

Del dicho al hecho: reflexiones sobre la paridad

Alicia Poza (Organización de Mujeres de STERM)



No creáis tener derechos... Es decir, no creáis que se puede esperar legítimamente que las cosas ocurran de modo conforme a la justicia, tanto más cuanto que nosotras y nosotros mismos estamos bien lejos de ser justos.

Simone Weil, *Cuadernos II*

La cita de Simone Weil que encabeza este artículo no está elegida de manera inocente o ingenua. Trata de poner de manifiesto una realidad que se da en el funcionamiento de las sociedades y, por supuesto, también en el funcionamiento de las organizaciones políticas y sindicales, que en esta cuestión, como en muchas otras, son fiel reflejo de los comportamientos más cotidianos y comunes.

Recuerdo, en esta misma línea, la lectura, hace ya años, de un texto de Nancy Friday¹, feminista americana, en el que venía a afirmar que nuestras actitudes y nuestras conductas no se corresponden siempre. Las actitudes, dice Friday, consisten en lo que decimos, en la impresión exterior que de nosotros tiene la gente. A menudo, son reflejo de la opinión pública o de los libros que leemos. La conducta, en cambio, es la forma de actuar que llevamos a cabo. Normalmente, afirma esta autora, el cambio de conducta lleva un retraso de, al menos, una generación con respecto al cambio de actitud. Cambiar de actitud es más fácil, por tanto, que cambiar de conducta. ¿Por qué? Porque nuestros hábitos y sentimientos son internalizados de forma inconsciente y, por tanto, tienden al conservadurismo, porque nos los han inculcado nuestros padres y madres y están arraigados en siglos de persistencia e insistencia. Si es difícil cambiar la conducta individual de un hombre, sobre todo cuando le proporciona una situación de privilegio con respecto al sexo femenino, y tal es el caso de la mayoría de los varones en nuestras sociedades, mucho más difícil es cambiar las conductas de instituciones y cuerpos

colectivos que tienden a mantener por inercia conductas ancestrales. Aunque las ideas y actitudes de determinadas organizaciones ya no se correspondan con lo que se ha mantenido históricamente a lo largo de tantos siglos de patriarcado, sus conductas no han variado significativamente.

La necesidad de la igualdad entre mujeres y hombres hace muy poco tiempo que se ha incorporado al sentir común de la gente como una meta universalmente deseable. Todos sabemos que este ideal igualitario fue impulsado por un pensamiento político, el ilustrado, que cuando lo teorizó no tuvo ningún rubor ni pudor en no incluir en él a los seres humanos de sexo femenino. Poco importaba, al parecer, la absoluta incoherencia de este igualitarismo machista.

Casi todas las organizaciones sociales, incluidos partidos y sindicatos, desde hace mucho tiempo, o bien han estado dominadas por hombres o han sido exclusivamente masculinas. Por tanto, podemos afirmar sin riesgo a equivocarnos, que las organizaciones han sido portadoras y transmisoras de formas tradicionales de masculinidad. Esta masculinidad institucional ha resultado ser una característica invisible, parte de un currículo oculto, pero profundamente arraigado y omnipresente... Ahora bien, resulta curioso que esta masculinidad institucional, a pesar de su arraigo y omnipresencia, no haya parecido relevante para los expertos en ciencia política. Sólo en los últimos tiempos se ha convertido en objeto de investigación y sólo gracias a la denuncia y al trabajo de las teóricas feministas. Así que vaya por delante nuestro profundo agradecimiento a estas mujeres que tanto han hecho para convertir la democracia formal en democracia real. Pues no puede haber democracia efectiva sin el compromiso público y compartido de las mujeres en la administración de "la cosa pública".

Afortunadamente, gracias a muchos años de lucha, la creciente presencia de las mujeres en las organizaciones políticas y sindicales ha traído consigo ciertos cambios en las instituciones y en sus priorida-

La necesidad de la igualdad entre mujeres y hombres hace muy poco tiempo que se ha incorporado al sentir común de la gente como una meta universalmente deseable.

>>Del dicho al hecho: reflexiones sobre la paridad

des, y ha comportado también un cierto cambio en la cultura política. Estos cambios se han ido produciendo gracias a múltiples campañas a favor de la igualdad que han ido presionando de diversas maneras, tal como señala Joni Lovenuski². En primer lugar, a través de una presión combinada de los movimientos de mujeres

y de las mujeres organizadas en partidos políticos y sindicatos para conseguir reformas. En segundo lugar, a partir de una llamada de atención sobre el predominio de los hombres en la vida pública y la formulación de demandas directas en favor de la representación de las mujeres. Y, por último, exigiendo la creación de un sistema de representación basado en cuotas.

Además de estas conductas, puestas en práctica desde hace tiempo, se presentan como necesarias y complementarias otras dos: un cambio generalizado de actitudes y conductas de los hombres respecto a las desigualdades de género, para lo que sería necesaria una formación militante y continua, y la creación en las organizaciones de un observatorio de género que penalice las conductas machistas y promueva las aspiraciones igualitarias de las mujeres. El pleno desarrollo de todas estas reglas requiere, por supuesto, que haya un número suficiente de mujeres en los órganos de decisión y que estén motivadas para representar los intereses y los problemas de las mujeres. Porque, y centrándonos ya en las organizaciones sindicales, éstas establecen como principal objetivo, de manera inconsciente y no declarada, la protección del trabajador entendido como individuo masculino, adulto y cabeza de familia. Sólo la presencia activa de las mujeres puede modificar la persistencia de este tipo de comportamiento. Y lo modifica porque la presencia femenina es experimentada por los hombres, en general, como amenazadora y subversiva, y sigue produciendo entre muchos de ellos variadas formas de resistencia, a menudo no reconocida.



Reunión del Secretario de Estado de Educación con representantes sindicales

Desde una perspectiva de género, y por tanto desde una perspectiva de desarrollo de la democracia efectiva, consideramos cruciales algunas cuestiones para el futuro de las organizaciones sindicales, y en concreto para el futuro de nuestra organización.

En primer lugar, hay que preocuparse por la escasa representación

de las mujeres en los órganos de representación. En el caso de los Stes-i, comprobamos que las mujeres, a pesar de constituir dos tercios de la afiliación en la mayoría de los territorios, en los órganos de representación se invierte la proporción, tanto en el caso de las liberaciones (aunque aquí la diferencia es menos escandalosa) como en los plenos y secretariados. Lo lógico sería que el número de delegados y delegadas estuviera equilibrado. Por ejemplo, en Galicia, a la que corresponden siete delegados o delegadas en la junta de personal, nos encontramos con que sólo uno de ellos es mujer, cuando su afiliación femenina es del 64%. En Castilla-León (que no tiene ni una sola representante femenina en la permanente), Castilla-La Mancha, Cantabria, Rioja y Valencia, la desproporción es también muy significativa. Si comparamos los datos de 2002 con los actuales, lo que observamos es que la situación no ha mejorado respecto a la representación femenina, sino que en la mayoría de los territorios ha empeorado, excepto en SUATEA y STEI-i. Sucede lo mismo en la composición del secretariado confederal: el 62% de la representación es masculina y sólo el 38% es femenina. ¿No tendríamos que preocuparnos por estos datos?

Si ahora dirigimos nuestra mirada hacia la Confederación Europea de Sindicatos, nos encontramos que, a pesar del crecimiento del número de comisiones y comités para la igualdad de oportunidades, la infrarrepresentación de las mujeres sigue siendo una constante. Incluso en los sindicatos en los que las mujeres son mayoría (como es el caso de los STES-i

¿Vamos a medias?

La paridad aún no ha llegado a las organizaciones sindicales

y otros sindicatos de Suecia o Finlandia), los hombres dominan en los órganos de toma de decisiones y en los comités designados para dirigir las negociaciones³.

La meta de feminizar las estructuras sindicales está lejos de ser alcanzada: las organizaciones o secretarías de la mujer dentro de los sindicatos vienen existiendo desde hace años, pero han sido incapaces de introducir un cambio significativo en el funcionamiento de las organizaciones. Aunque para las mujeres sindicalistas estas estructuras suponen un valioso recurso y una importante herramienta para defender los derechos de las trabajadoras, sin embargo, es un hecho que la representación femenina en los órganos de toma de decisión no ha mejorado gran cosa, como confirman los datos recogidos en los distintos sindicatos de nuestra confederación.

La infrarrepresentación femenina no sólo afecta a los órganos directivos o ejecutivos de los sindicatos, se extiende también a todas las instituciones donde se da el diálogo social o las negociaciones colectivas. En estas negociaciones, los hombres constituyen entre el 80% y el 90% de la representación. Este dato no es en absoluto baladí, pues supone que la perspectiva de género, en la mayoría de las ocasiones, es “olvidada” o secundarizada en las reivindicaciones sindicales y en las negociaciones colectivas.

Las políticas de igualdad de oportunidades han de percibirse en todos los foros como una exigencia de cambios en las prácticas, normas, sistemas de valores y estructuras organizativas del género masculino, y todo ello ha de visualizarse claramente.

Por eso, uniéndonos a las pretensiones y propuestas de otras mujeres sindicalistas en el contexto europeo, consideramos fundamental que se establezcan dentro de nuestra organización unos objetivos claros de trabajo en los próximos

años, objetivos que se resumirían en los siguientes puntos:

1. Lograr la democracia de género, asegurando la representación proporcional de hombres y mujeres en todos los órganos de toma de decisión y en todas las mesas de negociación. Para ello, consideramos importante crear un observatorio que vele por el cumplimiento estricto de este objetivo.

2. Avanzar hacia la igualdad de oportunidades para las mujeres en la acción política y en la negociación colectiva. Esto hace necesario un riguroso proceso de investigación y formación en cuestiones de género dentro de nuestra organización.

Hay que exigir a la Confederación que se fijen objetivos y plazos para garantizar lo que llamamos paridad o cuotas proporcionales y para modificar los estatutos a fin de asegurar una representación femenina proporcional. También hay que pedir a las directivas de los distintos territorios que elaboren planes para promocionar a las mujeres en las organizaciones. Hombres y mujeres debemos repartirnos los puestos en todos los órganos de toma de decisiones, de tal manera que se refleje la proporción de los sexos entre los representantes y el compromiso feminista y coeducador de este sindicato desde su fundación.

Sólo la representación proporcional puede garantizar de forma efectiva el equilibrio de poder entre hombres y mujeres, y el equilibrio de poder es el fundamento mismo de la democracia. No podemos dar por hecho la tenencia de derechos, porque espontáneamente las cosas no ocurren conforme a justicia. Porque, como dice Simone Weil, cada una de nosotras y de nosotros estamos obligados a buscar estrategias para conseguir y mantener la justicia. Y la justicia consiste en defender y propiciar el valor y la necesidad de la igualdad entre los diferentes y de la diferencia entre los iguales. ©

Notas

1 FRIDAY, N., *Mi madre, yo misma*. Argos Vergara, Barcelona, 1979.

2 LOVENUSKI, J., “Cambio en la representación política de las mujeres”, en *Políticas de género en la Unión Europea*. Coord. Mariagrazia Rossilli. Narcea, Madrid, 2001, pp. 117-142.

3 BERGAMASCHI, M., “Perspectiva de género en la política de los sindicatos Europeos”, en *Políticas de género en la Unión Europea*, o.c., pp. 191-208.