

Los sindicatos tienen género

Maria Rigat-Pflaum
Fundación Friedrich Ebert
Junio 2008

El trabajo tradicionalmente se ha corporizado en el varón. El trabajo asalariado, tal como sostiene Acker, está subsumido en la imagen de un varón, en la sexualidad masculina, en su relación con el trabajo productivo y la reproducción, en una palabra, en la masculinidad. Esta imagen de la masculinidad permea a las organizaciones y a sus procesos, margina a las mujeres y contribuye a mantener la segregación de género en las mismas.¹

En el caso de los sindicatos, concebidos como la organización para la defensa de los derechos de los trabajadores, que en función de sus mismos objetivos representa al mundo del trabajo, el desafío que presentan en materia de género es doble.

Implementar la perspectiva de género en la organización sindical significa en primer lugar cambiar los procesos internos que contribuyen a mantener alejadas y segregadas a las mujeres en la vida y las decisiones de la organización. Al mismo tiempo implica necesariamente analizar al grupo meta sobre el que la organización debe actuar. En el caso del mercado de trabajo, el grupo meta históricamente ha tenido “cuerpo y estructura” de varón. La división sexual del trabajo colocó a las mujeres en el ámbito reproductivo y las invisibilizó. La negociación colectiva como instrumento de regulación de las relaciones laborales también ha considerado que el trabajador es varón y no ha tomado en cuenta las necesidades y requerimientos de varones y mujeres en un mercado de trabajo diferenciado .

Las medidas que apuntan a desarrollar una masa crítica de mujeres en los sindicatos a través de cupos, son una apuesta para introducir las transformaciones necesarias comenzando por la estructura numérica de la organización. Se trata de influir en la cultura de la organización y en sus procesos y a introducir la perspectiva de género en la acción sindical y en la negociación colectiva.

¹ Acker, Joan, *Hierarchies, Jobs, Bodies: a Theory of gendered Organizations* Gender and Society, Vol. 4, Nr. 2, June 1990, 139-158

Las organizaciones tienen género

Concebimos al género en dos dimensiones. En primer lugar como un proceso de constitución de identidades individuales a partir de la diferencia sexual, que desarrolla sujetos sexuados que se inscriben en la sociedad. En segundo lugar, el género es un fenómeno relacional que se genera y reproduce entre sujetos constituidos socialmente en contextos específicos.

Al mismo tiempo, el género se constituye en una categoría analítica que apunta a encontrar las explicaciones de la permanente situación de subordinación de las mujeres en la sociedad. En este sentido se puede concluir que las relaciones de género están en la base de las estructuras sociales y son relaciones de poder²

Como fenómeno relacional, el género es difícil de desentrañar. Una organización, sus estructuras y procesos así como sus políticas, se definen tradicionalmente como neutrales. Lo cierto es que la supuesta neutralidad y universalidad es en realidad la adopción de los comportamientos y perspectivas masculinas como los propios de la organización, que se definen como neutrales y son aceptados como patrones universales.

Las consecuencias de la falta de análisis de género en las organizaciones, es decir, del conocimiento de cómo se ven afectados en forma diferenciada varones y mujeres en una organización, son claras:

-La segregación de género, incluso a veces reproduciendo la división social entre trabajo asalariado y no asalariado, es recreada, por lo menos parcialmente en las organizaciones a través de sus prácticas organizacionales. El trabajo de las mujeres se ubica muchas veces en categorías que representan la continuidad de sus roles tradicionales del ámbito privado

-La inequidad en los salarios y en las oportunidades de promoción de varones y mujeres en las organizaciones es también parcialmente creada y reproducida por los procesos y las prácticas organizacionales.

-Las organizaciones son un campo propicio para reproducir y difundir estereotipos de género

-Algunos aspectos de la identidad de género individual, especialmente de la masculina, aunque no exclusivamente, son producto de los procesos y las presiones que ocurren en una organización.

El objetivo de la práctica feminista se ha focalizado en democratizar las organizaciones transparentando su funcionamiento genérico y denunciando la falsedad de la supuesta neutralidad de sus estructuras, procesos, discursos y políticas.

² Scott, Joan, *Gender: a useful category of historical analysis*, mimeo

El análisis de sus procesos es entonces absolutamente indispensable para entender como se generan y reproducen las inequidades.

Sostener que una organización tiene género, implica que hay patrones diferenciados para varones y mujeres en términos de funcionamiento, normas, procesos y estructuras. Esto significa que el género no es algo que se añade a procesos y estructuras neutrales, sino que es parte constitutiva de dichos procesos y estructuras.

Según Acker, el género se manifiesta en diversos procesos de interacción social que es importante distinguir desde el punto de vista analítico aunque en la práctica estén fuertemente imbricados. Ellos tienen como consecuencia la producción y reproducción de estructuras sociales generizadas en todos los ámbitos, incluyendo las organizaciones³

- 1- La existencia y reproducción de una división entre los género tanto en las tareas, en los comportamientos permitidos como en la localización de los espacios físicos. Esta división abarca un pensamiento institucionalizado que aporta a mantener la división en las estructuras del mercado de trabajo, la familia y el estado. Las decisiones en una organización pueden iniciar estas divisiones y generalmente las mantienen.
- 2- La construcción de símbolos e imágenes que explican, expresan o refuerzan estas divisiones
- 3- Las interacciones entre hombres y mujeres, entre las mujeres y entre los hombres, que incluyen patrones de subordinación y sumisión en conversaciones, otorgamiento de la palabra y formación de las agendas.

Estos procesos por su parte, ayudan a desarrollar y mantener componentes de género en la identidad individual de las personas

Los sindicatos como organizaciones sexuadas

En las organizaciones sindicales se detectan claramente estos procesos que, siguiendo a Acker producen y reproducen estructuras con diferencias de género.

Las mujeres que integran la estructura de la organización se ven confrontadas a múltiples tensiones producto de las características propias de la misma, que dificultan la aceptación de las diferencias entre varones y mujeres para el reconocimiento de la igualdad de condiciones.

- A pesar de que las mujeres trabajadoras se integraron muy tempranamente al mundo del trabajo capitalista, el sindicato como organización ha sido

“históricamente un territorio más transitado por hombres” que otras organizaciones del ámbito público. En el imaginario social, el papel sindical femenino transgrede especialmente el rol socialmente construido y aceptado para las mujeres ⁴

- Las características reconocidas como ideales para ejercer un liderazgo sindical coinciden con las características culturalmente aceptadas para los varones: seguridad, voluntad, poder de lucha, negociación cara a cara, confrontación y retórica. Esto implica que el acceso de las mujeres a ese liderazgo significará probablemente la adopción de características “masculinas”
- El acceso de las mujeres a la organización sindical y su reconocimiento en la misma está fuertemente condicionado por la ubicación de las mujeres en el segmento del mercado laboral que la organización sindicaliza. Las mujeres se ubican en forma mayoritaria en el sector de servicios, que tiene remuneraciones en promedio menores que otros sectores como la industria y la tecnología. Un gran número de mujeres trabaja en condiciones de precariedad en el servicio doméstico.
Sin embargo ramas con fuerte presencia de trabajo femenino no garantizan directivas con una representación equivalente de mujeres. Esto indica que la organización tiene sus propias reglas que reproducen el comportamiento social del sistema de género.
- Los liderazgos sindicales han sido históricamente escasos. Las mujeres en minoría absoluta han constituido lo que Osborne llama “mujeres símbolo”. Estos liderazgos escasos y aislados permiten romper los mitos sobre la incapacidad de las mujeres en escasa medida y significan normalmente la asimilación de las mujeres a la cultura organizacional imperante más que la posibilidad de introducir transformaciones.⁵
- Los procesos de toma de decisiones, la ubicación de las mujeres en los espacios (físicos y dentro de la estructura de la organización) y la construcción del discurso sindical hacen que la organización sindical sea poco atractiva para las mujeres.

Esto se manifiesta tanto en la tasa de afiliación, como en los cargos de representación en la estructura. De acuerdo a datos de la OIT las mujeres en América Latina representan 1/3 de la fuerza de trabajo, mientras la tasa de sindicalización alcanza al 10 % de la PEA femenina. En la organización, menos del 20% de los cargos son ejercidos por mujeres⁶

⁴ Mercado, Matilde, *Género y organización: poder para realizar cambios*, Taller de sensibilización para el fortalecimiento de la dimensión de género en la agenda sindical, OIT, 2003, mimeo

⁵ Osborne, Raquel, *Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad*, Política y Sociedad, Vol.42, 163-180, 2005

⁶ Ulshöffer, Petra, Documentos de la OIT, 1994. Si bien los datos son de hace diez años., documentos de las Federaciones Sindicales Internacionales más recientes, dan indicios de que los porcentajes no han variado sustancialmente

- La *desigualdad real sustantiva*, en términos de Osborne, se manifiesta en los sindicatos claramente en relación a
 - Acceso a los recursos
 - Las relaciones y solidaridades en el grupo de los “iguales” varones (*el poder de los amigos*)
 - El tiempo disponible, que tiene que ver con la suma del trabajo reproductivo al trabajo productivo y al tiempo dedicado a la organización
 - Los modelos de socialización dominantes en la organización a los que me refería anteriormente

Existe una valoración y legitimidad a favor de los varones. Si bien las mujeres pueden tener “influencia”, no se ha logrado aún un poder explícito y legitimado de las mujeres al interior de los sindicatos

Estrategias para el cambio

La ubicación de las mujeres en la estructura de la organización ha experimentado algunas transformaciones.

Las mujeres en los sindicatos comenzaron en la década de los ochenta a transitar un proceso de reivindicaciones por la igualdad de oportunidades.

El primer paso fue la reivindicación por la creación de comisiones o ámbitos de mujeres en los sindicatos. Estas comisiones cumplieron con la tarea pionera de visibilizar a las mujeres en la organización. Asimismo, las áreas específicas se plantearon un doble objetivo.

En primer lugar se trata de desmitificar la “homogeneidad del mundo del trabajo”, apuntando

- a visualizar la creciente incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo,
- a visualizar las discriminaciones que sufren las mujeres en el mercado de trabajo, donde la diferencia salarial entre varones y mujeres en puestos iguales con alto nivel de formación alcanza en Argentina el 32,3%⁷
- a visualizar a la clase trabajadora como una categoría incluyente de varones y mujeres, con intereses y necesidades diferentes, producto de las construcciones culturales del sistema de género

En segundo lugar se trató de conseguir el estatus legal, y en la actualidad en la Argentina, de conseguir la implementación efectiva de estrategias numéricas que

⁷ Graba, Mariana, *Aportes de la perspectiva de género a la teoría organizacional*, comentario al libro en www.artemisanoticias.com.ar, junio 2008

aumenten el número de mujeres en la organización, a los efectos de modificar la situación de minoría absoluta, de “mujeres símbolo” en los sindicatos.⁸

La creación de una masa crítica de mujeres en la organización sindical a través de acciones positivas, como son las cuotas de participación de mujeres en los órganos de decisión, es una estrategia que, más allá de lo numérico, puede comenzar a impactar en la cultura de la organización sindical a través del logro de la instalación de una “minoría menos minoritaria”⁹.

Sin embargo, el cupo, si bien es una estrategia cuantitativa, apunta a lograr transformaciones en las relaciones de asimetría existentes hasta el momento. Por lo tanto, los “lugares del cupo” que las mujeres ocupen en los sindicatos deberán aportar a la transformación y no a la reproducción de relaciones de poder asimétricas.

Aún corriendo este riesgo, la estrategia se reconoce como indispensable para lograr una transformación organizacional que impacte en la política y en la acción de los sindicatos.¹⁰

Si se trata de introducir *perspectiva de género* en la política y la acción de una organización, la misma debe estar sustentada por lo menos por una masa crítica de mujeres capaces de establecer alianzas entre ellas y con los referentes varones.

O sea, la modificación del estatus de minoría de las mujeres apunta a lograr un nivel de legitimación y valorización de las mujeres al interior de la organización en igualdad con el de los varones y a viabilizar la implementación efectiva de una perspectiva diferenciada para ambos géneros.

Analizar el mercado de trabajo, sus problemas y sus impactos diferenciados en varones y mujeres implica necesariamente definir políticas y acciones desde el sindicato tomando en cuenta estas diferencias.

El mercado de trabajo comienza a definirse de esta manera superando la imagen exclusiva del “trabajador, hombre, blanco, asalariado, de tiempo completo, predominantemente ubicado en ramas industriales” y el sindicato se enfrenta al desafío de organizar y representar a una clase trabajadora diversa.

Un final abierto

⁸ En Argentina se promulgó en noviembre de 2002 la Ley 25.674 que prevé la integración de mujeres en cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales con un 30% de representación y con porcentajes de representación de acuerdo a la rama de actividad y la integración de mujeres en las unidades de negociación colectiva.

⁹ Osborne, op.cit.

¹⁰ Ver al respecto *Sindicato y Género, Desafíos para el sindicalismo en tiempos de globalización*, CD , Fundación Friedrich Ebert, <http://www.fes-sindical.org>, 2005

Los sindicatos como instituciones del ámbito público siguen produciendo y reproduciendo relaciones de género asimétricas.

En el caso de los sindicatos la superación de las asimetrías entre varones y mujeres es especialmente sensible dado que han sido creados para representar una clase trabajadora que se supone homogénea y su misión es precisamente operar en el ámbito del trabajo productivo. En un sistema de género el ámbito del trabajo productivo se concibe como exclusivo de los varones. Tradicionalmente, y a pesar de la temprana incorporación de trabajadoras al mercado de trabajo capitalista industrial, el papel prioritario de las mujeres se movió en los márgenes del trabajo reproductivo no asalariado y su trabajo productivo ha sido entendido como complementario del masculino.

El doble desafío que se presenta para democratizar a las organizaciones sindicales apunta en primer lugar a la transformación de las estructuras, sus procesos y su accionar político

A través de la instalación de una masa crítica de mujeres en la organización se puede iniciar un proceso de transformación de la cultura al interior de los sindicatos, logrando que el poder de las mujeres sea reconocido en forma legítima y permanente, en pie de igualdad con el poder masculino, superando la excepción y la precariedad.

En segundo lugar, se trata de introducir los cambios necesarios en la política y la acción sindical tendientes a reconocer la existencia de un mercado de trabajo diferenciado, segmentado y asimétrico, que de ninguna manera tiene características de homogeneidad.

Para el sindicato, este reconocimiento implica necesariamente actuar en consecuencia a través de sus políticas y acciones, especialmente a través de la negociación colectiva como herramienta prioritaria para la regulación de las relaciones de trabajo.

Bibliografía

Acker, Joan, *Hierarchies, jobs, Bodies: A Theory of gendered Organizations*, Gender and Society, Vol.4, Número 2, June 1990

Godhino Delgado, Didice (coord.), *Sindicato y Género, Desafíos para el sindicalismo en tiempos de globalización*, CD, Fundación Friedrich Ebert, <http://www.fes-sindical.org>, 2006

Mercado, Matilde, *Género y organización: poder para realizar cambios*, Taller de sensibilización para el fortalecimiento de la dimensión de género en la agenda sindical, OIT, 2003, mimeo

Osborne, Raquel, *Desigualdad y relaciones de género en organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad*, Política y Sociedad, Vol.42 Número 2, 2005

Scott, Joan, *Gender: a useful category of historical analysis*, mimeo, sin fecha

Ulshoefer, Petra - *Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en los años 90: desafío para la legislación del trabajo, la seguridad social y las relaciones laborales*. Santiago de Chile, Chile, OIT, 1994.