

Reproducido en www.relats.org

MODELOS DE PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LAS ESTRUCTURAS SINDICALES NACIONALES¹

Alvaro Orsatti

**Publicado en la Revista Pistas,
Instituto Mundo del Trabajo (IMT)**

Diciembre 2003

¹ Material de apoyo al Seminario-Taller IMT-FES El Cupo Sindical Femenino. Presente y perspectivas de futuro, Buenos Aires, 27 octubre 2004. Se utilizan algunos contenidos de un documento anterior preparado para ACTRAV-OIT, con motivo del Taller Cupo Femenino y Democracia Sindical (Instituto de la Mujer, CGTRA, Buenos Aires, 2-3 diciembre 2003). Para simplificar la lectura, se han eliminado las citas de donde provienen algunos de los elementos aquí descriptos.

En los lineamientos estratégicos del sindicalismo que aplican enfoques de género, la participación de la mujer en las estructuras sindicales nacionales ocupa un lugar clave. En este campo, ha habido un tránsito desde el que podría denominarse “modelo de las estructuras específicas”, hacia el “modelo de las estructuras principales”. Esta nota pasa revista a los argumentos que suelen mencionarse a favor de uno y otro modelo, para luego citar los antecedentes más recientes desde el sindicalismo internacional de la CIOSL y formular una reflexión final.

I. EL MODELO DE LAS “ESTRUCTURAS ESPECÍFICAS”

En la teoría y práctica favorable a una mayor presencia de la mujer en las estructuras dirigenciales del sindicalismo, el camino tradicional ha sido la creación de “estructuras específicas”, de carácter autónomo o paralela, para la mujer.

Los argumentos en favor de esta estrategia son básicamente dos:

- que permiten construir una “tribuna” desde donde centrar la atención sobre la problemática particular de la mujer, ayudando a canalizarla y proyectarla hacia el conjunto de la labor y la estructura sindical, mientras aún no logra integrarse plenamente.
- que permiten a las sindicalistas adquirir experiencia para acceder luego a responsabilidades directivas.

A la inversa, se han señalado diversos peligros de la existencia de tales estructuras:

- que traen consigo el riesgo de postergar tanto las cuestiones que en ellas se abordan como el desarrollo de las personas que las integran.

- que alejan aún más a las mujeres de los centros de poder del movimiento sindical.
- que marginan las cuestiones relativas a la mujer y refuerzan la discriminación.
- que propician que los sindicalistas varones se desentiendan de la mayoría de los problemas de sus compañeras de sindicato por considerarlas competencia de la sección de la mujer.
- que pueden predeterminar la formación de dirigentes femeninas cuyas dotes tal vez tendrían mejor futuro en otro departamento del sindicato.
- que son una forma de aislar a las mujeres del núcleo donde se gesta la política y las decisiones del movimiento sindical.
- que equivalen a una promesa de equidad vacía de contenido.
- que pueden desviar las energías hacia la construcción de ghettos femeninos.

Una posición intermedia destaca que tales estructuras pueden ser eficaces si se establece una relación directa con el órgano principal del sindicato, y reciban suficiente respaldo político y económico.

También se ha afirmado que son una condición necesaria aunque no suficiente, para que los órganos sindicales adquieran mayor conciencia de los problemas de la mujer y las animen a impulsar su acceso a los cargos directivos.

2. EL MODELO DE LAS “ESTRUCTURAS PRINCIPALES”

Con base en el enfoque crítico recién mencionado, se avanza entonces hacia una propuesta alternativa, tomada de las experiencias en el campo de los Parlamentos nacionales. En el modelo de las “estructuras principales” se considera que para corregir el desajuste observable entre hombres y mujeres en el plano directivo, se

requieren medidas de acción afirmativa mediante cuotas o cupos, para influir directamente sobre el acceso a los cargos directivos, mediante la reserva de determinado número de puestos en el comité ejecutivo.

En la evolución de esta fórmula (que tiene antecedentes que se remontan al sindicalismo inglés en los años veinte) se ha encontrado que frecuentemente las organizaciones sindicales optan por ampliar el número de cargos del consejo directivo, para que la incorporación de mujeres no lleve al desplazamiento de un miembro varón. Asimismo, cuando no es posible ampliar los comités ejecutivos, se ha encontrado también el recurso de reservar a las mujeres las vacantes que se produzcan por vía natural¹.

Nuevamente, se han encontrado diversos riesgos en este procedimiento:

- que es una medida administrativa, burocrática y "estadística".
- que el "piso" establecido actúe en verdad como "techo".
- que no garantiza la presencia de mujeres comprometidas con la lucha de las mujeres.
- que no hay mujeres suficientes en condiciones de asumir la dirigencia.
- que es una medida paternalista.
- que hiere la democracia de las elecciones sindicales, al imponer una participación que no sería necesariamente elegida, favoreciendo a un segmento, con lo que se favorece la fragmentación y no la unidad.
- que es la búsqueda del poder por el poder.
- que, en la práctica, legitima los espacios de poder masculino, al reivindicar simplemente un mayor número

¹ En la experiencia de aplicación del cupo parlamentario, se ha encontrado también el fenómeno de una selección de las candidatas mujeres encuadrada en el nepotismo, en el sentido de que es clara la influencia de una decisión "masculina", favorable a mujeres emparentadas o vinculadas laboralmente.

de mujeres, en un ámbito conformado por prácticas, ideas y actitudes predominantemente masculinas, sin tocar el fondo del problema: las estructuras del poder.

- que no se avala a las mujeres por su capacidad política, sino que se las incluye sólo por obligación.
- que las mujeres designadas por esta vía pueden ser utilizadas como figuras simbólicas y no participen en la toma de decisiones importantes.
- que los puestos otorgados en el comité ejecutivo pueden ser marginales, o limitarse, nuevamente, a las áreas encargadas de los asuntos de la mujer, con lo que no se les permite ampliar su experiencia en temas de orden más general.

A la inversa, los argumentos favorables son:

- que es una forma de superación de una dinámica de exclusión considerada natural.
- que es coherente con los principios de democracia e igualdad, los que deben ser válidos también para las relaciones de género.
- que es una "medida de impacto", dirigida a provocar cambios culturales, al reconocerse que poco o nada se avanzará si se permanece esperando que sucedan cambios culturales "naturales".
- que la cuota no es un espacio reservado, sino que sirve para impulsar la conciencia de la mujer sindicalista y ampliar su potencial de intervención en la toma de decisiones.
- que amplía la posibilidad de que, tanto temas de interés de las mujeres como el punto de vista de género, aparezcan en el debate y en las decisiones de los comités ejecutivos.

Respecto del tamaño del cupo, en las posiciones favorables, se ha considerado que es a partir del 30% que el cupo tiene un real efecto, siendo que un porcentaje menor tiende a llevar a que los cargos asignados a la mujer

sean los de menor importancia. También se ha señalado que este 30% es una meta modesta, debiendo elevarse al 50%, para que exista total paridad, en relación a la proporción poblacional.

Además, se ha llamado la atención sobre que una aplicación correcta del enfoque de género requiere también que se evite la subrepresentación de los trabajadores hombres, lo que requiere entonces la utilización del cupo en su favor en sindicatos con clara mayoría de mujeres trabajadoras.

En el sindicalismo internacional de la CIOSL, los últimos acuerdos estratégicos van claramente en dirección a legitimar este segundo modelo, como parte de un enfoque integral. El VIII Conferencia Mundial de Mujeres de la CIOSL, Melbourne, febrero 2003) estableció dos consignas:

- “los sindicatos para las mujeres: lograr que los sindicatos se movilicen por las mujeres”.
- “las mujeres para los sindicatos: la fuerza del futuro”.

Con este punto de partida, los objetivos son tanto “hacer que los sindicatos sean relevantes para las mujeres trabajadoras” como “mejorar el papel esencial que tiene la mujer a la hora de crear y consolidar los sindicatos”. Es decir, la mujer está vista tanto como motivo de la acción sindical, mediante su afiliación y reivindicación, como, a su vez, protagonista de la construcción sindical propiamente dicha.

Al momento de definir las estrategias en este segundo campo, a las que se engloban en el concepto de “feminización de los sindicatos”, las directivas son muy precisas en cuanto al fomento de la participación dirigenal de la mujer, e incluyen el instrumento del cupo:

- “aumentar el número de mujeres en los órganos de toma de decisiones”.

- “trabajo estratégico para encontrar dirigentes femeninas potenciales”.
- “adoptar y aplicar políticas de cuotas reservadas en función del género”.

Se agrega incluso que el acceso debe ser a “puestos específicos y concretos, y no a puestos reservados y simbólicos”, y se recomienda “tener siempre en mente el nombre de una mujer en cualquier nominación y para cubrir puestos en altos cargos de los sindicatos y lugares de trabajo”.

El Programa de Acción Positiva (PAP) de la CIOSL proporciona más elementos estratégicos, al recomendar ponerlo en práctica “en todos los niveles en el seno de los sindicatos”, para “modificar las estructuras sindicales a fin de asegurar la participación de las mujeres en los congresos, en los órganos ejecutivos y de decisión, los comités, los equipos de negociación, los programas de educación y formación, etc”. Para ello se propone crear un sistema de cuotas y/o “objetivos numéricos” o directamente crear puestos adicionales.

El PAP define también la cifra del 30% como el objetivo mínimo de participación de las mujeres en todas las actividades a escala nacional, pero se considera que las organizaciones con un gran número de afiliadas deberían aspirar a un objetivo mínimo del 40%.

En la región americana, la reciente I Conferencia Continental de Mujeres de CIOSL-ORIT “Mujeres construyendo el movimiento sindical de las Américas” (Panamá, 27-29 septiembre 2004) también menciona, por primera vez, la alternativa de la cuota sindical, proyectándola a distintos ámbitos de participación: para ello, propone “ejecutar la política de acción afirmativa, de forma tal que se establezca en todos los estatutos de todas las organizaciones la cuota sindical de participación en los

comités ejecutivos, así como la participación y representación en todas y cada una de las comisiones sindicales, intersindicales y de representación en instancias bi y tripartitas de negociación y diálogo”

Con ello, ORIT acompaña un objetivo proceso en esa dirección en la práctica de las centrales y confederaciones nacionales de la región latinoamericana, que se acelera en los primeros años de la década, luego del destacado antecedente de la CUT de Brasil: en los últimos años, con distintas características y alcances (e incluso aún sin efectivización), el cupo ha sido establecido en organizaciones de Argentina (CTA, CGTRA), Brasil (CGT y FS), Colombia (CUT), Ecuador (CEOSL), México (UNT, CROC), Perú (CUT y CGTP), Uruguay (PIT-CNT)

3. “MAS MUJERES EN NUEVOS SINDICATOS”

La discusión anterior se centró básicamente en la participación femenina en el ámbito de las centrales y confederaciones nacionales, pero nada impide proyectarla hacia ámbitos menores, como explicita el documento de ORIT o la reciente ley argentina.

En este plano, además de la mera extensión del criterio de las estructuras principales a los sindicatos de empresa/sector (y federaciones de sector) ya existentes, surge la posibilidad (y conveniencia) de que el aumento de participación femenina provenga de un nuevo impulso a la sindicalización de la mujer en sectores aún no cubiertos, mediante la creación de nuevas organizaciones con fuerte presencia femenina, o que, desde el inicio, tengan una dinámica participativa diferente. En tal sentido, habitualmente se ha señalado la importancia de que las trabajadoras que se desempeñan en “oficios de mujeres”, a su vez encuadradas con frecuencia en la vagarosa categoría del trabajo informal, organicen sus propios

sindicatos. Es el caso de las lavanderas, costureras, el empleo doméstico remunerado, e incluso el de las trabajadoras sexuales.

Pero el enfoque debe proyectarse hacia las ocupaciones femeninas en otros sectores, sobre todo aquellos donde se están produciendo las transformaciones tecnológicas y productivas. Ello implica referirse a las estrategias de sindicalización de los jóvenes en su conjunto, ya que los nuevos flujos están integrados parejamente por ambos sexos, desapareciendo así las viejas brechas de participación económica por sexo.

Es en este sentido que la experiencia sindical europea actual proporciona un fértil campo de experimentación de estrategias de desarrollo organizativo de los jóvenes trabajadores. Uno de sus énfasis está puesto en los trabajadores ocupados en la “economía de la información”, algunos de los cuales, como los call centers, además de ser uno de los componentes de creación de empleo más dinámicos, pueden ser considerados las “nuevas fábricas” del siglo xxi, por la escala que alcanzan².

Tales estrategias pueden ser un útil antecedente para la renovación de las estrategias de sindicalización de mujeres en la región latinoamericana y caribeña. Aún cuando existe una indudable “brecha digital” entre los países del Norte y del Sur, ésta se localiza especialmente en las anteriores generaciones. Resulta evidente que el rasgo típico de esta tecnología, la facilidad de difusión, lleva a que los jóvenes de ambos conjuntos de países tengan un patrón muy parecido de acceso y utilización de las nuevas técnicas microelectrónicas e informáticas. Simultáneamente, las

² Estos modelos se caracterizan por: 1. ubicar la importancia del trabajo independiente (sobre todo de los profesionales), 2. utilizar como parte de la campaña los propios medios informáticos (cf Alvaro Orsatti: Nuevas estrategias de sindicalización de jóvenes, 2004).

actividades empresarias en gran escala han seguido igual comportamiento, buscando reducir su propia brecha de competitividad. De esta forma, ambos procesos, uno cultural y otro económico se potencian de forma acumulativa. El joven tiene el perfil de calificaciones que necesita su futuro empleador.

Como resultado, se están creando nuevas organizaciones “de jóvenes”, es decir, “de mujeres”, las cuales, al ajustarse a su particular situación laboral, además de renovar la estructura de la central/confederación, en el sentido de que esta se adecúe a los cambios objetivos de la estructura económica y laboral, presentan mejores condiciones para que las nuevas generaciones de líderes sindicales se incorporen de forma “natural” a la dinámica de la organización sindical en su conjunto y, por esta vía, se alcance una sólida base complementaria para la presencia de las mujeres en las estructuras principales³.

³ Más aún que en las estructuras específicas para la mujer, las equivalentes dedicadas a los jóvenes han tendido a ser vistas por los actuales dirigentes de las centrales/confederaciones como un lugar de representación temporal y de preparación de los futuros líderes de reemplazo, lo que ocasiona celos y cooptaciones para evitar su pleno desarrollo. Tales estructuras podrían, en el enfoque aquí propuesto, rediseñarse para convertirlas en ámbitos especializados para la realización de las propias campañas de afiliación sectorial.