

RESUMEN

LIDERAZGO DE LAS MUJERES EN Y A TRAVÉS DE LOS SINDICATOS DE LA CAE: FACILITADORES, BARRERAS Y DESAFÍOS

EMAKUNDE – INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Beca de trabajos de investigación 2022

EQUIPO:

Eliana Alemán Salcedo (Coord.), Lohitzune Zuloaga Lojo y Elisa Sierra Hernaiz
(Universidad Pública de Navarra, UPNA)

Presentación

El siguiente informe presenta los resultados de la investigación sociológica sobre el liderazgo de las mujeres en y a través de los sindicatos de la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE). El proyecto surge de la inquietud por explorar, desde una perspectiva feminista, cómo se están construyendo los liderazgos de las mujeres en las organizaciones sindicales y en qué condiciones se están produciendo esos procesos. Este trabajo dialoga con los análisis y debates más actuales sobre el liderazgo de las mujeres en el ámbito sindical. Esperamos que sirva de herramienta útil de reflexión tanto para aquellas personas interesadas en el sindicalismo como para los propios sindicatos, inmersos como están en procesos de transformación desde el compromiso adquirido con la equidad de género.

Para lograr los objetivos propuestos, la obtención y análisis de datos se ha basado principalmente en una metodología cualitativa. Las cifras procedentes de investigaciones previas y de fuentes secundarias nos sitúan en un punto de partida privilegiado para abordar la cuestión que consideramos que merece ser atendida en nuestra investigación: la opinión y percepción del liderazgo de las mujeres desde la mirada de las

propias sindicalistas. El trabajo de campo se ejecutó a partir de dos cuestiones principales: (1) cómo creen ellas que es y/o debería comportarse una mujer líder en el activismo sindical; (2) facilitadores, obstáculos y desafíos que afectan al liderazgo de las mujeres en y a través de los sindicatos de la CAE.

La investigación ha involucrado a cerca de 100 mujeres de los 4 sindicatos con mayor representatividad en la CAE y que son: Eusko Langileen Alkartasuna-Solidaridad de los Trabajadores Vascos (ELA), Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB), Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores y Trabajadoras (UGT). Las sindicalistas ejercen su actividad en distintos sectores económicos tanto de Bizkaia, Gipuzkoa y Araba. Asimismo, han ostentado u ostentan el más alto puesto de responsabilidad en la estructura de su sindicato, mujeres que forman parte de la estructura sindical con distintas responsabilidades, incluidas las del área de mujer/igualdad o similares, delegadas sindicales y afiliadas de base. Se llevaron a cabo 25 entrevistas semiestructuradas, dos grupos de discusión formados por un total de 13 mujeres, y una encuesta que recogió la respuesta de 57 mujeres.

La elección de los sindicatos más representativos de la CAE nos permite obtener una visión general a partir de la cual dar respuesta a las preguntas de investigación. No obstante, ello no implica que las opiniones de las participantes sean representativas de cada uno de los sindicatos. Por eso mismo, y al no ser este objeto de nuestra investigación, **no pretendemos establecer comparaciones entre las organizaciones sindicales a las que nos referimos en este estudio**. En todo caso, esto no anula la posibilidad de aportar información característica desde el punto de vista de la cultura organizacional y la perspectiva de género presente en cada uno de ellos.

En cuanto a la estructura del informe, el primer capítulo lo dedicamos a lo que hemos denominado la “feminización” de los sindicatos y la representación de las mujeres, donde abordamos las cuestiones relacionadas con la afiliación sindical de las mujeres y su representación dentro y fuera de los sindicatos, el contexto en el que se ha producido, así como la incorporación de la perspectiva feminista en la agenda sindical. En el segundo capítulo abordamos la problematización que las participantes hacen al concepto de líder, para posteriormente analizar las implicaciones del liderazgo sindical en general y para las mujeres en particular, las distintas formas de liderar y la orientación hacia liderazgos feministas. En el último y tercer capítulo señalamos los condicionantes organizacionales que operan como barreras al liderazgo, los desafíos y retos que hemos identificado, y la convergencia con las luchas feministas. Finalizamos con las conclusiones y las recomendaciones que realizamos a partir de nuestra investigación.

Las autoras de informe son docentes, investigadoras de la Universidad Pública de Navarra (UPNA):

- **Eliana Alemán Salcedo, coordinadora del proyecto**, es docente e investigadora del Departamento de Sociología y Trabajo Social. Licenciada en derecho y doctora en sociología, sus principales líneas de investigación son: sociología de las organizaciones, violencia de género, sociología cultural de la política, en los que se incluyen temas relacionados con convivencia y construcción de paz en sociedades en transición. Ha sido

coordinadora académica del título propio “Experto en Innovación Social”. En el ámbito profesional se ha desempeñado como responsable de organizaciones del Tercer Sector y de la economía solidaria, consultora y asesora jurídica.

- **Lohitzune Zuloaga Lojo**, también docente del mismo Departamento, es licenciada y doctora en sociología. Ha trabajado cuestiones relacionadas con las políticas de seguridad y la violencia de género. Fue coordinadora de un proyecto anterior, también financiado por Emakunde, titulado “La experiencia de la detención policial en las mujeres de la Comunidad Autónoma Vasca”. Es, junto con Eliana Alemán, docente de la asignatura “Participación ciudadana, activismo feminista y empoderamiento de las mujeres” del Máster Universitario en Género, Mujeres e Igualdad (MUGI) de la UPNA.
- **Elisa Sierra Hernáiz** es licenciada y doctora en derecho, profesora de Derecho del trabajo y de la seguridad social y directora del Grupo de Investigación “Derecho, género y sociedad” de la UPNA. Su principal línea de investigación se centra en la igualdad y la no discriminación de las mujeres en el mercado laboral, lo que comprende cuestiones como las medidas de acción positiva, la infrarrepresentación de las trabajadoras, la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género y el análisis de las condiciones laborales, tales como como el tiempo de trabajo, los planes de igualdad en las empresas o la asistencia sanitaria.

Las tres investigadoras son miembros del instituto de investigación I-COMMUNITAS de la UPNA.

Resultados

La investigación nos muestra que, en la medida que el ejercicio del liderazgo es una práctica situada y organizada, **en la CAE y en los sindicatos estudiados se dan una serie de elementos que inciden en la tendencia a un incremento de la participación de las mujeres en la actividad sindical y en la visibilización de su liderazgo**, tal como se explica en el informe final. De hecho, los principales resultados evidencian que las mujeres trabajadoras cada vez se organizan y movilizan más. Al mismo tiempo, las mujeres se afilian cada vez más a los sindicatos y se incrementa el número de delegadas sindicales. Asimismo, a fecha de hoy, los cuatro sindicatos tienen paridad o se mantienen en la horquilla 60%-40% en sus máximos órganos de dirección.

Vemos que los sindicatos de la CAE participantes en el estudio, en distintos grados se han feminizado y están avanzando en procesos de feminización. Con este término, acuñado por nosotras en este trabajo, queremos dar cuenta no sólo de una mayor presencia de las mujeres en los sindicatos (tanto en sus bases, como representantes sindicales o en sus órganos de dirección), sino también de cambios organizacionales más profundos dirigidos a modificar el modelo sindical androcéntrico, así como el hecho de asumir la perspectiva feminista para analizar las formas de explotación contemporánea y actuar conforme a ello.

Los relatos de las mujeres participantes evidencian que la representación sindical de mujeres en el centro de trabajo tiene un impacto positivo, lo que se verifica en diferentes niveles, como por ejemplo en la forma de hacer trabajo sindical, en las negociaciones y consultas, o en el modo de relacionarse. Se entiende que la cuestión aquí no es que las mujeres lo hagan mejor que los hombres, sino que su presencia aporta diversidad y tanto hombres como mujeres tienen más referentes a quienes dirigirse. Sobre todo, dan importancia a cuestiones que interesan a las mujeres y que, a veces, quedan en segundo plano.

Elementos como el desarrollo de los planes de igualdad en las empresas, la inclusión de temas relaciones con los “cuidados” en la agenda de los sindicatos, la creación de las áreas de la mujer/igualdad (o asimiladas), o las diferentes estrategias llevadas a cabo para introducir medidas de cuotas de representación en las organizaciones sindicales, se identifican como cuestiones claves en el proceso de feminización de los sindicatos. Al mismo tiempo, **los datos evidencian que se está logrando superar la infrarrepresentación de las mujeres respecto de los hombres en los órganos de dirección de los sindicatos**. En la mayoría de los casos, gracias a una decisión estratégica, producto en gran medida de la agencia interna de las mujeres. En la actualidad, los máximos órganos ejecutivos de los sindicatos de la CAE son paritarios o están dentro de la horquilla del 60%-40%. En todo caso, el papel que jugaron las mujeres dentro de los sindicatos fue fundamental para vencer resistencias y se produjeron esos cambios.

Debemos hacer referencia a **los liderazgos de las mujeres en plural para hacer notar su diversidad y dimensión colectiva**. Profundizar en las referencias de “líder/lideresa” manifestadas por las entrevistadas nos ha permitido: problematizar el propio concepto de liderazgo y su utilidad para hacer referencia a las experiencias de las mujeres; comprender mejor las cualidades que las protagonistas de nuestro trabajo atribuyen al ejercicio de liderar una actividad sindical; cuestionar la existencia de estilos de liderazgos diferenciados entre mujeres y hombres, así como evidenciar los cánones desde los cuales se evalúa a unas y otros; señalar los elementos aportados por las mujeres al liderazgo sindical y hacia dónde se dirigen en un futuro; explorar en las implicaciones y consecuencias, tanto positivas como negativas, que supone para las mujeres asumir cargos de liderazgo; identificar las barreras y los facilitadores para la incorporación de más mujeres en puestos de dirección en los sindicatos y potenciar su liderazgo; y analizar cómo las relaciones de género afectan, o no, en el ejercicio del liderazgo sindical.

De los testimonios recogidos también se constata que **las lideresas sindicales se han empoderado**, reconociendo la dimensión individual, pero sobre todo colectiva del empoderamiento. No obstante, el empoderamiento no es un proceso espontáneo ni es posible empoderar a otras personas, pero los sindicatos si pueden crear condiciones para que se produzca ese proceso. Al mismo tiempo, se ha subrayado que la retroalimentación entre sindicatos y movimientos feministas es sin duda un valor a seguir construyendo. Además, incorporar una perspectiva de género implica contar con una necesaria una mirada interseccional que analice y visibilice la diversidad de mujeres que forman parte de las organizaciones. En este sentido, los sindicatos tienen el reto de desarrollar estrategias que

faciliten la organización y movilización de unas bases cada vez más diversas y con condiciones de trabajo heterogéneas. Particularmente, de las mujeres jóvenes y migradas.

Los resultados y las conclusiones de nuestra investigación nos permiten sugerir una serie de **recomendaciones dirigidas a contribuir a que sindicatos u otros agentes potencien el liderazgo de las mujeres en sus organizaciones**. Destacamos aquí la necesidad de iniciar o continuar procesos de reflexión-acción que impliquen cambios en las estructuras, culturas, prácticas y discursos que sustentan el modelo “neutral masculino” sobre el cual se han construido tradicionalmente las organizaciones (incluidos los sindicatos), y que limitan las posibilidades de promoción y liderazgo de las mujeres. Esto supone, entre otras cuestiones: explorar nuevas formas de compatibilizar el trabajo sindical con otras esferas de la vida de las mujeres; destinar más recursos para atender a mujeres que trabajan en sectores feminizados y precarizados; escuchar las voces de las personas que están infrarrepresentadas dentro de la organización; preservar el aporte de las mujeres y sus luchas en la memoria de los sindicatos; visibilizar social, mediática e institucionalmente las demandas y movilizaciones que hacen las mujeres, así como el papel de los sindicatos como agentes de cambio en materia de igualdad de género.

En definitiva, esto implica superar los modelos hegemónicos de liderazgo y activismo, de entender el poder, de las formas de hacer y organizarse. En definitiva, abrazar la diversidad de muchas maneras y sentidos, y reconocer e incorporar la diversidad de personas trabajadoras que requieren formas específicas de atender sus necesidades particulares. Y evidentemente, huir de recetas estandarizadas que no permiten dar respuesta a problemas complejos y diversos.