

LIDERAZGO FEMENINO Y ESTRUCTURAS Y CULTURAS SINDICALES

MESA DE TRABAJO

OBJETIVOS:

1. Analizar los tipos de cambios que se requieren, para garantizar que las estructuras y culturas sindicales, mejoren y promuevan el liderazgo potencial de las mujeres.
2. Analizar la continua desigualdad de género, tanto en el liderazgo profesional como en el sindical.

INTRODUCCIÓN

A pesar de la tendencia mundial a la feminización del mercado laboral y de los grandes logros obtenidos en cuanto a su acceso a la capacitación, las mujeres se siguen enfrentando con dificultades para lograr roles de responsabilidad en la economía, la política y también dentro de los sindicatos. Esta baja participación de las mujeres se explica por la persistencia de patrones culturales que hace siglos asignan a los varones los lugares de poder, discriminando a las mujeres. Por lógica el sindicalismo no está exento de esta situación y se ha constituido históricamente como un baluarte del poder masculino. Pero la creciente presencia de la mujer en el mercado de trabajo y la lucha por mejorar sus condiciones laborales, ha puesto de relieve que la participación femenina en los sindicatos es imprescindible para aportar una mirada con perspectiva de género al mundo del trabajo, los asuntos gremiales y políticos. Además de los condicionamientos culturales, también existe una falta de políticas que faciliten a las mujeres el acceso equitativo a los diversos recursos de las organizaciones sindicales y de la sociedad en su conjunto. Recursos económicos, políticos, educativos, e incluso de tiempo, por ejemplo, en relación al balance entre la vida laboral y la personal, y la distribución equitativa de las tareas familiares y domésticas. Por lo tanto, uno de los grandes desafíos del movimiento sindical es lograr establecer mecanismos de participación efectiva de las mujeres en las estructuras de poder, con vistas a construir un sindicalismo donde hombres y mujeres participen en igualdad.

Es fundamental que los sindicatos diseñen de manera objetiva, simple y factible, una serie de herramientas conceptuales y metodológicas que les permitan iniciar un proceso de

planificación al interior de sus estructuras con vistas a promover la equidad de género por medio de la elaboración de una política de equidad, que le permita reflexionar sobre la situación de las mujeres al interior de sus organizaciones y actuar en consecuencia. Si los sindicatos buscan lograr la igualdad de género en el trabajo, defendiéndolo como un derecho humano fundamental, deben ser ellos los primeros en mostrar que la equidad forma parte integral de sus estructuras y políticas organizacionales, promoviendo la adecuada representación de mujeres y hombres en todas las áreas.

Es importante también que los sindicatos logren la conciliación de la vida laboral y familiar, se debe establecer los suficientes canales de comunicación internos para que las sindicalistas expresen sus reales necesidades. Se debe también fomentar mecanismos para respetar y proteger la lactancia materna.

Incorporar la perspectiva de género en el trabajo sindical no se limita a aprobar resoluciones sobre días especiales, o sobre cuestiones femeninas, o añadir un párrafo sobre la mujer en los documentos, u organizar conferencias de mujeres. Supone, ante todo, aceptar la realidad y las consecuencias de la desigualdad. Integrar una perspectiva de género implica cambiar actitudes, ver las cosas desde otro ángulo, tener en cuenta el punto de vista y las preocupaciones de las mujeres, y hacer que resulten VISIBLES en todos los aspectos del que hacer sindical. De este modo, las actividades sindicales se convertirán en un vehículo para lograr una auténtica igualdad género.

El accionar sindical debe ser concebido junto a la historia de las mujeres y su participación en ellos. Una historia que generalmente no se cuenta. Las cooperaciones de las mujeres a la vida sindical forman parte activa de la organización sindical y de sus luchas, La tarea inaplazable de hoy en día es que los sindicatos no sólo reconozcan, sino que también brinden las garantías necesarias para que las mujeres ejerzan la actividad sindical con plenas garantías y por consiguiente establezcan políticas que vayan en este sentido.

El requerimiento de la inclusión de la perspectiva de género en los sindicatos ha tenido que ver también con la importancia de las mujeres en las luchas reivindicativas, sociales y populares, por su aporte valioso en favor de la paz mundial y regional presentes en el movimiento obrero y sindical, y la manera cómo la historia sindical ha requerido ser reconstruida desde la perspectiva de género. Por otra parte, los múltiples inconvenientes que aún persisten en la dificultad e incomprensión para incorporar el discurso feminista, al igual que la perspectiva de género al interior de la estructura sindical, tiene que ver también con el enfoque político e ideológico con que se abordan estos debates y el juego que todavía tiene

La cultura patriarcal para interpretar la desigual situación que hombres y mujeres tienen en el mundo laboral y en la sociedad

La presencia de las mujeres en los sindicatos va avanzando, aunque todavía en un ambiente relativamente hostil. Sin embargo, una mayor afiliación femenina como el caso de FECODE y la mayoría de sus filiales no supone la mayor presencia de mujeres, especialmente en los puestos de decisión y poder, en tanto que las cúpulas sindicales siguen teniendo mayoritariamente rostro masculino. Lo que sí nos queda claro es que la presencia femenina en los sindicatos ha facilitado los discursos y debates sobre la igualdad de oportunidades en el conjunto de la actividad sindical. Por otra parte, podemos señalar que, frente al temas de desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, el movimiento sindical no es la excepción, aunque debería ser lo contrario, porque dadas sus características, cuyos fines son revolucionarios, de lucha por la plena garantía de los derechos humanos y laborales, por el contrario, la igualdad de oportunidades entre géneros en los sindicatos encuentra notables dificultades. Factiblemente porque, en medio de un sistema capitalista opresor y explotador de la fuerza de trabajo, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es realmente difícil por no decir imposible, porque el sistema económico genera desigualdades de manera intrínseca, pero además porque aún no se ha podido erradicado la cultura patriarcal de sus entrañas. Resulta inaceptable que al interior de los sindicatos como voceros de la clase obrera se genere segregación y discriminación por cuestión de género. El reconocimiento a las mujeres se debe hacer no sólo por su participación efectiva en la vida sindical, sino porque además se debe reconocer su aporte al mercado laboral de trabajo y generación de la riqueza.

Las organizaciones sindicales deben asumir mecanismos que permitan aumentar la presencia femenina en los sindicatos como sujetos indispensables en su lucha reivindicativa y revolucionaria. Hoy se reconoce que una profunda y persistente discriminación de género sigue constituyendo una realidad universal en el mundo del trabajo, y en la sociedad en general, y que muchos aspectos de la globalización están empeorando aún más la situación.

Así mismo deben abrir los espacios para debatir el concepto de género como relación de poder y desigualdad que deja la cultura patriarcal, el capitalismo y el nuevo colonialismo, inmersos en nuestra sociedad.

Para realizar cambios que contribuyan a garantizar que las estructuras y culturas sindicales, mejoren y promuevan el liderazgo potencial de las mujeres es necesario implementar las siguientes:

ESTRATEGIAS

- Organizar más mujeres en los sindicatos, para aumentar su participación dentro de las organizaciones, en especial en los puestos decisorios.
- Fomentar la creación de estructuras específicas para la equidad, como los departamentos, comisiones y secretarías de género.
- Tener en cuenta que las mujeres poseen prioridades y necesidades que le son propias, por ello las actividades de organización deben contener o estar atravesadas por el concepto de equidad de género, como campañas incentivando y resaltando la importancia de la participación de las mujeres en el sindicato, campañas de empoderamiento,
- Realizar en los sindicatos jornadas que inviten a participar a los dirigentes sindicales y sus familias, con el objetivo de fortalecer el sentimiento de pertenencia de los trabajadores y alentar su participación en él.
- promover un Programa de Diversidad, cuyos objetivos y planes de acción se deducen de los resultados de encuestas que se realizan a nivel nacional sobre el conjunto de los trabajadores.
Incluir la equidad en la capacitación de delegados, y los cursos sobre acción política, liderazgo.
- creado el Plan de Acción sobre Igualdad de género entre cuyos objetivos se encuentran: Fortalecer la participación de mujeres en posiciones directivas para reducir las brechas de género y mejorar las capacidades educativas en tecnologías de la información.
- Modificación de los estatutos del sindicato destinados a promover la equidad como la ley de cuotas.
- Integran cláusulas específicas sobre equidad de género en sus estatutos, documentos fundamentales, declaraciones, circulares y resoluciones, sobre el compromiso que la organización asume en desterrar la discriminación y las brechas fundadas en el género.
- Diseñar acciones destinadas a sensibilizar sobre las temáticas de igualdad a través de diversos medios como revistas, folletos, afiches y campañas de comunicación, publicación de derechos, leyes y cláusulas de los convenios colectivos que abordan temáticas de género.
- Realización de volantes, folletos, boletines que incluyen temáticas de género y publicación de revistas en las que se brinda información sobre actividades realizadas por el sindicato y se abordan temáticas de igualdad.

- Capacitación y formación destinada a mujeres mediante cursos, seminarios, campañas, escuelas de formación y encuentros. La educación debe convertirse en una herramienta imprescindible a la hora de empoderar a las mujeres.
- Brindar capacitación profesional con tutorías sobre salud de la Mujer, maternidad, roles de género, acoso sexual y laboral, conciliación de la vida familiar y laboral.
- Acciones destinadas a solventar problemas específicos de las mujeres debido a las limitaciones que les imponen sus responsabilidades familiares, revisar el calendario de las reuniones para permitir a las mujeres asistir, teniendo en cuenta las responsabilidades del hogar y el cambio de los patrones de trabajo.
- Para lograr la igualdad, es necesario modificar ideas, concepciones, desterrar prejuicios y cambiar actitudes que están arraigadas desde la cultura patriarcal.
- Promocionar a mujeres sindicalistas con conciencia de género y de clase, para entender que el sistema de opresión no se manifiesta por igual a hombres y mujeres y por eso las mujeres tenemos doble misión emancipatoria: la del proletariado y la de las mujeres.

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN FECODE

Cerrar las brechas de la desigualdad por cuestión de género en FECODE supone acciones como:

1. Se adoptó la perspectiva de género como uno de los ejes orientadores de la política sindical de Fecode que permita: analizar y discutir los diferentes temas a tratar en el Ejecutivo, seminarios y Junta Nacional, en función de cómo impactan diferencialmente a hombres y mujeres la política educativa, gremial y laboral, así mismo se debe superar la exclusión de las maestras y desarrollar planes y programas para cambiar las relaciones de género en el ámbito de las bases magisteriales.
2. Reconocer los roles diferentes y jerarquizados de maestras y maestros en la sociedad, la familia, la institución educativa y el sindicato, entender que esos roles y las inequidades entre hombres y mujeres no son fruto de factores biológicos y naturales sino una construcción social e histórica; comprender los condicionantes culturales, ideológicos, económicos y sociopolíticos que sostienen la discriminación de las mujeres y las inequidades entre los sexos.
3. Desarrollo del proyecto de educación sindical con perspectiva de Género Lärarförfundet.

4. En desarrollo del proyecto pedagógico alternativo: La escuela como territorio de paz, que entre otros de sus fundamentos incluye una educación antipatriarcal y no sexista.
5. Se brindar condiciones reales para que las maestras participen activamente en la vida sindical, atendiendo a sus reales necesidades y roles que desempeñan por el hecho de ser mujeres.
6. Se inició el debate sobre la ley cuotas, en el Congreso Federal.
7. Publicación de la revista: Mujer y transformación social.
8. Desarrollo de Seminarios de género a nivel nacional y regional.
9. Planificación de campañas, durante todo e laño sobre: empoderamiento, Salud y violencia contra las mujeres.
10. Conmemoración de fechas insignes para las mujeres, con capacitación, campañas publicitarias, acompañamiento a las filiales y participación en la movilización social.

