



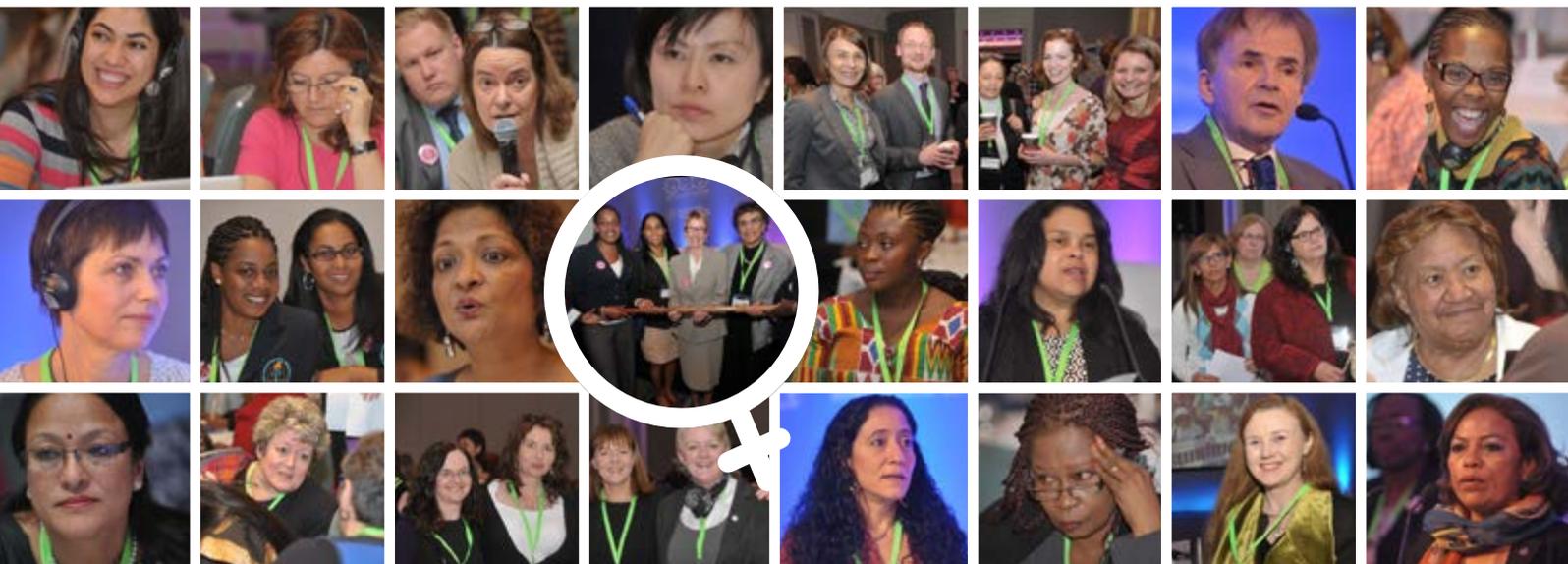
Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación

Mujeres en los Sindicatos y en la Educación *De las Palabras a la Acción*

7 al 9 de abril del 2014 – Dublín



Informe de la Conferencia



Mujeres en los Sindicatos y en la Educación *De las Palabras a la Acción*

7 al 9 de abril del 2014 – Dublín

Informe de la Conferencia

Índice

1.	Mujeres en los Sindicatos y en la Educación: De las Palabras a la Acción	1
2.	Resultados de la Conferencia y Recomendaciones	6
3.	Actas de la Conferencia	8
	Ceremonia de Apertura	8
	Mujeres y Liderazgo en los Sindicatos	9
	Educación Equitativa para un Mundo Equitativo	12
	De las Palabras a la Acción	16
4.	Unidos por la Educación Pública	20
5.	Talleres paralelos	21
6.	Eventos Paralelos de la Conferencia	29
7.	Evaluación de la Conferencia	34



1. Mujeres en los Sindicatos y en la Educación: De las Palabras a la Acción

La Internacional de la Educación (IE) es la voz de docentes y otras trabajadoras y trabajadores de la educación en el mundo; una federación mundial de más de 400 sindicatos y organizaciones docentes en más de 170 países y territorios. La IE representa a 30 millones de docentes y otras trabajadoras y trabajadores de la enseñanza en todos los niveles, desde la educación infantil temprana hasta la educación superior. Desde su fundación, en 1993, la IE ha tenido como objetivo principal y es una prioridad el trabajar para lograr la igualdad de género en los sindicatos, en la educación y en la sociedad. Sin embargo, a pesar de muchos avances en asegurar los derechos humanos de las mujeres, reducir las desigualdades de género y asegurar la justicia de género, el progreso es lento y desigual, y muchos asuntos permanecen críticos.

Una de cada tres niñas que nazca hoy será golpeada, forzada a tener sexo o sufrirá algún tipo de abuso de una pareja íntima durante el curso de su vida; en cuanto a la representación en la vida política, la *Resolución de la Asamblea General de la ONU de 2011* observó que 'las mujeres en todas las partes del mundo continúan estando marginadas en gran medida de la esfera política, a menudo como resultado de leyes, prácticas, actitudes discriminatorias y estereotipos de género, bajos niveles de educación, la falta de acceso a la atención a la salud y el efecto desproporcionado de la pobreza sobre las mujeres'. Según la *Organización Internacional del Trabajo* (OIT), siguiendo la tasa de progreso actual, se requerirá de 75 años para que la brecha salarial de género esté completamente cerrada.

En el campo de la educación, *17% de la población del mundo es analfabeta* – dos tercios del cual corresponden a mujeres – 31 millones de niñas de escuelas primarias están fuera de la escuela hoy en día, y 17 millones de ellas nunca entrarán a un aula escolar. También hay 34 millones de niñas adolescentes que no cuentan con ningún tipo de educación en la actualidad.

Cuando se trata de los sindicatos, no solo las mujeres se unen a estos en menor número que los hombres, sino que las mujeres que participan activamente en sus sindicatos rara vez asumen roles de liderazgo o de toma de decisiones. Varios factores dan cuenta de este fenómeno, que existe incluso en sectores como el de la educación, donde las mujeres superan en número a los hombres en el sindicato. Estos factores incluyen el prejuicio basado en el género, la rigidez de algunas normas de procedimiento sindicales, la propia falta de confianza de las mujeres para presentarse para cargos de liderazgo, así como la desigual división de responsabilidades entre mujeres y hombres dentro del hogar.

La segunda conferencia mundial de la mujer de la IE –En Camino Hacia la Igualdad II: 'Mujeres en los Sindicatos y en la Educación – De las Palabras a la Acción' – se llevó a cabo en Dublín, República de Irlanda del 7 al 9 de abril del 2014, y se enfocó en algunos de estos temas que afectan negativamente a las mujeres dentro de los sindicatos de la educación, y mujeres y niñas dentro de sistemas educativos y en las sociedades a lo largo del mundo.

El presente informe resume las discusiones y los resultados de la conferencia, que se llevó a cabo en Dublín, República de Irlanda del 7 al 9 de abril del 2014.

Propósito de la Conferencia

El propósito de la segunda conferencia de la mujer de la IE fue brindar un espacio y la oportunidad para que las y los afiliados de la IE compartan, analicen y proporcionen retroalimentación sobre buenas prácticas sindicales que contribuyen a mejorar la igualdad de las mujeres y los hombres, en los sindicatos y en la educación.

El programa de la conferencia incorporó temas claves respecto a la organización y el liderazgo de las mujeres en los sindicatos de la educación; así como la participación de las mujeres y las niñas y la conclusión exitosa de la educación de calidad. Durante las plenarias y en las sesiones de los talleres a lo largo de los dos días y medio de la conferencia, las y los participantes abordaron cuatro áreas que las afiliadas de la IE, a través del Comité sobre la Condición de la Mujer de la IE, han resaltado como cruciales para el ejercicio de los derechos de las mujeres y las niñas en la educación y en las organizaciones y sindicatos de la educación:

1. **Liderazgo de las mujeres** – una agenda inconclusa en los sindicatos de la educación - hay una urgente necesidad de traducir las políticas sindicales sobre igualdad de género en una realidad tangible, hacer el cambio 'de las palabras a la acción'. Las organizaciones afiliadas están dispuestas a aumentar esfuerzos para organizar a más trabajadoras de la educación y a contar con más mujeres en roles de liderazgo dentro de sus sindicatos y organizaciones.
2. **Estereotipos y discriminación dentro de la educación** – las estadísticas en el Informe de Monitoreo Mundial de Educación para Todos y Todas (EPT) 2014 muestran una y otra vez que la educación puede ser *transformadora*. Sin embargo, para que esa transformación pueda ser sostenible, la educación de calidad debe estar libre de estereotipos y contenidos discriminatorios basados en el género, religión, sexualidad, discapacidad, etnia o cualquier otra posición social o identidad. Las afiliadas de la IE están dispuestas a redoblar sus esfuerzos para librar el contenido educativo de estereotipos y discriminación.
3. **La violencia contra docentes y estudiantes** es cada vez más visible, tanto dentro como fuera de las instituciones educativas, en el mundo. Las afiliadas de la IE están dispuestas a seguir trabajando para asegurar que se realicen todos los esfuerzos a nivel internacional, nacional y local para garantizar que las escuelas continúen siendo santuarios seguros para profes y estudiantes por igual.
4. **Equidad e inclusión en la educación** – la educación de calidad debe ser igualmente accesible e inclusiva para todos: niñas y niños, grupos mayoritarios y minoritarios, ricos y pobres. Las afiliadas han estado trabajando arduamente durante el 2013/14 para asegurar que la igualdad y la inclusión sigan siendo centrales en las metas y objetivos de educación de calidad en el nuevo marco para el desarrollo sostenible que será adoptado por los estados miembros de la ONU en setiembre del 2015.

Participantes, Expositoras, Moderadoras y Panelistas

Participantes

Un total de 315 personas asistieron a la conferencia: esto incluye a 34 personas invitadas que no eran representantes de organizaciones miembros de la IE, así como 35 participantes varones y 32 participantes mujeres menores de 35 años (no se logró la ambiciosa meta de 30% de participación de mujeres menores de 35 años). Participantes provenían de todas las regiones donde la IE cuenta con organizaciones afiliadas:

Région	No de Participantes	No de Países
África	55	18
Asia Pacífico	36	14
Europa	119	26
América Latina	24	10
Medio Oriente y África del Norte	5	5
Norteamérica y El Caribe	42	11
PERSONAS INVITADAS	34	
Total	315	84

Oradoras de Apertura

Tres oradoras inspiraron a las participantes durante la apertura diaria de la conferencia; ella fueron (de izquierda a derecha): la **Presidenta Tarja Halonen** (11ª Presidenta de la República de Finlandia y co-Presidenta del Panel de Alto Nivel sobre Sostenibilidad Global del Secretariado General de la ONU y del Grupo de Trabajo de Alto Nivel de la ONU para la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, CIPD) en el día 1 de la conferencia; la **Profesora Mary Metcalfe** (Presidenta de la Junta Asesora de Educación de la organización Open Society Foundations; ex Jefa de la Escuela de Educación, Universidad de Witwatersrand, Sudáfrica) en el día 2; y la **Profesora Mary Hatwood Futrell** (Presidenta Fundadora de la IE; ex Presidenta de la National Education Association NEA, Estados Unidos) el día 3.



Panelistas y Moderadoras



Mujeres y Liderazgo en los Sindicatos – Lunes 7 de abril del 2014

El panel del día 1 – *Mujeres y Liderazgo en los Sindicatos* - fue moderado por Haldis Holst (Secretaria General Adjunta de la Internacional de la Educación):

Las panelistas fueron (izquierda a derecha): **Sra. Christine Blower** (Secretaria General del National Union of Teachers - NUT, Reino Unido; Presidenta de la Confederación Sindical Europea de Educación CSE, **Dra. Habiba Mizouni** (Secretaria General de la National Union of University College Doctors, Pharmacists and Dentists – SNMDPHU, Tunisia) y **Sra. Sheila Nunan** (Secretaria General de la Irish National Teachers' Organisation – INTO, República de Irlanda).

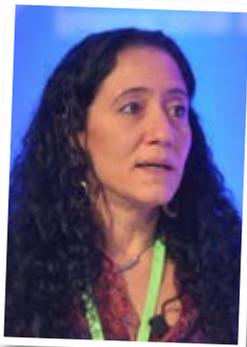


Educación Equitativa para un Mundo Equitativo – Martes 8 de abril del 2014

El panel del día 2 – *Educación Equitativa para un Mundo Equitativo* – fue moderado por la Sra. Monique Fouilhoux (Presidenta de la Junta de la Campaña Mundial para la Educación; ex Secretaria General Adjunta de la IE):

Las panelistas fueron (abajo, izquierda a derecha): **Dra. Lorretta Johnson** (Secretaria Tesorera de la American Federation of Teachers, AFT, EE.UU.), **Profesora Marina Milenkovic** (Presidenta del Comité de Género, Sindicato de Docentes de Serbia), y Sra. **Eva-Lis Sirén** (Presidenta de la Lärarförbundet, el Sindicato de Docentes Sueco; miembro del Consejo Ejecutivo de la IE).





De las Palabras a la Acción – Miércoles 9 de abril del 2014

El panel del día 3 – *De las Palabras a la Acción* - fue moderado por la **Profesora Yamile Socolovsky** (Directora de la Federación Nacional de Docentes Universitarios, CONADU, Argentina):

Las panelistas fueron (abajo, izquierda a derecha): **Sra. Lily Eskelsen García** (Vice Presidenta de la National Education Association, EE.UU.), **Sra. Milagros Ogalinda** (Secretaria General de la *National Alliance of Teachers and Office Workers*, SMP, Filipinas) y **Sra. Dianne Woloschuk** (Presidenta de la Canadian Teachers' Federation – CTF-FCE).



2. Resultados de la Conferencia y Recomendaciones

Los discursos de apertura, las discusiones de los paneles y los talleres paralelos de cada día de la conferencia abordaron los tres sub-temas que constituyeron el tema de la conferencia. Estos fueron: *Mujeres y Liderazgo en los Sindicatos* el día 1; *Educación Equitativa para un Mundo Equitativo* el día 2; y *De las Palabras a la Acción* el día 3.

En la mañana del tercer día de la conferencia la Sra. Haldis Holst, Secretaria General Adjunta de la IE, compartió un breve resumen de los resultados claves de la conferencia que surgieron de las sesiones de talleres paralelos durante los primeros dos días de la conferencia. Se pidió a las participantes en cada uno de los doce talleres que identifiquen y se pongan de acuerdo sobre tres prioridades claves durante sus discusiones; éstas son presentadas en detalle en las secciones siguientes.

Las siguientes recomendaciones claves de la conferencia están basadas en las prioridades recurrentes identificadas por las participantes de la conferencia. Estas recomendaciones serán discutidas por el Comité sobre la Condición de la Mujer de la IE, que planteará sus recomendaciones para llevarlas a la 43ª Reunión del Consejo Ejecutivo de la IE (a celebrarse en octubre del 2014).

Recomendaciones

1. **Sobre el Plan de Acción sobre Igualdad de Género (GEAP 2012-2015):** las participantes solicitaron que el GEAP sea monitoreado y evaluado, y enmendado (para que incluya referencias a las mujeres en la educación superior, la educación y capacitación vocacional, la investigación y el reclutamiento de mujeres docentes a quienes es ‘difícil llegar’). El GEAP también debería ser usado para mapear y monitorear la participación de las mujeres en las organizaciones y los sindicatos de la educación a lo largo de todas las regiones de la IE.
2. Las participantes hicieron un llamado para **incrementar el enfoque de la IE y sus organizaciones miembros sobre el reclutamiento y la retención de docentes jóvenes, especialmente mujeres docentes jóvenes**, en las actividades y eventos sindicales en todos los niveles del sindicato. Las participantes estuvieron particularmente interesadas en ver un aumento en el número de mujeres jóvenes que participan en las actividades de la IE.
3. Las participantes también hicieron un llamado para **un compromiso renovado y un rejuvenecimiento de la Declaración sobre Ética Profesional de la IE del 2004**. Las participantes hicieron un llamado específico para que la Declaración sea revisada a través de una ‘óptica de igualdad de género’ y para que se desarrollen anexos que incluyan referencias a la inclusión (especialmente de estudiantes y docentes LGBT), y a la promoción de escuelas seguras (con referencia a la erradicación de la violencia basada en el género relacionada con la escuela que tiene como objetivo a las niñas). Las participantes también enfatizaron la necesidad de una herramienta o guía sobre cómo las organizaciones



afiliadas de la IE pueden usar la Declaración sobre Ética Profesional, en particular respecto a temas de igualdad.

4. Las participantes enfatizaron la necesidad de que **todas las campañas de la IE coloquen los temas de género por delante y al centro**, y que las metas y objetivos de las campañas contribuyan, en la medida posible, a la implementación del GEAP.
5. Las y las participantes hicieron un llamado para **aumentar el número de mujeres con derecho al voto en el Congreso de la IE a 50%**.

3. Actas de la Conferencia

Ceremonia de Apertura

La Presidenta de la IE, Susan Hopgood (Secretaria Federal del Australian Education Union, AEU), dio la bienvenida a las y los participantes de la segunda conferencia mundial de la mujer de la IE recordándoles el significado de la locación de la conferencia: Comúnmente se piensa que Dublín es ‘un pueblo sindical’, en parte debido a la notoriedad del conflicto sindical más grande de Irlanda



– la huelga de Dublín – en el 1913. En sus palabras de bienvenida, la Sra. Hopgood también trajo a la memoria a las muchas mujeres que han desempeñado un papel significativo en el desarrollo del movimiento sindical en el mundo, quienes con demasiada frecuencia, son dejadas al margen de los libros de historia. Hizo un llamado a las y los participantes a dar cuenta del pasado durante la conferencia, al reunirse para discutir la mejor forma en que sus sindicatos y la Internacional de la Educación pueden contribuir al logro de la igualdad de género en los sindicatos y en la educación. Al concluir,

la Sra. Hopgood señaló que el tema de la conferencia (*Mujeres en los Sindicatos y en la Educación: De las Palabras a la Acción*) resalta el doble rol de los y las sindicalistas docentes: como educadoras y como activistas. Dijo: **“Somos movilizadoras, somos organizadoras, somos disciplinadas disruptoras del estatus quo que está satisfecho con una calidad docente, recursos educativos o ambientes de aprendizaje inadecuados”**.

Luego de la bienvenida de la Sra. Hopgood, el **Sr. Ruairi Quinn TD – Ministro de Educación y Habilidades, República de Irlanda** – inauguró oficialmente la conferencia. Observando la continua sub-representación de las mujeres en la administración educativa y en la vida pública en general, el



Sr. Quinn felicitó a las afiliadas locales de la IE (ASTI, IFUT, INTO y TUI) por ser co-anfitriones de un evento tan propicio, y recordó a las y los participantes la importancia de los temas a ser cubiertos en los tres días de la conferencia. Citando a Mary Robinson, la primera mujer Presidenta de la República de Irlanda, el Sr. Quinn dijo: **“En una sociedad donde los derechos y el potencial de las mujeres están restringidos, ningún hombre puede ser realmente libre, puede tener poder, pero no tendrá libertad”**.

Mujeres y Liderazgo en los Sindicatos

Lunes 7 de abril del 2014

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2008¹) considera que la sub-representación de las mujeres en los sindicatos es un fenómeno mundial. En el sector educación, las mujeres constituyen la mayoría de la membresía en sindicatos (hasta 60%²), sin embargo están sub-representadas en puestos de liderazgo³. Los hallazgos de la última encuesta cuatrienal sobre la condición de la mujer en los sindicatos, la educación y la sociedad (2009-2010) reflejan esta tendencia, mostrando que mientras más alto sea el nivel del organismo de toma de decisiones, más bajo es el porcentaje de mujeres en los puestos de liderazgo sindical. Investigaciones recientes sobre este tema muestran que hay una serie de barreras a la plena participación de las mujeres en el liderazgo sindical. Éstas incluyen: las culturas sindicales generalmente valoran la participación de los hombres y desalientan la participación de las mujeres; estereotipos negativos de las mujeres: falta de confianza de las mujeres en sus capacidades de liderazgo y falta de conocimiento sobre las estructuras de toma de decisiones sindicales; estructuras sindicales que replican los puestos de desventaja en el mercado laboral de las mujeres⁴.

Discurso de Inauguración



En su discurso de inauguración el primer día de la conferencia, la **Presidenta Tarja Halonen** señaló que el alto nivel de logro y éxito educativo de Finlandia es debido en medida significativa a la fuerza del sindicato de la educación de dicho país (incluyendo a *Opetusalan Ammattijärjestö*, OAJ, afiliado a la IE). El discurso de la Presidenta Halonen, introducida por el Secretario General de la IE, Fred van Leeuwen, se basó en sus experiencias como una mujer líder tras haber logrado los más altos escalones del poder en su país natal, e incluso en el contexto mundial (actualmente es

co-Presidenta del Panel de Alto Nivel sobre Sostenibilidad Global del Secretario General de la ONU y del Grupo de Trabajo de Alto Nivel de la ONU para la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, CIPD).

Habiendo recorrido el mundo, la Presidenta Halonen aseguró a participantes que: **“Todas las naciones tienen sus propias tradiciones, y los estereotipos de género [son] parte de [ellas]. Pero es bueno recordar que estas tradiciones son construidas por la gente y pueden ser reformadas por la gente”**. Y resaltó a las mujeres como actrices claves en deshacer tradiciones dañinas de la desigualdad.

La Presidenta también reconoció que en muchos países, el profesorado tiene un status bajo. Sugirió un enfoque de dos frentes a este tema: el profesorado debe continuar organizándose y debe trabajar duro dentro de sus sindicatos y organizaciones para presionar por el respeto político. Esto es el *debido respeto* porque los políticos del mundo saben que en una sociedad moderna, especialmente con relación al desarrollo sostenible, las palabras claves son ‘educación, educación, educación’.

Hablando directamente al público y a las organizaciones afiliadas de la IE en todas partes, la Presidenta Halonen declaró: “*Ustedes docentes y personal de la enseñanza, ustedes son guardianes de este recurso, el capital humano, ustedes son quienes realmente [hacen] el futuro, pero deben estar activos y activas dentro y fuera de las instituciones educativas*”.

Dirigiendo su atención al asunto de la enseñanza en sí, la Presidenta Halonen enfatizó la necesidad de mejorar la calidad del alfabetismo, el alfabetismo numérico y otros temas tradicionales, la educación sexual integral (como parte de la solución para reducir embarazos y matrimonios prematuros) y que se enseñe a estudiantes sobre sus derechos políticos en la escuela.

La Presidenta también resaltó la importancia del ambiente escolar, señalando que la falta de servicios higiénicos adecuados puede impedir que las niñas asistan a la escuela. Sugirió que los altos estándares éticos de docentes y del personal de la enseñanza, hacen que sea de su incumbencia el asegurar que las niñas, en especial, puedan ir a la escuela sin temer ser acosadas sexualmente. Hizo un llamado a los docentes sindicalistas a trabajar duro para asegurar que las escuelas sean seguras para las niñas y niños.

Finalmente, la Presidenta Halonen hizo eco de los principios de la campaña Unámonos por la Educación Pública de la IE, al hacer un llamado por un rol central de la educación dentro de la agenda de desarrollo sostenible post 2015. También insistió en aumentar el enfoque en la educación vocacional porque las niñas y niños necesitan dichas habilidades crecientemente en el mercado laboral.

La Presidenta Halonen cerró su discurso elogiando a la IE y las organizaciones afiliadas de la IE, instándoles a continuar su buen trabajo porque, como ella lo dijo de manera sucinta: “*El futuro se construirá en las aulas*”.

Debate Plenario Panel 1

La Secretaria General Adjunta de la IE, Haldis Holst, moderó el panel sobre “Mujeres y Liderazgo en los Sindicatos”. La Sra. Holst abrió la discusión recordando al público una herramienta desarrollada por la académica noruega Profesora Berit Ås, que puede ser usada por las mujeres y otros grupos oprimidos para identificar lo que sucede en las experiencias diarias de la opresión. La Profesora Ås se refirió a cinco técnicas de supresión del amo:

- o **Invisibilizar a la gente** (por ejemplo, ignorándola cuando intervienen en reuniones)
- o **Ridiculizar**
- o **Retener información**
- o **Doble castigo** (maldita si lo haces, maldita si no lo haces – tu sola presencia está ‘mal’)
- o **Inculpar y avergonzar**



La Sra. Holst explicó que, en teoría, dichas técnicas son usadas con todos los grupos invisibles o suprimidos; sin embargo, como argumentó la Profesora Ås, son usadas en combinaciones y situaciones particulares con respecto a las mujeres porque en las sociedades patriarcales, las mujeres continúan posicionadas como objetos o propiedades.

La Sra. Holst abrió la discusión pidiendo a cada una de las panelistas, quienes actualmente son Secretarías Generales de sus sindicatos, que compartan con el público sus historias profesionales. Luego, les preguntó qué medidas pensaban ellas son o pueden ser más efectivas para aumentar el número de mujeres en roles de liderazgo dentro de los sindicatos de la educación: a través de cuotas o estableciendo comités de la mujer, o alguna otra cosa.

Christine Blower (Secretaria General del *National Union of Teachers*, NUT, UK; Presidenta del Confederación Sindical Europea de Educación (CSEE) respondió que ella nunca ha sido simpatizante de las cuotas; más bien ha preferido enfocarse en brindar un espacio para desarrollar las capacidades de las mujeres. La Sra. Blower también compartió una expresión galesa, ‘Para ser líder, tienes que ser un puente’, lo que indica que hay al menos dos enfoques diferentes al liderazgo: **“Está el modelo del héroe/líder solitario” que es más característico de los hombres. Ser un puente, liderar en conjunto es más el estilo de las mujeres. Pero, generalmente, se ve el estilo de la heroína solitaria”**.

En contraste, **Sheila Nunan** (Secretaria General de la *Irish National Teachers’ Organisation*, INTO) y **Habiba Mizouni** (Secretaria General del *National Union of University College Doctors, Pharmacists and Dentists*, SNMDPHU, Tunisia) explicaron que sus experiencias en los sindicatos han mostrado que las cuotas han tenido éxito en asegurar que las mujeres estén representadas en los organismos de toma de decisiones.



Sobre la pregunta de cómo asegurar el reclutamiento de jóvenes a los sindicatos y organizaciones de docentes, cada una de las panelistas compartió las actividades recientes de sus sindicatos. En el NUT, se están haciendo esfuerzos para alentar a jóvenes miembros no sólo a usar el sindicato para avanzar en sus carreras, sino también para que consideren seriamente avanzar al interior del sindicato. El 50% de la membresía actual de INTO tiene menos de 35 años, pero esto no se refleja en el liderazgo del sindicato, por lo que el enfoque está en cómo captar la

imaginación y atención de miembros jóvenes a través del uso de medios sociales y un programa de pasantía, que permite a la joven membresía ser apoyada para trabajar en las oficinas de INTO por un período.

Habiba Mizouni declaró: **“Hemos tratado de buscar a gente joven. Trabajamos con estudiantes y gente que se está capacitando. Les alentamos para que se acerquen al sindicato y a las sesiones de capacitación. Como estudiantes, se hacen miembros del sindicato – les hablamos sobre reformas y la defensa de derechos civiles. Y ...¡he encontrado a alguien que ya me preguntó sobre postular a mi puesto! Necesitamos capacitar a jóvenes para que participen”**.

Educación Equitativa para un Mundo Equitativo

Martes 8 de abril del 2014

Cuando se trata de la condición de las mujeres y las niñas en la educación, la evidencia es abrumadora: dos tercios de los 775 millones de adultos analfabetos son mujeres⁵, y de los 61 millones de niños que no asisten a la escuela a lo largo del mundo, 53% son niñas. Las niñas y las mujeres continúan enfrentando discriminación y exclusión en la adquisición de habilidades en la educación y en el ambiente laboral, lo que conlleva serias implicancias para el desarrollo de las comunidades así como de los países. Ni el Objetivo de Desarrollo del Milenio (ODM) de lograr la educación primaria universal, ni el Objetivo de promover la igualdad de género y empoderar a las mujeres (ODM 2 y 3, respectivamente) serán alcanzados para el 2015.

Al considerar la naturaleza de la discriminación de género en la educación, las organizaciones afiliadas de la IE también han resaltado el tema clave de asegurar la igualdad de género y la equidad dentro de la educación. Esto incluye asegurar currículos y materiales educativos sensibles al género, que el uso de lenguaje sensible al género sea promovido consistentemente en el aula, que los docentes tengan conciencia de género y puedan abordar estereotipos de género en el aula así como en los materiales didácticos, y que las escuelas sean ambientes de enseñanza seguros para los educandos varones y mujeres, así como para los y las docentes, por nombrar algunas de las áreas claves.



El segundo día de la conferencia se abrió con las palabras de bienvenida de **Mike Jennings** (Secretario General de *Irish Federation of University Teachers*, IFUT) en nombre de los cuatro miembros de la IE en la República de Irlanda (*Association of Secondary Teachers Ireland*, ASTI; *Irish National Teachers' Organisation*, INTO; *Teachers' Union of Ireland*, TUI).

El señor Jennings señaló que la igualdad es un valor fundamental para todos los sindicatos de docentes irlandeses, todos los cuales enviaron representantes a la primera conferencia mundial de mujeres de la IE en Bangkok, Tailandia, en 2011. Asimismo, expresó el placer de sus colegas de otros sindicatos irlandeses y el suyo propio, porque se esté celebrando la segunda conferencia mundial de mujeres de la IE en Dublín.

El mensaje principal del señor Jennings sobre los derechos de las mujeres se refirió a que es un problema para todos en la sociedad, no sólo para las mujeres. Lo expresó en estos términos: ***“No se nos ocurriría dejar la lucha contra la pobreza a los pobres; no consideramos que la lucha contra el racismo sea un asunto sólo de las víctimas; no creemos que deberíamos dejar a los judíos la lucha contra el antisemitismo, y no creemos que deberíamos dejar a los palestinos solos en su lucha por sus derechos nacionales. Lo mismo sucede con la emancipación de la mujer: porque mientras tengamos una situación en la que la mitad de la población del mundo sea discriminada... mientras esa desventaja exista [para citar a la ex Presidenta de Irlanda, Mary Robinson] - los hombres tampoco podremos ser libres. Ésta es nuestra lucha conjunta; es la lucha de todas las personas progresistas”***.

Discurso de Apertura

En su discurso de apertura del segundo día de la conferencia, la **Profesora Mary Metcalfe** (Presidenta, Consejo Consultivo de Educación de Open Society Foundations; ex Directora de la Facultad de Educación, Universidad de Witwatersrand, Sudáfrica) compartió algunas reflexiones personales sobre los momentos que han marcado su pensamiento, su pasión como educadora, y su activismo.



La Profesora Metcalfe comenzó hablando a la audiencia acerca su comprensión de que a pesar de que fue capaz de trabajar y socializar en espacios en los que ella no tuvo que “luchar” para hacerse oír y ser reconocida (como mujer profesional), en la Sudáfrica de la década de 1980 y aún hoy en día, muchas, muchas, muchas mujeres siguen luchando contra las desigualdades basadas en la raza y en la clase, además de la discriminación y la injusticia de género. Esto se debe a **“la raza, la clase y el estatus, todo ello conspira para posicionar a las mujeres de manera muy diferente... y las luchas que cada una de nosotras encaminamos para ser entendidas en este contexto, y hay otros componentes del contexto”**.



Por lo tanto, como activistas, es importante que reconozcamos que las luchas no son las mismas, y darnos cuenta que no podemos dar por sentado que los derechos son universales; ellos son ganados a través de la dura lucha en la base. Por ello resulta tan importante estar conscientes de nuestro propio contexto y el de otra gente: **“Tenemos que ser capaces de empezar a buscar en los lugares concretos nuestros, de nuestra membresía, de nuestros colegas; de las personas a quienes buscamos servir y entender el contexto de las luchas del pueblo”**.

La comprensión de la interseccionalidad de las desigualdades es, por lo tanto, fundamental para la comprensión de las diferencias dentro y entre los grupos sociales. Además, la forma de entender el contexto individual y sus desafíos tiene fuertes implicancias para la estrategia y la táctica (mecanismos y dinamizadores). Como lo señaló la profesora Metcalfe, **“Algunas estrategias son correctas para espacios y tiempos determinados, y otras estrategias son correctas para otras personas. Debemos desarrollar diferentes estrategias para diferentes ocasiones y para diferentes contextos”**. Además, también necesitamos escuchar mucho más de cerca a las personas de base en diferentes espacios, para asegurar que son sus experiencias las que informan a la estrategia.

Al inicio de sus 40 años en la educación, la profesora Metcalfe pensó mucho acerca de si la educación puede ser un instrumento para el cambio social. En su búsqueda para encontrar una respuesta a esta gran pregunta, la profesora Metcalfe leyó y fue influenciada por un artículo de 1970 escrito por Basil Bernstein, en el que sostenía que “La educación no puede compensar a la sociedad”. Sin embargo, algunas de las conclusiones del controversial Informe Coleman de 1966 (*Equality of Educational Opportunity*, encargado por el gobierno de los EE.UU.) demostró no sólo que la educación es de vital importancia, sino también que docentes de calidad son fundamentales para los logros educativos del estudiantado, así como la propia acción individual de cada uno de los y las estudiantes. La Profesora Metcalfe señaló que las mismas conclusiones se reflejan en la investigación más reciente que ha analizado el Programa Internacional de Evaluación de Alumnos (PISA), de la Organización para la



Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) sobre los resultados de países como Finlandia y el Reino Unido.

La educación *puede* compensar a la sociedad, y debe hacerlo: pero tiene que ser una educación equitativa, que en primer lugar: se acerca a los más marginados y realiza ajustes en los recursos de manera que se centren en los más necesitados; en segundo lugar, debe ser una educación de calidad que fomente el pensamiento crítico (debe permitirle a niños y niñas a leer no

sólo la **palabra**, sino que también deben ser capaces de leer el **mundo**); en tercer lugar, la educación también debe estar integrada en una lucha y organización más amplia por la justicia social. Como manifestó la profesora Metcalfe a la conferencia:

“Como educadoras, cuanto más capaces seamos de ofrecer una educación equitativa y de calidad que fomente el pensamiento crítico, más capaces seremos de contribuir a la lucha por la justicia social; y cuanto más éxito tenga la lucha por la justicia social, más capaces seremos de hacer nuestro trabajo”.

Panel Plenario 2

El panel plenario del segundo día de la conferencia fue moderado por la señora **Monique Fouilhoux** (Presidenta del Consejo Directivo de la Campaña Mundial por la Educación, ex Secretaria General Adjunta de la IE). La señora Fouilhoux abrió el debate señalando la persistencia de las brechas de género en la educación; declaró: **“Se ha logrado un progreso innegable en la consecución de la igualdad de género. Pero los derechos de las niñas y las mujeres continúan siendo negados en torno a la educación, el acceso, el aprendizaje, y su experiencia en las escuelas. Se trata de hacer que la educación sea más aceptable para las niñas. Esto significa hacer que el currículo y el aula sean pertinentes y seguros. La seguridad escolar es un gran problema. En el mejor de los casos, la escuela puede proporcionar a las niñas seguridad frente a los abusos y la violencia; en el peor, la escuela puede ser un lugar de abuso”.**



Dada su larga experiencia en organizar a para-profesionales dentro de American Federation of Teachers (AFT) la señora Fouilhoux pidió a la **Dra. Lorretta Johnson** (Secretaria de *Economía de American Federation of Teachers, AFT*) decir algo acerca de las formas en que el trabajo de las para-profesionales puede ser visto en relación con la promoción de la igualdad de género y la diversidad en el sistema de escuelas públicas de Estados Unidos.

En su respuesta, la Dra. Johnson destacó el vínculo entre la educación y la pobreza: **“En los EE.UU., todavía tenemos el problema de la pobreza en las escuelas urbanas. La educación es lo más importante para nuestros niños/as en esas escuelas []. Las para-profesionales se aseguran de que los niños/as estén a salvo, los alimentamos, los llevamos a las escuelas. Ellos y ellas necesitan escuelas seguras y fuertes. Puede ser que nuestro trabajo esté oculto, pero el impacto de éste es crear un aprendizaje y oportunidades equitativas para nuestros estudiantes”.**



La Dra. Johnson también estuvo de acuerdo con la Profesora Metcalfe acerca de la importancia del contexto, señalando que cuando se habla de las desigualdades en Estados Unidos, también tenemos que hablar de la raza, ya que los afroamericanos son desproporcionadamente pobres. La Dra. Johnson mencionó brevemente la campaña de la AFT “Recuperemos la promesa” (en inglés *Reclaim the Promise*); que es una campaña que llama a los estadounidenses a reclamar la promesa de la educación pública (así como otros servicios públicos), ya que las desigualdades sólo pueden erradicarse mediante la provisión de la educación pública de calidad.

Por su parte, la **Profesora Marina Milenkovic** (Presidenta de la Comisión de Género del Sindicato de Docentes de Serbia) se refirió a las dificultades de combatir los estereotipos de género que, según dijo, es un fenómeno generalizado en su país natal (Serbia):

“Hay una historia de estereotipos de género arraigados en mi sociedad. El éxito de algunas niñas en la educación no se convierte en términos de futuras oportunidades de educativas. Esto se refleja en las responsabilidades domésticas de las mujeres y su escasa representación en el trabajo profesional. Los estereotipos de género contribuyen a ello.

En las escuelas, el profesorado debe promover la igualdad de género, por lo que es esencial formar a docentes en temas de igualdad de género. Los padres también deben socializar el cambio y combatir los estereotipos de género”.

Los progresos logrados en Suecia, cuando se trata de la igualdad de género, son definitivamente reales, como lo confirmó **Eva-Lis Sirén** (Presidenta de *Lärarförbundet*, el Sindicato de Docentes de Suecia; miembro del Consejo Ejecutivo de EI). Sin embargo, ella dejó en claro que en Suecia nadie que se preocupe por la igualdad puede darse el lujo de dormirse en sus laureles, **“Siempre tenemos que convencer a las nuevas generaciones sobre este tema”**, afirmó.

Haciendo eco del punto principal de María Metcalfe en su discurso de apertura, la señora Sirén esbozó brevemente los retos pendientes específicos que Suecia enfrenta a la hora de la igualdad de género en la educación. Según sus propias palabras: **“Hemos recorrido un largo camino en *Lärarförbundet*, pero tenemos que luchar por ello, tenemos que luchar por ello en Suecia.**

Y vemos que en Suecia tenemos problemas: niños rezagados respecto a las niñas y estoy segura de que esto va a afectar a la sociedad. Va a afectar a la vida familiar, y afectará a la educación. Tenemos brechas cada vez mayores entre las niñas y los niños que tenemos que tener las lentes de género muy, muy bien enfocadas.

Cada uno de nosotras, como individuos, nos tenemos que ponernos los lentes de género... y tenemos que mantener esta visión de género en nuestras propias organizaciones... nunca darlo por sentado. Incluso sintiéndonos orgullosas de lo que hemos conseguido en Suecia, tenemos que seguir siendo críticas de las normas tradicionales”.



La señora Sirén también hizo hincapié en que el logro de la igualdad de género depende mucho de las mujeres y los hombres que trabajan juntos, diciendo: **“Éste es el siguiente paso que tenemos que dar, éste no es un problema sólo para las mujeres; tenemos que trabajar juntos, si queremos mejorar el mundo”.**

De las Palabras a la Acción

Miércoles 9 de abril de 2014

Una de las principales conclusiones de la primera Conferencia Mundial de la Mujer de la IE en el 2011 fue que los sindicatos de educación deberían reflejar sus principios y políticas de igualdad, la diversidad y el empoderamiento en sus propias acciones. En consecuencia, el tema de esta segunda conferencia (*De las Palabras a la Acción*) pidió que las organizaciones afiliadas de la IE se centren en las buenas prácticas existentes que han contribuido de forma demostrable a mejorar la igualdad de mujeres y hombres en los sindicatos, en la educación y en la sociedad.

Panel Plenario 3

El panel fue moderado por la **Profesora Yamile Socolovsky**, Directora de la *Federación Nacional de Docentes Universitarios de Argentina* (CONADU). La Profesora abrió el debate diciendo: **“Quiero empezar con palabras, pero no se trata sólo de palabras; queremos actuar, queremos cambiar el mundo”**.



En su comentario de apertura, la señora **Lily Eskelsen García** (Vicepresidenta de *National Education Association*, EE.UU.) sugirió que para que haya un cambio real en las organizaciones y los sindicatos de la enseñanza, no es suficiente aumentar el número de mujeres que participen en todos los niveles del sindicato; afirmando:

“La palabra ‘transformador’ sigue apareciendo. En mi propio sindicato, la NEA, hemos trabajado duro para transformar nuestras estructuras. Pero se me ocurre que no se puede transformar una organización o las estructuras. Sólo se

puede transformar a las personas.

Uno puede reestructurar una organización para que tenga 50% de mujeres y 50% de hombres en la junta. Pero si los hombres y las mujeres actúan como siempre, uno no ha cambiado nada, sólo los puestos. Tenemos que encontrar formas de transformar lo que somos por dentro y cómo vemos a nuestro trabajo”.

La señora Eskelsen García también pidió a la IE complementar más su vasta información y ejemplos de buenas prácticas en los sindicatos, y con relación a la elaboración e implementación de políticas educativas, con la investigación y la evidencia de otros sectores, incluyendo al sector empresarial.

La Profesora Socolovsky planteó el tema de la creación de redes de mujeres dentro de la familia de la IE, y le preguntó a la señora **Milogros Ogalinda** (Secretaria General de *National Alliance of Teachers and Office Workers - SMP*, Filipinas) sobre las experiencias de las redes de mujeres de la IE en la región Asia Pacífico.

La señora Ogalinda destacó la necesidad de que continúen las redes de mujeres, con el apoyo de la IE y los socios de cooperación al desarrollo dentro de la familia de la IE. Afirmó que las afiliadas de la IE han reconocido desde hace tiempo que la transformación no es algo que un solo sindicato puede lograr por sí solo; la federación sindical internacional más amplia es la clave, y dentro de ella, las

redes de mujeres siguen siendo el principal vehículo para el trabajo de la igualdad en la región de Asia Pacífico. Según sus propias palabras:

“El liderazgo de la IE es actuar como puente, o un núcleo en el que todos los esfuerzos se orientan hacia una dirección. Ha sido importante, para países como las Filipinas, tener un espacio de consulta que realmente pueda impulsar los temas a nivel mundial, mientras nosotros lo hacemos a nivel nacional”.



Luego, la Profesora Socolovsky preguntó a la señora **Dianne Woloschuk** (Presidenta de Canadian Teachers' Federation - CTF-FCE), cómo se articulan las diferentes categorías de diferencia en el aula en torno a la exclusión y la falta de reconocimiento de los derechos.

En su respuesta, la señora Woloschuk se centró en las necesidades de la niñez, y sugirió que la prueba de la medida en que los países han llegado a proporcionar una educación de calidad para todos los niños y las niñas, sigue siendo la medida en que se están cumpliendo las necesidades de cada uno de ellos. Ella dijo:

“El valor que queremos hacer realidad es la igualdad; el medio para lograrla es la equidad.

Promover la equidad significa comprender, valorar y dar respuesta a la diversidad y la diferencia en la escuela y en la comunidad. Es el reconocimiento de que niños y niñas diferentes tienen necesidades diferentes. No se trata de la igualdad, se trata de la capacidad de respuesta: ¿cómo le respondemos a estos niños y niñas?

Necesitamos un enfoque altamente contextual que tenga en cuenta las necesidades de la comunidad, de la escuela, las necesidades de cada niño y niña”.

El panel concluyó con la intervención de cada panelista sobre cuál debería ser el papel de la IE para lograr el cambio interno, así como para impulsar el cambio externo de las palabras a la acción:



Dianne Woloschuk: **“Cuando se trata de temas de igualdad, los tres pilares de la campaña Unámonos por la Educación Pública (docentes de calidad, herramientas de calidad, ambientes de calidad) ofrecen un marco para pasar “de las palabras a la acción”. Por lo tanto, las herramientas de calidad que promovamos deberán ser adecuadas y adaptadas a las realidades de las diversas aulas; debemos abogar por ambientes de aprendizaje de calidad que sean inclusivos y por la formación y desarrollo continuo de los/las docentes que dote a los/las docentes con la habilidad y la capacidad de poder combatir los estereotipos dondequiera que surjan en el proceso o relación de aprendizaje”.**

Lily Eskelsen García: **“Es muy convincente hablarle a un político o una política con pruebas contundentes. Los estudios han demostrado que cuando un consejo de administración se acerca al 50% de hombres y 50% mujeres, las ganancias incrementan. Los estudios demuestran que cuando se aumenta el número de mujeres en áreas en las que todos eran hombres, ellas vienen con nuevas ideas. Así que, cuando hable con grupos, si la IE tuviera ese tipo de investigación para compartir con nosotras para presentarles el caso a los políticos, ellos comenzarían a escucharnos de manera diferente. Existe la evidencia de que la equidad no es cínica o políticamente correcta”.**

Milogros Ogalinda: **“La IE debería seguir haciendo un esfuerzo para cerrar la brecha, seguir cooperando con las redes de mujeres dentro de la familia de la IE, porque es muy útil teniendo en cuenta que estamos trabajando y viviendo en condiciones hostiles”.**

Discursos de Clausura



La **Profesora Mary Hatwood Futrell** (Presidenta fundadora de IE y ex Presidenta de *National Education Association* – NEA, EE.UU.) cumplió con el reto de clausurar la conferencia: sus palabras inspiraron y conmovieron a participantes; tras concluir su discurso recibió una larga ovación de pie.

El mensaje principal que la Profesora Futrell transmitió acertadamente en su discurso, ejemplifica el tipo de liderazgo colectivo, la construcción de puentes a la que Christine Blower se había referido el primer día de la conferencia. La Profesora Futrell argumentó que nunca se ha logrado nada a través de la acción individual, porque: **“Nos basamos en pilares**

que no sentamos. Bebemos de pozos que no cavamos, nos beneficiamos de personas que no conocimos. Y estamos paradas sobre los hombros de los que fueron pioneras, abrieron el camino, y trabajaron por todo lo que disfrutamos hoy en día”.

En consecuencia, la Profesora Futrell considera a la familia de la IE como fundamental, si realmente queremos asegurar una educación de calidad para todos y todas. Según sus propias palabras:

“El garantizar que estudiantes sean enseñados por docentes eficaces es el factor más influyente, el más potente para asegurar una educación de calidad para todos los niños y niñas. Esto también significa que todo el profesorado sea respetado y apoyado. Significa asegurarse de que toda la niñez asista a escuela que tengan un plan de estudios bien definido y que las escuelas tengan los recursos necesarios para implementarlo de manera efectiva. Y, sí, significa asegurar que las escuelas sean seguras; incluyendo algo tan básico como instalaciones sanitarias separadas, seguras. Lo quiere decir que el derecho de toda niña o niño a ser educado sea honrado no sólo hoy, sino para siempre”.



Sin embargo, a pesar del potencialmente vasto alcance de la familia IE, debemos continuar con peticiones y ejerciendo presión a nuestros gobiernos; después de todo, ellos son los que tienen el poder para hacer los cambios que buscamos. Por lo tanto, la Profesora Futrell instó a la IE y sus afiliadas a continuar con la promoción y defensa fundamental de una educación de calidad:

“A medida que el siglo XXI sigue evolucionando, cada vez es más evidente que aquellas naciones que invierten en la educación no sólo sobrevivirán, sino que prosperarán. Nuestros políticos y políticas necesitan ser educados para entender que mediante la inversión en la educación de calidad para todos, niños y niñas - no el 50% o 75%, sino el 100%; no sólo los varones, sino las mujeres también; no sólo las comunidades ricas, sino también las pobres...”

Por último, la Profesora Futrell enfatizó el tema de que el cambio ‘de las palabras a la acción’ es tanto interno para la IE y sus afiliadas, como externo (todos los niveles de gobierno y de toma de decisiones políticas):

“No podemos decir que apoyamos la igualdad, para luego darle la espalda. Cuando vemos las desigualdades con respecto a las condiciones de trabajo dentro de nuestros propios sistemas y/u organizaciones escolares. Por ejemplo, al reflexionar sobre el futuro de la IE y su red mundial de organizaciones, debemos abrir nuestras puertas y alentar a más educadores y personal de apoyo educativo jóvenes, especialmente mujeres, para que se hagan miembros, pero igualmente importante, para que se conviertan en líderes dentro de nuestras escuelas y de nuestros sindicatos. En otras palabras, tenemos que estar seguras de que reflejamos lo que estamos defendiendo. Como decimos en los Estados Unidos: “¡Usted no sólo puede dar la charla, debe recorrer el camino!”

4. Unidos por la Educación Pública



La Presidenta de la IE, **Susan Hopgood**, regresó al punto de partida de la conferencia describiendo el propósito principal de la campaña de IE en curso, Unimanos por la Educación Pública (octubre 2014-octubre 2015):

“...La Internacional de la Educación está liderando y participando en foros de todo el mundo, reuniendo a las organizaciones, naciones, organizaciones no gubernamentales en torno a la banderola de Unámonos por la Educación Pública; para asegurar que la educación siga estando en la parte superior de la agenda de desarrollo, cuando el mundo acuerde la próxima etapa de los

Objetivos de Desarrollo del Milenio. No sólo la educación como una cuestión de acceso, sino la educación pública infundida con los requisitos de calidad. Los gobiernos y las instituciones intergubernamentales mundiales han prestado muy poca atención a la educación como un derecho humano”.

Las tasas de matrícula y los costos indirectos de la educación siguen constituyendo la principal barrera para el acceso equitativo a una educación de calidad. Se necesita urgentemente un compromiso renovado con la educación gratuita y de calidad para todos y todas.

Al ser un bien público y un derecho fundamental, la educación debe ser financiada públicamente. Ningún niño o niña debe ser excluida de una educación pública de calidad debido al costo.

No iremos a ninguna parte. Quiero que esto quede claro. En lugar de ello, vamos a aprovechar cada oportunidad de exponer los hechos acerca de la importancia crítica del profesorado en la educación y de la educación pública como un bien público y un derecho para todos, los y las estudiantes.



5. Talleres paralelos

Talleres paralelos

LUNES 7 DE ABRIL DE 2014

Las siguientes son las prioridades clave identificadas por las participantes en los talleres de la conferencia:

1/ Enfrentando el Techo de Cristal: Liderazgo de las Mujeres en los Sindicatos de Educación

Utilizando sus propias experiencias sindicales, se invitó a las participantes de este taller a que identifiquen y discutan qué procesos, posiciones y patrones culturales de los sindicatos de educación dificultan, y cuáles permiten, el acceso y el ejercicio del liderazgo de las mujeres (y otros grupos marginados).

- » Las participantes señalaron que las mujeres tienen que romper su propio techo de cristal a través de la creación de redes eficaces, y aprendiendo a maniobrar alrededor o a través de las estructuras sindicales existentes que impiden el progreso en igualdad de género, especialmente la capacidad de las mujeres para participar en la toma de decisiones y el liderazgo de sus sindicatos. Las participantes también pidieron el aumento de tutoría entre las mujeres en los sindicatos de educación, sobre todo a entre generaciones.



- » Participantes pidieron que las sindicalistas reciban una formación adecuada, especialmente en temas de negociación colectiva y política social, a fin de que puedan participar como iguales con los hombres en los sindicatos de educación



- » Sobre la pregunta de si las cuotas son una herramienta eficaz para el progreso, las participantes hicieron hincapié en que las cuotas no pueden tener éxito por sí solas; deberán ir acompañadas de la capacitación y desarrollo de habilidades de liderazgo para las mujeres, y las oportunidades de creación de redes y estructuras de tutorías de apoyo.
- » Participantes hicieron hincapié en la necesidad de un enfoque más estratégico para garantizar que los temas de género se incluyan siempre en la parte esencial de las políticas sindicales y como un componente clave de toda negociación. Este enfoque significa

que el género podría ser visto como un tema transversal en todas las políticas de toma de decisiones del sindicato, y la marginación de las mujeres del poder e influencia en los sindicatos de educación probablemente disminuirá cuando los temas de género sean centrales y no periféricos a los asuntos sindicales. Este enfoque también echa por tierra el supuesto (a menudo tácito) de que los temas de género son la única preocupación de las mujeres sindicalistas.

- » Participantes señalaron el hecho de que la presión que se está viendo en los sindicatos, en los que el derecho a trabajar en los sindicatos está siendo cada vez más restringido, y la gente tiene que hacer sus actividades sindicales fuera de las horas de trabajo, en realidad tiene un impacto fuerte y negativo sobre lo que se está tratando de hacer con el equilibrio trabajo/vida para aumentar la igualdad de género. De hecho, se hace aún *más difícil* que las mujeres se convierten en líderes.
- » Participantes pidieron un aumento del 50% en el número de mujeres con derecho a voto en el Congreso Mundial de la IE, que se continúe con el apoyo a las redes regionales de mujeres, y un aumento en las oportunidades para que las redes trabajen unas con otras regionalmente.

2/ Creando un Ambiente Inclusivo en los Sindicatos de Docentes y en el Aula

Las participantes discutieron sobre los aspectos prácticos del día a día, así como sobre los cambios ideológicos necesarios, para garantizar que los sindicatos de docentes sean accesibles y beneficiosos para los/las docentes LGBT. Las participantes también reflexionaron sobre los tipos de estrategias de promoción más adecuados y eficaces en sus respectivas regiones, para combatir la exclusión o marginación de los/las estudiantes LGBT en el aula.

Las participantes hicieron un llamado para que los sindicatos educativos estén a la vanguardia del trabajo para crear ambientes inclusivos en los sindicatos y las aulas a través de:

- » Asegurar que los códigos profesionales de conducta de los sindicatos de docentes y la [Declaración de la IE sobre Ética Profesional](#) incluyan el principio de no discriminación y promuevan enfoques progresistas a temas LGBT.
- » Trabajar para crear espacios abiertos y seguros para el diálogo sobre tolerancia y aceptación entre los miembros, en escuelas y en las comunidades.
- » Construir alianzas estratégicas con otros grupos de la sociedad civil, ONG, padres y comunidades más amplias para hacer campañas en torno a una educación para todos que sea verdaderamente inclusiva, tolerante y que acepte la diferencia.
- » Promover currículos inclusivos y abogar por la capacitación inicial de los docentes y por programas de desarrollo profesional continuos para que incluyan métodos pedagógicos progresistas y no discriminatorios relacionados con temas LGBT.

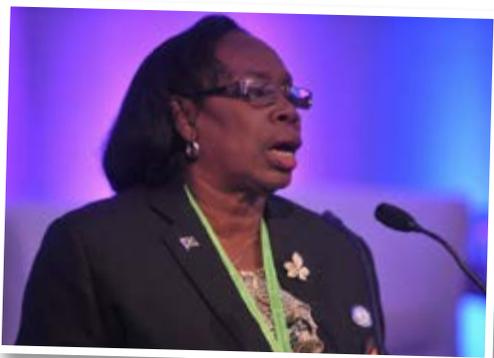
3/ Reclutando a Docentes Mujeres a quienes es difícil llegar

En este taller, las participantes compartieron las buenas prácticas de sus propios sindicatos en relación con la identificación y comprensión de las necesidades de las docentes en áreas rurales y de mujeres docentes jóvenes y las estrategias de sus sindicatos para movilizarlas y organizarlas.

Las participantes resaltaron las siguientes prioridades:

- » El plan de acción de igualdad de la IE (GEAP) debe ser enmendado para que incluya el reclutamiento de las docentes a quienes es difícil de llegar.
- » Se debe llevar a cabo investigación entre los miembros de la IE para investigar las políticas y actividades en curso acerca del reclutamiento de las docentes a quienes es difícil de llegar y para reunir evidencia de las prácticas más promisorias entre las organizaciones miembros.

4/ ¿Cómo se Organizan (o Cómo Deberían Organizarse) las Mujeres dentro de los Sindicatos de la Educación?



Las participantes de este taller consideraron el impacto que la creciente precarización del empleo y el retroceso en la provisión de servicios públicos, incluyendo los servicios educativos, tiene en las docentes organizadas. El enfoque estuvo en los métodos y las estrategias actuales de organización de las mujeres dentro de los sindicatos de la educación, tomando en cuenta las especificidades locales, nacionales y regionales con una visión de intercambio de ideas sobre maneras efectivas de movilización al interior de los sindicatos de docentes.

Las participantes resaltaron las siguientes prioridades:

- » Los sindicatos educativos deben facilitar nuevas conversaciones intergeneracionales sobre organización, adoptar nuevas estrategias para organizarse (usando diferentes métodos, incluyendo redes sociales como Twitter y Facebook) y empoderar a las mujeres jóvenes para que desarrollen su propia manera de organización.
- » las reuniones, talleres y conferencias presenciales siguen siendo importantes de modo que las mujeres que están en los sindicatos de educación puedan “ver” y “experimentar” que existe apoyo de hermanas de otros países y regiones y que otras mujeres enfrentan retos similares.
- » Organizar actividades dirigidas específicamente a mujeres no sindicalizadas para informarles del valor de ser miembro del sindicato y de trabajar dentro de los sindicatos.

5/ Los Sindicatos de Docentes Asumiendo el Liderazgo para Enfrentar la Violencia Escolar Basada en el Género (VEBG)

Las participantes de este taller fueron invitadas a compartir y examinar las estrategias de sus sindicatos para abordar la VEBG, especialmente en los casos donde los docentes son – o son percibidos – como los perpetradores de tal violencia.

Las participantes resaltaron las siguientes prioridades:

- » La Declaración de la IE sobre Ética Profesional debe ser renovada para que incluya una referencia explícita a la violencia estructural y sexual al interior de las escuelas; la Declaración debe ser accesible y debe estar disponible para todos los docentes.
- » Las organizaciones miembros de la IE deben abogar por que la violencia basada en el género sea abordada dentro del currículo nacional.
- » La IE debe llevar a cabo investigaciones sobre la prevalencia y las formas de VEBG y deben difundir ejemplos de prácticas locales y comunitarias exitosas así como las iniciativas para asegurar que las niñas permanezcan en la escuela.

6/ Organizando y Reclutando Personal de Apoyo Educativo (PAE)

Las participantes de este taller consideraron las políticas de sus propios sindicatos con relación a la inclusión o exclusión de personal de apoyo educativo y resaltaron las siguientes prioridades:

- » Los trabajadores dentro de la educación que no son docentes deben estar involucrados en sindicatos educativos ya que desempeñan un rol crucial en asegurar la provisión de una educación de calidad; estos trabajadores necesitan capacitación especializada adaptada a los sistemas educativos/escolares en los cuales trabajan.
- » Las organizaciones miembros de la IE deben incluir a profesionales de apoyo educativo en todas las campañas – por ejemplo, enfocándose en su falta de acceso a posiciones permanentes, la necesidad de mejorar sus condiciones y estatus laborales y para asegurar que pueden acceder a capacitación y al desarrollo de habilidades (a lo largo de la vida).
- » Es importante trabajar en torno al hecho de que con mucha frecuencia, el personal de apoyo educativo está compuesto en su mayoría por mujeres.

Talleres paralelos

MARTES 8 DE ABRIL, 2014

1/ Educación de las Niñas: Incrementando la Participación, Retención y Terminación

Las participantes de este taller reflexionaron sobre lo que los sindicatos de docentes pueden hacer para contribuir a los esfuerzos locales, nacionales, regionales e internacionales para garantizar el derecho de las niñas a una educación de calidad pero sin perder de vista el valor intrínseco de educar a las niñas.



Las participantes resaltaron las siguientes prioridades:

- » Las niñas aún son consideradas (y con frecuencia, ellas mismas se consideran) como responsables de cuidar a los miembros de su familia. El hecho de que las niñas no asistan a la escuela está vinculado, con frecuencia, a temas culturales, étnicos, de edad, religiosos y de clase social. Por tanto, la acción del sindicato y la política de la IE necesita abordar todos estos elementos de manera combinada.
- » Es importante capacitar a los docentes sobre cómo abordar y manejar las dificultades que enfrentan las niñas que abandonan la escuela tempranamente por pobreza, por tener responsabilidades, etc.
- » Las organizaciones miembros de la IE necesitan vincular urgentemente el trabajo infantil y la falta de acceso de las niñas a la educación, resaltando y tomando acciones para abordar los aspectos de género del trabajo infantil a medida que emergen de modo diferente en distintos contextos.



2/ Mujeres en la Educación Superior y la Investigación

Las participantes de este taller reflexionaron sobre las diferentes barreras que enfrentan las mujeres para obtener y sostener una carrera académica en diferentes partes del mundo y subrayaron estas prioridades:

- » Convencer a académicos a que se unan a los sindicatos es una tarea ardua, por tanto, los sindicatos de educación deben trabajar duramente para demostrar su atractivo a trabajadores de la educación superior y de investigación (incluyendo protección al empleo y la fuerza de la voz y la acción colectivas).

- » El plan de acción de igualdad de género (GEAP) debe ser enmendado para que incluya temas de la mujer y el género en la educación superior dentro de la prioridad 2 (especialmente con respecto al acceso a la participación en la educación superior y en la educación y capacitación vocacional y en la investigación sobre mujeres, niñas y educación y la prioridad 3 (carreras y seguridad laboral dentro de la educación superior y la investigación, apoyo financiero para estudiantes e investigación sobre mujeres, niñas y empoderamiento económico).
- » El lenguaje y la terminología utilizadas en el GEAP deberían ser revisadas: por ejemplo, las referencias a la “escuela” deberían sustituirse por “institución educativa” para asegurar que estén incluidas las instituciones de la educación superior.
- » La IE debe incluir a las mujeres en la educación superior en todas las campañas que aborden la precariedad laboral, las magras remuneraciones y la baja consideración de la profesión docente.

3/ Género y Educación y Capacitación Vocacional (ECV)

Las participantes de este taller reflexionaron sobre las dimensiones de género en la ECV y consideraron el grado al cual los estereotipos de género también permean este sector. Se resaltaron las siguientes prioridades:

- » La IE y sus afiliados deben continuar abogando por la capacitación inicial de docentes y por programas de desarrollo profesional continuos que incluyan concientizar a los docentes – a la vez que proporcionarles las herramientas y materiales para cuestionar los estereotipos que determinan qué estudiantes son alentados para seguir educación técnica (niños) o no técnica (niñas), dependiendo de su género.
- » La IE debería conducir campañas regionales y trabajar en asociación con los ministerios de educación para cuestionar el estigma asociado a la educación y capacitación vocacional (ECV) y para romper los estereotipos de género en los cuales frecuentemente se basa. El Grupo de Trabajo sobre ECV de la IE debe informar a los afiliados sobre el trabajo hecho hasta el momento y presentar un informe enfocado en las igualdades al Caucus de Mujeres en el VII Congreso Mundial de la IE en el 2015.

4/ Igualdad de Género en la Capacitación y Desarrollo

Profesional de Docentes



Las participantes de este taller compartieron experiencias respecto a herramientas y métodos para transformar la práctica del aula y asegurar que promueva la igualdad de género. Las participantes también consideraron cómo los estereotipos de género se intersectan con otros estereotipos basados en diferencias reales o percibidas (en base a clase, raza, etnicidad o sexualidad, por ejemplo). Las siguientes prioridades fueron enfatizadas:

- » La IE y sus organizaciones miembros deben asegurar, en la medida posible, que el tema de los estereotipos de género (especialmente al interior de los materiales de enseñanza)

sea resaltado y cuestionado consistentemente. Asimismo, debe ser incluido en el 'juego de herramientas de diálogo social' de los sindicatos de la enseñanza.

- » Las organizaciones miembros de la IE deben brindar capacitación a sus miembros sobre cómo reconocer y abordar los estereotipos de género dentro de los materiales de enseñanza; el abordaje de sus propios sesgos de género también debe ser incluido en la capacitación inicial a los docentes y en los programas de desarrollo profesional continuos.
- » Continuar haciendo cabildeo y promover que los docentes reciban capacitación sensible al género y no discriminatoria y el desarrollo de habilidades, como parte de su capacitación inicial y dentro e los programas de desarrollo continuos.

5/ Una perspectiva de género transversal en la Campaña Unámonos por la Educación Pública y otras Futuras de la IE

Las participantes de este taller reflexionaron sobre cómo asegurar que el género y otros temas sobre igualdad permanezcan centrales en la campaña Unámonos. Las participantes también hicieron una lluvia de ideas sobre estrategias regionales para vincular los temas de igualdad dentro de ésta y en futuras campañas de la IE y resaltaron las siguientes prioridades:

- » Hasta donde sea posible, todas las campañas de la IE necesitan cumplir los objetivos del plan de acción por la igualdad de género (GEAP) de la IE incluida la campaña Unámonos.
- » Los temas de género e igualdad deberán estar 'al frente y ser el centro' de todas las campañas de la IE y estar plenamente integrados en todas las demandas de las campañas y en los posibles resultados.
- » La tarea de promoción y defensa bajo los tres pilares de la campaña Unidos por una Educación de Calidad deberá incluir un enfoque de género: una educación de calidad es una educación que no es discriminatoria y es libre de estereotipos; los y las docentes de calidad deberán estar bien capacitados para abordar las diferencias de género y las desigualdades en el aula, usando herramientas y materiales de enseñanza sensibles al género, no discriminatorias y libres de estereotipos; las aulas y las escuelas deben ser seguras y asegurar ambientes de aprendizaje y enseñanza en los cuales profesado y estudiantado estén empoderados para abordar y erradicar los conflictos internos y la violencia (incluyendo la violencia escolar basada en género VEBG) y estén protegidos de los ataques y violencia externos.
- » Se debe usar lenguaje inclusivo en la campaña Unámonos por la Educación Pública y para todas las campañas de la IE (particularmente para el español). Asimismo debe haber un balance de género en los materiales de promoción de la campaña, incluyendo videos y artículos.

6/ Promoviendo el Uso de Materiales de Enseñanza y Pedagogía Sensibles al Género

Las participantes de este taller compartieron información sobre buenas prácticas en sus sindicatos que tienen como objetivo erradicar estereotipos de género en la educación (en herramientas y materiales educativos así como en la enseñanza misma) y resaltaron las siguientes prioridades:

- » Las afiliadas a la IE deben asegurar que toda la capacitación proporcionada a sus miembros, incluya la capacitación sobre cómo cuestionar los estereotipos basados en género y otros, que les permitirá a ellos y a sus estudiantes desarrollar su propia perspectiva crítica.
- » Las afiliadas a la IE deben trabajar con las editoriales para involucrarse en el desarrollo de libros de texto y materiales de enseñanza sensibles al género; las organizaciones afiliadas también deben revisar y auditar sus propios materiales y publicaciones para asegurarse que sean sensibles al género y libres de estereotipos.
- » Las afiliadas a la IE deben educar a sus miembros para que reconozcan y cuestionen los sistemas patriarcales que están en el núcleo de la desigualdad de género y de otras formas de discriminación: los sindicatos y las organizaciones de docentes deben involucrar a los padres en tales discusiones.



6. Eventos Paralelos de la Conferencia

Noche de Cine



El documental *Las Maestras de la República* se presentó la primera noche de la conferencia. La película promovida por la *Federación de Trabajadores de la Enseñanza de la UGT* (FETE-UGT España), afiliada a la IE, y Transit Productions, ha sido un éxito contundente y es ganadora de prestigioso premio al cine español, el Goya en el 2014.

La película cuenta la historia de las valientes y comprometidas maestras republicanas que participaron en la lucha por los derechos de las mujeres y la modernización de la educación durante el período de la

Segunda República Española (1931-39). El documental combina entrevistas con miembros de la familia y profesores de historia con material de archivo inédito.

Cerca de 40 participantes de la conferencia asistieron a la proyección del documental en una sesión organizada por FETE-UGT.

Educando a las Niñas, Erradicando el Trabajo Infantil

Los objetivos del evento sobre educación de las niñas y trabajo infantil fueron:

- » Revisar los factores que afectan a las niñas en el trabajo infantil y las priva de su derecho a la educación;
- » Proveer un panorama de las buenas prácticas de los sindicatos de la enseñanza en esta área;
- » Proporcionar a las participantes una oportunidad para discutir iniciativas sensibles al género que los sindicatos de docentes puedan promover para erradicar el trabajo infantil.

Las participantes compartieron ejemplos de buenas prácticas en sus países, tales como Namibia, donde actualmente la educación primaria es gratuita para todos con planes para extenderla a la educación secundaria hacia el 2016. Asimismo se han establecido medidas punitivas para quienes emplean a niños.

Sin embargo, en otros países como Tanzania, las participantes oyeron que hay un debate en curso sobre qué es lo que constituye un "niño" o una "niña". La legislación existente es contradictoria, ya que una persona se puede casar a los 17 años pero no se vuelve un 'adulto' hasta que alcanza los 18 años. El trabajo infantil sigue siendo algo común en Tanzania – incluso docentes emplean a niños – y el gobierno aún no ha tomado medidas necesarias.

Las participantes también observaron que el trabajo infantil existe en los llamados países desarrollados donde niños y niñas migrantes o indocumentados son empleados en formas clandestinas de trabajo infantil. Las participantes identificaron una serie de modos en que los sindicatos docentes pueden contribuir haciendo más visible a las niñas que se encuentran en formas clandestinas de trabajo infantil e incrementando el número de niñas que asiste a la escuela:

- » Usar a los medios para concientizar sobre todas las formas de trabajo infantil
- » Trabajar en torno a la construcción de actitudes
- » Abogar por una educación gratuita y por el cumplimiento de las leyes
- » Usar el proceso de negociación, por ejemplo, para convencer al gobierno de los beneficios económicos y humanos de la educación
- » Investigar y monitorear el gasto presupuestario del gobierno
- » Abogar por incentivos para las niñas, tales como transporte (por ejemplo bicicletas para las niñas en la India)
- » Buscar cooperación con otras organizaciones (como Plan International que tiene un fuerte enfoque en las niñas).

Iniciativa Conjunta sobre Violencia Escolar Basada en el Género

La violencia escolar basada en el género (VEBG) es un serio obstáculo que impide, especialmente a las niñas, que gocen de su pleno derecho a la educación y erosiona su experiencia en la escuela como un espacio de aprendizaje seguro. Aunque tanto niñas como niños pueden ser blancos de la VEBG, las niñas son las más vulnerables. Un creciente número de socios de desarrollo están actualmente focalizando sus esfuerzos sobre el tema de la VEBG a través de la investigación, promoción y programación.

Durante este evento, se informó a las participantes acerca de una iniciativa conjunta propuesta sobre la VEBG (la IE en asociación con la Iniciativa por la Educación de las Niñas de las Naciones Unidas, UNGEI en inglés) que se encuentra actualmente en las etapas de planificación. Los objetivos de este evento fueron:

- » Reunir las opiniones y experiencias de las participantes acerca de qué permite los avances y qué previene una acción significativa para eliminar la VEBG en contextos locales y nacionales
- » Iniciar planes de acción nacionales, regionales y globales

Participantes de este evento (de todas las regiones de la IE) ya tenían programas en curso que abordan la VEBG en sus sindicatos o estaban dispuestos a involucrarse en la iniciativa conjunta propuesta IE/UNGEI por la gran prevalencia de la VEBG en su país. Además de la necesidad universal de mayor investigación específica al contexto y de recursos financieros para implementar nuevos

programas sobre la VEBG o extensiones de los mismos, las participantes también resaltaron los siguientes desafíos que enfrentarán cuando empiecen a trabajar sobre la VEBG:

- » Algunas personas legisladoras y quienes elaboran políticas actúan lentamente en este tema; por tanto, los sindicatos pueden percibir que existe una falta de apoyo de parte de los ministerios relevantes.
- » La falta de empoderamiento de las víctimas aunada al estigma asociado a los temas en torno a la VEBG, hace que los y las estudiantes sean incapaces de quejarse cuando han sido sometidos/as a la VEBG ('cultura del silencio').
- » Algunos sindicatos no tienen un código de conducta que aborde explícitamente la VEBG de modo que los miembros no consideran que la VEBG sea un 'asunto del sindicato'.
- » La movilización de las comunidades (especialmente de los padres) para que participen en actividades/eventos para incrementar la conciencia sobre la VEBG y erradicarla, puede resultar un desafío.
- » Puede resultar difícil lograr que diferentes departamentos gubernamentales (por ejemplo, ministerios de educación y salud) trabajen juntos en este tema.

Desayuno de Encuentro de Jóvenes

Un 'Desayuno de Encuentro de Jóvenes' fue organizado durante el segundo día de la conferencia para permitirle a las mujeres (de 35 años o menos) jóvenes asistentes a la conferencia a que empiecen identificar algunos de los temas que enfrentan las mujeres jóvenes dentro de los sindicatos afiliados a la IE, los cuales deberían estar siendo abordando en la política de la IE sobre reclutamiento, retención y participación de jóvenes miembros. Actualmente, la IE no tiene tal política y las participantes jóvenes fueron llamadas con la esperanza de que pudieran 'empezar a mover la bola' en este tema.

Veinte participantes jóvenes disfrutaron juntas de un desayuno; ellas provenían de Anguilla, Argentina, Australia, Botsuana, Ghana, Japón, Francia, India, Noruega, Holanda, España y Zambia.

Durante las discusiones informales, las jóvenes participantes expresaron su decepción el hecho de que hubiera tan pocas mujeres jóvenes en la conferencia (32 en total – mucho menos que el objetivo esperado de 30% para la conferencia). Ellas también resaltaron los siguientes desafíos que confrontan las mujeres miembros más jóvenes que desean estar más activas e involucradas en sus sindicatos:

- » La dificultad para asegurar trabajos de docencia permanentes en una serie de países, significa que muchos miembros jóvenes se encuentran muy preocupadas con las actividades sindicales en torno a este tema y no tienden a ver al sindicato como un lugar en los cuales podrían involucrarse, individual y colectivamente, como 'agentes de cambio'/activistas.
- » Equilibrio trabajo/vida – las y los sindicalistas jóvenes necesitarían de orientación y capacitación sobre cómo balancear su vida profesional, doméstica y sindical – especialmente si el activismo en el sindicato requiere de muchos viajes alrededor del país y docentes jóvenes

tienen que balancear esto con su carga docente. La incapacidad para manejar el equilibrio trabajo/vida desalienta a muchos jóvenes profes para unirse a un sindicato y hace que la membresía existente se vuelva reacia a participar activamente en el sindicato.

- » miembros jóvenes frecuentemente encuentran que no son tomados seriamente por miembros mayores; con frecuencia, no son percibidos como “listos/as” para jugar un rol mayor en la toma de decisiones en su sindicato; si hay esfuerzos para el desarrollo de miembros jóvenes, estos son frecuentemente inconsistentes, con escaso seguimiento.
- » Algunos afiliados a IE no tienen una política formal de reclutamiento, retención y de desarrollo de miembros jóvenes.
- » Los/las jóvenes miembros tienen poco acceso al financiamiento para poder participar con regularidad (y en todos los niveles) en las actividades y eventos – especialmente en las actividades de capacitación.
- » El bajo estatus de la profesión docente en muchos países significa que muchos/as docentes jóvenes abandonen la profesión en aproximadamente 5 años. Esto no favorece a la participación e involucramiento de jóvenes en el sindicato a largo plazo.

Velada social

Las cuatro organizaciones locales afiliadas a la IE (ASTI, IFUT, INTO y TUI) acogieron conjuntamente una recepción para las y los participantes de la Conferencia, que tuvo lugar en el Ayuntamiento de Dublín en la segunda noche. Participantes tuvieron la oportunidad de escuchar las palabras de Mary O'Shea, Vicepresidenta del Dublin City Council y se han podido entretener con jóvenes músicos de dos escuelas de segundo nivel en Dublín: Coláiste Eoin y Coláiste Íosagáin.



7. Evaluación de la Conferencia

La conferencia tuvo como objetivo ser participativa e incluir a la diversidad de la membresía de la IE – tuvo éxito en ese objetivo. La retroalimentación recibida de parte de los y las participantes, oradoras e invitados fue positiva tanto a la largo de la conferencia como posterior a la misma, incluyendo las respuestas recibidas en el formulario de evaluación de la conferencia.

El formulario de evaluación incluyó preguntas sobre el nivel de satisfacción de las participantes (satisfechas o muy satisfechas; insatisfechas o muy insatisfechas) con respecto a:

1. Logística de la conferencia: organización de la conferencia y el proceso de inscripción
2. Contenido de la conferencia: plenaria y sesiones de talleres; materiales de la conferencia
3. Los aspectos beneficiosos de la conferencia
4. Comentarios adicionales y sugerencias para una futura conferencia mundial de mujeres de la IE

Cada evaluación devuelta al equipo de la conferencia de la IE señalaba estar ‘satisfecha/o’ o ‘muy satisfecha/o’ con el contenido y la logística del evento. Participantes hicieron anotaciones en el formulario de evaluación o las enviaron por posteriormente por correo electrónico al personal de la IE. Los comentarios adicionales recibidos fueron muy positivos e incluyen lo siguiente:

Las discusiones en pequeños grupos fueron muy informativas e interactivas en tanto compartimos nuestras ideas y mejores prácticas

[Anetta Alexander, ABUT, Antigua y Barbuda]

Compartir experiencias con otros sindicatos nos ayuda a mejorar en nuestro país. Tomo un mensaje de la Presidente de la IE quien dijo en la apertura de la conferencia que “Somos disciplinadas disruptoras del estatus quo”.

[Dorcus Sekabate, SADTU, Sudáfrica]

El compromiso y la energía de las sindicalistas líderes son contagiosos. Entiendo nuestro poder para promover el cambio social a través de los sindicatos. No debemos descansar. Estoy impresionada por el poder de la educación para transformar a la gente y las actitudes individuales y desafiar la cultura y el comportamiento; cómo enseñarle a un niño o niña a volverse una o un pensador crítico.

[Dhawan Manisha, AIPTF, India]

La oportunidad de escuchar directamente a las mujeres – no puedes superar a la voz directa.

[Max Hyde, NUT, RU]

Escuchar a las líderes conocedoras y experimentadas de todo el mundo, me ayudó a aprender mucho sobre la interseccionalidad de los componentes específicos de los grupos en desventaja y de cómo los temas de género pueden ser mejor integrados en las políticas y actividades sindicales.

[Julia Ondina Ortiz Matamoros, PRICPHMA, Honduras]

Intercambiar con otras mujeres sindicalistas me hizo cambiar nuestra perspectiva: en Georgia, la mayoría de docentes son mujeres y pensamos que somos fuertes, mientras que, de hecho la docencia no es atractiva y los docentes no son adecuadamente apoyados. Los estereotipos sobre las mujeres aún son dominantes en los textos escolares. Trabajaré en la creación de un Comité por la Igualdad así como de una Red de Docentes Mujeres a lo largo del país para promover la profesión docente y los temas de mujeres. Nuestro sindicato también fortalecerá su cabildeo para contribuir con enmiendas a la ola legislativa de cambio respecto a los derechos de las mujeres: igual salario, no discriminación, licencia por maternidad y otros aspectos.

[Maia Kobakhidze, ESFTUG, Georgia]

Primero, quiero agradecerles por su apoyo durante la conferencia...fue una experiencia muy importante para mí... obtuve una idea magnífica sobre los roles y derechos de las mujeres en los sindicatos y de cómo las mujeres pueden ser efectivas en hacer decisiones...y extraigo un nuevo (acercamiento a) la vida...en mi mente, para volverme más activa en GUPT o en otras áreas de mi vida. Y si tengo una oportunidad de participar en otras conferencias, pienso preparar un buen documento que contendrá las diferencias en la participación de las mujeres en las acciones del sindicato antes y después de la Segunda Conferencia Mundial de Mujeres de la IE...

[Correo electrónico de Ohood BARGHOUTI, GUPT, Palestina]

Escuchar a conocedoras y excelentes oradoras y pensadoras. Establecer redes con gente de todo el mundo y darme cuenta que no importa cuán diversas somos, estamos todas trabajando por los niños/as. Un mensaje potente.

[Alison Sherratt, ATL, RU]

Aprender con y de otras sindicalistas de la educación – de nuestros intereses comunes, el ambiente permitió el poder hablar [sobre] temas más difíciles.

[Jennie Rea, NTEU, Nueva Zelanda]

Hubieron muchos beneficios para mí...y estoy agradecida de haber sido incluida. Lo más beneficioso ha sido las oportunidades de establecer redes (en sesiones, recreos y reuniones paralelas) y aprender de otras mujeres (sobre sus contextos, organizaciones y trabajo).

[Cassie Hallett Da Silva, CTF-FCE, Canadá]

Los talleres eran informativos y desafiantes. La interacción fue dinámica y fue maravilloso ser testigo de tanto compromiso y energía de las mujeres sindicalistas.

[Tili Afamasaga, SNTA, Samoa]

Muchos beneficios para mí. Las declaraciones y discusiones informales me han inspirado y voy a hacer trabajo de redes con mujeres líderes y activistas sindicales para lograr cambios en la educación y en la cultura sindical. Tengo una comprensión mucho más clara de mi rol como sindicalista.

[Lucy Njura Barimbui, KNUT, Kenya]



Notas a pie de página

1. Breneman-Pennas & Rueda Catry (2008) 'Women's Participation in Social Dialogue Institutions at the National Level' – <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/download/womenparticipation.pdf>
2. Ver el Informe Cuadrienal de la IE sobre la Condición de la Mujer en los Sindicatos, la Educación y la Sociedad 2011 – <http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/SurveyReport%20EN.pdf>
3. La participación de las mujeres en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) anual a lo largo de los últimos tres años no superó el 26% de los delegados, delegados sustitutos y asesores: 21.7% en el 2013; 22.3% en el 2012; 23.3% en el 2011 y 25.9% en el 2010.
Ver: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_222671.pdf y http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_144294.pdf
4. Ver la presentación de Jane Pillinger en ETUC sobre el avance de las mujeres en los sindicatos: <http://www.etuc.org/a/8271>
5. Informe de Seguimiento de la EPT en el Mundo 2012 – “Los jóvenes y las competencias: trabajar con la educación” – <http://www.unesco.org/new/es/education/themes/leading-the-international-agenda/efareport/reports/2012-skills/>