

**ESTRATEGIA PARA LA PROMOCIÓN DE LA
PARTICIPACIÓN ACTIVA Y DE CALIDAD DE LAS
MUJERES EN ALTERNATIBA**

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| I.- ¿POR QUÉ ES NECESARIA ESTA ESTRATEGIA? | 4 |
| II.- ¿DE DÓNDE PARTE ALTERNATIBA? | 11 |
| III.- ¿CUÁL ES EL COMPROMISO FEMINISTA DE ALTERNATIBA? | 13 |
| IV.- ¿QUÉ OBJETIVOS SE PLANTEA ESTA ESTRATEGIA? | 17 |
| V.- ¿CUÁLES SON LAS PROPUESTAS CONCRETAS DE ESTA ESTRATEGIA? | 23 |
| VI.- ¿CÓMO PONEMOS EN MARCHA Y MEDIMOS NUESTRO COMPROMISO FEMINISTA? | 34 |

Alternatiba se constituye como una organización feminista. Esta afirmación, este compromiso explícito que Alternatiba asume, tiene una serie de implicaciones significativas. En primer lugar, la mirada crítica feminista sobre el actual sistema-mundo -y sus distintas formas de dominación- es parte inalienable de su cuerpo político. En segundo lugar, la relevancia del feminismo como estrategia necesaria en todo proceso de superación del actual modelo de sociedad. Y en tercer lugar, la práctica feminista, la construcción de un nuevo concepto de poder basado en la participación y en la democracia directa, debe definir su cultura y estructura organizativa.

Es decir, Alternatiba entiende que la lucha por el socialismo está indisolublemente unida a la superación del patriarcado -el sistema de dominación y explotación más antiguo de la humanidad-, por lo que debe ser abordado integral y sistémicamente, tanto en la propuesta pública de la organización, como en su vida interna. Precisamente la definición de otras formas de hacer política, de nuevas concepciones de lo que es un partido político, desde claves de apertura, equidad y democracia, es una de las señas de identidad de Alternatiba. Así, se postula un socialismo como construcción colectiva, progresiva, permanente, en el que destaca como principio la coherencia entre lo que se propone y lo que se hace, entre agenda y realidad política. De esta manera, los principios y valores socialistas deben estar presentes en todo momento, sin distinguir entre meta última y proceso, entre el *qué* y el *cómo*, haciendo especial hincapié en la propia cultura y estructura organizativa.

Por lo tanto, Alternatiba apuesta abiertamente por una concepción de la organización política no sólo como un medio, como un instrumento al servicio de un proyecto determinado sino que se debe convertir en un *pequeño ejemplo de la propuesta de sociedad que Alternatiba defiende*. Así, la organización es en sí misma una alternativa en construcción, una apuesta, que debe reproducir las dinámicas y lógicas que se defienden como horizonte social y político. Y es aquí donde el feminismo se convierte en seña de identidad.

Y es que la presencia del feminismo ha marcado desde su origen a Alternatiba, alejando su identidad de discursos ideológicos vacíos de realidades prácticas. Como consecuencia, y en lo que al feminismo se refiere, no nos conformamos con generar

una agenda donde las reivindicaciones feministas estén presentes, o con sólo ver reflejadas nuestras realidades e intereses en párrafos concedidos desde lo políticamente correcto y oportuno, o con tener un espacio para que se nos escuche de modo pasivo. Nuestra identidad pasa por revolucionar la izquierda y no por asumir concesiones, y en este sentido, las viejas formas de hacer política, patriarcales y discriminadoras, deben estar fuera de nuestro quehacer habitual. Apostamos por una nueva forma feminista de hacer política y por un nuevo tipo de organización.

En este sentido, Alternatiba, conjuga feminismo y democracia radical en su compromiso con la democracia militante, asumiendo el reto de alcanzar una presencia equilibrada del número de hombres y mujeres afiliadas, además de garantizar espacios y formas de participación que garanticen que ésta se desarrolle naturalmente y con calidad. Buscamos que la participación política de las mujeres en nuestra organización sea una experiencia *empoderadora*.

Por lo tanto, y basándonos en la desigual posición de la que parten mujeres y hombres –como después se verá en el diagnóstico–, se ha decidido formular una *estrategia de fomento de la participación de calidad de las mujeres a través del cambio de cultura organizacional*, que incida en este sentido y posibilite alcanzar las metas planteadas.

La presente Estrategia consta así de las siguientes partes: la primera parte, *¿Por qué es necesaria esta estrategia?*, explicará la pertinencia de esta iniciativa, en base a un análisis de la participación política de las mujeres en organizaciones mixtas. La segunda parte, *¿De dónde parte Alternatiba?*, diagnosticará la realidad actual de la participación de las mujeres en Alternatiba, de cara a detectar los problemas y/o resistencias fundamentales. La tercera parte, *¿Cuál es el compromiso feminista de Alternatiba?*, explicitará la relevancia del feminismo como hilo conductor de la nueva cultura organizativa, en base a una serie de ideas-fuerza. La cuarta parte, *¿Qué objetivos se plantea Alternatiba?*, expondrá las metas y líneas estratégicas que Alternatiba ha priorizado de cara a avanzar en el objeto de la Estrategia. La quinta parte, *¿Qué medidas concretas se plantea esta estrategia?* presenta mediante un cuadro las acciones concretas y la manera de saber si se da cumplimiento a las mismas, estableciendo indicadores que nos permitan medir el grado de ejecución de las actuaciones tomando en cuenta tanto elementos cuantitativos como cualitativos.

Por último, la sexta parte, *¿Cómo ponemos en marcha y medimos nuestro compromiso feminista?*, establece cómo vamos a hacer el seguimiento de esta estrategia, quiénes se van responsabilizar de este seguimiento y como se prevé su evaluación final.

Esta estrategia se diseña con una duración temporal de cuatro años. Consideramos que este es un período de tiempo suficientemente amplio como para poner en marcha actuaciones de carácter estratégico y poder medir el grado de implementación de las mismas. Además nos permite valorar los diferentes impactos que estas estrategias adoptadas tendrán sobre la participación activa y de calidad de las mujeres.

I.- ¿POR QUÉ ES NECESARIA ESTA ESTRATEGIA?¹

Las organizaciones políticas mixtas, sin ninguna excepción, han estado históricamente caracterizadas por excluir de manera más o menos activa a las mujeres del ejercicio del poder. No solamente han formado parte del sistema patriarcal, sino que también lo han alimentado siendo una parte fundamental del mismo, ya que siendo piezas claves en la toma de decisiones que afectan a toda la sociedad, han trasladado también esta discriminación más allá de sus estructuras organizativas. Se puede decir que el sistema patriarcal forma parte de los partidos, ya que estos son, a su vez, un elemento estratégico para el funcionamiento de este sistema patriarcal.

De hecho, los partidos políticos están insertos en el contexto político y en el sistema de partidos que a su vez funcionan con de lógicas patriarcales. Para intentar moderar esta realidad y mejorar la representación de las mujeres en las instituciones se han puesto en marcha diferentes Leyes. Las dos que mencionaremos a continuación, entre otras cosas, establecen medidas de acción positiva a través del establecimiento de cuotas en las listas electorales.

- Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres que afecta directamente a las listas electorales al Parlamento Vasco y Juntas Generales y que exige "que

¹ Para la redacción del presente apartado se han tomado datos y reflexiones de los siguientes estudios y publicaciones:

- Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco (2008): Decreto 197/2008 por el que se regulan ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género. *BOPV*, nº 235, pp. 29860-29879. Gobierno Vasco: Vitoria-Gasteiz.
- Emakunde (2009) *La presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión en Euskadi*. Emakunde: Vitoria-Gasteiz
- Gómez, L. (2005) *Factores facilitadores y obstaculizadores del acceso de las mujeres a la élite política*. Proyecto final del máster en igualdad de mujeres y hombres de EHU-UPV. Donostia. (Sin publicar)

las candidaturas que presenten los partidos políticos,...estarán integradas por al menos un 50% de mujeres”, manteniéndose esa proporción “en el conjunto de la lista de candidatos y candidatas y en cada tramo de seis nombres”.

- Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres determina la composición de candidaturas para las elecciones municipales, al Congreso, Senado y Parlamento Europeo, la cual exige que las listas electorales “deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos suponga como mínimo el cuarenta por ciento” y que “esa proporción se mantendrá en cada tramo de cinco puestos”. En el caso concreto de las elecciones municipales la normativa no afectará a aquellos municipios menores de 3.000 habitantes.

El análisis de los datos recogidos de las últimas elecciones, nos dicen que la repercusión de estas medidas legislativas ha sido positiva en cuanto al número de representantes mujeres en las distintas instituciones. Sin embargo, se sigue encontrando menor representación en algunos ámbitos. Así:

- En el **Parlamento Vasco** tras la aprobación de la Ley se pasa de un porcentaje de 37,3% de mujeres parlamentarias en el 2001 al 53,3% en el 2005. En la actualidad el número de mujeres parlamentarias es del 57,3%. Pero...
 - La presencia de mujeres en la Junta de Portavoces es prácticamente nula.
 - Existe una distribución “temática” del número de mujeres en las comisiones. Así, mientras suponen el 70% en las comisiones de Mujer y Juventud, Trabajo y Acción Social, Sanidad y Educación, Cultura e Incompatibilidades, no alcanzan el 40% en Asuntos Europeos y Acción Exterior, Control Parlamentario de EITB y Urgencia Legislativa, Reglamento y Gobierno.
- En las **Juntas Generales** la participación de mujeres es de un 41’8%. Pero...
 - Sólo 14 de las 61 candidaturas presentadas a las últimas elecciones estaban encabezadas por mujeres.
- En los **Ayuntamientos** la obligación legislativa no ha sido tan efectiva y las mujeres no llegan al 40% de las personas representantes en estas instituciones y en el caso concreto de Euskadi las mujeres están 4 puntos por debajo de la

media estatal lo que contrasta con la presencia en otros niveles institucionales. Además...

- Sólo en el 19,9% de los municipios cuenta con una alcaldesa mujer, las cuales son más numerosas en los municipios pequeños (donde por cierto la Ley de igualdad no tiene efecto)

Estos son los datos sobre representación en instituciones públicas. Pero ¿se corresponden con la realidad del número de mujeres en los partidos políticos? Algunos apuntes:

- Las mujeres tienen una presencia menor a la de los hombres entre las afiliaciones de los partidos políticos con representación en el Parlamento Vasco.
- La presencia de mujeres en los órganos ejecutivos de estos partidos no llega a los parámetros de la paridad.

Viendo los datos, la primera impresión es que la obligación legal ha cambiado el panorama en cuanto al número de mujeres representantes en las instituciones públicas, pero si miramos un poco más en profundidad encontramos que la situación de desigualdad de las mujeres permanece, ya que la Ley no ha fomentado cambios estructurales en las formas de funcionamiento de los partidos políticos ni en el sistema de partidos como tal.

De hecho, esta práctica de la discriminación contra las mujeres en los partidos políticos tradicionales se ha llevado a cabo de muchas maneras, estando en la base de todas ellas la no asunción de la clásica feminista "lo personal es político". La división de la vida y de las relaciones humanas en ámbito público masculino y privado femenino ha sido y sigue siendo una constante y una característica de los partidos políticos, ubicados estos dentro del ámbito público y obviando de manera clara el ámbito privado, el cual ni ven, ni miran.

Pero más allá de datos y cuestiones generales, la exclusión y discriminación de las mujeres en los partidos políticos se ha evidenciado en todos sus ámbitos de maneras concretas:

1.- En la agenda política: La propuesta feminista como propuesta política no ha estado integrada de manera estratégica en la agenda de los partidos

políticos de izquierdas. Al contrario, lo que se ha llevado a cabo ha sido la inclusión de manera secundaria de temas relacionados con los intereses de las mujeres. Así mismo, las temáticas feministas han sido reconvertidas en “temas de mujeres”, restándoles su comprensión como elementos estratégicos y su necesidad de ser transversalizadas en todas las propuestas de la agenda. También han sido multitud las ocasiones en que el discurso feminista ha sido manipulado y tergiversado por las organizaciones políticas con el único fin de la captación de voto de las mujeres..

Como consecuencia, ese ha sido el mensaje que se ha transmitido: los asuntos relacionados con los intereses y con los derechos de las mujeres son asuntos de mujeres y siempre están en un segundo plano de importancia y eternamente postergados en su reivindicación.

2.- En los sistemas de captación: Como resultado del tratamiento desvalorizado de la temática feminista en las organizaciones políticas mixtas y su consecuente reflejo en la comunicación escasa y equivocada sobre estos temas, las mujeres no han percibido que los partidos políticos mixtos sean los lugares adecuados para la militancia a favor de sus intereses prácticos y estratégicos. Es un hecho que pese a que las mujeres han ido aumentando su presencia en otros ámbitos como el mercado laboral, la presencia de estas en el ámbito político no ha aumentado al mismo ritmo, lo cual parece sugerir que la política tiene su propia dinámica de discriminación. Es decir, la pregunta no debe ser *¿qué les pasa a las mujeres que no les interesa la política?*, la pregunta es *¿qué le pasa a política que no les interesa a las mujeres?*

Una de las respuestas a esta pregunta pasa por fijarse en cuáles han sido las fórmulas de captación de militancia y afiliación en los partidos políticos, caracterizada fundamentalmente por ser informales. Es decir, no se ha llevado a cabo una reflexión y posterior planificación de los modos de conseguir que más personas formasen parte de las organizaciones, no se analizaba qué tipo de militancia era la que la organización deseaba, y mucho menos se establecían estrategias concretas para conseguir que hubiera más mujeres militando, sino que las afiliaciones se hacían a través de espacios informales, espacios sin ámbitos acotados ni tiempos limitados, donde las mujeres habitualmente no suelen estar presentes y que favorecían a los hombres.

La inclusión por obligación legal de las cuotas para las listas electorales (Leyes de igualdad estatal y de Euskadi), ha generado un punto de inflexión en estas dinámicas por la necesidad de contar con mujeres para la posterior elaboración de las listas electorales. En este caso, habría que preguntarse sobre qué mujeres han sido hacia las que se han dirigido los partidos políticos y si se ha facilitado no sólo su participación, sino también su participación de calidad. En este sentido, cabe señalar que algunos análisis apuntan a que las relaciones familiares y la supuesta fidelidad que iban a tener estas mujeres hacia las élites masculinas de los partidos, han sido criterios que han acompañado los sistemas de captación de mujeres. Evidentemente, estos han sido sistemas que no han facilitado ni fomentado una participación de calidad de las mujeres al interno de las organizaciones.

De hecho, cabría también preguntarse si la presentación y acogida en los partidos políticos una vez que se ha entrado a formar parte de los mismos, es decir, la inducción a la participación en el seno de los partidos, se da con las mismas fórmulas para las mujeres y para los hombres, o si estas características de obediencia debida que se espera de las mujeres hace que no se hayan llevado a cabo esfuerzos por que estas mujeres sean parte activa del "núcleo duro" de las organizaciones.

3.- En las estructuras de toma de decisiones: Los distintos estudios sobre el acceso de las mujeres a las llamadas élites políticas de los partidos señalan como según se va ascendiendo en la jerarquía del partido, el número de mujeres va descendiendo. Esto es así porque el acceso a las élites se lleva a cabo por sistemas de cooptación y no de meritocracia.

La cooptación hace referencia a que pese a que haya establecidos procedimientos para la elección de estas personas para las estructuras de toma de decisiones, aquellos que ya detentan poder dentro de los partidos aprovechan este poder para influir decisivamente en la elección de las personas. Estos sistemas van entonces en claro detrimento no sólo del acceso de las mujeres a estas estructuras, si no en detrimento de la democracia interna de los partidos.

Algunos partidos han intentado cambiar esta dinámica estableciendo cuotas también para sus estructuras internas y no sólo para las listas electorales. Esto ha favorecido el que las mujeres entrasen a formar parte de estas estructuras, pero si se hace un análisis detallado de qué características tienen estas mujeres, se observa que es menor el número de hijos e hijas que tienen, y que es menor también el porcentaje de mujeres casadas. Parece entonces que las mujeres tuvieran una mayor necesidad de sacrificar la familia si desearan mantenerse en la élite política.

4.- En las metodologías: Los partidos políticos tradicionales han generado unos modos de funcionar masculinos, unas metodologías que no tenían en cuenta en su diseño la necesidad del cuidado para el mantenimiento de la vida, también para el mantenimiento de la vida política. De nuevo, hay que decir que la política se ha desarrollado como una actividad sin acotaciones ni espaciales ni temporales, caracterizada por la toma de decisiones en espacios informales en los que las mujeres en la mayoría de ocasiones no estábamos. Estas maneras de funcionar han tenido clara responsabilidad en el hecho de la menor participación de las mujeres en política, en el hecho de su menor presencia en los ámbitos de toma de decisiones, en aumentar su falta de seguridad en sí mismas porque no estaban cuando las decisiones se "cocinaban" y en la necesidad de renuncia a la familia en muchas ocasiones para poder participar en igualdad de condiciones.

A través de estos modos de propuesta, de organización y de funcionamiento, los partidos políticos han definido una determinada **cultura organizacional**, la cual a su vez es la que alimenta estos modos. Por cultura organizacional se entiende el conjunto de creencias compartidas que generan expectativas que delimitan lo aceptado y valorado en el funcionamiento de la organización y que definen lo considerado femenino y masculino dentro de la misma. Así, podríamos decir que los partidos políticos mixtos han estado caracterizados por una cultura organizacional que ha asignado roles y expectativas diferenciadas para hombres y mujeres, dando más valor a lo masculino que a lo femenino.

Esta es la realidad de los partidos políticos mixtos hasta hoy. Además, otra cuestión que les caracteriza es el no haberse enfrentado al necesario cambio de cultura organizacional para poder desterrar de su quehacer cotidiano todo aquello que supone

una discriminación directa o indirecta para la participación de calidad de las mujeres. Aquellos partidos que han intentado dar solución al menor número de mujeres en el seno de sus organizaciones lo han hecho a través de tres vías:

- Estrategias retóricas que suponen la aceptación de las demandas de las mujeres a nivel de discurso y el reconocimiento público de la importancia de aumentar su presencia.
- Las estrategias de acción positiva que intentan animar a las mujeres a participar más activamente en política, impulsando su organización y formación dentro del partido.
- Las estrategias de discriminación positiva, que se basarían en asegurar la presencia mínima de mujeres a través del establecimiento de medidas concretas como las cuotas.

Sin embargo, si estamos hablando de cultura organizacional y de su necesario cambio, todas las anteriores propuestas se nos presentan como parciales y poco eficaces para afrontar la escasa presencia y participación de las mujeres en política.

Desde Alternatiba, consideramos que para hacer frente a este cambio de cultura organizacional necesario para promover y fortalecer la participación activa y de calidad de las mujeres, hay que pensar y proponer en términos integrales. Hay que revisar y reconstruir todos los ámbitos de la organización. Hay que impulsar procesos en los cuales se generen otras maneras de hacer, pensar y sentir la organización.

Es por este motivo que desde Alternatiba se plantea como necesaria la propuesta de la presente estrategia. Tenemos el convencimiento, de que la inacción o las respuestas parciales hasta ahora dadas por otras organizaciones y apenas descritas no son eficaces para superar la discriminación contra las mujeres en el seno de los partidos políticos mixtos y que la única vía posible es la propuesta en términos de cambio organizacional que proponga acciones de cambio en todas las áreas estratégicas de Alternatiba.

II.- ¿DE DÓNDE PARTE ALTERNATIBA?

Una vez analizado cuál ha sido el modo de funcionar de los partidos políticos mixtos tradicionales, se trata ahora de conocer qué es lo que ha pasado en Alternatiba hasta

la fecha. Para acercarnos a nuestra realidad de participación de mujeres y hombres en la organización hemos empleado dos vías:

- Por una parte, cuantificar las mujeres y hombres que participan de manera general en Alternatiba y cuántos/as en cada uno de sus órganos de toma de decisiones y de participación.
- Por otra parte, el envío de un cuestionario intentando conocer un poco más en detalle cómo es esta participación, la percepción y vivencia diferencia de la misma por parte de mujeres y hombres y para poder comprobar en qué medida, las características que observábamos en otras organizaciones políticas mixtas y a las que hacíamos referencia antes, se reproducían también en Alternatiba. Esta encuesta se envió a todas las personas afiliadas a la organización y, a pesar de que el nivel de respuesta no fue muy elevado, el análisis de los datos obtenidos nos ha permitido extraer algunas conclusiones interesantes.

Los resultados completos de ambos análisis se incorporan en los anexos I y II. Se trata aquí de apuntar a algunas conclusiones y reflexiones que han guiado la propuesta de la presente estrategia:

1.- En cuanto a la presencia de mujeres en Alternatiba:

- El número de mujeres en Alternatiba no llega al 25% de la afiliación.
- En la práctica 5 mujeres están participando en las Mesas de Elaboración Colectiva. Esto supone que el 24% de las mujeres afiliadas participan en estos espacios, mientras que el porcentaje de hombres afiliados que participan son el 28%.
- La participación de mujeres en las incipientes Asambleas Territoriales es siempre menor.
- En las estructuras de toma de decisión de Alternatiba existe una proporción equilibrada de mujeres y hombres en la Coordinadora Nacional, pero no así en el Consejo Nacional donde la presencia de mujeres es muy minoritaria².

² Las personas con derecho a voto que componen la Coordinadora son un total de 11, de las cuales 5 son mujeres y 6 son hombres. Las personas con derecho a voto del Consejo Nacional hasta la fecha son las 11 personas de la Coordinadora, 1 representante de cada una de las Mesas de Elaboración Colectiva y 1 representante de cada una de las Asambleas territoriales.

- En Alternatiba existen diferencias en cuanto a responsabilidades domésticas y de cuidado entre mujeres y hombres: las únicas que dedican gran parte de su jornada al cuidado y las tareas domésticas son mujeres, que además dan noticia de la doble jornada ya que también se dedican al empleo remunerado.

2.- En cuanto a la agenda:

- Las mujeres conocen las propuestas y contenidos de la Mesa de Feminismo y muestran mayor interés por los debates y campañas en torno a temas relacionados con estas propuestas y contenidos.

3.- En cuanto a la captación:

- Las puertas de entrada en Alternatiba se concentran para las mujeres en estar presentes desde la fundación y en las relaciones personales, lo cual puede ser indicativo de la importancia que para las mujeres tienen las vinculaciones y de la mayor facilidad para participar a través de la existencia de las mismas. En el caso de los hombres las puertas de entrada principales son las mismas, pero mientras en el caso de las mujeres no se da noticia de otras formas de puesta en contacto, los hombres si se acercan a Alternatiba también por noticias aparecidas en prensa y a través de la página web.

4.- En cuanto a las estructuras de toma de decisiones:

- Para Alternatiba ha sido prioritaria el establecimiento del criterio de paridad de mujeres y hombres en todas sus estructuras, especialmente en aquellas en las cuales se concentra la toma de decisiones. A pesar de ello, la organización se enfrenta a la realidad de una menor participación de mujeres tanto en la Asamblea, Consejo y Coordinadora, reflejo de la situación actual en la organización. A día de hoy existen dificultades para el cumplimiento de las cifras de mujeres y hombres establecidas.

5.- En cuanto a las metodologías de participación:

- Entre las mujeres que participan la mitad consideran que les gustaría participar más pero les falta tiempo.

- Son más el número de hombres que considera que su participación es la adecuada.
- La mayor participación de mujeres se da en las Asambleas Nacionales, es decir, en las ocasiones más puntuales, seguido de las mesas de elaboración, que por el contrario es una estructura que se reúne aproximadamente una vez al mes.
- Las mujeres que participan en la lista de correo supone un 67% de aquellas que contestaron a la encuesta, mientras que en el caso de los hombres el porcentaje asciende al 87% de los que contestaron a la encuesta.
- Las mujeres que participan en esta lista de correo lo hacen sobre todo enviando convocatorias, mientras que los hombres lo hacen sobre todo participando en debates.
- De los contenidos de la lista lo que más interesa a las mujeres son los artículos y la agenda, mientras que los hombres se muestran más interesados por las actas, los artículos y los debates.

Este cuestionario deja aún muchos aspectos por abordar. Algunos de ellos no se plantearon debido a la relativa escasa andadura de la organización que dificultaba medir algunas cuestiones. Y por otro lado, la falta de respuesta no ha permitido explotar todos los datos y profundizar con más detalle en algunas conclusiones. De todas maneras, consideramos que la fotografía que se nos muestra es la de una organización que tiene como reto el hacer frente a una desigual participación de mujeres y hombres (empezando por el menor número de mujeres que la conforman).

La inclusión del feminismo como seña de identidad desde el comienzo no ha sido suficiente para generar automáticamente una participación de calidad de mujeres en nuestra organización. Resulta por tanto pertinente hacerse la pregunta mencionada anteriormente "¿qué le pasa a la política para que no les interese a las mujeres?", a la que añadiríamos, "¿qué le pasa a la forma de hacer política que no atrae la participación de las mujeres?". Como organización intentamos dar respuesta a esto, y construir una nueva cultura organizacional, cimentada sobre algunas importantes cuestiones que desarrollaremos en el próximo apartado.

III.- ¿CUÁL ES EL COMPROMISO FEMINISTA DE ALTERNATIBA?

Desde la presentación de la Estrategia hemos afirmado que Alternatiba ha definido su compromiso con una nueva forma de hacer política, con una nueva cultura

organizativa marcada por la participación de todas las personas que la conforman. Esta pretensión, tal y como hemos podido constatar en el primer apartado, choca con la realidad habitual de las organizaciones políticas mixtas, donde la participación activa y de calidad es residual, especialmente en el caso de las mujeres, que sufren estructuras, políticas y formas patriarcales, más o menos sutiles, que impiden un ejercicio real de este derecho. Alternatiba, como hemos detectado en el segundo apartado, y a pesar de que desde sus comienzos ha pretendido configurar una estructura y una cultura organizativa radicalmente democrática, todavía cuenta con notables carencias en lo referente al equilibrio entre la participación activa y de calidad de mujeres y hombres.

Por ello, tomando en cuenta nuestro compromiso feminista y la realidad del diagnóstico efectuado, pretendemos, a partir del siguiente apartado, establecer una serie de metas y estrategias que permitan avanzar en el objeto último de la presente Estrategia.

Pero antes, es necesario explicar brevemente desde qué enfoque estamos hablando; explicar cuáles son los conceptos fundamentales que han orientado la priorización de dichas metas y estrategias. Básicamente, nos referimos a dos: *empoderamiento* y *democracia militante*.

Ambos conceptos, como trataremos de explicar a continuación, están estrechamente ligados. En primer lugar, sobre el **empoderamiento**, consideramos que la promoción de procesos de empoderamiento de las mujeres de la organización es algo que atañe directamente a Alternatiba, desde una doble vía. En primer lugar, entendemos que la práctica política de las mujeres en nuestra organización debe servir para fortalecer y apoyar sus propios procesos de empoderamiento. Y en segundo lugar, unido a lo anterior, que es necesario como organización establecer todos los mecanismos necesarios para una participación activa y de calidad de las mujeres, para una práctica política *empoderadora*. Debemos insistir en la necesidad de que todo esto se haga de forma consciente y planificada, ya que la realidad nos muestra que las organizaciones políticas mixtas, herederas de estructuras patriarcales, tradicionalmente han *desempoderado a las mujeres* y las han alejado de la práctica política.

El empoderamiento hace referencia a la toma de conciencia tanto individual como colectiva de las mujeres sobre las desigualdades, y a su articulación y organización para erradicarlas. Por tanto tiene un componente necesario en el cual las mujeres toman conciencia de las desigualdades que sufren como mujeres en múltiples ámbitos de su vida, comprenden que las causas que generan estas desigualdades son compartidas por otras mujeres y se organizan para luchar por erradicar el sistema que las genera. Es decir, las mujeres aumentan su participación en los procesos de toma de decisiones y de acceso al ejercicio del poder y a la capacidad de influir (elementos indispensables para poder hablar de una participación activa y de calidad de las mismas)

El empoderamiento recoge cuestiones como la idea de lo personal es político y el necesario establecimiento de otro tipo de poder y de relaciones en torno al mismo. Se trata de reemplazar la idea de poder actual, que resulta excluyente, por *poder desde dentro*, que hace referencia a la capacidad de transformar la conciencia propia y reinterpretar nuestra realidad; *el poder con*, basado en la necesidad de alianzas entre mujeres y organizaciones para la transformación; y el *poder para*, llamando a la solidaridad para el cambio, para la erradicación de las estructuras que generan desigualdad.

No hay un modelo cerrado de proceso de empoderamiento, ya que son las mujeres las que se empoderan, no pueden ser empoderadas por nadie (por eso como organización nuestro papel es la promoción de estos procesos), pero sí se establecen distintos tipos de autonomía a conquistar por las mujeres a través de estos procesos: la autonomía física (ejercicio del poder y el control sobre nuestro propio cuerpo, nuestra sexualidad y fertilidad); la autonomía psicológica (derecho a una identidad independiente y al valor propio y sentimiento de autoestima); la autonomía económica (acceso y control sobre los recursos y los bienes); autonomía política (acceso y ejercicio efectivo de los derechos políticos básicos, garantizando la participación en todos los ámbitos de toma de decisiones); autonomía socio-cultural (control de los recursos culturales, producción cultural propia y acceso a la información)

¿Y cómo entendemos que desde Alternatiba se pueden promover estos procesos? Definiendo una cultura y estructuras organizativas radicalmente democráticas. Y es

aquí donde introducimos el segundo de los conceptos, el de **democracia militante**, elemento fundamental de la identidad de Alternatiba.

La democracia militante se define como *el modelo de organización que prioriza la participación activa y de calidad de las y los militantes, los cuales, a su vez, se comprometen a liderar colectivamente la marcha del proyecto.*

De esta definición, extraemos tres ideas-fuerza, necesarias para entender la lógica desde la que parte la presente *Estrategia*:

1. La *estructura organizativa* generada garantiza los espacios necesarios para que se haga efectiva una participación de calidad de la militancia: dibujando un organigrama claro y transparente en cuanto a funciones y responsabilidades; priorizando la democracia directa y garantizando la horizontalidad en la toma de decisiones; estableciendo estructuras de debate y elaboración colectiva; minimizando el papel de los representantes; garantizando los equilibrios de poder entre órganos, siempre bajo la soberanía de la asamblea; defendiendo los derechos de las y los militantes.
2. La *cultura organizativa* promueve el cuidado de la militancia, y establece las medidas oportunas para que la participación sea realmente de calidad: estableciendo sistemas de información transparentes; priorizando la formación como estrategia permanente; impulsando metodologías participativas; garantizando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
3. La militancia aprovecha la nueva estructura y cultura organizativa y *dota de contenido a la participación de calidad*, entendiendo ésta no sólo como derecho, sino como deber. De esta manera, la militancia se compromete a no delegar y a asumir la marcha del proyecto político en todas sus dimensiones.

Así, esta triple dinámica –estructura, cultura, militancia- nos sirve de marco de referencia para la presente *Estrategia*. Así, si la democracia militante depende de estos tres ámbitos, las estrategias y metas que establezcamos deben incidir, de manera complementaria, en todas ellas, que deben ser analizadas desde un enfoque feminista integral.

Por tanto, estos dos conceptos nos han servido de guía para la definición de esta Estrategia. Tomando en cuenta ambos hemos intentado responder, con las actuaciones diseñadas, a cuestiones como las siguientes:

- ¿Cómo promovemos la reflexión tanto individual como colectiva de las mujeres de la organización desde una perspectiva feminista?
- ¿Cómo establecemos un espacio específico donde la participación política de las mujeres pueda ser fortalecida?
- ¿Cómo garantizamos una práctica política de las mujeres empoderadora?
- ¿Cómo logramos que las mujeres participen en nuestra organización y que las estructuras que generemos promuevan que esta participación sea de calidad?
- ¿Cómo logramos que las mujeres accedan a los espacios de toma de decisiones y que se genere en la organización otro tipo de poder y de relaciones en torno al mismo?
- ¿Cómo logramos que nuestra Agenda recoja sus demandas y que la lucha feminista sea común a toda la organización?
- ¿Cómo garantizamos una organización que promueva la corresponsabilidad de mujeres y hombres?

En los siguientes apartados presentamos cuáles han sido las respuestas que como organización hemos intentado dar a estos retos planteados.

IV.- ¿QUÉ OBJETIVOS SE PLANTEA ESTA ESTRATEGIA?

El **objetivo** que se plantea Alternatiba para atender con coherencia a su compromiso feminista es el de *promover la participación activa y de calidad de las mujeres en Alternatiba a través de la permanente construcción de una cultura organizativa radicalmente democrática y feminista:*

- **Participación activa y de calidad** porque como ya apuntábamos, Alternatiba apuesta por una participación política desde la democracia militante y empoderadora, y creemos que la participación de mujeres no debe ser un objetivo puramente cuantitativo, si no que también y fundamentalmente cualitativo que promueva a su vez el mantenimiento y refuerzo de nuestro proyecto feminista.

- **A través de la permanente construcción:** porque Alternatiba apuesta por actuar desde el momento presente lo que reivindica para la sociedad, porque creemos en la elaboración colectiva y en el proyecto de construcción común en continuo movimiento, iniciativa, propuesta y acción.
- **Construyendo una cultura radicalmente democrática y feminista:** porque apostamos por revolucionar la izquierda y por nuevas formas de hacer política que son la vía para que las mujeres feministas sepan que la participación en Alternatiba es una manera más de militar a favor del feminismo.

Para el logro de este objetivo creemos que es necesario incidir en varias áreas estratégicas que nutren la Cultura Organizacional de Alternatiba. Estas áreas serían las siguientes:

1.- Agenda: ¿Cuál es el proyecto político de Alternatiba y cuáles sus propuestas? ¿Cómo organiza Alternatiba sus distintas aspiraciones y reivindicaciones políticas? ¿Cómo incluimos las reivindicaciones políticas feministas y las articulamos con el resto de dimensiones de lucha?

Para dar respuesta a estas preguntas se plantean acciones en torno a:

- Desarrollar la agenda feminista de Alternatiba: Desde todos los ámbitos desde los que Alternatiba elabora propuestas el feminismo debe estar incluido. Por una parte, como enfoque que impregne todos los contenidos de nuestro proyecto y por otra priorizando las propuestas concretas que tiene que ver con los intereses prácticos y estratégicos de las mujeres. Es por este motivo que se plantea desarrollar acciones encaminadas a cubrir estos objetivos ya sea en las Mesas de Elaboración Colectiva, como en las instituciones públicas en las que se obtenga representación, como en la importancia de mantener la priorización de los asuntos feministas en las posibles negociaciones con otras organizaciones que se lleven a cabo en el futuro.
- Socializar el proyecto feminista de Alternatiba: Alternatiba aspira a mantener un diálogo constante con la sociedad que mantenga y renueve de manera permanente su compromiso con el feminismo. Así, además de proponer acciones de socialización de nuestro proyecto feminista, también se mantendrá el contacto con mujeres feministas organizadas en distintos ámbitos.

- Garantizar la formación feminista de las personas afiliadas a Alternatiba: El feminismo hasta el momento no ha sido realmente aprehendido por ninguna organización política mixta. Este ha sido uno de los motivos que ha llevado a unas agendas políticas donde las reivindicaciones feministas no estaban estratégicamente recogidas, si no meramente plasmadas como "asuntos de mujeres". Es entonces fundamental que la militancia de Alternatiba, especialmente aquellas personas con responsabilidades en la elaboración y en la representación, tengan una buena formación feminista que les lleve a seguir construyendo nuestro proyecto también desde el feminismo.

2.- Comunicación: ¿Cómo logramos que nuestro proyecto feminista sea conocido por la sociedad? Si creemos en la multidimensionalidad de las luchas y contamos con una agenda política feminista, debemos ser capaces de que sea conocida por la sociedad y en concreto por las mujeres. Para este fin es necesario tener en cuenta qué comunicamos, cómo lo hacemos y quién lleva a cabo esta comunicación:

- Qué comunicamos; priorizar los mensajes feministas: Los mensajes que comuniquen el contenido feminista de nuestro proyecto deben estar presentes en nuestra comunicación. Para ello se proponen acciones encaminadas a que en todos los canales de comunicación que utiliza Alternatiba estén presentes nuestras propuestas feministas.
- Cómo comunicamos; garantizar que el enfoque feminista esté incluido en nuestra comunicación: No se trata solamente de comunicar las propuestas y reflexiones que de manera concreta se hacen sobre feminismo en Alternatiba, se trata también de que nuestra comunicación tenga en cuenta de manera general el enfoque feminista, para ello es imprescindible utilizar un lenguaje no sexista, así como garantizar la inclusión del enfoque feminista en toda nuestra comunicación.
- Quién comunica; garantizar la paridad entre mujeres y hombres entre quienes comunican: Alternatiba se basa en la democracia militante y empoderadora de las personas afiliadas. En este sentido tanto hombres como mujeres deben funcionar como portavoces de su proyecto. En este sentido se proponen acciones encaminadas a garantizar esta paridad en las ocasiones en las que la comunicación se haga de manera presencial o se cuente con nombres propios para la firma de estas comunicaciones.

- A quién dirigimos nuestra comunicación; atraer la participación de mujeres feministas: ¿Cómo conseguimos que las mujeres feministas apuesten por la militancia en Alternatiba? Nos interesa, en primer lugar, que las mujeres participen en Alternatiba, aunque somos conscientes de que el hecho de que haya un mayor número de mujeres no garantiza de manera inmediata que el feminismo y sus reivindicaciones vayan a mantenerse presentes en nuestro discurso. Es por ello que buscamos la participación específicamente de aquellas mujeres comprometidas con la lucha contra el patriarcado y que perciban que Alternatiba es otro lugar donde poder llevar a cabo esa lucha.

4.- Inducción: ¿Cómo promovemos una participación de calidad por parte de las mujeres que entran a formar parte de Alternatiba por primera vez? Se trata de garantizar la participación de calidad por parte de las mujeres que entren a formar parte de Alternatiba. En este sentido se proponen acciones en base a tres estrategias:

- Informar sobre la identidad de Alternatiba: Se trata de que las mujeres que entren a formar parte por primera vez de Alternatiba cuenten con una buena información sobre la realidad de Alternatiba y que tengan a su disposición toda la documentación necesaria para garantizar este adecuado conocimiento.
- Orientar la participación: Se trata no sólo de dar información, si no de tener en cuenta los intereses específicos sobre militancia que tiene estas mujeres para orientarlas a la participación hacia aquellos espacios con los que cuenta Alternatiba. Además se debe tener en cuenta que Las relaciones personales se han demostrado como algo importante para la militancia de las mujeres. En este sentido se deben llevar a cabo acciones que tengan en cuenta la calidad de las relaciones personales dentro de la organización de manera que las mujeres se sientan acogidas en su toma de contacto con Alternatiba.

5.- Estructuras: Se trata de que Alternatiba cuente con un andamiaje adecuado para poder llevar adelante la presente estrategia y para garantizar la presencia de mujeres en toda su organización, esto será posible a través de:

- Garantizar la paridad en las estructuras de toma de decisiones y negociación: Se trata de que las mujeres estemos presentes de forma paritaria en los

espacios de participación, generación de identidad, toma de decisiones y negociación de Alternatiba.

- Contar con espacios específicos para la elaboración feminista y para el empoderamiento de las mujeres: De manera que el feminismo se mantenga presente en nuestro proyecto de manera constante y facilitando el empoderamiento de las mujeres.

6.- Metodologías: ¿Cómo debe funcionar Alternatiba para no generar desigualdades en la participación de las mujeres? Se trata de promover fórmulas que fomenten la participación empoderada y empoderadora de las mujeres en Alternatiba. Por esto se deberá tener en cuenta:

- Garantizar la corresponsabilidad: que haga posible que en Alternatiba se dé y practique un nuevo contrato social entre mujeres y hombres que permita compartir el trabajo asalariado, la militancia y las responsabilidades domésticas y de cuidado de personas dependientes, de manera que permita también compartir el poder y la toma de decisiones.
- Garantizar la comunicación interna adecuada: Que la información sobre las decisiones que se toman y la elaboración que se va llevando a cabo permee a toda la organización a través de la información adecuada sobre las mismas.
- Promover nuevas formas de participación: Porque las fórmulas de “petición de palabra” se han demostrado muy favorecedoras a que siempre sean las mismas personas las que piden la palabra y opinan. En este sentido se proponen acciones encaminadas a que las mujeres también ejerzan la participación activa en los espacios de debate y elaboración.

7.- Empoderamiento: Para poder hablar de empoderamiento es necesario hacer referencia a la toma de conciencia individual y colectiva de las desigualdades y a la organización y lucha por erradicarlas. Por tanto, nuestras preguntas como organización son ¿cómo promovemos procesos de empoderamiento de las mujeres que conforman Alternatiba desde premisas feministas? ¿Cómo conseguimos que la práctica política de las mujeres en la organización resulte empoderadora? Todas las actuaciones anteriormente mencionadas van dirigidas a potenciar esa participación de calidad empoderada y empoderadora, que es el objetivo último de esta Estrategia. Pero consideramos que la toma de conciencia individual y colectiva es un aspecto tan complejo e importante que requiere de la existencia de un Espacio específico para las

mujeres, en el cual se pueda llevar a cabo esa reflexión. Este Espacio pretende convertirse en referente para las mujeres de la organización y fortalecer y acompañar, a través de diferentes actuaciones y medidas, su práctica política.

V.- ¿CUÁLES SON LAS PROPUESTAS CONCRETAS DE ESTA ESTRATEGIA?

Esta Estrategia intenta plasmar todo lo dicho hasta ahora en propuestas concretas siguiendo la siguiente estructura:

- Objetivo concreto y verificable
- Definición de las áreas estratégicas en las que se incidirá para lograr dicho objetivo
- Estratégicas de actuación dentro de cada área
- Acciones concretas para cada estrategia.
- Indicadores de grado de ejecución e impacto.

En los siguientes cuadros se describen todos estos elementos:

| OBJETIVO DE LA ESTRATEGIA | |
|---|--|
| Resumen Descriptivo | Indicadores objetivamente verificables |
| Promover la participación activa y de calidad de las mujeres en Alternativa a través de la construcción de una cultura organizativa radicalmente democrática y feminista. | <p>En el transcurso de 4 años desde la aprobación de la presente estrategia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El número de mujeres afiliadas pasa de ser el 23,59% del total a ser al menos el 50%. • Al menos el 50% de las personas con voto en la Coordinadora Nacional son mujeres. • Al menos el 50% de las personas con voto en el Consejo Nacional son mujeres. • Todas las Mesas de Elaboración Colectiva cuentan al menos con un 50% de mujeres. • Al menos el 50% de las Mesas de |

| | |
|--|---|
| | <p>Elaboración Colectiva son dinamizadas por mujeres</p> <ul style="list-style-type: none">• Al menos el 50% de las personas que representan a Alternatiba en instituciones públicas son mujeres.• Al menos el 50% de las personas que trabajan en la Secretaría Técnica son mujeres.• Al menos el 50% del personal liberado son mujeres. |
|--|---|

| ÁREA ESTRATÉGICA | ESTRATEGIAS Y ACCIONES | INDICADORES OBJETIVAMENTE VERIFICABLES |
|---------------------|--|--|
| AGENDA | Estrategia 1: Desarrollar la agenda feminista de Alternatiba | |
| | 1.1 Garantizar que las mesas de elaboración colectiva incluyen en su análisis sectorial de la realidad y en sus propuestas el enfoque feminista. | Todos los documentos de las mesas de elaboración y sus distintas acciones incluirán el enfoque feminista. |
| | 1.2 Garantizar que los análisis de coyuntura política que en cada momento lleve a cabo Alternatiba tengan incluido el enfoque feminista. | Todos los documentos de informe político que se presenten al Consejo Nacional tendrán incluido el enfoque feminista. |
| | 1.3 Garantizar que los programas electorales que elabora Alternatiba cuentan con enfoque feminista e incluyen propuestas sectoriales feministas. | Todos los programas electorales para todos los niveles institucionales incluyen premisas políticas feministas y acciones concretas para cada uno de los cinco ejes propuestos por la mesa de feminismo en el documento de bases. |
| | 1.4 Elaborar propuestas institucionales sobre que den respuesta a demandas de carácter feminista | Al menos el 25% de las propuestas que se lleven a cabo serán sobre temática feminista. |
| | 1.5 Revisar todas las propuestas institucionales desde el enfoque feminista | Todas las propuestas institucionales están revisadas desde este enfoque. |
| | 1.6 Llevar a cabo la revisión de los elementos estratégicos de la política de las instituciones desde el enfoque feminista. | Los presupuestos, la política de personal, los planes generales y los reglamentos de participación ciudadana de las distintas instituciones son revisados |

| | | |
|--|--|--|
| | | desde el enfoque feminista. |
| 1.7 Priorizar la identidad y propuesta feminista en las distintas alianzas que haga Alternatiba. | | En los documentos de mínimos para las distintas negociaciones estarán siempre incluidas las propuestas y la identidad feminista |
| Estrategia 2: Socializar el proyecto feminista de Alternatiba | | |
| 2.1. Realizar campañas que estén directamente relacionadas con la agenda feminista | | Al menos 2 campañas al año y nunca menos del 30% de las que se realicen |
| 2.2. Realizar artículos de opinión sobre reivindicaciones feministas | | 1 de cada cinco artículos de opinión que se produzcan |
| 2.3. Realizar actos públicos (jornadas, seminarios,...) con temática feminista | | Al menos 4 al año en distintos herrialdes |
| 2.4. Generar alianzas con organizaciones feministas y con mujeres feministas militantes en otras organizaciones. | | Participar en las plataformas del 8 de Marzo y 25 de Noviembre y en tantas otras en las que se agrupen organizaciones feministas y mujeres feministas de otras organizaciones. |
| Estrategia 3: Garantizar la formación feminista de las personas afiliadas a Alternatiba | | |
| 3.1 Implementar un proceso formativo feminista para toda la militancia | | La Mesa de Feminismo lleva a cabo planificaciones anuales para esta formación que es seguida por el 50% de las personas afiliadas. |
| 3.2 Implementar un proceso formativo feminista específico para quienes ostentan cargos de | | Todas las personas representantes públicas y personal liberado en instituciones lleva a cabo el |

| | | |
|---------------------|---|--|
| | representación pública o estén liberados en instituciones públicas. | proceso formativo establecido al efecto por la mesa de feminismo. |
| COMUNICACIÓN | Estrategia 4: Priorizar los mensajes feministas en los canales de comunicación que utilice Alternatiba (Qué se comunica) | |
| | 4.1 Priorizar los mensajes feministas en la página web | La página de inicio de la web de Alternatiba deberá contar siempre con alguna información relacionada con temática feminista. |
| | 4.2. Elaborar artículos de opinión sobre reivindicaciones de carácter feminista y enviarlos a los medios de comunicación alternativos | Todos los artículos de opinión que genere Alternatiba sobre feminismo se enviarán a los medios de comunicación alternativos. |
| | 4.3 Elaborar notas de prensa sobre temática feminista y enviarlas a medios de comunicación convencionales. | Se elaboran notas de prensa de temática feminista que se envían a los medios convencionales al menos una vez cada 15 días |
| | 4.4 Dotar a los medios de comunicación locales de material relacionado con temática feminista y vinculado a cada realidad local. | En todas las localidades o zonas territoriales en las que se entre en contacto con los medios de comunicación locales se dotará a estos de comunicación feminista al menos una vez cada dos meses. |
| | 4.5 Crear un Boletín Feminista | Se redacta un boletín feminista de edición trimestral. |
| | Estrategia 5: Garantizar que el enfoque feminista esté incluido en nuestra comunicación (Cómo se comunica) | |

| | | |
|--|---|--|
| | 5.1 Utilizar un lenguaje no sexista en nuestra comunicación. | Todos los documentos y materiales que produzca Alternatiba serán redactados con lenguaje no sexista. |
| | 5.2 Garantizar que los materiales para la comunicación producidos por Alternatiba, específicamente su boletín informativo, incluyan el enfoque feminista. | Todos los materiales que genere Alternatiba tendrán incluido el enfoque feminista. |
| | Estrategia 6: Garantizar la paridad entre las personas encargadas de llevar a cabo la comunicación de Alternatiba (Quién comunica) | |
| | 6.1 Garantizar la presencia paritaria de hombres y mujeres en la comunicación | En las ruedas de prensa que dé Alternatiba como organización (no institucionales) habrá una presencia paritaria de hombres y mujeres y ambos serán portavoces. |
| | 6.2 Garantizar la presencia paritaria de autores y autoras en la producción de artículos firmados de personas de Alternatiba. | Los artículos firmados por personas miembros de Alternatiba será al menos en el 40% de los casos producidos por mujeres. |
| | 6.3 Garantizar la presencia equilibrada de imágenes de mujeres y hombres en el diseño de materiales, garantizando un uso no sexista de las mismas y promoviendo la ruptura de estereotipos de género. | Los materiales elaborados por Alternatiba incorporan de forma paritaria imágenes de mujeres y hombres, y buscan la ruptura de estereotipos de género. |
| | 6.4 Garantizar la presencia paritaria de hombres y mujeres en las comunicaciones públicas de Alternatiba | En todas las ocasiones en las que Alternatiba haga actos públicos habrá al menos un 50% de oradoras mujeres |

| | | |
|------------------|--|---|
| | Estrategia 7: Atraer la participación de mujeres feministas | |
| | 7.1 Crear un registro de direcciones de organizaciones feministas y de mujeres feministas en otras organizaciones y enviarles la comunicación feminista que genere Alternatiba | Existe un registro en las bases de datos de la Secretaría Técnica y registros en cada una de las Asambleas Locales. |
| | 7.2 Elaborar un blog feminista y participar en redes sociales (facebook, twitter...). | La Mesa de Feminismo crea un blog y perfiles en redes sociales y se encarga de su actualización. |
| INDUCCIÓN | Estrategia 8: Informar a las mujeres que entren en contacto por primera vez con Alternatiba sobre nuestra realidad | |
| | 8.1 Elaborar un dossier con los documentos claves para entender Alternatiba. | La Secretaría Técnica elabora y tiene a disposición este dossier que entrega a las mujeres interesadas, o a quien tenga el contacto con ella. |
| | 8.2 Mantener información vía correo electrónico de cuantas actividades lleve a cabo Alternatiba a aquellas mujeres interesadas que todavía no han decidido afiliarse. | La Secretaría Técnica cuenta con los correos electrónicos y envía esta información a todas las mujeres interesadas. |
| | Estrategia 9: Orientar a las nuevas afiliadas para la participación de calidad en Alternatiba | |
| | 9.1 Dar a conocer las estructuras de participación de Alternatiba. | La Secretaría Técnica o la persona de contacto de las nuevas afiliadas explican cuales son estas estructuras. |

| | | |
|--------------------|--|---|
| | 9.2 Dar a conocer el carácter democrático y feminista del funcionamiento de Alternatiba | La Secretaría Técnica o la persona de contacto de las nuevas afiliadas incluye esta información cuando hace la orientación para la participación. |
| | 9.3 Dar a conocer de manera específica la existencia y funcionamiento del Espacio Autónomo de Mujeres. | La Secretaría Técnica o la persona de contacto de las nuevas afiliadas incluye esta información cuando hace la orientación para la participación. |
| | 9.4 Acoger y acompañar a las nuevas afiliadas en Alternatiba. | La persona dinamizadora de cada una de las estructuras acoge durante la primera reunión. |
| ESTRUCTURAS | Estrategia 10: Garantizar la paridad en las estructuras de toma de decisiones y negociación. | |
| | 10.1 Garantizar mediante estatutos la paridad en la Asamblea Nacional. | Los próximos estatutos establecen un mínimo de un 50% de mujeres en la composición de la Asamblea Nacional. |
| | 10.2 Garantizar mediante estatutos la paridad en el Consejo Nacional. | Los próximos estatutos establecen un mínimo de un 50% de mujeres en la composición del Consejo Nacional. |
| | 10.3 Garantizar mediante estatutos la paridad en la Coordinadora Nacional | Los presentes y los próximos estatutos establecen un mínimo de un 50% de mujeres en la composición de la Coordinadora Nacional. |
| | 10.4 Garantizar mediante estatutos la paridad en la composición de la Comisión de Garantías | Los próximos estatutos establecen un mínimo de un 50% de mujeres en la composición de la Comisión de Garantías. |

| | | |
|---------------------|--|---|
| | 10.5 Garantizar la paridad en las comisiones negociadoras | Todas las comisiones negociadoras contarán al menos con un 50% de mujeres. |
| | Estrategia 11: Contar con espacios específicos para la elaboración feminista y para el empoderamiento de las mujeres. | |
| | 11.1 Mantener en funcionamiento la Mesa de Feminismo | La Mesa de Feminismo se reúne con una periodicidad de al menos una vez al mes. |
| | 11.2 Crear un Espacio Autónomo de Mujeres dedicado al empoderamiento de las mujeres afiliadas a Alternatiba | El Espacio Autónomo de Mujeres se crea y se reúne al menos una vez al trimestre. |
| | Estrategia 12: Garantizar la presencia de mujeres feministas entre el personal liberado. | |
| | 12.1 Garantizar la paridad entre el personal liberado | Al menos el 50% de las personas liberadas para Alternatiba dentro de 4 años son mujeres. |
| | 12.2 Garantizar la paridad en la futura estructura de comunicación de Alternatiba. | Al menos el 50% de las personas que trabajan en esta estructura son mujeres. |
| | 12.3 Dotar a la Mesa de Feminismo y al espacio autónomo de Mujeres de personal liberado. | Existirán horas de liberación para el apoyo al funcionamiento de la Mesa de Feminismo y del Espacio Autónomo de Mujeres |
| METODOLOGÍAS | Estrategia 13: Garantizar la corresponsabilidad de mujeres y hombres | |
| | 13.1 Elaborar e implementar un convenio de | El primer convenio laboral de Alternatiba cuenta con |

| | | |
|-----------------------|--|--|
| | relaciones laborales que potencie la corresponsabilidad. | medidas que potencian la corresponsabilidad. |
| | 13.2 Poner en el centro de la planificación y desarrollo del trabajo conjunto las tareas de cuidado. | Las reuniones de Alternatiba se desarrollan en un horario compatible con las tareas de cuidado. En los actos de la organización (Asambleas, Consejos) se garantiza la existencia de servicio de guardería. |
| | Estrategia 14: Garantizar la comunicación interna adecuada | |
| | 14.1 Establecer por escrito los órdenes del día de las distintas reuniones | Todas las convocatorias a reuniones tienen adjunto el orden del día |
| | 14.2 Redactar actas que reflejen debates y tomas de decisiones adoptadas en las reuniones. | Se toma acta de todas las reuniones y se dan a conocer a las personas que forman parte en cada caso. |
| | Estrategia 15: Promover nuevas formas de participación. | |
| | 15.1 Proponer nuevas formas de participación en los espacios mixtos | En todos los Espacios mixtos de participación se proponen y ponen en marcha nuevas formas de participación. |
| | 15.2 Emplear metodologías de participación específicas para el espacio Autónomo de Mujeres | El Espacio Autónomo de Mujeres propone y emplea nuevas metodologías de participación. |
| EMPODERAMIENTO | Estrategia 16: Promover procesos de empoderamiento para las mujeres de Alternatiba. | |

| | |
|---|---|
| 16.1 Generar un espacio de debate y reflexión para las mujeres de Alternatiba | El Espacio Autónomo de Mujeres realiza una planificación anual y se reúne por lo menos una vez cada trimestre. |
| 16.2 Llevar a cabo formación en habilidades para la participación política | El Espacio Autónomo de Mujeres identifica la necesidad de habilidades y planifica la formación en las mismas. |
| 16.3 Acompañar a las mujeres representantes de Alternatiba en instituciones y estructuras internas de toma de decisiones en su práctica política. | Las mujeres representantes en instituciones tienen como referencia el Espacio Autónomo de mujeres, toman parte en las actuaciones llevadas a cabo y fortalecen su práctica política en este Espacio |
| 16.4 Desarrollar actividades encaminadas a la autonomía física y psicológica de las mujeres de Alternatiba | El Espacio Autónomo de Mujeres presta especial atención en planificar y desarrollar actuaciones encaminadas a promover la autonomía física y psicológica de las mujeres. |
| 16.5 Conocer e intercambiar experiencias de mujeres empoderándose en otras organizaciones y ámbitos territoriales. | El Espacio Autónomo de Mujeres toma contacto con otros grupos de mujeres empoderándose y hace al menos una actividad conjunta al año. |
| 16.6 Implementar un proceso formativo específico para las mujeres afiliadas a Alternatiba | El Espacio Autónomo de Mujeres lleva a cabo anualmente actuaciones de este proceso formativo. |
| 16.7 Proponer encuentros festivos sobre temáticas feministas | El Espacio Autónomo de Mujeres y la Mesa de Feminismo llevan a cabo al menos una vez al año un encuentro festivo. |
| 16.8 Velar por el cumplimiento de los acuerdos | El Espacio Autónomo de Mujeres junto con la Mesa de |

| | | |
|--|--|--|
| | adoptados por las distintas estructuras de toma de decisiones de Alternatiba para la participación activa y de calidad de las mujeres en Alternatiba | Feminismo hacen una evaluación anual de la presente estrategia y planifican y desarrollan la evaluación total de la misma. |
|--|--|--|

VI.- ¿CÓMO PONEMOS EN MARCHA Y MEDIMOS EL COMPROMISO FEMINISTA?

Tal y como planteábamos en el primer apartado esta Estrategia se ha diseñado tomando en cuenta las siguientes cuestiones:

- Establecer una duración de la misma de cuatro años, entendiendo que este es tiempo suficiente para diseñar actuaciones de carácter estratégico y medir el impacto de las mismas sobre la participación de las mujeres en Alternatiba;
- Dotar a la Estrategia de un carácter eminentemente práctico que facilite su puesta en marcha y permita que sea asumida como una herramienta de trabajo para toda la organización;
- Vinculado con el punto anterior, concretar al máximo posible las actuaciones a desarrollar y definir responsabilidades directas de su ejecución;
- Establecer indicadores de ejecución y de cumplimiento de objetivos;
- Y definir algunos elementos concretos a tener en cuenta en su puesta en marcha, seguimiento y evaluación.

En este apartado vamos a hacer referencia a la última de estas cuestiones, estableciendo ciertas premisas que deben orientar la ejecución, seguimiento y evaluación de la Estrategia. Comenzando por su puesta en marcha decir que nos interesa establecer el cómo se va llevar a cabo y quién se va a responsabilizar de su desarrollo.

Para ello resulta necesario rescatar el documento borrador de Estatutos de la organización que se van a presentar para su debate y aprobación en la Asamblea de 30 de octubre de 2010 (junto con esta misma Estrategia), y que establece en su articulado entre las funciones del Espacio autónomo de mujeres la de *definir, junto con la Mesa de Feminismo, la Estrategia para la promoción de la participación de las mujeres en Alternatiba, y velar por su adecuado cumplimiento.*

Tomando esto en consideración creemos que la **puesta en marcha** de la Estrategia debe seguir las siguientes pautas:

- Se deben establecer planes operativos anuales que emanen del presente documento y que prioricen (anualmente) las actuaciones a desarrollar.

- La definición de estos planes anuales corresponde al Espacio autónomo de mujeres y a la Mesa de feminismo, contando para ello con todo el apoyo necesario por parte de la Secretaria Técnica.
- Las actuaciones recogidas en los planes anuales se deberán definir siempre estableciendo personas o ámbitos de la organización responsables de su ejecución; indicadores de ejecución; y cronograma y presupuesto necesarios para ello.
- Una de las prioridades será involucrar a toda la organización en el desarrollo de esta Estrategia, por tanto se intentarán establecer medidas que involucren al máximo número de personas y órganos, haciendo de estas/os los responsables de su ejecución.
- Se informará del Plan anual al Consejo antes de comenzar su ejecución, para su conocimiento, para la elaboración de aportaciones y validación. Una vez aprobados y puestos en marcha estos planes anuales, sobre el **seguimiento** de los mismos, decir que el objetivo es involucrar a toda la organización, sin que esto ponga en cuestión lo establecido en los estatutos sobre la responsabilidad directa de la Mesa de feminismo y el Espacio autónomo de mujeres de velar por su correcto cumplimiento. Creemos que esta responsabilidad debe ser compartida por toda la organización, y es por ello que:
 - Consideramos necesario elaborar un informe anual que se presentará al Consejo junto con la propuesta de Plan operativo correspondiente al año siguiente. La redacción de este documento correrá a cargo de la Secretaría técnica que contará para ello con la información recibida del Espacio autónomo de mujeres, de la Mesa de feminismo y de todos aquellos órganos o personas de la organización directamente involucradas en la ejecución de las acciones previstas.
 - Se trasladará, como mínimo, trimestralmente un breve informe sobre el desarrollo de la Estrategia a la Coordinadora Nacional, por parte de algún representante de la Mesa de feminismo, el Espacio autónomo de mujeres y/o la Secretaría Técnica de la organización.
 - Y se informará, a través del Boletín Feminista, la página web y las listas de correo de Alternatiba, de todas aquellas cuestiones relativas al desarrollo de la Estrategia consideradas de interés.

Por último, a los cuatro años, se establece una evaluación final, cuya organización y definición de personas responsables correrá a cargo de la Secretaría Técnica con la previa información dada por la Mesa de Feminismo y el Espacio Autónomo de Mujeres. En dicha evaluación se tendrán en cuenta las siguientes cuestiones:

- Se realizará una revisión de los planes operativos y de los informes de evaluación anuales.
- Se podrá actualizar el diagnóstico del que parte esta Estrategia, para poder conocer más en profundidad los cambios sufridos en la organización en sus cuatro años de ejecución, y en concreto, en la participación activa y de calidad de las mujeres.
- Tomando en consideración estos elementos, se valorará la pertinencia de definir otra Segunda Estrategia de Promoción de participación de las mujeres o de dotarse de otras herramientas que se consideren necesarias.
- Se presentará este informe de evaluación a la Asamblea de la organización, para su debate y validación.

Además de estos aspectos formales de la evaluación final, se valorará la posibilidad de llevar a cabo un diagnóstico participativo por parte de toda la organización que será así mismo diseñado y desarrollado por la Secretaría Técnica con la información dada por la Mesa de Feminismo y el Espacio Autónomo de Mujeres y que involucrará a la Alternatiba en su conjunto. Este diagnóstico será diseñado como un análisis, realizado por las propias personas afiliadas a Alternatiba, que buscará revisar desde el enfoque feminista todas las áreas estratégicas sobre las que se basa la presente estrategia y cuantos otros elementos se considere oportuno, haciendo de este proceso no sólo una herramienta de diagnóstico y evaluación, sino también de comprensión de nuestra cultura organizativa desde el enfoque feminista de cara a promover una posible segunda estrategia que parta de la reflexión común de todas las personas que formamos parte de Alternatiba.

