



UN CAMBIO ORGANIZACIONAL NECESARIO

Durante todo el proceso que nos llevó hasta el diagnóstico organizacional participativo, pudimos comprobar que estamos ante el momento de proponer un cambio organizativo en ESK, una y otra vez nos encontramos con motivos que nos llevan a esta conclusión.

En el plano organizativo, ESK es un sindicato que se quiere construir desde el protagonismo de las mujeres y los hombres que lo conforman. Se define a sí misma como una organización no burocrática y participativa. Sin embargo, múltiples cambios sociales que lógicamente también han impactado en el seno del sindicato, nos llevan a la necesidad de tomar decisiones en términos organizativos. Ni queremos, ni podemos, mantener una organización basada solo en el modelo del 'súper militante'.

Un modelo basado en el compromiso de hombres y mujeres, pocos en términos cuantitativos, que estaban muy politizadas, y que a su compromiso en los centros de trabajo le añadían la responsabilidad de tirar del sindicato en su conjunto, además de compromisos en otros ámbitos.

Paulatinamente vemos como las estructuras de ESK, basadas en ese modelo, se han ido debilitando y las personas que las componen se han ido sobrecargando de tareas. El modelo de participación que en la práctica imponen estas estructuras es poco compatible con las vidas y las necesidades de conciliación que las y los militantes que las componen tenemos. Además de, o a consecuencia de ello, se trata de estructuras poco atractivas para la incorporación de nuevas personas. A veces, incluso, ha resultado difícil ofrecer espacios de participación o asignar tareas

SE PROPONE

CAMBIAR LA MANERA DE TRABAJAR, CENTRANDO LA COORDINACIÓN EN UN GRUPO PEQUEÑO DE PERSONAS CON TIEMPO PARA ELLO, LIBERANDO DE ESTE TRABAJO A LAS PERSONAS MÁS ACTIVAS DEL SINDICATO

a personas que tenían voluntad de ello, pero que no podían o no querían asumir el conjunto de las cargas que le suponía la participación activa en el sindicato.

Esta situación, de debilitamiento de las estructuras, coincide además, con un tiempo en el que las necesidades de acompañamiento sindical a todos los niveles de las personas y secciones sindicales en base a las cuales el sindicato se ha renovado son cada vez mayores. Un acompañamiento sindical que, además, queremos hacer en clave de empoderamiento de las personas.

Por ello, y mirando hacia adelante aparece la necesidad de repensar el modelo organizativo del sindicato. ESK quiere seguir siendo un sindicato de base, construido desde el compromiso de la militancia que lo conforman. Una organización donde no todo el peso estructural recaiga en las personas liberadas, pero donde éstas estén al servicio de la construcción de la organización en una clave de empoderamiento y participación.

Tenemos que apostar por un sindicato feminista hacia fuera pero también hacia dentro y ese es uno de nuestros grandes retos.

Las mujeres poco a poco nos hemos ido incorporando a las estructuras de los sindicatos y a sus ejecutivas. Pero nos hemos incorporado a unas estructuras que eran y en gran medida siguen siendo patriarcales y lo hemos hecho en las mismas condiciones que nuestros compañeros, pero esto tiene cambiar. Hemos accedido a

los espacios de decisión y de poder en donde no solo la estructura seguía siendo patriarcal sino que no lo hacíamos con nuestras propias herramientas.

Es necesario no solo que repensemos el sindicalismo en lo organizacional sino también reflexionemos sobre la militancia. Venimos de unos modelos de militancia durísimos. Estos modelos de militancia y el mantenimiento de las estructuras patriarcales a pesar de la incorporación de las mujeres bloquean permanentemente la construcción sindical desde el feminismo.

En este proceso, aspiramos a construir una organización que descanse sobre más espaldas, donde los espacios de participación sean amables, atractivos y adaptados a lo que la gente puede y quiere dar.

Una de las claves que nos puede ayudar a recorrer ese camino es ajustar las expectativas. Poner retos demasiado ambiciosos o tareas demasiado pesadas nos puede hacer caer en el estrés y la frustración.

El desarrollo del modelo organizativo que presentamos en el Asamblea General viene de un proceso participativo, reflejado en las necesidades y puntos fuertes detectados en el diagnóstico y con un debate previo con todo el sindicato.

Los cambios propuestos pretenden aligerar estructuras para poder construir más contenidos y propuestas de trabajo. Se propone cambiar la manera trabajar, centrando la supervisión y coordinación de las diferentes tareas en un grupo pequeño de personas, con disponibilidad suficiente de tiempo para ello, y liberando del trabajo de supervisión y participación en todas las estructuras a las personas más activas del sindicato, para poder asumir tareas concretas y llevarlas a cabo de manera mucho más holgada que con el modelo actual, en definitiva, poner instrumentos para que quien quiera pueda aportar en ESK en un espacio ajustado a sus posibilidades y disposición de tiempo para ello.

El reto es apasionante y estamos totalmente convencidas de que los cambios propuestos supondrán una mejora importante en el funcionamiento del sindicato y en el día a día de quienes soñamos y creamos día a día esta organización. ■