

LA MUJER RURAL MOTOR DE EMPRENDIMIENTO Y ACTIVIDAD ECONÓMICA

Una experiencia de desarrollo sostenible llevada a cabo en la Reserva de la **Biosfera ALTO BERNESGA**

Palabras clave: Mujer rural, formación, emprendimiento femenino, participación, redes locales de apoyo

ÍNDICE

SOBRE LA RESERVA DE LA BIOSFERA ALTO BERNESGA

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DEL TERRITORIO

La minería, eje único de actividad económica y modelo socio-cultural

La situación específica de la mujer

ANTECEDENTES DE LA EXPERIENCIA

Cierre de las minas de carbón

La despoblación, factor de insostenibilidad

Desde el punto de vista social.

Desde el punto de vista económico

Desde el punto de vista ambiental

MOTIVACIÓN DESENCADENANTE

OBJETIVO

POR QUÉ FOCALIZARSE EN LAS MUJERES

PROGRAMA DE ACTUACIONES

Proyecto I, 2010-11. Programa conjunto de lucha contra la despoblación a través de la inserción socio laboral de las mujeres rurales en la Reserva de la Biosfera del Alto Bernesga

Proyecto II, 2011-12. Programa de apoyo y seguimiento a las mujeres emprendedoras rurales en la RB del Alto Bernesga

Programa Aurora, 2014-15

EL PROCESO DE CAMBIO DE MENTALIDAD SOCIAL

Identificar oportunidades en un contexto desfavorable

Cambio de mentalidad

El papel de una ventanilla donde escuchan

Soportes técnicos/agentes que han favorecido la composición del puzle

PAPEL DE LA COMUNICACIÓN

GOBERNANZA

RESULTADOS

FUENTES

NOTA DE LA REDACCIÓN

Estos relatos son el resultado de varias horas de entrevistas con la gestora de la reserva de la biosfera del Alto Bernesga y con varias emprendedoras de la zona. Las circunstancias específicas de esta experiencia hacen que los relatos recojan, exclusivamente, puntos de vista femeninos.

SOBRE LA RESERVA DE LA BIOSFERA ALTO BERNESGA

Está situada en el norte de la provincia de León, formando parte de la Cordillera Cantábrica. El territorio se distribuye entre los municipios de La Pola de Gordón y Villamanín, cruzado de norte a sur por el tramo alto del río Bernesga, que da nombre a la reserva de la biosfera. Información general sobre la reserva de la biosfera se puede consultar en la web de [La Pola de Gordón](#).

La declaración de Reserva de la Biosfera (RB), como parte del Programa MAB (El Hombre y la Biosfera) de la UNESCO, data de 2005, sin que hubiera habido un proceso previo de información y participación social, ni tampoco apoyo de las instituciones supramunicipales con competencias en el territorio. Eso ha condicionado la implantación de esta RB.

A partir de la declaración, la persona responsable de medio ambiente del ayuntamiento de La Pola de Gordón, único empleado público con posibilidad de dinamizar la aplicación de la RB, comenzó la exploración del significado de esta figura y su forma de aplicación a la práctica. En 2007 comenzaron las actuaciones en el marco de la reserva de la biosfera, que fueron desplegando en los años siguientes y pueden ser consultadas en su [página web](#).

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DEL TERRITORIO

La minería, eje único de actividad económica y modelo socio-cultural

El territorio de la RB Alto Bernesga comparte con otros territorios de la provincia de León y de la vecina Asturias su carácter de territorio minero, dedicado a la extracción de carbón, y también el hecho de ser territorio de montaña. La actividad minera era la fuente de empleo masculino, casi exclusiva, y, también excluyente, que había articulado la sociedad local durante más de un siglo. Eso suponía un modelo completo de vida con rasgos socioeconómicos y culturales propios.

Cumplidos los 18 años, todos los varones podían encontrar empleo en la mina sin necesidad de contar con ninguna formación específica. Una buena remuneración económica aseguraba el sustento adecuado de las familias, de manera que la mujer no tenía necesidad de trabajar para contribuir a los ingresos familiares. El contexto propiciaba una valoración negativa del trabajo de la mujer fuera de la casa, un desprestigio, porque indicaba que el marido no ganaba suficiente para soportar a la familia. La empresa minera cumplía un papel paternalista bien aceptado por la sociedad. La estructura jerárquica dentro de la empresa se trasladaba a la vida social local: las cúpulas (directivos, ingenieros, encargados, capataces...) gozaban de un trato preferencial en los actos públicos de cualquier tipo: religiosos, culturales, educativos... Las primeras filas de bancos estaban reservadas a esas autoridades y sus mujeres, que ejercían de "mujer de" y contribuían de buen grado a consolidar el patrón.

Como resultado, la sociedad gozaba de una gran estabilidad y muy poca flexibilidad ante cualquier cambio. Los varones no contaban con formación de ningún tipo ni tampoco con las destrezas necesarias para los usos tradicionales de siglos anteriores (ganaderos y forestales), a los cuales había una dedicación muy escasa. Se había formado una sociedad industrial de carácter urbano, que vivía de espaldas al territorio, salvo para llegar a la mina. La escasa actividad ganadera local se completaba con el arriendo de los pastos a ganaderos externos que

hacían uso de ellos temporalmente, especialmente en verano. Pastores asturianos y extremeños han mantenido la actividad ganadera en los puertos, principalmente, y han propiciado la permanencia de los pastos. Éstos también se han mantenido en las zonas más bajas gracias a los ganaderos locales.

La situación específica de la mujer

Las mujeres, por su parte, carecían de capacitación para cualquier actividad económica fuera de la casa y también carecían de iniciativa para poder hacerlo. Solo las profesiones cualificadas eran aceptadas para las mujeres, tales como farmacéutica, maestra, enfermera... Su situación era, y sigue siendo para muchas mujeres, de una gran vulnerabilidad. La incidencia de los frecuentes casos de alcoholismo entre los hombres también contribuía a hacer más aguda esa situación, marcada por la sumisión total de la mujer, dedicada en exclusividad a la casa y la crianza de los hijos.

ANTECEDENTES DE LA EXPERIENCIA

Cierre de las minas de carbón

En 1991 se firmó un protocolo entre la UE y el Estado español que estableció el cese de la actividad extractiva de carbón antes de 2018 en la Cordillera Cantábrica. En 2017 estaban cerradas todas las minas salvo una explotación a cielo abierto que mantiene una actividad limitada. Dicha explotación, que es la más grande de España a cielo abierto, está situada en la RB Alto Bernesga. Con la aparición del protocolo había comenzado una nueva etapa de la historia para grandes territorios de la Cordillera Cantábrica, a pesar de las huelgas, las marchas hacia Madrid y las protestas reclamando la reanudación de la actividad minera.

A principio de los años 90 se inculcó a los jóvenes de la zona la necesidad de estudiar para poder afrontar el futuro con mayores posibilidades. El 90% de los jóvenes locales han seguido estudios universitarios, y la mayor parte de éstos son mujeres. Por tanto, aparece en el panorama socio-laboral una generación de mujeres muy cualificadas. Parte de ellas han encontrado sus oportunidades fuera de la zona y algunas han permanecido en el territorio.

El cierre progresivo de las minas a lo largo de las últimas décadas ha dejado una sociedad perpleja, que no acaba de creer que el modelo de vida que tenía ha terminado y es imprescindible afrontar el cambio. Es un hecho que el modelo económico y social anterior ha desaparecido y, poco a poco, se abre paso un nuevo contexto económico y social, aunque en medio de un gran trauma social.

Los empleados mayores de 42 años, con suficientes años de cotización, pudieron acogerse a jubilaciones anticipadas, manteniendo un buen nivel de ingresos, pero con el impedimento de no poder realizar otra actividad económica. Esta es una situación dorada, según algunas opiniones, pero motivo de desajusten importantes, según otras.

La prejubilación ha hecho posible, en algunos casos, iniciar actividades interesantes para la persona, a las que no podía dedicarse antes: senderismo, ciclismo, horticultura familiar, etc. Pero la gestión de esa misma ventaja parece que no es satisfactoria en todos los casos. Hombres que se encuentran con plena energía y sin obligación laboral pueden no encontrar satisfacción en la inactividad y, quizá, no aciertan a seleccionar una actividad sustitutiva. Según algunos comentarios, las relaciones familiares se han resentido de ciertos casos, aumentando

la proporción de divorcios, entre otros efectos. El patrón de relaciones con los hijos, quizá adolescentes, también puede generar un contexto extraño, marcado por la inactividad permanente y el tiempo libre ilimitado del padre.

Parte de ellos, con el ingreso familiar asegurado, han trasladado su residencia a lugares con más facilidades para sus hijos. Muchos otros, que no pudieron acogerse a esos beneficios, tras percibir el subsidio de desempleo durante el período que les correspondía, quedaron sin actividad y sin ingresos. A pesar de los empleos surgidos temporalmente en grandes obras públicas, mucha de la población masculina permanece en paro prolongado. La emigración ha sido la respuesta más generalizada, tanto de los prejubilados como de los desocupados, dando lugar a la problemática central del territorio: "LA DESPOBLACIÓN". Esta RB ha pasado de 14.000 habitantes hace algunos años a 4.500-4.600 en 2016. La despoblación y la dispersión de la población en 35 núcleos es una condición que hace especialmente difícil la provisión de servicios básicos a la población, lo que contribuye a las dificultades de este momento, además de las propias de un medio rural de montaña.

En esa situación, las mujeres, sin formación ni destrezas especiales, salvo para las tareas domésticas, no estaban en condiciones de generar respuestas. La mentalidad de la situación anterior, que inhibía la toma de iniciativa, nos les permitía vislumbrar nuevas opciones. A pesar de todo, la situación de las mujeres era de menor bloqueo que el de los varones.

La despoblación, factor de insostenibilidad

Desde el punto de vista social.

Como ejemplo se puede tomar La Pola de Gordón, que ha sufrido un descenso demográfico constante, pasando de los casi 6.000 habitantes en 1991 a los 3.500 en 2016. El cómputo de empadronados determina la asignación de recursos al Ayuntamiento y la asignación de servicios públicos al municipio como personal médico, sanitario, educativo... Los habitantes emigrados, y empadronados en otros lugares, vuelven a pasar el verano a su lugar de origen, a los que también se suman los visitantes. En ese período, el Ayuntamiento se ve obligado a gestionar servicios (agua, residuos, cultura, vías públicas...) para unos 8.000 habitantes, con la asignación correspondiente a 3.500

Desde el punto de vista económico

Cualquier línea de reactivación económica supone la implantación de nuevos negocios, que necesitan un flujo mínimo de demanda y de servicios complementarios. Los actuales esfuerzos de nuevos emprendedores se enfrentan a la dificultad de la disminución de población para hacer viables sus negocios. La trama económica es muy débil y los emprendedores se ven obligados a establecer redes fuera de los límites del territorio.

La pérdida de los hábitos y de los saberes de aprovechamiento de los recursos naturales locales contribuye a las debilidades para un nuevo enfoque de la actividad económica, la población no conoce su territorio ni lo que éste le puede aportar. Recursos propios como las hierbas aromáticas, productos forestales no madereros, recursos ganaderos... se han perdido por abandono o son explotados por foráneos, en muchos casos, porque los agentes locales no los aprovechan. Frecuentemente, ni siquiera los conocen por pérdida de su cultura rural anterior a la etapa minera.

Desde el punto de vista ambiental

Los usos tradicionales de las áreas de montaña han convivido durante siglos y milenios con las especies silvestres en los territorios del sur europeo. Si bien esa convivencia ha supuesto la desaparición o reubicación de ciertas especies, también es cierto que el mosaico de usos generado por el hombre ha hecho posible una gran diversidad de ambientes y de especies, y el mantenimiento de los recursos naturales que dan sustento a la biodiversidad y al hombre. El abandono supone una pérdida de recursos para los intereses humanos pero también, en muchas ocasiones, una homogeneización del territorio y una pérdida de diversidad silvestre. Afortunadamente, aunque solo una parte pequeña de la población seguía viviendo del pastoreo parece que la mayor parte de los pastos no se han perdido.

Por otra parte, la saturación de la capacidad de gestión urbana en época estival redundaba en una peor calidad ambiental urbana y más impacto ecológico del previsto por eliminación de residuos, aguas residuales y uso público del medio natural y rural.

MOTIVACIÓN DESENCADENANTE

En el caso del Alto Bernesga, la voluntad de poner en marcha la reserva de la biosfera motivó un diagnóstico de la situación del territorio bajo un punto de vista geográfico, económico y social. Para ello se hizo un inventario de recursos naturales y culturales, y se exploraron campos de actividad que podían dar lugar a posibles usos bajo criterios de sostenibilidad (social, económica y ambiental), en línea con la figura de reserva de la biosfera. De ese modo esta figura jugó el papel de motor y de aglutinante en la exploración de un nuevo modelo social y económico para la zona, y sirvió para señalar caminos en la búsqueda de nuevas opciones proporcionando una identidad propia al esfuerzo colectivo.

Desde el inicio de ese recorrido se consideró necesario hacer un análisis pormenorizado de la situación de la mujer. El diagnóstico identificó a la mujer en el centro de la toma de la decisión definitiva de emigrar, en el seno de una familia. Sin un proyecto vital propio, cuando la mujer consideraba insoslayable la necesidad de buscar mejores oportunidades para los hijos, la familia salía del territorio. Por ello, parecía claro que la participación de las mujeres en la recuperación social y económica era un instrumento fundamental para luchar contra la despoblación.

El potencial de las mujeres era un terreno desconocido, enmascarado por el patrón que las relegaba en exclusividad a las tareas domésticas. Evidenciada la crisis económica y social provocada por el cierre de la actividad minera, reforzada por la coincidencia con la crisis económica general, la mujer podía ser percibida como una fuerza escondida, que era necesario desplegar. Muchos de los hombres que no habían emigrado se encontraban en una situación de desamparo total en relación con su reinserción económica, agravada por factores psicológicos derivados del cambio brusco de perspectiva laboral y por su falta de formación. La aspiración más comúnmente expresada era la reapertura de la mina, negándose a aceptar la situación real y cualquier otra alternativa.

En esa coyuntura, la mujer podía cumplir un papel importante en la fijación de la población al territorio, pero para ello tenía que encontrar motivación suficiente, encontrar un nicho vital, además de económico. La condición de ser mujer en el medio rural, a la que se suma estar en

terreno de montaña, supone un factor de doble discriminación y dificultad para implicarse en un camino hacia lo desconocido.

En el caso de la RB del Alto Bernesga hay que destacar un factor de carácter personal pero determinante: la persona encargada técnicamente de los aspectos ambientales del Ayuntamiento de La Pola de Gordón, y encargada de la aplicación de la figura reserva de la biosfera al territorio, es mujer y natural de ese mismo municipio. El conocimiento profundo de la situación y su intuición también jugaron a favor de la identificación de los pasos inmediatos que podrían conducir al objetivo general de frenar la despoblación a medio plazo. En ese marco, se inició el recorrido del **“Programa conjunto de lucha contra la despoblación a través de la inserción socio laboral de las mujeres rurales en la Reserva de la Biosfera del Alto Bernesga”**, que es objeto de estudio en el proyecto DialogosRB.net.

OBJETIVO

El objetivo principal era la recuperación demográfica y socioeconómica de la Reserva de la Biosfera de Alto Bernesga, teniendo en cuenta los criterios de sostenibilidad ambiental, social y económica que marcan las políticas de desarrollo sostenible a nivel mundial, europeo y nacional, y que las RBs tratan de poner en práctica.

POR QUÉ FOCALIZARSE EN LAS MUJERES

El segmento masculino se encontraba mayoritariamente bloqueado: deprimido, enfadado, resentido y lo proyectaba en todos los ámbitos de actividad e interacción social, hasta en los medios educativos de los hijos. Todavía esperaba que viniera alguien a ofrecer un puesto de trabajo.

Las mujeres eran más receptivas a escuchar nuevos enfoques y propuestas. Por una parte, las mujeres esposas de mineros prejubilados contaban con una base económica familiar que les permitía explorar iniciativas nuevas sin mucho riesgo. Por otra, las mujeres que tenían que trabajar para vivir, estaban dispuestas a buscar alternativas y encontrar salidas. Unas y otras necesitaban apoyos externos para desarrollar su propio proyecto. Otro segmento de mujeres no buscaba nuevas opciones porque también estaban bloqueadas por falta de autoestima y por la convicción de que no sabían ni podían hacer nada distinto. Este grupo necesitaba un estímulo previo para estar en condiciones de beneficiarse de apoyos a iniciativas de emprendimiento. Finalmente, las mujeres con alta cualificación podían incorporarse con más facilidad a la corriente de innovaciones necesarias, si decidían asentarse en su territorio.

Tras el doble diagnóstico, sobre la situación general y la de las mujeres en particular, se tuvo la convicción de que trabajar con las mujeres podía producir cambios transversales en toda la sociedad. Por ello, el eje de la estrategia a seguir se centró en potenciar a las mujeres, sin excluir a otros segmentos, especialmente a los jóvenes. Se esperaba que esta estrategia resultara eficaz para frenar la despoblación y el abandono.

PROGRAMA DE ACTUACIONES

Las actuaciones desarrolladas a partir de 2007 se articularon en torno a la formación, principalmente dirigida a las mujeres pero no en exclusividad. El programa de actuaciones, aunque no estaba escrito, perseguía unos objetivos específicos muy claros que se materializaron a lo largo de diez años en diferentes proyectos anuales.

Los objetivos y la configuración de cada proyecto se adaptaban a la convocatoria de ayudas a la cual se presentaban, dado que los municipios integrantes de la RB no disponían de recursos económicos para llevarlos a cabo. Los programas anuales han sido cofinanciados en convocatorias de subvenciones en concurrencia competitiva, principalmente por la Fundación Biodiversidad y el Instituto de La Mujer. Posteriormente se han ido sumando otras fuentes de recursos, bajo otras modalidades de cooperación, como la Junta de Castilla y León y la Diputación de León.

El desarrollo de cursos de forma sistemática arrancó en 2010, mediante una serie de proyectos encadenados, dinamizados desde el Ayuntamiento de La Pola de Gordón para toda la RB.

Proyecto I, 2010-11. Programa conjunto de lucha contra la despoblación a través de la inserción socio laboral de las mujeres rurales en la Reserva de la Biosfera del Alto Bernesga

Las actuaciones desarrolladas consistían en formación directa y capacitación, y asesoría a emprendedores, e incluyeron:

1. Siete jornadas informativas para dar a conocer el proyecto, los objetivos y las actuaciones, en las que participaron unas 100 personas.
2. El grueso de las actuaciones consistió en cursos temáticos, a cargo de profesionales muy cualificados:
 - Atención socio-sanitaria a personas dependientes en instituciones sociales
 - Elaboración de proyectos I+D+i
 - Técnico en turismo sostenible
 - Curso de formación para personas interesadas en desarrollar su vida profesional en el sector agroalimentario
3. Jornadas de trabajo/visitas de campo. Se organizaron visitas de grupo a empresas destacadas, para ver en la práctica cómo lo habían montado otros emprendedores en circunstancias y con temáticas distintas, además de jornadas a cargo de otras empresas sobre constitución de empresas o modalidades de empresas del sector agroalimentario.
4. Asesoramiento y proyectos piloto. Se realizaron 30 asesorías individualizadas, adaptadas a las necesidades de los emprendedores locales, sobre formas jurídicas empresariales, líneas de financiación y/o subvención, programas de apoyo a emprendedores por parte de diversas entidades, elaboración de planes de empresa.

Estas actuaciones directas se complementaron con otras más generales, como la Guía de buenas prácticas para luchar contra la despoblación a través de la inserción socio laboral de las mujeres rurales en la RB, o la creación de una base de datos con información sobre iniciativas en otras RBs con fines comparativos y como fuente de sugerencias. Como acción de interés

general más destacada hay que señalar la creación y alta de la **Asociación de empresarios de la RB del Alto Bernesga**, que reforzaba a los empresarios a la vez que ellos asumían un papel multiplicador en el proceso que se había iniciado.

Apoyos externos. Este paquete de actuaciones se realizó con el apoyo económico de la Fundación Biodiversidad, en régimen de cofinanciación.

Otros apoyos llegaron en la forma de reconocimientos públicos externos, que dieron impulso a la iniciativa el mismo año 2010. Por una parte, la inclusión de la reserva de la biosfera Alto Bernesga y el Ayuntamiento de La Pola de Gordón en el 'Manual de Buenas Prácticas de Políticas Activas de empleo para las mujeres desde el ámbito local', página 69, elaborado y editado -en versión electrónica- en el marco del convenio 2010 firmado entre la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) y el Instituto de la Mujer. En dicho manual se describe la iniciativa desarrollada por la RB del Alto Bernesga en favor del empleo de las mujeres rurales. Por otra parte, el Ayuntamiento de La Pola de Gordón fue destacado con el accésit del Premio Conama a la sostenibilidad de pequeños y medianos municipios, dentro de los actos del décimo Congreso Nacional de Medio Ambiente (24 / 11 / 2010), por la misma iniciativa.

Proyecto II, 2011-12. Programa de apoyo y seguimiento a las mujeres emprendedoras rurales en la RB del Alto Bernesga

Es una continuación de la línea empezada con el Proyecto I, manteniendo el foco en la formación e incorporando servicios de seguimiento y asesoría a los emprendedores que ya habían iniciado una actividad empresarial, sin descuidar a otros agentes que querían iniciarse en dicha actividad o que buscaban una salida laboral en otras empresas. En todos los casos se trataba de responder a las demandas de los beneficiarios potenciales. Un centro de atención destacada fue acompañar en sus primeros pasos a la Asociación de Empresarios de la Reserva de la Biosfera del Alto Bernesga, apoyando y asesorando sus actuaciones para conseguir los fines propuestos por cada uno de los socios.

Las actuaciones desarrolladas incluían formación directa y otros tipos de apoyo a emprendedores, con atención especial a la Asociación de Empresarios:

1. Estudios de apoyo a las actividades de promoción del emprendimiento y el empleo: Análisis de la situación de las empresas creadas recientemente y de los participantes en las actividades formativas del Proyecto I y creación de una Bolsa de Empleo para dar a conocer las ofertas y demandas de empleo de la zona
2. Jornadas informativas y visitas de estudio. Una jornada informativa a cargo de mujeres que exponían su experiencia empresarial, como tema demostrativo; jornada de estudio con visitas a varias entidades que llevan actividades productivas, formativas o interpretativas relacionadas con la micología y otras formas de uso de recursos forestales.
3. Cursos de formación, que absorben el grueso de las actuaciones:
 - Atención socio-sanitaria a personas dependientes en instituciones sociales (enfermos de Alzheimer y atención geriátrica)
 - Producción y recolección de setas y trufas
 - Promoción del turismo local e información al visitante

- Ganadería extensiva y ganadería ecológica
- Apicultura

Apoyos externos. Este paquete de actuaciones también se realizó con el apoyo económico de la Fundación Biodiversidad, en régimen de cofinanciación.

Programa Aurora, 2014-15

Al cabo de varios años de trabajo dirigido a promover la incorporación de las mujeres a la actividad económica y a la vida social, se fue poniendo de manifiesto otro componente de la situación del sector femenino: la invisibilidad de una parte de las mujeres. Se trata de un segmento de mujeres sin formación pero, sobre todo, con un nivel de autoestima bajísimo, que les impide tomar cualquier decisión, aunque sea participar en un curso o acercarse a preguntar a una oficina.

El Instituto de la Mujer tiene como objetivo prioritario facilitar y apoyar el acceso de las mujeres a los derechos sociales, económicos y laborales. En este marco, se promueven actuaciones dirigidas a fomentar la inserción social y laboral de las mujeres, en especial en el ámbito rural, ya que las peculiares circunstancias de este medio dificultan su acceso al mercado laboral y su participación social. El Programa Aurora es un instrumento del Instituto de la Mujer y el Fondo Social Europeo para trabajar en esta línea.

El Ayuntamiento de La Pola de Gordón, siguiendo la línea de buscar apoyos al programa de inserción laboral de las mujeres de la RB del Alto Bernesga, se acogió al Programa Aurora, con la finalidad de ayudar a superar la barrera que encuentra este sector femenino para incorporarse a la vida laboral, sea por cuenta propia o por cuenta ajena. Este proyecto presentaba sus dificultades particulares: la dificultad de acceso a este segmento de población por falta de vías de comunicación con él, falta de competencias municipales en el ámbito de los servicios sociales, una deficiente fluidez de la información y de colaboración entre diversos departamentos de las instituciones que tienen las competencias en este campo y, por tanto, una dificultad específica para conocer el público objetivo y, en consecuencia, conectar con las posibles beneficiarias de las actuaciones.

Estas circunstancias marcaron la forma de trabajar, consistente, por una parte, en contratar a especialistas, mujeres formadas en temas de igualdad con experiencia en tratar con mujeres en situación de marginación, y, por otra, en establecer colaboraciones con otras entidades y empresas que pudieran colaborar en el desarrollo y éxito de los programas. Hay que sumar, además, que el Instituto de la Mujer obligaba a los demandantes de apoyo a realizar un curso sobre igualdad de género, que supuso una introducción muy valiosa al trabajo en este campo por parte de la gestora de la RB. Los objetivos concretos del proyecto, respecto del segmento más marginado del sector femenino, eran:

- Facilitar una mayor y mejor incorporación a la actividad económica.
- Fomentar su contribución a la viabilidad social de los municipios.

La conexión de estas mujeres con el proyecto se produjo tras un gran esfuerzo de información y comunicación, el efecto boca a boca, algunas veces por las escasas sugerencias de los servicios sociales a las beneficiarias potenciales y por la influencia de las actuaciones de años anteriores.

El proyecto desarrolló itinerarios personalizados con un grupo de 25 mujeres, en tres fases.

1ª Fase: trabajo sobre aspectos personales

- Demanda individual
- Su motivación
- Su autoestima
- Expectativas

2ª Fase: sobre la formación laboral

- La motivación laboral
- El proceso de información y orientación para la definición del perfil profesional
- La formación ocupacional “a medida”

3ª Fase: sobre la búsqueda de empleo

- Actividades de apoyo a la búsqueda activa de empleo
- Actuaciones de intermediación laboral

EL PROCESO DE CAMBIO DE MENTALIDAD SOCIAL

Identificar oportunidades en un contexto desfavorable

Cuando se proponían los primeros cursos, tanto las autoridades locales como los ciudadanos, especialmente los hombres, se reían de la iniciativa, no querían saber nada de ello, solo querían escuchar la opción de reabrir las minas. Como se ha visto más arriba, el programa de formación se ha abierto paso gracias a fuentes de financiación externas. En 2009-10 el tema de “Mujer y desarrollo rural” era una novedad y la Fundación Biodiversidad respondió favoreciendo la implantación de esa innovación. En el caso del Instituto de la Mujer, la finalidad de la RB del Alto Bernesga se ajustaba bien a los objetivos de esa institución y fue como la entrada en acción del siguiente cohete.

Debido al rechazo social a esta iniciativa, al principio se dieron cursos con 3-4 alumnos, solo mujeres. Ni la generación joven ni los padres consideraban relevante la formación para los hombres. Su discurso era “a mi dame trabajo y déjame de esas tonterías”, fundamentado en que hasta entonces no lo habían necesitado. Los organizadores de los programas formativos evitaron en todo momento la discriminación por género, aunque los varones participantes no computaran a la hora de justificar los resultados de los cursos, acogidos a líneas de potenciación de la mujer, que era la fuente accesible de recursos.

Explorando las oportunidades al alcance, los contenidos de los cursos se programaron teniendo en cuenta los requisitos del Instituto de Nuevas Cualificaciones (una iniciativa procedente de la UE), de forma que los alumnos pudieran después acreditarse a través de las convocatorias públicas de la Junta de Castilla y León. El objetivo era proporcionar formación y cualificación dirigida a la inserción laboral, aportando una oportunidad para todos los que no contaban con una cualificación profesional. Es una excelente vía para abrir una salida, especialmente para aquel segmento de población que no tenía estudios, ni siquiera la formación básica, lo que les impedía echar un currículum incluso en empresas con exigencias mínimas. De ese modo se han proporcionado cualificaciones profesionales de diversos grados.

En total se acreditaron profesionalmente más de 150 mujeres después de realizar alguno de los cursos impartidos.

La Dirección General de Desarrollo Rural aportó, durante unos años, recursos a las RBs para facilitar su implantación: articular órganos de gestión, equipamiento e infraestructura... Esa actuación ha sido un gran apoyo a la implantación general de la RB del Alto Bernesga. Aunque esta fuente de financiación no ha incidido directamente en la experiencia que se está comentando ha tenido mucha repercusión en cuanto a hacer visible la RB, lo que ha incidido a su vez sobre esta línea de trabajo.

El papel de una oficina donde alguien escucha

Además del papel fundamental de la comunicación y la sensibilización en todo el proceso de formación e inserción de las mujeres en la vida social y económica del Alto Bernesga, hay otro componente que influye, al menos, tanto como aquel. Consiste en una forma de hacer, en un modelo de relación con los posibles destinatarios y con la sociedad, que se materializa en que la oficina de la RB siempre tiene abierto el canal de recepción, siempre está dispuesta a “escuchar”. Es sorprendente constatar, solo con estar un rato en dicha oficina, cómo esta forma de relación genera un patrón tanto entre los que ya se han beneficiado de las actuaciones como en los que aún no han desplegado una iniciativa concreta. Esta herramienta, quizá invisible al intentar reflejar los resultados en datos, genera un sustrato que amplifica los efectos de todas las actuaciones. Las entrevistas con diversos agentes del territorio han permitido constatar este hecho.

Aparte de la corriente de interacciones que generan las actividades de comunicación e información, a las que reaccionan los interesados buscando información complementaria o asesoría, la oficina de la RB es el punto donde puede acudir alguien que tiene una idea de actividad y no sabe por dónde empezar. La gestora de la RB dedica un tiempo a señalarle los primeros pasos y a interactuar con la persona para ayudarle a hacer más explícita su idea. Su intervención puede consistir en sugerencias muy sencillas pero útiles para superar las primeras barreras. Por ejemplo: cómprate un cuaderno en el supermercado y empieza a apuntar todo lo relativo a tu idea, le dice; le ayuda a verbalizar el contenido de su idea: qué objetivo tiene, si sabe dónde ponerlo en práctica, a quién se dirige, con qué recursos y herramientas cuenta, etc. Cuando la idea ha madurado un mínimo, dirige al interesado hacia diversos especialistas o servicios de entidades que pueden ayudarle a avanzar: grupo de acción local, servicios de asesoramiento de la Cámara de Comercio... Por lo general, le sugiere consultar a varios profesionales con puntos de vista y competencias profesionales diferentes, como aspectos financieros, legales, administrativos, etc. para hacer el estudio de campo. Siempre que es posible conduce las consultas a servicios gratuitos, apalabrando las entrevistas. Cuando eso no es posible, acude a una asesoría que tiene contratada el Ayuntamiento para tales funciones.

Los que ya tienen en marcha su iniciativa también acuden a la oficina de la RB buscando diversos tipos de apoyo, frecuentemente para complementar las funciones de red que ya desarrollan entre sí, para establecer nuevas relaciones fuera de la RB, para colaborar con demandas externas de comunicación de sus propias experiencias, etc. La RB es el referente del movimiento que se ha generado de activación social y económica, y de compromiso social con un proyecto común. Las relaciones establecidas son de alianza mutua, de forma que la RB es un apoyo universal para lo que surja, a la vez que las propuestas de la RB encuentran aliados

multiplicadores en todos los beneficiarios de alguna de las actuaciones, o en los entusiastas de la nueva forma de trabajar en la comarca.

Según la misma gestora, esta corriente de interacción y colaboración tiene mucho que ver con que ella es mujer, natural de la zona, descendiente de minero pero también de ganaderos, conocedora a fondo de la realidad local y, hay que añadir de acuerdo a la observación directa, muy sensible a las condiciones de marginalidades superpuestas en que se desenvuelve la vida de las mujeres en estos territorios: ser mujer, rural, de zona de montaña y de zona minera. Eso le lleva a considerar que la mujer debe ser objeto de discriminación positiva, lo que redundará en beneficios transversales para toda la sociedad.

Cambio de mentalidad (Otro modelo se abre camino)

La insistencia en la formación y la capacitación ha ido dando frutos visibles, que ha motivado un cambio de valoración social hacia el esfuerzo de introducir nuevos modos de vida en este territorio. En los últimos años, también los varones se inscriben en los cursos y la matrícula se llena por completo. Se citan ejemplos concretos de ofertas de segunda edición de algunos cursos cuyas plazas se han cubierto en 24 horas, otros se cubren en solo unos pocos días. O también que algún alumno de un curso de apicultura se ha desplazado desde 200 km diariamente para participar. Como éste, algunos cursos de formación sectorial concreta, cuya aplicación práctica exige poca inversión, están teniendo una gran acogida. La argumentación, ahora, es que mientras llega un trabajo asalariado tienen que hacer algo. Los recursos naturales no extractivos han sido redescubiertos y se está volviendo la atención hacia ellos como medio de vida digno. Con ello también se ha modificado la valoración del campo y de las oportunidades que puede ofrecer.

El proceso de cambio de mentalidad avanza poco a poco arrastrado por el efecto demostrativo de las acciones y sus resultados, introduciendo nuevos elementos en el patrón cultural y los valores del grupo social.

Sobre el ritmo del proceso es de destacar el punto de vista de una técnica de la Junta de Castilla y León, que trabaja en la oficina de La Pola de Gordón del Plan de dinamización de comarcas mineras de la Junta de Castilla y León. Aporta elementos comparativos con otros municipios de la zona minera cantábrica, como Villablino, situado en el límite con Asturias, cuatro municipios hacia el oeste de la RB Alto Bernesga, donde la última mina se cerró hace 10 años y ya se asume con normalidad que el futuro laborar no está en la minería. Recuerda que en Alto Bernesga se ha cerrado el último pozo en 2016 y la mina a cielo abierto aún mantiene actividad residual, aunque el proceso empezara mucho antes. Considera que es poco tiempo para incorporar un nuevo modelo de este calado. El contraste entre el modelo anterior y la propuesta de sostenibilidad en el contexto de la RB hace que el camino sea difícil y laborioso.

Los reconocimientos externos también han contribuido a la aceptación del trabajo que se hace con las mujeres, contribuyendo al cambio de mentalidad general. En ese proceso la sociedad civil parece que evoluciona más deprisa que los sectores políticos locales. Algunos de ellos ya han asumido la necesidad de trabajar para la implantación de nuevas formas de empleo y de vida, en tanto que otros, principalmente ligados a sectores sindicales y de ciertas opciones políticas, permanecen en la posición reivindicativa de pensar en la mina como opción económica de futuro para la comarca, sin prestar atención a otras propuestas ni a otros enfoques.

El trabajo con las mujeres y la figura de RB se refuerzan mutuamente

En el territorio de la RB del Alto Bernesga el trabajo de dinamización de las mujeres se identifica con la reserva de la biosfera. El despliegue del proyecto Reserva de la Biosfera para el territorio se dirige a todos los sectores de población y a otros ámbitos de interacción de la actividad humana y de los grupos sociales entre sí, bajo los principios de sostenibilidad que impulsa la RB. La asociación de la reserva de la biosfera con un proyecto territorial de mejora de las condiciones de vida y de compromiso con el territorio genera un clima de refuerzo en muchos sentidos.

Los apoyos externos conseguidos para consolidar la implantación de la RB han reforzado el funcionamiento de esta figura en el interior del territorio, a la vez que han dado visibilidad y fuerza a cualquiera de las acciones emprendidas desde la RB, muy especialmente la línea de trabajo de promoción de las mujeres.

Por otra parte, la innovación cultural que ha supuesto el trabajo con las mujeres ha llevado el nombre de la RB del Alto Bernesga a muchos foros fuera del territorio y ha contribuido a su visibilidad exterior. La continuidad del trabajo en esta RB y su visualización exterior han contribuido mucho a que la figura esté siendo considerada también por las instituciones provinciales y autonómicas.

Actualmente, los programas de la RB del Alto Bernesga encuentran con facilidad apoyos directos o sinergias en varios departamentos de la administración autonómica, que se materializan en colaboraciones concretas y facilidades para coordinar iniciativas de distinto origen. Por ejemplo, diversas instituciones ofertan actividades de formación cada año, en ocasiones con contenidos similares y con el resultado de saturación de la demanda. En los últimos años, bajo el principio de sacar la máxima rentabilidad a los recursos disponibles, varios departamentos y entidades se ponen en comunicación para hacer una oferta diversa, coherente y no repetitiva. Todos ellos se hacen difusores de las acciones ofertadas por los demás facilitando el acceso a los recursos disponibles a aquellos que lo necesitan.

Las relaciones con la Diputación provincial han experimentado drásticos cambios positivos para todas las RBs de León debido, principalmente, a cambios estructurales internos. Desde 2015 el Presidente de la Diputación es un alcalde rural y el Vicepresidente es el alcalde de La Pola de Gordón. Su sensibilidad hacia los municipios pequeños, en línea con los objetivos propios de la institución, ha propiciado una línea de apoyo específica para las reservas de la biosfera de la provincia, como se comentará más adelante.

Agentes que han favorecido la composición del puzle

Agentes locales. Por lo que se ha comentado podría parecer que todo lo dicho es la obra en solitario de una persona, pero esa no es la realidad. No se puede ignorar la función desempeñada por la gestora de la RB como locomotora del proceso, pero la realidad que se ha generado en la zona es el resultado de la suma de muchos esfuerzos individuales y colectivos. La visión de la propia gestora, pone de manifiesto la aportación de muchos otros agentes necesarios.

Destaca, sobre todo, la implicación de las personas que desde el principio creyeron en un nuevo modelo y se hicieron cómplices de la iniciativa. Entre ellos hay que señalar a técnicos de distintas áreas de la comarca y, muy especialmente, empresarios y autónomos, más bien autónomas. En el primer proyecto de formación nace la asociación de Empresarios del Alto Bernesga y unos años después nace la Asociación de ganaderos de la montaña leonesa. Estos empresarios y autónomas/os creen que tienen que participar porque comprenden la necesidad de colaborar unos con otros, les va su negocio en ello, ante el proceso de despoblación. Numerosas personas, sobre la base de esa filosofía, han sido clave en la dinamización de los proyectos, como se reflejará después en entrevistas a varias emprendedoras.

Instituciones provinciales y autonómicas. Un efecto importante de esta dinámica es que los apoyos han crecido de abajo hacia arriba y eso ha sido determinante para el contagio a las instituciones y a los sectores políticos locales y provinciales. Técnicos de algunos departamentos de las administraciones provincial y autonómica también han aportado su grano de arena, desde el ámbito de su actividad, y, en ocasiones, lo han sobrepasado con su propia implicación personal.

Instituciones de la Administración central. Aparte de la intervención de los agentes locales, otros tipos de apoyo han sido determinantes, desde el principio. Principalmente, los organismos de la Administración del Estado que ofrecían convocatorias a las que poder acudir en concurrencia competitiva con proyectos locales. Nuevamente hay que citar a la Fundación Biodiversidad y el Instituto de la Mujer en relación con proyectos concretos de la línea de actuaciones que comenta el proyecto DialogosRB.net, pero también la línea de apoyo a las RBs en general de la Dirección General de Desarrollo Rural del Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino.

Redes del Programa MAB. De una forma más indirecta, la acción de la RB del Alto Bernesga se ha visto impulsada por el Consejo de Gestores de la Red Española de Reservas de la Biosfera y por los gestores de varias de estas RBs, que han puesto a su disposición las propias experiencias y avances. Un apoyo especial ha venido de la Presidenta del Consejo de Gestores, y gestora de la RB del Montseny, por su sensibilidad especial hacia el tema de la implicación de las mujeres en el desarrollo sostenible. En el verano de 2017 ha organizado el 1er Congreso Nacional de Mujeres, en Montseny. La RB del Alto Bernesga ha sido pionera en el tema y ha tenido un papel destacado en el evento.

PAPEL DE LA COMUNICACIÓN

Difusión, información y sensibilización

En relación con la experiencia de la RB del Alto Bernesga, sobre “La mujer rural motor de emprendimiento y actividad económica”, decir que la comunicación es fundamental es quedarse muy por debajo de la realidad. Es herramienta universal, esfuerzo continuo, vehículo imprescindible... En resumen, la experiencia consiste en trasladar la propuesta de un cambio de modelo en la forma de producción económica, en la forma de relacionarse los agentes sociales entre sí, en el sentido de las relaciones de la población con el territorio, en la forma de interactuar con el exterior del territorio, etc. Es decir, consiste en trasladar información, provocar entusiasmo, movilizar complicidades, aportar formación y apoyo, ayudar a diluir

barreras y un largo etcétera. Todo ello necesita un flujo ininterrumpido de comunicación desde el origen de la iniciativa y entre los integrantes de las redes surgidas al amparo de ella. Por ello una parte importante de todos los presupuestos gestionados para esta iniciativa se ha destinado a comunicación.

Como es imposible recoger los múltiples matices de la comunicación asociada con esta experiencia, señalaremos algunos de los recursos empleados y de los efectos conseguidos, que puedan dar una idea del esfuerzo en comunicación llevado a cabo, tanto hacia los agentes de dentro del territorio como hacia fuera del mismo.

Es necesario destacar dos escalas de la comunicación en esta experiencia. Hacia el territorio, que quizá se podría visualizar como una lluvia persistente, y la comunicación hacia el exterior, en escenarios distintos, con la finalidad de visibilizar el trabajo en el interior del territorio y buscar, con ello, más apoyos para dicho trabajo. Este último paquete podría visualizarse como disparos en distintas direcciones y con distinta proyección de distancia y de impacto. Aunque vamos a señalar el destino prioritario de distintos modos de comunicación no quiere decir que un instrumento o medio determinado se limite a un solo escenario, muchos de ellos son eficaces en distintas situaciones.

Comunicación hacia el interior del territorio

Se realiza a través de materiales, medios de comunicación y formas de acceso a los destinatarios muy variados, combinados entre sí o usados de forma específica.

Papelería: carteles, dípticos, carpetas. Es la partida más importante del presupuesto de comunicación y es fundamental para llegar a la mayoría de la población de destino, y la única forma de llegar a una parte de ella, a la que no se accede de otro modo. Este tipo de material se distribuye en todos los puntos frecuentados por la población o parte de ella: Ayuntamientos, Juntas vecinales, consultorios médicos, establecimientos, bibliotecas, grupos de acción local, todos los encuentros o eventos. Además, se aprovechan todas las convocatorias que se hacen para informar sobre varios asuntos con el fin de no saturar a la gente.

Internet: web, correo electrónico y redes sociales. La web está ahí como un depósito permanente de información. El correo electrónico permite llegar de forma personalizada a una lista muy amplia, con la posibilidad de mantener comunicación y respuestas, aunque hay un sector amplio al que no se accede por este medio porque no lo usan o no lo tienen. En los últimos tres años la difusión masiva ha experimentado un vuelco total gracias a las redes sociales: Twitter, Facebook y WhatsApp. Facebook ha supuesto un antes y un después, ha llegado a tener 25.000 visitas, que supone llegar a muchas más personas que con cualquier presencia en radio u otros medios de comunicación. Es el medio más eficaz para hacer una difusión rápida de cualquier anuncio o noticia, incluidos los anuncios de eventos informativos, cursos, etc. La gente lo usa mientras espera al médico, o al autobús, y en ese instante centra toda la atención en el anuncio. WhatsApp está teniendo un papel determinante en la auto-organización de grupos y redes sobre asuntos concretos. Twitter se está usando menos para la finalidad que se trata aquí.

Eventos de difusión propios o asistencia a eventos que existen. El anuncio de estos eventos se hace también por los medios citados más arriba, además de otros, como el sistema puerta a

puerta. Los eventos informativos tienen la función de difundir el proyecto en general y el programa de actuaciones de un período concreto por cada uno de los pueblos. La convocatoria puerta a puerta significa hablar con la presidenta de los jubilados para que anime a sus socios a asistir a una sesión informativa, o con el presidente de una coral o con el del AMPA, y así sucesivamente, es decir, tocar todos los puntos donde puede multiplicarse la difusión, aprovechando las redes que tiene cada uno de los colectivos existentes y que pueden servir de altavoces de las actuaciones de la RB. En general, este medio es muy eficaz por la trama de complicidades que se ha generado, lo que es un síntoma de la interiorización por parte de la ciudadanía del trabajo que se realiza desde la RB.

Publicaciones. En forma de publicaciones se han recogido documentos con contenidos temáticos específicos, como la [Guía de buenas prácticas para la lucha contra la despoblación a través de la inserción sociolaboral de las mujeres](#) y otras publicaciones que pueden consultarse en la web. Van destinadas a públicos más estudiosos que necesitan información más precisa y más amplia. También se hacen publicaciones destinadas a informar a los visitantes sobre destinos y recursos locales.

Medios de comunicación. Se utilizan ocasionalmente, aprovechando la oportunidad que brinda la colaboración gratuita con algunos medios, generalmente de ámbito provincial o autonómico. La visualización del trabajo realizado incrementa la demanda de estas intervenciones. (Cita del audio de la intervención en la radio de final de mayo de 2017)

Puntos de información de otras entidades, que también difunden sus ofertas a los mismos públicos y a públicos que pueden superponerse con los destinatarios de la RB. En general, en esos casos, se han coordinado las ofertas que se hacen para ser más eficaces con los recursos que se tienen, y cada entidad difunde las ofertas de las demás, buscando sinergias y complementariedades, siempre que es posible.

Oficina de la RB. Es un punto de contacto permanente donde se informa a los que van a enterarse y se escucha a los demandantes o a quien está configurando alguna iniciativa y busca apoyo para desplegarla.

Comunicación hacia el exterior del territorio

La comunicación fuera del territorio ha ido paralela a la comunicación hacia el interior. Este tipo de difusión de la experiencia con las mujeres en el Alto Bernesga suele estar a cargo de la gestora de la RB pero no sólo. Como han confirmado varias mujeres emprendedoras, cuando se les pide acudir a eventos informativos fuera del territorio van de buen grado, convencidas que eso refuerza el trabajo que hacen dentro, además de sus propios negocios. Aquí se van a citar algunas modalidades de las que se ha recogido información pero no son las únicas.

Radio y TV. Aunque son hechos aislados es relativamente frecuente que la experiencia del Alto Bernesga esté presente en los medios de comunicación, principalmente los de ámbito provincial y autonómico. También puedan tener alguna repercusión en el propio territorio, sobre todo de autoafirmación, pero la principal finalidad es la de hacer visibles las actuaciones y el territorio ante agentes externos y que pueda influir en los programas de instituciones que, potencialmente, sirvan de apoyo a actuaciones posteriores. También tienen su efecto sobre la sociedad civil, quizá visitantes de la zona en algún momento.

Presentaciones en foros. La experiencia de las mujeres rurales del Alto Bernesga ha estado presente en numerosos programas de congresos, jornadas y eventos de discusión, organizados por entidades ajenas al territorio, tales como la Asociación Nacional de Mujeres Rurales, el CONAMA (Congreso Nacional de Medio Ambiente), numerosas jornadas informativas celebradas en el contexto de las redes del Programa MAB de la UNESCO que declara las reservas de la biosfera, entre otros. Es destacable que en el IV Congreso Mundial de Reservas de la Biosfera, celebrado en Lima, Perú, en 2016, uno de los talleres estuvo coordinado por La Red Española de Reservas de la Biosfera, representada por la RB del Alto Bernesga y la del Montseny.

Presentaciones en foros de emprendedores. La experiencia de la Asociación de Empresarios del Alto Bernesga y la de la Asociación de Ganaderos de Montaña de León, ambas dinamizadas por empresarias(os) del Alto Bernesga, son solicitadas frecuentemente por emprendedores y profesionales de otros territorios con la finalidad de inspirarse en su modelo de funcionamiento o de copiarlo directamente. En estos casos, el protagonismo de la difusión lo llevan las mujeres del Alto Bernesga, aunque frecuentemente piden también la presencia y el apoyo de la RB.

Participación en el proyecto DialogosRB.net. La inclusión de la experiencia de las mujeres de la RB del Alto Bernesga, en este proyecto de Red de Conocimientos de la Red Española de Reservas de la Biosfera, es una prueba más de la proyección exterior de esta iniciativa debido a su valor demostrativo y su ejemplaridad, además de la buena disposición de sus protagonistas a colaborar en los trabajos de esta red.

GOBERNANZA

En asuntos de incidencia general como los mecanismos de gobernanza, es inseparable la gobernanza asociada a la experiencia con las mujeres y la asociada a la implantación de la reserva de la biosfera, porque han crecido juntas e íntimamente imbricadas.

La Reserva de la Biosfera del Alto Bernesga y los mecanismos de gobernanza institucionales

Alto Bernesga, como otras RBs del norte de León, nacieron con el soporte exclusivo de los municipios e, incluso, con un conocimiento muy débil, por parte de éstos, de lo que significaba ser RB. Otras instituciones supramunicipales no fueron informadas para solicitar ese nombramiento y siguieron ignorando la existencia de las seis RBs del norte de León durante muchos años. Esto ha sido un enorme inconveniente para el desarrollo de estas RBs, pero, a pesar de la carencia de apoyos institucionales y de recursos, la figura de RB ha ido abriéndose paso en el ámbito institucional.

En la RB del Alto Bernesga han coincidido una serie de circunstancias y personas que han hecho posible un despliegue relativamente amplio de esta figura, al menos en aspectos que han tenido mucho impacto en la sociedad local y que han conseguido una gran visualización exterior, lo que ha influido en la toma de conciencia por parte de las instituciones sobre la figura de RB. Actualmente la figura de RB está presente en las políticas públicas, desde las municipales a las autonómicas.

En el Alto Bernesga, la aceptación de la RB se ha reflejado en los programas electorales de los grupos políticos locales para las elecciones de 2015. La Fundación Reserva de la Biosfera del Alto Bernesga, que es el órgano de gestión propio de la RB, y que fue constituido para cumplir con los requisitos del Programa MAB y de la Secretaría nacional del Programa, está gobernada por un Patronato del que forman parte todos los grupos políticos de los municipios.

Si bien todos los grupos políticos muestran empeño en mantener la Fundación, convencidos ya del interés de la RB para el territorio, los recursos de los dos municipios que la integran no son suficientes para soportar la infraestructura administrativa mínima necesaria: la nómina de un técnico y recursos para el desarrollo de programas. Este es un serio problema al que se enfrenta ésta y otras RBs que no están sustentadas por instituciones con suficientes recursos.

En el norte de León existen las juntas vecinales, que son entidades públicas de menor rango que los municipios y que tienen un papel importante en el territorio porque son los propietarios de los montes de utilidad pública. Eso quiere decir que si la CCAA quiere hacer algo ahí tiene que pedir permiso al presidente de la junta vecinal. Estas entidades también han sido un soporte importante a las actuaciones de la RB, incluso han sumado su apoyo, en algún caso, antes de que lo hiciera el ayuntamiento correspondiente.

La aceptación de la figura y la valoración de lo que aporta al territorio, también hace que la sociedad comprenda la necesidad de dar más solidez a los apoyos necesarios para su viabilidad. La continuidad mantenida hasta ahora de forma artesanal, encadenando proyectos y subvenciones es un mecanismo muy débil para un proyecto territorial con múltiples dimensiones. Afortunadamente la aceptación de la figura va penetrando en otras instituciones de orden superior.

El apoyo decidido de la Diputación de León ha surgido en 2015, a raíz de cambios estructurales dentro de la propia institución, como ya se ha comentado. De ignorar la existencia de las RBs, o incluso vetar su presencia en FITUR (Feria internacional de turismo) en años anteriores, se ha pasado a articular una línea de apoyo financiero al funcionamiento de los órganos de gestión de las RBs provinciales y a reconocerles un papel de ejemplaridad. Por ejemplo, en FITUR de 2017 el turismo sostenible en las RBs ha sido la actividad estrella en la exposición provincial.

En las políticas autonómicas la presencia de las RBs se refleja en la web institucional y en la LEY 4/2015, de 24 de marzo, del Patrimonio Natural de Castilla y León, en el Artículo 93, junto con otras figuras de protección. Desde la red autonómica de grupos de acción local está anunciado un proyecto sobre mujer. Algunos grupos de acción local, por su parte, se han inspirado en el Alto Bernesga o han copiado su línea de trabajo sobre la mujer rural. Otros departamentos autonómicos, especialmente los relacionados con apoyo a emprendedores y empresarios, y algunos servicios sociales prestan apoyos informales al proyecto del Alto Bernesga, propiciados por la voluntad colaboradora de los técnicos. Esto introduce elementos de coordinación de las actuaciones que se adaptan para lograr el mayor beneficio posible para los ciudadanos con los recursos disponibles en varias entidades.

Gobernanza de la trama social

Un aspecto especialmente destacable de la gobernanza del trabajo con las mujeres en el Alto Bernesga es la trama de complicidades de la sociedad civil con el proyecto, que ha dado lugar a una red autónoma de apoyo de los agentes sociales entre sí y de apoyo a las acciones que se

promueven desde la RB. En la evolución de este modelo de relaciones entre los agentes sociales ha jugado un papel fundamental la Asociación de empresarios del Alto Bernesga. Por sí mismo se ha convertido en un centro promotor de iniciativas en favor de la incorporación de las mujeres a la actividad económica y a la gobernanza social, pero también en un centro de apoyo a iniciativas económicas en general sin distinción de género y en un centro de difusión y visualización de la actividad que se impulsa desde la RB. Con frecuencia canalizan hacia la RB las demandas de sus socios con la confianza de que serán respondidas en toda la medida que permitan los recursos disponibles y las circunstancias. La **confianza** es un factor que ellos mismos destacan como componente fundamental de la relación con la RB.

Como se verá en el apartado relativo a entrevistas con emprendedoras del territorio, esta trama de apoyo mutuo es una modalidad de nueva implantación y la innovación social más significativa introducida por la RB. Los agentes que le dan vida identifican plenamente a la RB como su referente y utilizan la marca RB como elemento de identidad colectiva y de valor de sus productos y servicios. Trabajan por la buena imagen de la marca con la convicción de que el incremento de su valor beneficia a cada uno de los que la impulsan. Esta reacción no se limita al ámbito sectorial de los emprendedores sino que se ha extendido a otros ámbitos de actividad, ampliando el abanico de aliados con la marca, por ejemplo, entre los jubilados y otras asociaciones ciudadanas.

Esta forma de hacer ha ayudado a mejorar el empoderamiento de la mujer en el territorio, ascendiendo de manera tranquila y aceptada en la sociedad: en asociaciones profesionales, en asociaciones de jubilados, en el colegio... sin generar rechazo a esta nueva posición social de la mujer. El hecho de que hay muchas familias donde la única fuente de ingreso es el sueldo de la mujer, contribuye a la aceptación de los cambios ocurridos. La gestora de la RB reconoce que se ha aplicado desde el minuto cero una pedagogía de discriminación positiva haciendo énfasis en facilitar las relaciones entre mujeres, en el aprendizaje de colaboración entre ellas, en la generación de confianza y apoyo mutuo.

RECURSOS TÉCNICOS

La gestora de la RB y los recursos técnicos del Ayuntamiento de la Pola de Gordón

Los empresarios y emprendedores locales de la RB del Alto Bernesga.

Técnicos de otras instituciones que han colaborado con los programas de la RB del Alto Bernesga, coordinando recursos, difundiendo e intercambiando información y colaborando en su desarrollo.

La disponibilidad de recursos económicos externos ha permitido contar con equipos técnicos muy cualificados para el desarrollo de los programas. A eso hay que añadir el aprovechamiento de servicios ofrecidos por diversas entidades, como la Cámara de Comercio.

RECURSOS ECONÓMICOS

Haciendo síntesis de todo lo comentado, los recursos económicos para el desarrollo del Proyecto “La Mujer rural motor de emprendimiento y actividad económica” de la RB del Alto Bernesga han procedido principalmente de:

- Fondos propios del Ayuntamiento de La Pola de Gordón.
- Subvenciones obtenidas por concurrencia competitiva en las convocatorias de los años 2009 y 2011 de la Fundación Biodiversidad, en régimen de cofinanciación.
- Aportación del Instituto de la Mujer, en el marco del Programa Aurora, en el año 2014.
- Líneas de apoyo al desarrollo sostenible en reservas de la biosfera, de la Dirección General de Desarrollo Rural, del Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino, dirigidas a la implantación general de la RB.
- Desde 2015, Línea de apoyo de la Diputación de León al funcionamiento de los órganos de gestión de las RBs provinciales.
- Fondos propios de la Fundación RB del Alto Bernesga, con el soporte de los dos municipios que la integran, en los últimos años.

Por el momento, sigue siendo necesario acudir a mecanismos mixtos de financiación: recursos propios y recursos procedentes de programas y proyectos externos, lo que es un condicionante muy importante en la toma de decisiones sobre los programas a desarrollar.

RESULTADOS

Hay resultados muy evidentes que son realidades objetivas, pero la oficina de la RB no cuenta con los resultados en cifras por falta de tiempo para hacer el análisis de las memorias de todos los proyectos realizados y justificados. Estas fuentes contienen datos sobre cursos y talleres realizados, número de participantes en los cursos, número de consultas de asesoría llevadas a cabo, número de empresas constituidas y número de empresas que permanecen. Quizá algún investigador externo pueda dedicarse al estudio de los datos que expresarían los resultados de esta experiencia en parámetros objetivos.

Por tanto, se hará una relación de aquellos asuntos que pueden ser observados directamente de la realidad y se citarán algunos datos numéricos que se han proporcionado de memoria. Por ejemplo: la primera ronda de sesiones informativas contó con más de cien personas, o uno de los cursos realizados hace dos años, el último sobre el tema Atención socio-sanitaria a personas dependientes en instituciones sociales, contó con 16 asistentes y un año después 14 de ellas estaban trabajando en entidades del sector. Se hace notar que el significado de los números hay que enmarcarlo en una comarca con una densidad de población que no llega a 15 hab/km², lo que dificulta alcanzar una masa crítica para cualquier iniciativa. También que más de 150 mujeres se han acreditado profesionalmente en las convocatorias públicas del Instituto de Nuevas Cualificaciones de la Junta de Castilla y León, después de participar en los cursos promovidos por la RB.

En todo caso, el resultado más espectacular puede verse en el relato recogido al final de este documento, fruto de las entrevistas con varias mujeres emprendedoras.

En cuanto a observaciones generales de la evolución de la realidad de las mujeres y del impacto del trabajo con ellas en el conjunto de la sociedad local, se pueden destacar los siguientes aspectos:

- La población del Alto Bernesga conoce la existencia de la RB y, en general, de las actividades que promueve.

- El impacto de la actividad formativa ha evolucionado drásticamente, pasando del rechazo, o una inscripción exigua a los cursos, a una aceptación manifiesta ya que la matrícula de las últimas ediciones se satura en pocos días, o, incluso en 24 horas.
- Una parte de la población ha interiorizado la opción de iniciar una actividad productiva distinta de la minería manteniendo su asentamiento en el territorio. La creciente demanda de formación es un indicio seguro de ello.
- No se dispone de datos sobre cuántos puestos de trabajo se han generado en los últimos diez años bajo el impulso de la promoción hecha por la RB, pero sí se puede afirmar que se han generado algunas decenas de iniciativas empresariales, además de empleos asalariados por cuenta ajena, y que, al menos, contribuyen a complementar las economías familiares (tiendas, bares, producciones apícolas, recogida de productos forestales no madereros...)
- Se ha creado una Asociación de empresarios del Alto Bernesga que funciona como un centro de apoyo y estímulo al emprendimiento local y al refuerzo de los productos locales. Su modelo de funcionamiento ha llamado la atención de los empresarios de territorios vecinos que quieren copiarlo. La Asociación, a su vez, está siendo foco generador de iniciativas, que podríamos llamar de segunda generación: grupos de WhatsApp como medio de comunicación entre miembros de redes parciales de emprendedores ligados a algún sector, como el de la restauración, o el impulso a la Constitución de una plataforma de cocineras de León.
- La marca RB ha sido interiorizada como un bien común, no sólo en el ámbito de los empresarios y autónomos, sino en todo el territorio. Esto se sustenta en la convicción de que reforzar la marca beneficia a todos, como marca colectiva que es, y que tendrá tanto más valor cuanto más la engorden todos. Sobre esa base también funciona como aglutinante social.
- El espíritu de cooperación y proyecto común es una innovación aportada por la RB, no existía antes. Se explica que es fruto de una forma de pedagogía desde el minuto cero en todos los ámbitos de actuación de la RB.
- De forma general las mujeres del Alto Bernesga han cambiado notablemente su papel social, se han incorporado a la vida productiva y a la toma de decisiones en todos los sectores, sin provocar por ello discriminación o rechazo entre géneros.
- El empoderamiento de las mujeres está produciendo cambios transversales en la sociedad local, además de una elevación de la autoestima de este segmento.
- En cuanto a la despoblación, se dice que se ha frenado aunque sigue avanzando por fallecimiento de los mayores.

Los resultados sociales y económicos de la experiencia son evidentes al repasar la relación anterior. Por otra parte, los resultados ambientales no afloran de forma manifiesta en el discurso empleado para explicar la experiencia por parte de la gestora. Sin embargo, en respuesta a algunas preguntas se explica la gestión ambiental desde el Ayuntamiento de La Pola de Gordón, desde antes de empezar a trabajar con la RB y se comentan algunos detalles como: primer municipio de la montaña leonesa en implantar separación y recogida de residuos, se estableció un punto limpio mancomunado con el otro municipio de la RB, primer municipio en aplicar la normativa de calidad de agua de consumo humano... Estos aspectos forman parte de la gestión ambiental ordinaria del municipio.

Por otra parte, la dimensión ambiental en la experiencia del trabajo con las mujeres se ha introducido de manera transversal, y, como se recoge en las aportaciones de las emprendedoras, se ha interiorizado formando parte de la calidad de la marca RB. Algunos

cursos sobre el manejo adecuado de productos fitosanitarios y sobre agricultura ecológica han ido modificando el patrón de aplicación hacia eliminar tales productos en muchos casos, ya que se produce para consumo propio, en general. El consumo de productos locales en tiendas y restaurantes también ha impulsado la eliminación de fitosanitarios en aras de la calidad de los productos locales.

Por otra parte, la ganadería es totalmente de régimen extensivo, prácticamente ecológica aunque no esté certificada. Esto contribuye al mantenimiento de los pastos y del paisaje.

FUENTES

- Gestora de la RB del Alto Bernesga, Beni.
- Documentos disponibles en las webs del Ayuntamiento de La Pola de Gordón y de la RB del Alto Bernesga.
- Alcalde de La Pola de Gordón, confirmando las aportaciones de Beni.
- Mujeres emprendedoras: Rosa, Esther, Bea, Margarita.

LECCIONES APRENDIDAS

La figura de la RB cayó sobre el territorio como algo externo y desconocido, como un fantasma. La propia gestora, recién incorporada a la administración municipal se encontró con ella, desde su propia inexperiencia. Después de más de una década de trabajo e interacción, sintetiza algunos rasgos de su experiencia, destacando componentes necesarios.

Algunos aspectos clave

La situación de partida era: un puesto sin competencias expresas, como ocurre con los gestores de las RBs, desde una institución sin competencias sobre el territorio, y una propuesta de sostenibilidad que suponía introducir importantes innovaciones en el modelo socio-económico y cultural. En esa tesitura, la gestora entrevistada destaca como muy necesario: saber olvidar, perdonar y seguir. El proceso es áspero y estéril hasta que se hace hueco, pero entre tanto, conviene no indignarse con el mundo, ni con las instituciones, ni con las persona.

Algunas recomendaciones, tras una perspectiva de varios años:

- 1º dedicar un tiempo a estudiar el territorio, hacer un diagnóstico. Hacerse una idea del grupo social, de las administraciones y las instituciones que inciden sobre el territorio, públicas y privadas, y de lo que hace cada una de ellas. Hacerse una composición de lugar.
- Reunirse con los líderes políticos y sociales, y detectar las líneas prioritarias para el territorio.
- Estudiar la situación demográfica.
- Es muy importante contar con conocimientos operativos sobre el funcionamiento de la administración pública y sobre urbanismo, y si no se tienen es necesario aprenderlo sobre la marcha.

Para empezar a trabajar, señala algunos trazos importantes, al menos en el contexto del Alto Bernesga:

- El esfuerzo en comunicación debe ser enorme para obtener retornos.
- En el caso del trabajo con las mujeres, se aplicó una pedagogía permanente para inculcar la confianza de unas mujeres en otras y romper el mito de que las mujeres no trabajan bien en grupo, que no son colaboradoras. Esa tarea suele ser más fácil cuando las mujeres tienen más nivel de formación.

Algunos valores y actitudes considerados piezas importantes:

- Ubicarse en las circunstancias concretas del territorio, no mediante recetas importadas sin raíces
- Operar con profesionalidad en la medida que lo permitan las capacidades propias
- Honestidad, no vender humo
- Tomar conciencia del propio lugar que uno ocupa y saber explicar a los demás la función que cumple, y la idea básica de la RB según el Programa MAB, en este caso.

Una visita de Paco Castañón, Alcalde de La Pola, ratifica la argumentación que ha ido vertiendo la gestora a lo largo de varias horas de entrevista.

Principales dificultades

El mayor detractor: el propio contexto económico y social local, en los inicios.

La inexperiencia y falta de conocimientos de la propia gestora, impulsora de los nuevos proyectos. Por una parte, sobre la problemática de detalle, la administración pública y el urbanismo, y, por otra, sobre participación ciudadana, comunicación y sensibilización.

Falta total de apoyos institucionales durante muchos años, desde el ámbito local al autonómico.

Principales herramientas positivas

Desde el punto de vista de la persona que se proponía dinamizar la RB:

- Conciencia sobre el patrimonio que tiene el territorio y sobre la falta de conciencia general de la población local en relación con las potencialidades de dicho territorio.
- Ganas de trabajar e implicación con el territorio y sus valores.
- Ir sumando colaboraciones a medida que el proyecto se conoce y va siendo aceptado en la sociedad.
- La colaboración de los técnicos de las administraciones públicas de todas las escalas.
- Los recursos financieros aportados por distintas entidades de la Administración Central, por la administración local sobre la marcha y, en los últimos años, por la Diputación provincial.

EL PUNTO DE VISTA DE UN TÉCNICO EXTERNO

Toñi es la persona encargada de la ADE (Agencia de Innovación, financiación e internacionalización de la Junta de Castilla y León, el ente público de promoción económica de la Junta) en la oficina de La Pola de Gordón. En el plan de dinamización de comarcas mineras se han abierto tres oficinas, una de ellas está en Alto Bernesga, aunque abarca un territorio mucho mayor que la esta RB. En el desempeño de sus funciones anteriores ya conocía el trabajo de la RB del Alto Bernesga y colaboraba habitualmente con él.

Su papel, en este nuevo destino, es trabajar con emprendedores, empresas y desempleados, haciendo tutorización, divulgando líneas de ayudas y financiación, elaborando planes de empresa y consolidación de proyectos, para hombres o mujeres. Un servicio integral que se hace en colaboración con otras entidades. Lo más novedoso del programa que lleva ahora es el trabajo con desempleados, para facilitar el acceso al empleo: desempleados de empresas mineras, empresas auxiliares y jóvenes que ni estudian ni trabajan.

Lo más destacado de sus aportaciones es, por una parte, la colaboración con la RB del Alto Bernesga, coordinando las ofertas de ambas entidades, y su visión sobre la situación del territorio de la RB. Desde su experiencia en otras áreas mineras de la Cordillera Cantábrica considera que el proceso de cambio de mentalidad en cuanto al empleo está en sus comienzos en el Alto Bernesga, porque hace muy poco tiempo que las minas están cerradas de hecho. Pone ejemplos de otras comarcas donde ya se ha introducido la idea de que el empleo hay que buscarlo en otros sectores.

Una dificultad importante para que se dé el cambio de mentalidad es que los sueldos en la minería estaban entre 2000 y 3000 euros y hay resistencias a admitir trabajos de menos de 1500€, a pesar de no contar con formación, si siquiera la ESO en muchos casos. Los más jóvenes asumen bien pasar a empleos de 800€, aunque aprovecharan la oportunidad del empleo minero por un tiempo, además de que suelen contar con otras formaciones profesionales. Desde hace 15 años, ha habido muchos fondos para facilitar ese paso, pero la mayor parte no los han aprovechado, bloqueados en la idea de que la minería se va a mantener.

Las temáticas sobre las que ella trabaja se refieren al sector primario, ganadería, comercio electrónico (productos de la zona y de fuera, pero de la provincia), artesanía y agroalimentario. Todos los proyectos que han aparecido están relacionados con las actividades que se realizan en la zona, pero ninguno con producción industrial.

PAPEL DE LOS EMPRENDEDORES EN LA REACTIVACIÓN DEL TERRITORIO

En este apartado se recoge información obtenida mediante entrevistas a varias emprendedoras, miembros de la Asociación de empresarios del Alto Bernesga.

Palabras clave: Gobernanza civil, redes, ayuda mutua, cooperación bien común-bien privado.

Papel dinamizador de la Asociación de empresarios del Alto Bernesga, contado por dos emprendedoras de primera línea

En primer lugar recogemos las aportaciones de Rosa y Esther, que ya eran empresarias antes de formarse la Asociación. Destacan el papel de locomotora de la gestora de la RB, Beni, y expresan dudas de si todo esto seguirá si ella no está al frente, porque saben cómo funciona y hay confianza plena en las propuestas que proceden de la RB. Dicen que es realista, sabe hacer, no vende humo y sabe llevar a la gente. Si Beni propone algo, nosotros vamos sin preguntar.

Consideran que hay mucho que hacer en el pueblo, o en la RB, como conservar el modelo patrimonial, el estético, la arquitectura, costumbres, la forma concreta como se hacían las cosas... Eso les hace asumir el compromiso de implicarse en un proyecto común. En La Pola de Gordón tienen la suerte de contar con el apoyo del Ayuntamiento, en contraposición con Villamanín (el otro municipio de la RB), donde hay muchos emprendedores de ambos géneros implicados en este proyecto común pero no el Ayuntamiento. Desde la constitución de la Fundación de la RB éste último ayuntamiento ha asumido un compromiso institucional formal pero sin comprometerse con las actuaciones.

El discurso de estas dos mujeres, que claramente son motores en la zona, se centra en el funcionamiento de la Asociación y el papel que cumple para los emprendedores, por eso sus palabras se refieren continuamente a personas ligadas a una actividad productiva o interesadas en comenzar alguna. La Asociación se constituyó en 2007 con 7 empresarias, aunque se convocó a todos los empresarios sin distinción de género, y ahora tiene 70 socios. Lleva, por tanto, un recorrido de 10 años. Desde sus inicios, la Junta directiva estuvo integrada por mujeres y un hombre, que murió el año pasado, a las que se han sumado otras mujeres. Ahora la Asociación tiene 70 socios de ambos géneros, pero es habitual la presencia exclusiva de mujeres en las reuniones, lo que refleja una actitud de falta de interés por los asuntos comunes por parte de los hombres, que delegan con plena confianza en lo que ellas vayan haciendo.

Rosa es la cabeza visible de una empresa familiar de embutidos y del restaurante Entrepeñas, en Gerás, que además tiene bar y varias tiendas, con lo que gestiona el empleo a 25 personas. Además de otras funciones destaca su papel de cocinera. Esther abandonó su carrera de químicas y se instaló como ganadera, en Santa Lucía, pasó del laboratorio a las cuadras y a vacunar a los terneros. Cuida 60 madres, que mantiene en régimen extensivo para producción de carne.

El entusiasmo con que hablan del papel de la Asociación, en estrecha interacción con la RB, se va concretando en varios aspectos complementarios entre sí:

Conocerse unos a otros. Antes de los proyectos de la RB no se conocían entre sí, permanecían aislados de otros empresarios de su mismo sector y, por supuesto, de los de otros sectores. Es lo esperable en una población que se distribuye en 35 núcleos, todos muy pequeños salvo La Pola de Gordón, y sin hábito de interactuar ni de colaborar entre ellos.

La RB facilitó que se conocieran y de ahí surgió luego el ayudarse. La ayuda fue lo que hizo crecer la asociación. Respecto de la relación entre géneros comentan que los varones colaboran poco en general pero que no ponen pegas a las distintas iniciativas en las que se implican principalmente las mujeres. De todos modos todos están al tanto de lo que se hace y al mantenimiento de la convivencia contribuyen mucho la cena anual de socios y una merienda mensual. Los niños participan habitualmente en esos encuentros lúdicos y con mucha frecuencia también están presentes en las reuniones de trabajo porque sus madres no tienen con quien dejarlos. Con total convicción comentan que los niños nunca deben impedir participar a una mujer, es cuestión de ir acostumbrándoles a comportarse y, además, los niños se conocen y van siendo conocidos. De esa forma se espera que la generación siguiente crezca en un clima de cooperación.

Formación impulsada por la RB. Ha sido muy importante, tanto para mejorar la capacitación de los que ya realizaban una actividad productiva como para impulsar a muchos a iniciarla, además de generar espacios para interactuar. Cursos o talleres de elaboración de quesos,

producción de miel, producción ganadera, cuestiones administrativas... han sido de gran ayuda y el origen de las iniciativas empresariales de muchos de los socios.

Ganadería. Aparte de la empresaria con la que hablamos comentan que hay bastantes ganaderos de nueva instalación, sobre todo en Villamanín. Lo más frecuente es que contaran con antecedentes familiares pero también los hay que han iniciado la actividad desde cero, varios de ellos como apicultores. La actividad tradicional de ganadería de producción de carne no se queda atrás. En La Pola hay un par de empresarios con muchas cabezas de ganado: vacas y caballos.

Al amparo de la Asociación de empresarios se planteó hacer una asociación de ganaderos pero los ganaderos de otros territorios de la montaña leonesa pidieron que no fuera solo para los del Alto Bernesga. Así se ha constituido la Asociación de ganaderos de montaña de León, donde también hay una buena representación femenina, que se refleja en la junta directiva, aunque no en exclusividad, en este caso. Esta asociación es la única del sector que no está ligada a sindicatos ni a ninguna institución, es completamente independiente y su filosofía es que “lo que quieran que sea la asociación tendrán que trabajarlo ellos”.

Los pastos que no son utilizados por empresarios locales se alquilan, especialmente los de los puertos, en el límite con Asturias. En verano acuden ganaderos de Asturias y de Extremadura. Los pastos de la zona tienen la reputación de ser de muy alta calidad.

Ayuda mutua. Entre los aspectos más valorados de la Asociación de empresarios está el de la ayuda mutua. La filosofía que aplican es que cada nueva iniciativa que sale adelante refuerza la viabilidad de las demás. No se plantean la competitividad, en el sentido de hundir al vecino para salir mejor parado, sino todo lo contrario, incluso entre emprendedores del mismo sector. Consideran que si son dos es mejor que uno solo porque pueden hacer ofertas más interesantes, les conocerán más y su mercado crecerá y su negocio se afianzará. Por ello, la ayuda mutua no es una cuestión de buenismo sino de supervivencia, explican.

En el sector de la restauración han generado un grupo de WhatsApp para apoyo mutuo, en el que están los restaurantes y los que les abastecen de cualquier cosa. El grupo funciona como una red, y todos están pendientes de si alguien tiene algún problema o se ha quedado sin algún producto. En pocos minutos alguien ofrece aportar lo necesario: unas copas, butano, pan, carne, alguien que me arregle la cámara, o lo que sea. En casos de necesidades generales, como la llamada “nevadona” de 2015, también funciona como un grupo de socorro: la máquina quitanieves ya está llegando a tal pueblo, en tal sitio están sin luz, te mando la medicina que necesitas con el panadero...

Cualquiera de los establecimientos funciona como una central de reservas para los demás. Por ejemplo, la visita al hayedo de Ciñena puede atraer a más de 3.000 personas en un fin de semana. En el pueblo no hay sitios donde poder comer pero reparten folletos a los visitantes con todos los establecimientos donde se puede comer en la RB. Si algún establecimiento de alojamiento se llena, en lugar de decir a sus clientes que no hay plaza, comunica con los demás y les indican donde tiene plaza disponible.

Otra faceta muy importante de la ayuda mutua es el papel de centro de información y estímulo a los nuevos emprendedores. Siempre hay alguien disponible para escuchar y orientar al que se inicia sobre lo que puede hacer o, al menos, donde se puede dirigir para que le orienten o le ayuden. El papel demostrativo de lo que otros ya han hecho antes también está disponible para mostrarle ejemplos vivos.

Promoción de productos de la zona. Establecimientos de servicio hacia el público (restaurantes, tiendas...) ofrecen en una gran medida productos locales: carne, hortalizas, embutidos, quesos... El procedimiento también está sirviendo para promover la calidad de los productos locales, porque los que sirven los productos piden a los abastecedores que les garanticen la calidad del producto y la calidad ambiental (sin fitosanitarios en las hortalizas, por ejemplo). O si alguien quiere vender carne de la RB, después de matar la res en León, lo traen con el trazado de qué res es, de quién es, etc. Medidas como éstas resultan ser un estímulo mutuo a mejorar la calidad de los productos y, por tanto, la calidad general de la zona, presentada bajo la marca RB. De ese modo, todos contribuyen a dar contenido y solidez a la marca común.

Con una cierta frecuencia se organizan eventos para incentivar el consumo de productos locales: jornadas gastronómicas, sorteos de productos locales, concursos de escaparates... El argumento que se difunde es que si tu vecino tiene que cerrar y marcharse eso repercute en la asignación de recursos para la zona y de servicios comunes, como médicos, ambulatorios, maestros... Esta iniciativa surgió espoleada por el cierre de la última tienda de uno de los pueblos pequeños.

Los ejemplos son numerosos. En otro momento, un socio quería organizar un evento ciclista por la zona, con el carácter de ciclismo de montaña pero no sabía con qué servicios podía contar. Para un caso así, el grupo de WhatsApp es la salvación. Al cabo de un cuarto de hora contaba con todo lo que necesitaba y sabía quién se lo podía proporcionar: alojamiento, avituallamiento, equipos de apoyo, servicios en ruta...

A pesar del protagonismo de las mujeres, no son las únicas que impulsan la marcha de la zona. Comentan el trabajo individual y voluntario de un hombre joven que ha limpiado de maleza el camino hacia Villamanín, hasta llegar al puente, para hacerlo practicable. Como respuesta, el Ayuntamiento de ese municipio ha prometido hacer el puente. Otro muchacho de la asociación ha hecho una vía ferrata, una vía de escalada. Así unos y otros inventan cosas que incrementan los recursos que tenemos, comentan.

Proyección hacia el exterior. El modo de funcionamiento de la Asociación de empresarios ha despertado mucho interés en empresarios de los alrededores. En un momento determinado los de dos comarcas vecinas, La Robla y Babia, han propuesto entrar en la Asociación. Por un lado sus estatutos no lo permiten porque define que se limita a empresarios de la RB del Alto Bernesga, pero, además, la discusión del tema condujo a la conclusión que la ampliación no parecía deseable por el riesgo de perder las claves de su propio funcionamiento. Lo que sí ofrecieron fue todo tipo de facilidades para que copiaran o se inspiraran en el modelo de la asociación y en su dinámica, y plantearon la colaboración entre asociaciones. Con tal fin están accesibles con toda facilidad para reuniones, visitas demostrativas, etc. Como se ha comentado, la Asociación de ganaderos de montaña de León fue inspirada por la de empresarios del Alto Bernesga. También ésta está siendo estudiada por ganaderos de otros sitios, por ejemplo los de Cantabria, que tienen una gran tradición ganadera.

Comentan la iniciativa de una Plataforma de cocineras de León también impulsada desde la propia Asociación, de amplitud mayor que el Alto Bernesga. En ese caso se trata de visibilizar la presencia de mujeres en la cocina profesional.

Otra modalidad de proyección exterior es la participación en numerosos eventos informativos donde se solicita su presencia para explicar la experiencia propia. Generalmente este tipo de

eventos surgen a través de la RB o, en todos los casos, se coordinan a través de ella por la facilidad que ofrece de articular programas y calendarios.

En sentido contrario, se muestran muy interesadas por recibir contactos de otras iniciativas de cooperación empresarial en el mundo rural, para facilitar intercambios, aprender de otros y darse a conocer.

Qué recomendarían para dinamizar a un grupo de mujeres desde cero

1º que se conozcan. Hacen mucho énfasis en este asunto.

2º que vayan a una excursión a ver cosas relacionadas. Ver otras iniciativas en grupo, comentarlas, descubrir posibilidades, aprender a contar con tus vecinas/os y aprender a confiar en ellas.

De modo general han comentado el efecto positivo del impacto, en principio negativo, del cese de la minería, porque ha hecho que la gente se espabile, se ponga en marcha por sus propios medios. Su filosofía es que no va a venir alguien externos a traer 3.000 puestos de trabajo, hay que generarlo desde dentro, cada uno empujando donde pueda. Conocer los recursos que se tienen y activarlos. Vuelven a destacar que Beni ha puesto la zona en el mapa, por la RB. *“Cada vez es mayor el interés sobre qué se hace en esta zona de León. Con la ayuda de la RB y de la Asociación se irá poco a poco dándose a conocer. Porque los territorios los hace el paisanaje”*. Por eso, la Asociación colabora todo lo que puede con la RB.

La opinión de otras emprendedoras

Bea gestiona el bar La Pasarela, junto con su pareja, en La Pola de Gordón. Es un lugar para tomar algo, una hamburguesa, pizza, tapas, pero no restaurante. La decisión de instalarse aquí fue el resultado de una serie de circunstancias personales, profesionales y familiares. Ella es arquitecta y la profesión no tenía suficiente demanda ni en el ámbito local ni en los alrededores, pero se nota en el diseño de su terraza. Aunque no ha renunciado a ejercerla los proyectos que salen son muy escasos.

Sus comentarios se focalizan decididamente en el apoyo que supuso la Asociación de Empresarios para arrancar con su negocio, hace cinco años. *“Probablemente la formación que tienes te vale para todo, ser emprendedor es querer”*. Hay que moverse y buscar pero hay quien te ayuda, te explica, te gestiona..., que es un apoyo importante. Valora muy positivamente su pertenencia a la Asociación. A veces la ayuda es más en escucharte, darte ideas, contactos, la experiencia de haberlo hecho antes. La asociación te proporciona ese apoyo, aunque no sea de tu rama, da mucha información sobre ayudas económicas, por ejemplo. Cada uno no tiene tiempo de estar al tanto de lo que hay y el estar en la red es una ventaja.

Sobre las circunstancias de su negocio, explica el impacto de la estacionalidad, el interés de los eventos que organizan para promoción, el consumo de productos locales siempre que es posible y económicamente viable. Y cree que la zona tiene muchos recursos que aún no han sido puestos en valor, que queda mucho por hacer, sobre todo en el sector turístico. Por ejemplo, no hay turismo organizado en relación con las minas. Podría ser un reclamo, pero aún está muy reciente el cierre y el accidente en el que murieron 6 mineros y habrá que esperar un

tiempo para que se acepte. Ella está muy contenta por haberse decidido a emprender un negocio.

La tienda de Margarita es el Rincón del sabor. Se trata de un establecimiento de aspecto primoroso que ofrece productos especiales, locales, de la provincia de León y de Asturias, principalmente.

Ella trabajaba en una administración de lotería, estuvo dos años parada y se decidió a raíz de uno de los cursos del Ayuntamiento. De su experiencia de dos años con el negocio destaca:

- La mucha ayuda recibida al principio por parte del Ayuntamiento, de la Asociación y, sobre todo, de Beni. La Asociación, de la que forma parte desde el principio te da mucho apoyo y mucha publicidad. Hay empresarios de muchos sectores pero siempre están ahí para darse apoyo mutuo. Destaca las cenas y el WhatsApp como elementos de conexiones y de cohesión.
- El fuerte impacto de la estacionalidad y la dificultad añadida por la pérdida de población. Ella lo afronta abriendo los sábados y domingos por la mañana, incrementando el horario en vacaciones y fechas señaladas y ofreciendo algo diferente en fechas especiales, como las Navidades, para que la gente encuentre algo nuevo.

Documento elaborado por Cristina Herrero, Coordinadora del proyecto DiálogosRB.net

Madrid, septiembre de 2017