



Taller:

Somos, pero ¿estamos?

Representación y participación de las mujeres en nuestras organizaciones

Macu Gimeno (IV)

colabora: Mary Marrero (STEC-IC)

Objetivo:

Detectar y prevenir discriminaciones y conductas sexistas. Fomentar la participación de las mujeres en todos los órganos y ámbitos de nuestras organizaciones.

Contenido:

- Cómo nos vemos en nuestras organizaciones. ¿Son igualitarias? Resultados encuestas. Paridad, usos del tiempo, reparto de responsabilidades, comunicaciones, etc.
- Cómo afrontar los micromachismos, las desigualdades, etc. Aprendiendo a ocupar espacios y tiempos. Otras formas de comunicación y relaciones.
 - Identificar para afrontar problemas.
 - Formar para cambiar.
 - Aprender desde la equidad.
 - Repartiendo espacios y tiempos.
 - Sororidad y asertividad.
 - Comunicando desde el respeto, nombrando para visibilizarnos.

Dinámica:

- Presentación audiovisual y documento impreso
- trabajo en grupos. Buscando soluciones para afrontar desigualdades, falta de paridad o poder decisión.
- Cada grupo tendrá una persona que hará de portavoz. Puesta en común de las estrategias y soluciones que se han planteado en cada grupo y con las responsables del taller
- Resumen de estrategias propuestas.



Normalmente -salvo alguna excepción por sectores- la afiliación de los sindicatos está constituida por una mayoría de mujeres. Esta mayoría a menudo se traduce también en permanentes sindicales. Estos dos datos nos pueden llevar a pensar que las mujeres tenemos un papel predominante dentro de las organizaciones, pero la realidad es bien diferente.

La incorporación de las mujeres activamente en el mundo político está costando mucho, y lo mismo ocurre a nivel de sindicatos.

Según Carmen Castro, economista experta en género, "los sindicatos son estructuras piramidales que se rigen por los estándares del sistema patriarcal. Se organizan en torno al patrón del obrero industrial masculino. No hay mucho espacio para la mujer".

El sindicalismo es un mundo de hombres donde las mujeres se abren paso poco a poco y a costa de mucho esfuerzo.

Sin embargo, nosotras tenemos un modelo asambleario, una estructura horizontal y un secretariado nacional donde las áreas pueden ser ocupadas indistintamente por mujeres o hombres.

¿Solás?

Aunque en la lucha sindical a veces nos sentimos solas, lo normal es contar con la ayuda u orientación de compañeros y compañeras.

Pero, ay, cuando te pones las *gafas violeta* todo cambia. Sí, son esas gafas que



te enseñan la realidad tal cual es, con sus discriminaciones de género. Entonces no puedes ver las cosas como antes. Eres consciente de las desigualdades, también en tu entorno sindical. Ves que apenas hay mujeres en la dirección del sindicato, o participando en una asamblea, o debatiendo en un pleno. Que son muy pocas las que acuden a las ruedas de prensa, las que son imagen pública del sindicato. Y menos las que son titulares de áreas o portavocías. Te sientes sola cuando planteas que no hay paridad y en vez de compartir tu preocupación y buscar soluciones, siempre

hay algún compañero que se molesta, como si hicieras acusaciones personales. Y qué decir cuando tienes que escuchar la consabida frase "no estáis porque no queréis", sin plantearse -aun en el caso de que fuera cierto- por qué no queremos estar.

Estás sola también entre otras mujeres que tampoco llevan estas gafas violeta para percibir que es necesario un cambio, en las estructuras y en nuestra forma de pensar y actuar. Cuando parece que seas la única que se da cuenta de que tu sindicato no predica con el ejemplo cuando denuncia la falta de paridad en la administración o el uso de un lenguaje sexista y él mismo no utiliza un lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y ni mucho menos se acerca a la paridad en sus órganos. ¿Soy la única que lo percibe?

Somos, pero ¿estamos?

Con este nombre he pretendido hacer reflexionar desde el mismo título sobre nuestro papel en las organizaciones a las que pertenecemos.

He partido de los resultados de diferentes encuestas realizadas en el taller sobre micro machismos que impartimos el año pasado en las Jornadas, intentando ver la visión que tenemos de nuestras organizaciones, como sentimos que participamos y trabajamos y como nos sentimos con nuestros compañeros y compañeras.

Realizamos encuestas en los grupos de trabajo de los talleres, de forma anónima para que las contestaciones no se vieran condicionadas. Los temas fueron el reparto de responsabilidades y tareas, la representación en los órganos del sindicato y de la confederación, titularidad de las diferentes áreas, participación, roles y estereotipos, etc.



No sobre dimensionar las cosas

Para analizar los resultados, hemos de partir de la premisa de las diferentes realidades territoriales y/o sectoriales. Hay sindicatos de mayoría masculina, hay sindicatos cuyo secretariado es paritario y otros que no.

También hemos de considerar que es un muestreo pequeño y la diferente percepción y miradas de unas y otras sobre las realidades de nuestro entorno sindical. Unas nos sentimos valoradas, escuchadas. Algunas pensamos que participamos por igual que ellos, otras nos sentimos en una posición de desigualdad. Y casi todas mostramos un respeto inmenso por nuestro sindicato, nos sentimos orgullosas ... pero este orgullo a menudo nos hace ver las cosas un poco disfrazadas. Y eso se plasma en algunas contestaciones contradictorias. Por ejemplo, decimos que participamos pero no estamos en ningún área. Decimos que realizamos las mismas tareas que ellos, pero hay un reparto desigual de éstas -por ejemplo- en un congreso, donde las cuestiones técnicas siguen siendo cosa de ellos, como también la presentación de ponencias o enmiendas.

La pirámide de responsabilidades

Cuando vemos las contestaciones anónimas de la encuesta sobre este tema, comprobamos que aunque en algunos casos los órganos de dirección (secretariados, plenos) la composición sea paritaria, los hombres son titulares de la mayoría de las áreas. Esto se traduce en la percepción de sentirnos valoradas dentro de nuestras organizaciones. Sentimos que tenemos voz, pero... no que valga lo mismo que la de ellos.

Nuestro modelo asambleario y horizontal nos da derecho a participar por igual en la toma de decisiones, sin embargo no estamos en las Mesas de negociación, en la titularidad de las áreas, en lo que consideramos dentro de nuestros sindicatos "reuniones importantes".

Las mujeres, áreas de igualdad

La incorporación de las mujeres a los órganos de dirección de los sindicatos ha venido de la mano de la de las políticas de igualdad. Es curioso comprobar que -según los resultados del muestreo- áreas como publicaciones, organización, relaciones institucionales o finanzas son ocupadas por hombres. Sin embargo, acción sindical (considerada o percibida siempre como de "muy importante") según los sindicatos va cambiando la titularidad de hombre a mujer. Lo mismo ocurre con la salud laboral. Pero la titularidad de las áreas de políticas de igualdad es nuestra siempre.

Comunicando y repartiendo tiempos

Es importante trabajar la forma en que nos comunicamos, aunque la percepción general es que participamos por igual en los debates y se nos escucha igual que a ellos, sentimos que ellos utilizan más tiempo en sus



intervenciones y se repiten en sus argumentos. También podemos escucharles apoyándose unos a otros, citándose. Es curioso que pocas veces se refieran a la intervención de una mujer. Nosotras somos más reacias a intervenir y cuando lo hacemos solemos ir directas al asunto.

Por último, no hay igualdad en el reparto de los tiempos dedicados a las diferentes áreas. Casi siempre se dejan para el final los temas relacionados con las políticas de igualdad, con poco tiempo y la sensación de que no importan demasiado.

Algunas conclusiones, unas cosas buenas y otras no tanto

Este guiso nos ha salido regular. Tiene buenos ingredientes. Por ejemplo, nosotras:

- participamos en la toma de decisiones
- hacemos las mismas tareas
- sabemos llevar una asamblea
- nos sentimos bien en nuestro sindicato
- participamos en los debates
- no sufrimos chistes ni situaciones sexistas

Pero... hay otros ingredientes que si dejamos que predominen pueden estropearlo:

- no somos paritarios
- los hombres son los titulares de las áreas
- ellos son los ponentes, los que acuden a las ruedas de prensa, a las Mesas de negociación
- la igualdad de género no es un tema importante, no forman parte de forma transversal, se deja como un asunto de mujeres
- a veces no somos capaces de refutar los argumentos de los compañeros

¿Porqué no somos perfectos? ¿qué podemos cambiar para mejorar?

Lo dice Marcela Lagarde: hacen falta más mujeres en los espacios de poder y decisión. Pero también, más feministas. Hombres y mujeres. Seamos más las personas que reivindicamos que la igualdad de género es la premisa previa para que todo lo demás funcione.

Los sindicatos han sido siempre estructuras piramidales, arrastramos demasiada cultura patriarcal que se perpetúa en todos los ámbitos de nuestra vida, también en el sindicato. Pensemos en los cargos ocupados por hombres y cómo se perpetúan en el tiempo. Pensemos en lo poco que nos apoyamos unas a otras, aprendamos de ellos en este punto.

Nosotras trabajamos mucho en nuestras organizaciones, pero parece que la gloria siempre es para ellos.

Identificar los problemas es el primer paso para buscar soluciones. Somos conscientes de la dificultad de conciliar sindicato

y vida personal. Sabemos que hace falta más formación en igualdad, en asertividad, en usos del tiempo, en empoderamiento, en hablar en público... una formación para todas y todos.

Dejo la puerta abierta a esa lluvia de ideas que entre todas iremos apuntando en las Jornadas. Porque hemos de conseguir que la igualdad de género llegue a nuestros sindicatos. Si nuestros estatutos dicen que somos feministas, seámoslo de verdad.



Algunos de los resultados de la encuesta
Taller "Déjate de cuentos: quien bien te quiere te hará reir", Jornadas 2013.
Resultados de las encuestas realizadas.
 Grupo 15 participantes

Las contestaciones fueron anónimas, se intercambiaron las encuestas en el grupo, se leyeron y pusieron en común.

MICROMACHISMOS EN NUESTRAS ORGANIZACIONES:

La pirámide de responsabilidades

Normalmente las mujeres en los sindicatos representan la mayoría de afiliación, pero respecto al reparto de responsabilidades:

	SI	NO	OTROS
La mayoría de las áreas las desempeñan hombres	12	2	1
La atención telefónica o presencial la realizan más las mujeres	7	8	
Los órganos de dirección del sindicato son paritarios		13	2 (a veces/casi)
Las visitas a centros, la acción sindical de "calle" la realizan más los hombres	2	10	3
En las asambleas son los hombres los que tienen más facilidad para hablar	3	10	2 (son más propensos/n o siempre)
A las reuniones "importantes", a las mesas de negociación, etc., van más los hombres que las mujeres	10	5	
La representación en el secretariado/pleno confederal es paritaria		14	1

Qué áreas de mi sindicato son desempeñadas por mujeres y cuales por hombres

	Mujeres	Hombres	Indistinto (va cambiando)
Salud Laboral ²	2	4	8
Publicaciones		11	3
Movimientos Sociales	3	5	5
Relaciones Institucionales	1	8	5
Finanzas		8	6
Organización		10	3
Mujer-Políticas de Igualdad	14		
Acción Sindical	1	4	9

Cuando hay una reunión en la que participamos mujeres y hombres:

	SIEMPRE	NUNCA	A VECES	OBSERVACIONES
Ellos son los que llevan la voz cantante	3	2	9	
Utilizan el chiste fácil, a menudo sexista, o hablan exclusivamente en masculino	2	5	7	
Siento que se apoyan unos a otros y que sus discursos se repiten	5	4	5	
Los hombres utilizan más tiempo en sus intervenciones	5	5	4	
Si hay orden del día, los temas a tratar tienen un reparto de tiempos equilibrado		4	8	
Siempre se deja para el final los temas del área de mujer, a menudo sin casi tiempo	5	3	5	
Participo de los debates igual que ellos	10		4	
Apoyo a otras compañeras en sus discursos	7		7	
Cuando hablamos nosotras se nos escucha igual que a ellos	9	2	3	
Soy incapaz de refutar los argumentos de ellos, no me veo preparada	1	7	6	
Detecto actitudes machistas pero me da miedo decir nada		10	4	
Me siento a gusto con mis compañeros, pero me gustaría que fuésemos más mujeres	7	3	4	
Me siento a gusto con mis compañeras, pero me gustaría que participaran más en los debates	7	1	4	

Hablemos de intendencia...

Imagina que tu sindicato celebra el congreso, un pleno o cualquier reunión que requiera una organización: local, megafonía, documentación, restauración, ventas/regalos, etc. . ¿Qué papel tienen las mujeres y los hombres en la preparación?

	Mujeres	Hombres	Indistinto
Elaboración de ponencias, informes, enmiendas ...	1	6	8
Local: comprobación adecuación, sonido, proximidad, transporte...		3	12
Preparación de materiales: fotocopias, carpetas, guías, etc.	3		12
Confección lista invitadxs	3		12
Confección y envío de invitaciones	3		12
Tarjetas identificadoras, control asistentes, etc.	2		13
Gestión con entidades para obtención de obsequios para asistentes	3	1	8
Merchandising (ventas o regalos de diferentes materiales: folletos, chapas, camisetas, etc.)	2	2	10
Preparación de local: supervisión limpieza, arreglos flores u otros	2		11
Megafonía, instalación informática, audiovisual, etc.		9	5
Asistencia y orientación invitadas e invitados	2		11
Hoteles, restaurantes. Comprobación precios, calidad, reservas	2	1	10
Otros:			

Algunas contestaciones para hacernos reflexionar

Paridad/responsabilidades

- los hombres ocupan la mayoría de las áreas de los sindicatos
- no hay paridad en los órganos confederales (respecto a los sindicatos, depende)
- hay una desigualdad en las responsabilidades de unos y otras
- los *jefes de área* son hombres, como siempre
- se perpetúan los cargos en las mismas personas (hombres, claro)
- todos los cargos son hombres
- las responsabilidades laboriosas las llevamos las mujeres y con menos resultados
- las áreas más valoradas: relaciones institucionales y acción sindical. También portavocías. Las menos, mujer y movimientos sociales

Participación

- las mujeres no acuden a las mesas de negociación ni a reuniones importantes
- sí que participamos en la toma de decisiones, pero no estamos en los órganos de responsabilidad o lo que entendemos por *jerarquías*

Trabajos y tareas

- el trabajo se realiza indistintamente, menos salud laboral y lo relacionado con las mujeres: bajas maternales, permisos por nacimiento, que lo realizan mujeres
- tenemos las mismas capacidades que ellos
- los trabajos técnicos son cosa de ellos
- las áreas de publicaciones, organización y finanzas las ocupan hombres
- los problemas de las trabajadoras -si no son urgentes- se dejan siempre para el final y para que los tramitemos nosotras.

Cómo nos sentimos

(diversidad en la concepción del sentimiento de sentirnos valoradas en nuestras organizaciones)

- existe techo de cristal
- hay micro machismos en mi organización, lo siento
- tengo que trabajar mi autoestima

Cuales son las causas de no ser igualitarios

- no hay mujeres dispuestas a asistir a reuniones, ocupar fines de semana o renunciar a la familia
- las mujeres feministas desaparecen de la organización
- no todas las mujeres practican un feminismo activo, sí el teórico
- hay pocas afiliadas y poco implicadas
- no se potencia la implicación de las mujeres por los compañeros

Vuestras propuestas. Trabajo en grupos. Qué hacer para:

(Estas han sido vuestras contestaciones a las tres preguntas -estrechamente relacionadas- que os había formulado en las dos sesiones del taller el 8 de junio de 2014. Hay algunas propuestas que son de carácter general, pero ello no quiere decir que sean menos importantes: más bien al contrario, son las premisas de las cuales parten necesariamente todas las demás.

He intentado resumir las propuestas que todas habéis planteado. En primer lugar aparecen aquellas en las que ha habido más coincidencia y, en último, las que menos. ¡Gracias a todas y a algún compañero que nos acompañó!

¿Qué podemos hacer para una mayor igualdad en el reparto de responsabilidades y tareas y ocupar las áreas que ahora son de mayoría masculina?

- Rotación de cargos y/o liberaciones. Diferentes opiniones respecto a límite, a pasar a "segunda línea" en las organizaciones, que se incluya en los estatutos, etc.
- Formar a las personas que entran nuevas en los cometidos para articular el traspaso, trabajar colaborando con ellas.
- Fomentar la autoestima, el empoderamiento, formación en igualdad a la vez que se da la sindical.
- Más conciliación, enseñar la necesaria corresponsabilidad desde lo personal para poder aplicarla en el sindicato.
- Más flexibilidad en las reuniones, fomentar las on line, priorizar el mundo personal.
- Estudiar la realidad de cada organización, reparto equitativo y nominal de tareas y responsabilidades entre unas y otros. Nadie debe ser imprescindible.
- Redes de mujeres para ayudarnos a conciliar.
- Cambiar los roles y tareas que nos asignamos unos y otras.
- Donde hay pocas liberaciones, que los cargos sean ocupados siempre por un hombre y una mujer.
- Potenciar a las personas delegadas o enlaces en centros.

¿Qué podemos hacer para fomentar la participación de las mujeres en los órganos de decisión (asunción de áreas, representación)?

- Paridad en los órganos de decisión.
- Aprender a fomentar la autoestima entre nosotras y la valoración por ellos. Formación sindical y feminista.
- Incorporar más mujeres a las organizaciones y más feministas (hombres y mujeres).
- Racionalizar los tiempos que dedicamos a la organización, ya que la conciliación marca la vida de las mujeres.
- Ser más realistas en la percepción de los retos y no exigirnos tanto.
- Garantizar la participación de las mujeres en actos y reuniones, informando y potenciando la incorporación de éstas.

¿Qué podemos hacer para acabar con los roles y estereotipos y asumir las mismas tareas que los hombres y que ellos asuman las mismas que nosotras?

- Formación y rodaje. Asistir a las reuniones como "observadora" previamente para coger experiencia y formarnos.
- Nosotras, aprender a empoderarnos y fomentar la autoestima y ellos a valorarnos. Confiar en nuestras capacidades unas y otros.

Con carácter general a todas las actuaciones

- Feminismo, lo somos en nuestros estatutos y debemos practicarlo. La igualdad ha de ser el eje vertebrador de todas las actuaciones de nuestros sindicatos y de la Confederación.
- Más sororidad, fomentar el apoyo entre nosotras, la complicidad.
- La toma de decisiones ha de ser conjunta entre todas y todos.
- Apostar por la formación de todas las personas permanentes sindicales en temas de igualdad.
- Dar la importancia que se merecen a las áreas de Igualdad o Mujer.
- Hacer un reparto equitativo del uso de los tiempos en las intervenciones y órdenes del día.
- No permitir actitudes machistas.
- Fomentar la participación de las mujeres en los sindicatos para poder ser paritarios en las reuniones confederales, no podemos dejarlo siempre para la responsable de la Organización de Mujeres.