

Base de datos sobre género y movimiento sindical: ¿punto de partida para el cambio?

de Carol Jess

El Grupo de Estudios sobre Género y el Movimiento Sindical (GT) se creó en 2009 como una alianza impulsada por las bases que reunía sindicalistas, activistas del movimiento obrero en general y académicos. El GT tiene como objetivo aumentar el número de las contribuciones académicas referidas a los cargos que las mujeres ocupan en los sindicatos. La fortaleza específica del grupo radica en la riqueza de las experiencias que sus integrantes aportan a sus emprendimientos académicos, dado que: "...los investigadores son a la vez 'insiders' y 'outsiders'..." y "... participan activamente en el movimiento sindical. Esta combinación única de posiciones que parecen excluyentes les proporciona... una posición estratégica única como observadores participantes." (Britwum, Douglas y Ledwith, 2012: 42)

El interés del GT por los puestos que las mujeres desempeñan en los sindicatos se debe a varias razones. En opinión del GT resulta muy llamativo que la creciente afiliación de mujeres a los sindicatos no se vea reflejada en la cantidad de cargos de conducción. El grupo ha ideado y desarrollado una base de datos específicamente diseñada para seguir el posicionamiento de las mujeres en cargos de conducción sindical, así como en otras posiciones en el movimiento sindical; en la actualidad esta base de datos está siendo implementada. La concientización sindical sobre el déficit de democracia de género y la consideración de actividades adicionales para superar la brecha de género constituyen la fuerza motora del proyecto.

Esta se alimenta tanto del concepto de concientización de Freire, como del compromiso del grupo con la praxis. Hace mucho tiempo que la combinación de concientización y traducción de la teoría a la práctica con el objetivo de introducir cambios sociales –la praxis– forma el centro de los estudios académicos feministas (Ledwith, 2012: 343). Como consecuencia del reconocimiento de que el movimiento sindical se encuentra en 'crisis', la mayoría de los activistas y dirigentes sindicales dedica su vida laboral a los temas más apremiantes y urgentes, por lo que el tiempo para reflexio-

nar sobre lo que los sindicatos deberían ser se convierte en un lujo pocas veces disponible. El recurso a los métodos interactivos de investigación garantiza que los académicos y los activistas dispongan del espacio necesario para reflexionar sobre esos temas y, quizás, lograr avances en materia de pensamiento estratégico.

Renovación sindical

De acuerdo con Voss y Sherman (2000: 311-312) los cambios demográficos intrasindicales llevaron a que los sindicatos empezaran a cambiar sus estrategias para organizar los trabajadores, lo que ha generado miles de cambios políticos y laborales positivos, entre ellos: "que se enfoquen temas como por ejemplo la dignidad y la justicia, además de las cuestiones materiales". Nuestra investigación se propone la realización de múltiples contribuciones prácticas a esos cambios internos que forman parte de la renovación sindical.

Base de datos piloto de 2012

La base de datos piloto se realizó a partir de la solicitud a los 15 integrantes del GT de entregar datos cuantitativos y cualitativos sobre sus respectivas organizaciones sindicales, sin distinguir entre organizaciones sindicales locales o nacionales o federaciones sindicales. La información se recolectó mediante una encuesta en línea. El cuestionario actual es una actualización de la versión anterior que los miembros del GT usaron en las entrevistas personales para la confección de los estudios previos de caso. De esta manera se quería establecer una relación con aquella investigación previa y asegurar la mayor coherencia que fuera posible ante las diferencias en la metodología de recolección de los datos [1]. El primer conjunto de datos estáticos se guardó primero en formato Excel, y luego se reformateó [2].

Datos sobre dirigentes

Se analizó la información sobre las mujeres integrantes de cada organización y su presencia (o ausencia) en la conduc-

ción de esas organizaciones. En aquellos casos en que se disponía de datos entre 40% y 77,33% de los miembros fueron mujeres. Sin embargo, este dato sobre la composición de los afiliados no se ve reflejado por el porcentaje de mujeres en los órganos de conducción. Por ejemplo en Australia las mujeres cuentan por 77% de los afiliados del sindicato de la salud; sin embargo, su presencia en el consejo y el congreso nacional no supera el 50%. De un total de seis registros, solamente Australia y Nueva Zelanda informaron sobre mujeres que ocupaban la presidencia de un sindicato; esos dos países y Gambia fueron los 3 en donde se registró por lo menos una vicepresidente. Como se expuso anteriormente no se trató de realizar una recolección completa de datos; sin embargo, las respuestas recibidas dan la impresión que incluso en aquellos casos en que las mujeres forman la mayoría en nuestros sindicatos, esta realidad no se refleja en su representación porcentual en las estructuras de conducción.

Datos: estructuras de mujeres, para mujeres

A lo largo de las últimas décadas se ha progresado en la introducción de temas específicos de género en las negociaciones colectivas mediante la creación y el trabajo con estructuras y comisiones integradas exclusivamente por mujeres (Britwum y otros, 2012: 57). La recopilación de la información sobre dónde y cómo las mencionadas estructuras fueron puestas en práctica podría convertirse en un instrumento muy eficaz, porque posibilitaría compartir las "mejores prácticas" en el seno del GT y pensar si existen aspectos culturales y políticos específicos que podrían poner en peligro o incidir de otra forma en contra de los espacios separados de las mujeres en nuestros sindicatos.

Se realizó una revisión de las siguientes estructuras: comisión nacional de mujeres; conferencia nacional de mujeres; posturas de acción afirmativa para el comité ejecutivo nacional; posturas de acción afirmativa para el congreso y la convención nacional; metas para la representación de mujeres en el comité ejecutivo nacional; metas para la representación de mujeres en el congreso y la convención nacional; metas para la representación de mujeres en los equipos de negociación en el trabajo.

El Sindicato de instituciones financieras y trabajadores asociados de Zambia (ZUFIAW, por sus siglas en inglés) fue la única de las cuatro organizaciones representadas en la res-

puesta que contaba con todas las estructuras mencionadas, mientras que el Congreso de Sindicatos de Zambia (ZCTU, por sus siglas en inglés) tenía solamente un comité y una conferencia nacional de mujeres. Las estructuras existentes en el ZCTU se consideraron además ineficientes, a diferencia del ZUFIAW, cuyas estructuras fueron evaluadas como "eficaces" o "muy eficaces". Es decir que ni siquiera a nivel nacional se ha definido un enfoque del "movimiento obrero" acerca de la participación de las mujeres con la ayuda de estructuras separadas.

Las otras respuestas correspondieron a Ghana, donde las estructuras existieron en su totalidad –aunque se consideraron "ineficaces" la conferencia y el comité nacional de mujeres–, y Australia que carecía de todas las estructuras.

La base de datos de 2013

El GT se retiró por un tiempo a la escuela de verano de Cajar en Brasil, para formarse una opinión con respecto a los resultados de la encuesta piloto y el feedback recibido por otros compañeros de la Universidad Global de Trabajo (GLU, por sus siglas en inglés). Se propone presentar los datos recolectados en el marco de la encuesta online en un sitio web abierto y de esta forma superar las limitaciones técnicas para compartir los datos en una "base de datos" formal. Asimismo en la medida en que el número de personas participantes se incrementa, se buscará una mayor diferenciación de los datos proporcionados y se prepararán series cronológicas para estudios longitudinales.

Para maximizar las posibilidades de comparar los datos se acordó que el estudio se centrara en los órganos de conducción nacional de los sindicatos y sus integrantes. Si bien en un principio se trata de un proceso que podría enfrentar dificultades, estamos convencidos de que el proceso continuo de recolección de datos proporcionará valiosas fuentes de información para activistas en el contexto académico y académicos que intervienen como activistas en busca de la renovación y revitalización del movimiento obrero global.

Actualización de la base de datos

La base de datos se actualizará anualmente o cada dos años, con la intención de posibilitar la elaboración de estudios longitudinales sobre los avances de las mujeres en la conducción sindical en los países de los cuales los participantes

de la investigación sean oriundos. Se espera asimismo que cualquier laguna estadística identifique nuevas áreas de investigación, al tiempo que permita que los activistas insistan en que sus respectivas organizaciones recolecten información sobre la situación de las mujeres.

Conclusión: una estrategia para el cambio

La presente investigación parte de la literatura sobre renovación sindical que pone de manifiesto las caracterizaciones erróneas de los miembros “normales” de los sindicatos, a la vez que hace una contribución que contradice esas lecturas y de esta forma contribuye a la renovación y el crecimiento de los sindicatos. Mucho se ha escrito sobre la necesidad de renovar y revitalizar el movimiento sindical, y si se tiene en cuenta la ausencia continua de avances en cuanto al número de afiliados y la densidad de cobertura sindical –sobre todo en las economías liberales de mercado del Reino Unido, de Australia y Nueva Zelanda y de Estados Unidos– habrá que aceptar, hasta cierto punto, la tesis sobre la crisis de legitimidad sostenida por Dufour y Hege (2010).

Esperamos que esta base de datos sirva a activistas y académicos (y a los activistas académicos) como un fundamento concreto para encuadrar sus estrategias y políticas para el cambio en sus sindicatos y federaciones en el sentido de fomentar la causa de una representación más amplia y de mayor influencia de las mujeres en los sindicatos, y que este

cambio opere a favor de la transformación de las jerarquías existentes, de modo de abrir un espacio para la renovación y la ampliación de la participación en el movimiento obrero.

La alianza transnacional que los alumnos de la GLU han formado en el GT debe interpretarse como un ejemplo particularmente válido del tipo de discurso y espacio político feminista discutido por Franzway&Fonow (2011), que se ha abierto para que sus integrantes se puedan comprometer como actores políticos transnacionales, con la expectativa de que se conviertan –ellos mismos y otros– en los futuros líderes del movimiento sindical global. La existencia de la GLU, y más específicamente su red de alumnos, constituyen valiosos espacios para el desarrollo de un discurso global cuyos impulsos a favor de una política social progresista en todo el mundo no deben ser subestimados.

[1] La encuesta piloto puede ser consultada en: <http://www.surveymonkey.com/s/GLU2012>

[2] El conjunto completo de datos puede ser consultado en: <http://gender-tus.wikidot.com/>

Carol Jess es candidata a doctora (PhD) del Centro de Relaciones Laborales de la Universidad Victoria de Wellington, Nueva Zelanda. Sus investigaciones se centran en las estrategias de renovación sindical. Participa además en las actividades del Grupo de estudios sobre género y movimiento sindical de los alumnos de la GLU.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Britwum, A & Douglas, K, &Ledwith, S (2012).“Women, Gender and Power”, en Sarah Mosoetsa y Michelle Williams (comps).Labour in the Global South: Challenges and alternatives for workers. OIT, Ginebra, pp. 41-64.

Danieli, A (2006). “Gender: the missing link in industrial relations research, special issue on gender and industrial relations”, en Industrial Relations Journal, vol. 37(4), pp. 329-344.

Fraser, N. (2000). “Rethinking recognition”. New Left Weekly 3 (mayo – junio).

Ledwith, S (2012). “Outside, Inside; gender work in industrial relations”, en Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, vol. 31 (4), pp. 340-358.

Las opiniones expresadas en esta publicación no reflejan, necesariamente, los puntos de vista de la Friedrich-Ebert-Stiftung.