falar). O problema é cando o home che come o espazo (...) a maioría dos homes están moito máis habituados a participar” M.E. 3

6.2.7 Presencia del poder

Es importante entender como las diferentes expresiones y manifestaciones del poder están presentes en las estructuras y espacios del SLG, y como este atraviesa tanto las dinámicas del grupo como las relaciones, personales e institucionales.

El SLG ha impulsado una serie de medidas y acciones que sin duda han contribuido a reducir la desigualdad de poder visible existente en la organización, por ejemplo, asegurándose a través de las cuotas para la paridad que existe el mismo número de representantes y portavoces mujeres que hombres. Sin embargo, siguen existiendo manifestaciones del poder oculto e invisible que se han de considerar.

En cuanto al poder oculto, uno de los elementos claves que se ha apreciado en las entrevistas, es que la ideología e ideas de los hombres, en algunas estructuras familiares, influyen profundamente la manera de llevar el proyecto agroecológico y, por lo tanto, también las demandas y posicionamiento del resto de personas que forman parte de este. Esto se debe a un rango de poder adquirido normalmente por haber sido ellos los responsables en el pasado de la gestión y mantenimiento del proyecto. Este rango se ha mantenido a lo largo del tiempo, incluso una vez retirados.

“Coñezo mulleres que tamén se incorporaron e siguen sendo casi como empleadas dos seus pais, en vez de ser elas quen leva a batuta das decisións das súas granxas. Entón a voz que se sinte no sindicato segue sendo a masculina” M.E.2

Por otro lado, vivimos en una sociedad patriarcal, el machismo atraviesa e influye todas las normas y costumbres sociales. Este poder invisible está presente en todos los espacios y se manifiesta, como veremos en los apartados siguientes, en los prejuicios existentes sobre las mujeres que hablan en espacios públicos, en el menosprecio de las ideas aportadas por mujeres, y demás cuestiones.

6.3 Los roles de género y las responsabilidades de cuidados

Este apartado se centra en mostrar los resultados que indican como los roles de género y las responsabilidades de cuidados afectan a la participación femenina.

6.3.1 Reparto de responsabilidades de cuidados

Las responsabilidades de cuidados siguen desarrollándose en casi su totalidad por las mujeres. Esto conlleva que las mujeres que se encargan de la crianza o del cuidado de personas dependientes no dispongan de tiempo para acudir a los espacios de participación, además de no contar con la energía necesaria que conlleva el participar públicamente, debido a la carga no sólo física y temporal sino también mental.

“As mulleres, sobre todo as novas, tenden a participar menos. ¿Por qué? Porque teñen responsabilidades. Responsabilidades de coidado...” M.E.3

“As mulleres somos as que recuamos, non imos as reunións por facer máis no traballo. Ou se temos unha persona maior... non sei por qué os homes sempre se van escaqueando deste tema” M.E.5

Uno de los factores que más dificultan la participación por parte de las mujeres con responsabilidades de cuidados es la incertidumbre sobre la duración de ciertas actividades, puesto que se suelen alargar más de lo planificado inicialmente, lo que provoca cierta inseguridad sobre la hora a la que podrán regresar, y esto conlleva que en ocasiones no acudan a ciertas iniciativas.

“Os homes sempre están dispostos a participar. As mulleres teslle que decir imos as 4 e volvemos as 6, aos homes? Acabamos as 6 e quédanse tomando unha caña, as mulleres vanse porque teñen que ir ordeñar e coidar dos nenos” M.E.3

Tanto en la observación participante llevada a cabo en el curso impartido por el SLG como según manifiestan diferentes mujeres entrevistadas, una vez que las responsabilidades de cuidados se reducen las mujeres aumentan su nivel de participación. De lo cual se extrae, que este es uno de los factores más influyentes en la participación femenina.

“Marchei uns anos, agora volví porque non teño moitas responsabilidades (de coidados) entón agora son das que podo marchar á mañá e non teño nadie que coidar neste momento, son circunstancias e enerxías (...) antes chegaba os luns que xa non podía co espírito, son épocas” M.E. 3

Varias mujeres entrevistadas expresan que, aunque este sea un tema del que se habla en las asambleas y en los entornos informales del SLG, sigue no existiendo una conciencia real en los hombres sobre la necesidad de un reparto de responsabilidades de cuidados igualitario, cargando a la figura femenina con las tareas físicas y mentales relativas a los cuidados.

“A xente nova é moi difícil conciliar, (...) se tes fillos e levas unha parte da granxa... O reparto (de responsabilidades de coidados) non está. Non te podes ir á mañá e volver á noite. As mulleres sempre temos máis que facer que os homes. Sempre temos mogollón de cousas que facer. Non vou a santiago porque teño que organizar o fillo, a filla, o sogro, a comida..” M.E.3

6.3.2 Reconocimiento social de hombres y mujeres

La escasa presencia de mujeres en órganos públicos y empresas conlleva que las aportaciones femeninas en espacios de negociación o reunión se valoren de una forma diferente a las intervenciones masculinas. Esto produce que en ocasiones se juzgue y estereotipe a las mujeres que participan activamente en estos espacios, lo que produce un desgaste emocional y mental para estas. Varias de las mujeres entrevistadas se han referido a diferentes momentos y entidades que las han tratado en base a prejuicios y desde actitudes machistas, infantilizándolas o bien minusvalorando sus aportaciones.

“A min dixeronme que falase eu primeiro e que despois xa falaban entre eles... como si o que eu fose a decir non fose importante e quixeran quitalo do medio (...) no sector X solo había unha muller que ía. As cousas que eu tiña oído desa muller... dicían que era a única muller que había no consello e que era unha metomeentodo... a pobre, (...) será que participa e opina e entón, claro (...)”. M.E.3

Lo mencionado anteriormente, produce que las mujeres tengan un alto grado de autocrítica cuando se trata de participar en estos espacios, puesto que la valoración a sus aportaciones suele ser mucho más exigente que la referida a las de los hombres.

“Cando eres ti a única muller fai falta decir cousas moi acertadas para que che fagan caso, porque se non falan todos os homes e cando che toca a ti pasan de ti” M.E.3

6.3.4 Roles de género dentro del sector

En el área de la agricultura y ganadería podemos determinar que hay ciertos roles que históricamente han seguido una división en base al género. Por un lado, los hombres han sido los encargados de aquellas tareas más relacionadas con la guardia de los animales, la maquinaria y aquellas actividades que necesitan de más fuerza física. A las mujeres, sin embargo, se les ha atribuido aquellas relacionadas con ir al mercado, con las habilidades manuales y las tareas administrativas y financieras.

Por causa de lo mencionado anteriormente, si lo unimos al mayor reconocimiento de las tareas físicas que las mentales e invisibles, se ha ocasionado que los hombres sean socialmente más reconocidos en ciertos sectores.

“A muller para os coidados e para a secretaria... (...) hai sectores moi machistas, non entendo por qué, sobre todo co da carne. Por exemplo ca maquinaria (...) Xa non só hai machismo, senón que alguén que empeza de novo e che pregunta algo moi básico... tamén hai unha mala actitude con el, cos novos.” M.E.2

Por otro lado, a los hombres les corresponden tareas que cuentan con flexibilidad horaria, como puede ser cortar leña, trabajo con maquinaria, etc. mientras que las mujeres son las encargadas de funciones fijas en cuanto a horario como por ejemplo ordeñar.

“El traballa pero ten máis flexibilidade. Eu como teño que ir aos mercados 4 días teño moi limitado o tempo (...). El como se dedica aos animais, sobre todo en inverno, ten máis tempo para colaborar neste tipo de cousas (...) el vai máis por eso, porque ten máis tempo.” M.E.5

Se destaca que, pese a que a los hombres se les atribuyen mejores habilidades para expresar su opinión en público, en asambleas, reuniones, etc., no acostumbran a ser los encargados de la parte más social del trabajo remunerado, como es por ejemplo acudir a los mercados o encargarse de la venta de productos.

7. Conclusiones

En este apartado se reúnen las conclusiones extraídas a raíz de los resultados obtenidos, agrupando la información que da respuesta a cada uno de [los objetivos del estudio](#).

Atendiendo al objetivo específico 1, que pretende analizar como las medidas del SLG impulsan la participación de las mujeres, se puede concluir que el SLG constituye uno de los referentes en cuanto a la transversalización del enfoque de género en la organización y al impulso de acciones que contribuyan a la inclusión de las mujeres en los espacios de participación.

El implemento de las cuotas para la paridad, si bien ha sido una medida controvertida puesto que ha llegado a ser interpretada como forzar en cierta medida la participación, ha conseguido que el número de mujeres participantes se aproxime al de los hombres, impulsando la presencia femenina y creando referentes en el ámbito. Este esfuerzo por conseguir cuotas paritarias en la representación de los diferentes órganos y secciones se ha acabado trasladando de forma natural y espontánea al resto de espacios del SLG, como charlas y talleres, aunque en ocasiones requiera de más esfuerzos por conseguir un número de ponentes similar. Esto, se vive como un hecho aislado en el mundo agrícola, siendo la asociación con más representantes femeninas en las reuniones y eventos del sector, lo que ha traído consigo que las mujeres se sientan orgullosas del trabajo realizado por el SLG y cuenten con un sentido de pertenencia que las impulsa a seguir trabajando de mano del Sindicato por mejorar las condiciones de vida y trabajo de las mujeres y de los trabajadores del sector en general.

En relación al objetivo específico 2, los factores que más influyen en la participación de las mujeres son el ambiente en los espacios, el reconocimiento de la participación dentro de su estructura familiar y la presencia de otras mujeres. Además del tiempo, las responsabilidades de cuidados y los roles de géneros que se detallan más adelante.

Aquellas mujeres cuyas familias, normalmente las figuras masculinas, han estado históricamente ligadas al Sindicato han establecido la participación en el Sindicato como una responsabilidad más dentro de las tareas del proyecto agrícola. Su vinculación y asistencia a estos espacios desde edades tempranas les ha proporcionado herramientas que a día de hoy facilitan su participación en estos espacios. También su relación desde edades tempranas con el mundo agrícola ha desarrollado un sentido de pertinencia y afiliación que las dota de seguridad para sus intervenciones.

El ambiente en los espacios de reunión es clave a la hora de que las mujeres se sientan cómodas con hablar en público, asistir a las iniciativas y expresar sus opiniones. Sentirse respaldadas por una institución, además, contraresta la incomodidad que puedan sentir a expresar opiniones que

saben que no son compartidas por una mayoría masculina. Además, la presencia de otras mujeres contribuye a crear un sentimiento de confianza.

El poder está presente de diferentes formas en las relaciones y espacios que habitamos. El SLG ha instaurado medidas que ayudan a contrarrestar el poder visible, avanzando en la lucha por conseguir estructuras y organizaciones que tiendan a ser más justas socialmente y feministas. Sin embargo, sigue habiendo otras formas de poder, invisibles y ocultas, que atraviesan estos espacios y provocan que, pese a haber mujeres que están en las asambleas, asisten a reuniones y representan al SLG, la participación siga sin ser plenamente equitativa, puesto que está influenciada por otros elementos que siguen arraigados a nuestra sociedad y condicionan esta.

En respuesta al objetivo específico 3, que busca conocer cómo las responsabilidades de cuidados y los roles de género influyen en la participación femenina, se ha determinado que los cuidados y el tiempo son un elemento clave a la hora de entender las formas y el nivel de participación de las mujeres en los espacios agrícolas. La mayor parte del peso de las tareas de crianza y de cuidado de personas mayores recaen sobre las mujeres, lo que conlleva que no cuenten con apenas tiempo para dedicar a otras actividades ni al ocio o tiempo libre. Es por esto que, cuando las responsabilidades de cuidados disminuyen, bien por la edad o por la situación laboral de las mujeres, aumenta su participación y presencia en los espacios públicos.

Los roles de género están presentes en la distribución de responsabilidades, tanto en el ámbito familiar como en lo referido al proyecto agrícola. Suelen ser las mujeres las encargadas de las tareas administrativas y financieras, lo que supone que sean ellas las personas con mayor preocupación por los asuntos económicos y por una correcta distribución del tiempo y ahorros. Por otro lado, los hombres son los encargados de aquellas funciones relacionadas con la fuerza física y los animales, y que suelen estar ligadas a una mayor flexibilidad horaria.

También se aprecia que los hombres suelen contar con una mayor predisposición a mostrarse en público, fruto de ser un espacio masculinizado donde los estándares para el reconocimiento y aceptación social varían dependiendo del género. Si una mujer se expresa ha de ser clara, concisa y segura de lo que está diciendo, puesto que existe una predisposición a infravalorar las opiniones femeninas. Por lo tanto, las mujeres se enfrentan personalmente a varios desafíos, por un lado, a ganarse el reconocimiento social, que de ser hombre hubieran tenido de forma natural, y por el otro a trabajar su autoconcepto y autoestima para que esta no se vea afectada ante estas presiones grupales.

Los elementos claves para que las mujeres puedan participar de una manera más constante giran en torno a dos ejes: el tiempo y el ambiente del grupo.

Cuando el ambiente del grupo es familiar y las mujeres se sienten apoyadas, la predisposición a la participación crece. Para esto, es fundamental el verse respaldadas por otras mujeres y también por la institución, sentirse que van a ser entendidas y respetadas cuando expresen opiniones que pueden ser diferentes a las hegemónicas, produce que se sientan más libres y empoderadas para hacerlo.

En cuanto al tiempo, pese a la especificidad de cada caso, la falta de este suele tener como causas las responsabilidades de cuidados, como hemos mencionado anteriormente. Por esto, debemos seguir trabajando en encontrar maneras y estructuras (comunitarias, familiares o públicas) que consigan aliviar la carga de las mujeres y fomentar un reparto más equitativo. Es importante resaltar que el tiempo libre es fundamental para el desarrollo personal, social y laboral de las personas y señalar lo que apunta la autora Coral Herrera (2020, p.55) sobre esto:

“Una de las grandes diferencias entre los hombres y las mujeres es la cantidad de tiempo que tenemos. La mayor parte de los genios de la humanidad han sido aquellos que han tenido tiempo para crear, para pensar, (...). Y si han tenido tiempo es porque han podido desvincularse de todas las tareas básicas para la supervivencia, y, sobre todo, de los cuidados de bebés, gente mayor y familiares dependientes”.

En cuanto a las contribuciones del tema de estudio a una transición agroecológica justa, debemos tener en cuenta que la agroecología busca ser una herramienta para conseguir la soberanía alimentaria, la cual establece como valores fundamentales la cooperación, la justicia social y la autonomía de los pueblos. Es importante tener claro que no podemos avanzar en esta lucha si dejamos atrás a más de la mitad de la población, las mujeres, que además han sido históricamente oprimidas por el sistema imperante hasta el momento. La agroecología pretende subvertir el sistema que hasta el momento ha dejado atrás las necesidades y deseos de las comunidades para basarse en un modelo económico cuya finalidad es producir, y es por esto que debe necesariamente ir de la mano del feminismo, para también cambiar la estructura patriarcal que hasta ahora ha invisibilizado aquellas actividades no productivas aunque necesarias para la vida, como son los cuidados, relegándolas todas ellas en las mujeres y situándolas en los márgenes de los debates públicos y sociales.

Sobre el alcance de este estudio, este pretende contribuir a dos procesos vivos, el proyecto SWIFT y el trabajo en igualdad del SLG, con una trayectoria temporal muy amplia y que continuará durante los próximos años. La incorporación de este estudio a diferentes fases del trabajo que ambos actores están desarrollando actualmente, ha llevado a que se acoten ciertos elementos, como el número de personas entrevistadas y su perfil. Se considera que, dado la contextualización, los tiempos y la contribución deseada, esta selección ha resultado de interés para ambos procesos, pero se propone que para próximas investigaciones se valoren otros

grupos de trabajo, por ejemplo, con los hombres afiliados o con mujeres que no tengan una relación de confianza estrecha con el Sindicato, lo que permitirá ampliar y explorar otras visiones. Algo importante a tener en cuenta es que las reflexiones sobre la distribución del tiempo y responsabilidades de cuidados extraídas en este análisis provienen de la información obtenida en entrevistas a mujeres pertenecientes en su gran mayoría a estructuras familiares heteroparentales. Sería de gran interés abordar el estudio de este elemento en familias homoparentales, no normativas, etc. para poder analizar como varían los resultados según este elemento.

También se propone emplear otras metodologías, como puede ser la Investigación – Acción Participativa, la cual constituye un método de estudio y acción que tiene como objetivo obtener resultados fiables y útiles para mejorar situaciones colectivas, basándose en la participación de los propios colectivos que están siendo investigados (Rodríguez et al., 2000 en Maicas, 2023).

8. Recomendaciones para el SWIFT y el SLG

Teniendo en cuenta los resultados del análisis desarrollado anteriormente, en este apartado se plantean recomendaciones para el Sindicato Labrego Galego y el proyecto SWIFT.

8.1 Recomendaciones para el Sindicato Labrego Galego

En este apartado se muestran las recomendaciones para las prácticas del SLG.

8.1.1 Reforzar el trabajo con la juventud y en las comarcas

Como hemos visto en el análisis realizado previamente, la participación es un proceso complejo, en el que influyen no solo el ambiente sino otros factores como las habilidades individuales, el ambiente del grupo y la cultura y costumbres de la organización. Es por esto, que es muy importante poner el foco en las nuevas generaciones, las cuales serán el futuro del SLG y marcarán el camino que seguirá la organización.

En el SLG existe una *Secretaría para a mocidade*, es importante incentivar a través de ella encuentros y espacios donde se ponga el foco en todas estas cuestiones, apostando por la formación para la participación, incentivar la lucha por la igualdad de género y tratar demás cuestiones que puedan ser relevantes, como analizar los roles de género, educar en la importancia de los cuidados, etc.

En relación con todo lo mencionado anteriormente, el trabajo en las comarcas constituye otra de las vías para instaurar la cultura de la participación femenina en la organización. Los encuentros comarcales suelen estar formados por personas que ya se conocen entre si debido a la proximidad geográfica, por lo que resulta más fácil crear un ambiente distendido que facilitará la participación femenina. Incidir en la importancia de la participación y representación femenina en estos espacios conllevará que existan más mujeres dispuestas a ocupar ese cargo a niveles nacionales.

8.1.2 Reforzar la información sobre la importancia de la titularidad

El SLG proporciona información sobre las diferentes opciones y figuras jurídicas de los proyectos agrícolas, sin embargo, es importante reforzar el trabajo ya iniciado concienciando sobre la importancia de que las mujeres estén legalmente reconocidas como titulares de los proyectos, para aumentar las cifras de la titularidad femenina y que estos datos muestren una representación más real del panorama agrícola gallego y estatal. A fecha de julio de 2023, en Galicia solo se han registrado 34 proyectos con la figura de titularidad compartida (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, Julio 2023), por lo que se debe seguir trabajando en esto. El

aumento del reconocimiento de la titularidad femenina es de vital importancia para la visibilización del trabajo agrario femenino, fomentar la igualdad y profesionalizar el sector.

8.1.3 Moderación de las reuniones

En las asambleas y reuniones del SLG existe una moderación que varía según el carácter de la sesión y que a veces se realiza de forma espontánea por alguno de los asistentes. Es importante prestar mucha atención a este elemento, puesto que determina factores muy importantes en la participación, como es el tiempo y los turnos de palabra. Se recomienda designar una persona encargada que procure acotar cada intervención para ser fieles a la programación y a los tiempos, lo que dará seguridad a las participantes de que se cumplirán los horarios establecidos previamente. A su vez, esto también evitará la acaparación del turno de palabra, haciendo el diálogo más variado y participativo. Definir protocolos para asambleas y reuniones, como explica la autora Marta Maicas (2023, p.205), constituye un elemento muy importante a la hora de cambiar roles dentro de una organización, rompiendo con dinámicas heredadas, a veces por costumbre o a veces como forma de expresión de poder.

8.1.4 Apoyo y trabajo emocional

Si por algo se caracteriza el SLG es por ser pioneros en la representación femenina del sector, lo que conlleva que las mujeres participantes tengan que lidiar con la carga y desgaste emocional que supone ser las primeras o “únicas” representantes en un sector ampliamente masculinizado y en que todavía están muy presentes los prejuicios en base al género, existiendo una violencia simbólica a tener en cuenta. Para cuidar la carga mental que supone esto, el SLG cuenta con herramientas que contrarrestan el desgaste que supone a las participantes, como son las actividades impulsadas por la “*Secretaria das mulleres*” y los encuentros no mixtos. Sin embargo, se deben impulsar medidas de prevención y autocuidado que alivien la presión que puede suponer para estas mujeres la participación en estos espacios.

Por otro lado, remarcar la importancia de contar con habilidades emocionales y trabajo constante en el autoconcepto y autoestima, puesto que exponerse constantemente a espacios donde existen ciertas conductas machistas y de violencia o desprestigio hacia las figuras femeninas puede suponer un factor de riesgo para la salud mental de estas. Es por esto que también se debe trabajar y reforzar el apoyo emocional, tanto a nivel grupal como, de necesitarlo, de forma individualizada. Incluir las emociones en este tipo de espacios, reconocerlas y dotarlas de una importancia a nivel político, constituye una clara apuesta por transitar hacia organizaciones más feministas y habitables (Marta Maicas, 2023, p. 206).

8.1.5 Trabajo con los hombres del sector

El SLG, como hemos visto anteriormente, es un referente en el sector, puesto que ha conseguido crear un ambiente de respeto y escucha activa en sus asambleas y reuniones internas. Sin embargo, uno de los retos que se presentan actualmente es el trabajo en deconstruir los roles que siguen todavía siendo designados a las mujeres, entre los que se destacan las responsabilidades de cuidados, para fomentar un reparto igualitario. Para impulsar esto, se podrían hacer talleres o cursos dirigidos exclusivamente a los hombres donde se trate de deconstruir estas cuestiones.

8.2 Recomendaciones para el proyecto SWIFT

A continuación, se extraen recomendaciones para las acciones enmarcadas dentro del proyecto SWIFT, buscando maximizar su impacto positivo en las participantes y replicar las buenas prácticas realizadas por el SLG en otros lugares y asociaciones.

8.2.1 Compartir saberes e iniciativas comunitarias

Uno de los principales objetivos del SWIFT, como se menciona en apartados anteriores, es promover el aprendizaje conjunto compartiendo y divulgando diferentes iniciativas lideradas por mujeres. Existen diferentes estrategias llevadas a cabo por mujeres en otras partes del mundo, sobre todo en América Latina, que tienen por objetivo colectivizar los cuidados y trabajarlos como una responsabilidad comunitaria. La falta de tiempo debido a las responsabilidades de cuidados es uno de los principales desafíos de la participación femenina en la agricultura, por lo que concienciar sobre otras prácticas, divulgar diferentes formas de crianza y concienciar sobre la necesidad de un trabajo colectivo, podría ser una de las contribuciones que el proyecto puede hacer a las mujeres participantes, y que podría en un futuro, ser el inicio de otras formas de organización, que lleve consigo una liberación de tiempo que las mujeres puedan usar en participar, o bien en realizar otras actividades que fomenten su bienestar.

8.2.2 Incidencia política como herramienta fundamental

Las barreras que siguen perpetuando la desigual participación entre hombres y mujeres atienden a diferentes cuestiones estructurales que forman parte de nuestra sociedad, y que se ven representadas también en organismos e instituciones públicas. Aumentar la participación y representatividad femenina no debe ser solo tarea de asociaciones civiles y sociales, sino que debe calar también en la estructura pública para asegurarse de que la perspectiva de género y la lucha por la igualdad llega también de la mano de cambios institucionales que hagan posible el avance como sociedad. El proyecto SWIFT cuenta con el apoyo de instituciones públicas y

partners europeos, por lo que abre oportunidades para luchar juntos y reivindicar cambios mediante la incidencia política en diferentes escenarios.

8.2.3 Formación para las mujeres transversal

Como se ha extraído en los resultados y las conclusiones de este estudio, es necesario contar con oportunidades formativas en la participación desde jóvenes, para que esta se convierta en un hábito. Apostar por tanto por aportar herramientas para la formación de las mujeres a nivel territorial debe ser una apuesta del SWIFT, que asegurará la sostenibilidad de los esfuerzos hechos durante el proyecto y que a la vez alargará su impacto en el tiempo.

Además, esto proporciona la oportunidad de contar con espacios no mixtos, que como ya se ha explicado anteriormente constituye uno de los elementos más valorado por las agricultoras y que sirven de espacio para el trabajo transversal de muchas otras cuestiones como la prevención de la violencia de género, crear redes de afectos y cuidados, etc.

9. Reflexión y posicionamiento crítico

La reivindicación y lucha de las mujeres por ocupar espacios de los que han sido relegadas históricamente ha cobrado especial protagonismo y relevancia en los últimos años, siendo apoyada por organizaciones y, en algunos casos, acompañadas de medidas políticas que poco a poco buscan abrir camino. Sin embargo, existen barreras estructurales que siguen siendo el eje y el desafío primordial al que nos enfrentamos: las violencias contra las mujeres y el tiempo y carga que suponen las responsabilidades de cuidados. Debemos ser conscientes de que la lucha por combatir las dificultades existentes para alcanzar la igualdad real y efectiva pasa por dos caminos; uno, que existan medidas políticas y estructurales que contribuyan a disminuir la carga que venimos soportando las mujeres y, el otro, a que la parte privilegiada de la realidad actual empiece a tomar responsabilidades y a luchar con nosotras para construir estructuras familiares y públicas donde exista una igualdad de oportunidades justa para todos y todas. Como reflejo de esto, se recoge aquí uno de los fragmentos anotados en la observación participante:

“Solas é más difícil, non fai falta dicilo. Debemos abrir portas e fenestras para que podan entrar ideas novas. Todo cambio leva consigo o principio de renuncia, para escoller algo teño que renunciar a algo, porque do contrario, sen movemento, non haberá cambio.”

Afiliado al SLG participante en el taller de Hábitos saludables.

Respecto a mi posicionamiento como investigadora sobre este caso⁴, me gustaría destacar dos factores que han, sin duda, condicionado la forma de entender las evidencias de este análisis. Primeramente, mencionar una de las conclusiones a las que llega Rosalind Eyben (2014) sobre la práctica reflexiva:

“La práctica reflexiva me anima a contrastar diferentes modelos explicativos con mis observaciones. Esto es complicado, puesto que puedo optar por observar sólo lo que quiero ver, y eso a su vez está influido por mis valores y mi posición.” (p. 164, 2014)

Por un lado, mi realidad como mujer y mi posicionamiento como feminista. Como ha aparecido en diferentes puntos de este trabajo, la realidad de las mujeres está atravesada por una estructura machista y patriarcal que conlleva que suframos violencias a lo largo de nuestra vida. De forma personal, conversar sobre situaciones y contextos que han afectado emocionalmente a las mujeres participantes, así como constatar la reiteración de conductas machistas que han

⁴ Agradecer a Marta Maicas y Ruth M. Domènech y sus contribuciones a las reflexiones mostradas en este apartado.

impedido o coartado la libertad de expresión o participación, sin duda ha despertado cierta rabia y reacción emocional que, es probable, haya influido en mi forma de priorizar e interpretar la información.

Por otro lado, el desconocimiento sobre el contexto campesino, sus espacios y formas de vida. Aunque una de las motivaciones principales de la realización de este estudio venía dada por la cercanía geográfica y el entusiasmo por conocer de cerca el trabajo del SLG y de las mujeres entrevistadas, cuento con cierto desconocimiento del ámbito rural y de las rutinas y costumbres de las personas trabajadoras en el agro, cuestiones en las que hubiera sido de interés indagar y profundizar y que, sin duda, me permitirían contar con una visión más amplia a la hora de comprender y analizar la información recogida.

Para concluir, una de las evidencias que ha aparecido con el cierre de este análisis es la alineación de los resultados obtenidos con los de otras autoras en estudios sobre este tema. Esto nos lleva, por un lado, a constatar la necesidad de seguir trabajando y ampliar conocimiento sobre cuáles son las medidas o acciones que se pueden implantar en el ámbito de la agroecología para reducir las desigualdades que se han tratado a lo largo de este análisis. Y, por otro, a reafirmar que los problemas personales de las mujeres atienden a causas estructurales que nos afectan a todas y a las que nos debemos enfrentar entre todas, como bien expresa Coral Herrera (2023, 3 de mayo):

“Lo que le pasa a una, nos pasa a todas. Nuestros problemas no son solo personales, sino también colectivos. Las soluciones han de ser, por tanto, colectivas.”

10. Bibliografía

- Álvarez Vispo, Isa. (2023). El reto de los cuidados en la transición Agroecológica. En Ezquerra, Sandra, Di Masso, Marina y Rivera Ferre, Marta G. (Eds.), *Comunes Reproductivos. Cercamientos y descercamientos contemporáneos en los cuidados y la agroecología* (pp. 217-233). Catarata.
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo. (2009). *Carta Iberoamericana de Participación Ciudadana en la Gestión Pública*.
- Corbetta, Pablo. (2003). Investigación cuantitativa e investigación cualitativa. *Corbetta, P. Metodología y técnicas de la investigación social*. Madrid: McGraw Hill.
- Eyben, Rosalind. (2014). *Internacional aid and the making of a better world. Reflexive Practice*. Great Britain, Routledge.
- Fundación Mudubat y CERES. (2020). *Participación política de las mujeres campesinas en el Estado español*.
- Fundación Mundubat y CERES (2019). *Derechos económicos, sociales y culturales de las mujeres rurales. Una aproximación crítica*.
- Hart, Roger. (1993). La participación de los niños: de una participación simbólica a una participación auténtica. *Ensayos Innocenti, 4*. UNICEF.
- Herrera, Coral. (2023, 3 de mayo). El sufrimiento es un asunto político. *Blog de Coral Herrera*. <https://haikita.blogspot.com/2023/05/el-sufrimiento-es-un-asunto-politico.html>
- Herrera, Coral. (2020). *Dueña de mi amor. Mujeres contra la gran estafa romántica*. Catara.
- Hernández, Jone M. (2015). Hacia una cartografía de la participación invisible. Proyectando mapas para la participación local de las mujeres. *¿Tiene género la participación? Rompiendo barreras en la participación de las mujeres. Experiencias, 8*, 7-13.
- Institute of Development Studies. (2011). *Powercube: Understanding power for social change*. Participation, Power and Social Change team, University of Sussex.
- Maicas Pérez, Marta. (2023). *Cap a organitzacions habitables. Anàlisi de processos de canvi organitzacional feminista en organitzacions d'Economia Solidària* [Tesis doctoral]. Universitat Politècnica de València. <https://doi.org/10.4995/Thesis/10251/194807>

Desafíos en la participación de las mujeres campesinas. El caso del SLG.

- Marasas, Mariana, Blandi, María. L., Berensztein, Nadia D., y Fernández, Valentina. (2015). Transición agroecológica: características, criterios y estrategias. Dos casos emblemáticos de la provincia de Buenos Aires, Argentina. *Agroecología*, 10(1), 49-60.
- Martínez Castillo, Roger. (2002). Agroecología: atributos de sustentabilidad. *InterSedes: Revista de las Sedes Regionales*, III(5), 25-45.
- Mier Villarías, Iratxe, Romeo Pérez, Zuriñe, Canto Combarro, Ainara y Mier Villarías, Roberto (2007). Interpretando el cuidado. Por qué cuidan sólo las mujeres y qué podemos hacer para evitarlo. *Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria= Revista de servicios sociales*, (42), 29-38.
- Navarro, Natalia. (2000). Género desde una perspectiva intraorganizacional: visión, obstáculos y estrategias. En Antolín, Luisa, Tamayo, Giulia y Navarro, Natalia (Eds.), *Política de género y gestión de ONGD*. ACSUR – Las Segovias.
- Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación. (2011). *El estado mundial de la agricultura y la alimentación*.
- Sanjúan, Lucía. (2019). *La observación participante*. Universitat Oberta de Catalunya.
- Sindicato Labrego Galego. (2008). *Estatutos do Sindicato Labrego Galego - Comisións Labregas*.
- Tittonell, P. (2019). Agroecological transitions: multiple scales, levels and challenges. *Revista de la Facultad de Ciencias Agrarias, Universidad Nacional de Cuyo*, 51(1), 231-246.
- Urrutia, C. (2013). La participación de las mujeres en las organizaciones sindicales. *Mujeres en Red*.
- Veneklasen, Lisa y Miller, Valerie. (2002). Un nuevo tejido del Poder, los pueblos y la Política. *Guía de acción para la Incidencia y la Participación Ciudadana. Oklahoma, USA World Neighbors*.