



**On the move for Equality**

First World Women's Conference

**Objectif Egalité**

Première conférence mondiale des femmes

**En camino hacia la igualdad**

Primera Conferencia Mundial de la Mujer

# *Las Redes regionales y subregionales de Mujeres de la IE*



Education International  
Internationale de l'Éducation  
Internacional de la Educación



## Prólogo

Las Redes regionales y subregionales de Mujeres de la IE han contribuido fundamentalmente a promover la potenciación y el liderazgo de la mujer. Su trabajo es apoyado a través de disposiciones del Programa y Presupuesto de la IE, a través de proyectos de cooperación al desarrollo (CTF/FCE, UEN, Lärarförbundet, AEU, NEA, FE.CC.OO, FETE UGT), y de otros medios disponibles. La IE cuenta en estos momentos con 10 redes subregionales o regionales activas: una Panafricana y 5 subregionales en África; una regional y 3 subregionales en América Latina; 3 subregionales en Asia-Pacífico; una europea y una caribeña.

Uno de los principales objetivos de la Primera Conferencia Mundial de la Mujer de la IE – En camino hacia la igualdad – es conectar las Redes de Mujeres de la IE por medio de sus estrategias pasadas y futuras, y crear una Red Mundial de Mujeres de la IE. En esta breve compilación encontrarán las descripciones de dichas redes: su historia, sus objetivos, retos y logros, así como estrategias futuras y cuestiones prioritarias.

Esperamos que esta Conferencia apoye las Redes regionales y subregionales de Mujeres de la IE en su desarrollo, y que en todos los rincones del planeta la IE avance con una voz potente.

Les deseamos una Conferencia llena de inspiración.

## Contents

Africa: African Women in Education Network (AWEN) .....	3
Los Objetivos específicos de la AWEN son:.....	3
Los retos principales de AWEN .....	3
Actividades.....	3
Logros.....	4
Asia-Pacific: Red de Mujeres ASACR .....	5
Impacto del programa.....	5
Desafíos.....	5
Estrategias Futuras.....	6
Asia-Pacific: Red de Mujeres ASEAN .....	6
Impacto del programa.....	6
Desafíos.....	7
Estrategias Futuras.....	7
Asia-Pacific: Concejo de Educación del Pacífico .....	7
Impacto del programa.....	7
Caribe: Comisión De La Condición Jurídica Y Social De La Mujer / Red De Mujeres .....	8
Objetivos .....	8
Nuestros asociados .....	8
Programas y actividades .....	9
Logros.....	9
Red de Mujeres del CSEE .....	10
Órganos estatutarios para la igualdad .....	10
Objetivos del la Red de Mujeres del CSEE .....	10
La plataforma en línea de la Red de Mujeres .....	11
Temas prioritarios.....	11
América Latina: Red de Mujeres.....	12
Objetivos .....	12
Avances .....	13
Nuevos desafíos .....	14
Estrategia .....	14

## Africa: African Women in Education Network (AWEN)

La African Women in Education Network (AWEN) es una red de mujeres dedicadas a la educación en África y está compuesta por un total de noventa y ocho (98) organizaciones de cuarenta y siete (47) países. Se trata de una iniciativa de Education International que está siendo apoyada por distintos socios, como es el caso de la Canadian Teachers Federation (CTF), la Lärarförbundet, de Suecia, y la Union of Education, de Noruega (UEN).

Su Objetivo global es conseguir la igualdad de género dentro de los sindicatos para fortalecerlos y de este modo contribuir a la consecución de una Educación de calidad para todos.

### Los Objetivos específicos de la AWEN son:

- Reducir los obstáculos al acceso de las mujeres a los puestos encargados de la toma de decisiones,
- Crear habilidades de liderazgo y comunicación entre las mujeres,
- Garantizar una interacción eficaz entre las distintas redes subregionales de África,
- Asegurarse de que se integre el enfoque relativo al género en las políticas sindicales.

AWEN pretende conseguir el acceso de más mujeres a los puestos responsables de la toma de decisiones en todos los niveles de los sindicatos, de la profesión y de la sociedad en general, para conseguir una Educación de calidad para todos.

A más largo plazo, permitirá corregir las desigualdades sociales y reducir la distancia existente en el ámbito de la educación entre hombres y mujeres.

### Los retos principales de AWEN

- La falta de voluntad política de algunos líderes sindicales que tiene como resultado la baja participación de las mujeres en las actividades de los sindicatos y su ausencia de los puestos encargados de la toma de decisiones, tanto en los sindicatos como en la sociedad en su conjunto
- Las limitadas oportunidades de formación para la mujer es otro desafío que ha de superarse para poder garantizar su ascenso.
- La falta de comunicación ha mermado la visibilidad de las actividades de las mujeres a nivel nacional y subregional
- También ha de abordarse el problema que supone la insuficiente formación específica relativa al género y a la mujer para poder cambiar la cultura imperante en los sindicatos.

### Actividades

Para poder cumplir sus objetivos, la red está llevando a cabo distintas actividades:

**Investigación:** Para poder disponer de datos fiables para las acciones fijadas como objetivos de los sindicatos, AWEN ha recopilado los datos pertinentes sobre la situación de las mujeres en 39 de ellos.

**Formación:** Desde su lanzamiento en mayo de 2008, AWEN ha ayudado a los sindicatos a mejorar las habilidades de sus miembros, tanto hombres como mujeres. Más de 300 sindicalistas han recibido

formación en temas tales como la integración del género dentro de los sindicatos, el liderazgo femenino, la gestión de sindicatos, las tecnologías de la información y las comunicaciones, el apoyo activo y los grupos de presión, la movilización de recursos, etc.

Más de 20 mujeres han recibido becas para poder continuar con su educación en los campos de las ciencias, matemáticas, estudios sociales, desarrollo de la infancia, estudios sobre género y desarrollo, etc.

**Apoyo activo:** El apoyo activo y los grupos de presión son dos de las estrategias empleadas por AWEN para hacerse con la colaboración de los líderes sindicales y de los sindicalistas en favor de la mujer. Los principales aspectos por los que se ha luchado utilizando el apoyo activo y los grupos de presión son la asignación de fondos para actividades específicas de las mujeres, la implicación de éstas en todas las actividades y estructuras de los sindicatos, su ascenso a posiciones de responsabilidad para la toma de decisiones, incluidas las reclamaciones relativas a las necesidades específicas de las mujeres dentro de los sindicatos. Estos métodos han conseguido resultados positivos en Mozambique, Nigeria y Ghana.

**Campañas de concienciación:** Las redes han llevado a cabo con éxito campañas preparadas para aumentar la concienciación sobre aspectos relacionados con el género, la educación de las niñas, la violencia en las escuelas, derechos de las mujeres tales como la baja por maternidad, la ablación genital femenina, salud reproductiva para las mujeres, igualdad de salarios... a nivel nacional en Ghana, Níger, Gabón y otros países.

**Publicas:** El boletín "Women Promo" se edita cada seis meses y es una poderosa herramienta de comunicación que permite a las redes de mujeres de las cinco subregiones compartir información y experiencias sobre las mejores prácticas disponibles. Se publica en dos idiomas: francés e inglés. También se producen y distribuyen a los miembros otros materiales diseñados para sensibilizar al público, tales como folletos sobre la educación para las niñas, el HIV/SIDA, la hepatitis B y el colesterol.

**Mesas redondas:** AWEN organizó recientemente, antes del Congreso Panafricano, una mesa redonda que reunió a unos 70 participantes de 29 países para debatir sobre aspectos relacionados con la mujer dentro de los sindicatos de profesores, la educación y la sociedad. Las redes han organizado también congresos para mujeres/mesas redondas en Ghana, Sudáfrica, Tanzania, etc.

## Logros

Pese a que AWEN ha de hacer frente a diversas dificultades, como son la falta de recursos humanos y financieros, las barreras lingüísticas o un apoyo político insuficiente por parte de los líderes sindicales, podemos mencionar algunas victorias: existen redes de mujeres a nivel nacional y subregional, la solidaridad entre mujeres es ya una realidad y ya hay muchas mujeres que están presidiendo distintos sindicatos o que forman parte de sus comités ejecutivos.

## Asia-Pacific: Red de Mujeres ASACR

La oficina regional de la IE asiste a las organizaciones miembros de IE de la Red de Mujeres ASACR para que lleven a cabo sus actividades en cooperación con el Sindicato de Educación Australiano, la Federación de Maestros de Canadá, el Sindicato de Educación de Noruega y Lararforbundet de Suecia. Desde el inicio de la Red de Mujeres, más de 5,000 líderes mujeres han sido capacitadas en India, Nepal, Bangladesh, Pakistán y Sri Lanka.

Las actividades de la red de mujeres ASACR se centraron en el incremento del reclutamiento de mujeres y el liderazgo en los sindicatos y en los temas relacionados con la violencia contra las mujeres, derechos legales, VIH/SIDA, protección materna y prácticas discriminatorias contra la niña. Se llevó a cabo una serie de capacitaciones, talleres, reuniones y seminarios. Se realizaron una serie de sondeos así como campañas de abogacía y varias publicaciones. Se formaron comités para llevar a cabo responsabilidades específicas como la implementación del programa, la producción del boletín, desarrollo y actualización del sitio Web, etc.

### Impacto del programa

Muchas organizaciones en ASACR han adoptado medidas constitucionales necesarias para asegurar la mayor representación de las mujeres en los órganos de toma de decisiones. El AIFTO India (50%) y la NT, NNTA Nepal (33%), están entre las recientes organizaciones que han adoptado enmiendas constitucionales.

La participación de las mujeres en los sindicatos y en las actividades de los sindicatos ha mejorado. Cerca de 15,000 mujeres participaron en el caucus de mujeres y en la conferencia trianual de AIFT, el año pasado. Un gran número de mujeres participó en la multitudinaria manifestación sobre el “Derecho a la Ley de Educación y la implementación de las recomendaciones de la 6a Comisión sobre Pago”. En Sri Lanka, el ACUT, ACUT (G) y USLTS han alcanzado 62%, 54% y 53% respectivamente de participación de mujeres en el nivel de toma de decisiones. La unidad de AIFTO en Kerala está trabajando para incrementar la participación de las mujeres en los niveles de toma de decisiones.

Los comités de redes de mujeres se están volviendo parte de sus respectivos sindicatos y están creciendo en importancia al interior de los sindicatos. Los miembros de la red de mujeres y las funcionarias estatales afiliadas, son ahora invitadas permanentes al Comité Ejecutivo de AISTF. Los comités de mujeres de AISTF en Bengal Occidental, Bihar y Uttar Pradesh están en proceso de formar un núcleo de mujeres a nivel distrital. Las células de mujeres de AIPTF están operando en 15 estados. Dos unidades de AIFTO financiaron el 70% de los costos de las actividades de las mujeres. Este año, la unidad de AIFTO Rajastán está centrada en reclutar más mujeres.

Las redes de mujeres se han vuelto activas en la construcción de coaliciones nacionales para la causa de las mujeres. NTA y el Comité Conjunto NNTA de redes de mujeres son parte de la coalición nacional con los centros sindicales y las organizaciones de la sociedad civil para mejorar los Beneficios de Protección a la Maternidad en Nepal.

### Desafíos

El reclutamiento de maestras jóvenes, asegurando su participación activa en las actividades sindicales se encuentra todavía entre los desafíos principales que enfrentan las organizaciones de maestros en la región.

A pesar de las medidas constitucionales, muy pocas mujeres están en posiciones claves en los niveles nacional y estatal de las organizaciones y sólo unas cuantas se ubican en posiciones claves a niveles distritales y de la unidad.

## **Estrategias Futuras**

Existe la necesidad de mejorar la participación de mujeres jóvenes en el sindicato, en los órganos de toma de decisiones y en las actividades sindicales. Las redes han decidido continuar comprometidas en trabajar continuamente hacia la mejora de la situación.

Las actividades de las redes de mujeres de la IE sobre los temas relacionados con la violencia contra la mujer, derechos legales, VIH/SIDA, protección a la maternidad y prácticas discriminatorias contra la niña, han sido efectivas para estimular a las maestras a favor del sindicalismo y las actividades continuarán.

## **Asia-Pacific: Red de Mujeres ASEAN**

La oficina regional de la IE asiste a las organizaciones miembros de IE en Indonesia, Filipinas, Tailandia y Malasia para conducir las actividades de la Red de Mujeres ASEAN en cooperación con la Federación de Maestros Canadienses, Lärarförbundet de Suecia y FES. Los afiliados de la IE en Camboya, Singapur y Timor del Este aún no se han unido a la red.

Desde el inicio de la Red de Mujeres, cientos de líderes mujeres fueron capacitadas en derechos de las mujeres y en los Objetivos de Desarrollo del Milenio, se distribuyeron una serie de publicaciones y se creó un sitio Web para la red de mujeres. Se produjo el Kit de Derechos de las Mujeres sobre derechos de las mujeres y las maneras de poner fin a las discriminaciones más comunes en los países participantes.

El principal objetivo de la red es mejorar la participación de las mujeres en los sindicatos y empoderar a las mujeres a través de proporcionarles información sobre derechos humanos y temas de equidad. La construcción de las redes ayuda a crear solidaridad entre las maestras y aumenta la participación de las mujeres en las actividades sindicales.

## **Impacto del programa**

Las mujeres líderes mantienen posiciones de liderazgo en cuatro organizaciones miembros de la IE en los niveles nacionales, cuyos esfuerzos para fortalecer el liderazgo de las mujeres en todos los niveles está facilitado por los programas de redes. El número de mujeres que mantienen posiciones de liderazgo en los diferentes niveles de las organizaciones se ha incrementado.

Muchas mujeres próximas a ser líderes en organizaciones dominadas por hombres se sienten alentadas y están motivadas por los intercambios con las líderes mujeres de otras organizaciones en la red. Organizaciones como NUTP, SMP-NATOW asumen ciertas responsabilidades en coordinar las actividades de la red, contribuyendo con sus recursos. La participación de mujeres líderes en el nivel sub-regional las ha ayudado a asumir posiciones de liderazgo a nivel internacional.

El PGRI enmendó su constitución, permitiendo el 30% de posiciones de liderazgo para mujeres por recomendación de la red de mujeres de PGRI y el caucus de mujeres previo al Congreso de PGRI. Lärarförbundet decidió cooperar con los miembros de la IE en Filipinas para las actividades de la red de mujeres.



## Desafíos

El número de mujeres líderes en todos los niveles de la organización es aún muy bajo. La participación de las mujeres en la actividad sindical tiene que incrementarse. Hay un número de temas de equidad que los sindicatos no pueden abordar a nivel nacional. Los temas de mujeres no son temas prioritarios para casi ninguna organización en la región ASEAN. El género para muchas organizaciones no es un tema relevante.

Las mujeres en la región ASEAN continúan siendo discriminadas. Los sindicatos no son parte de los actores que elaboran políticas nacionales sobre género y equidad y apenas han sido capaces de cuestionar prácticas discriminatorias basadas en tradiciones religiosas y socio culturales.

En el 2011, la IE está viendo posibilidades de obtener ayuda para las actividades de la red en Indonesia y Tailandia.

## Estrategias Futuras

Desarrollo de las redes dentro de las organizaciones para permitirles a las mujeres participar en actividades sindicales, en todos los niveles.

Focalizarse en asuntos de políticas y construir capacidad sindical para influir en debates nacionales sobre derechos de las mujeres.

## Asia-Pacífico: Consejo de Educación del Pacífico

Las organizaciones miembros de la IE en Australia, a saber, AEU, IEU y NZPPT, y NZEI de Nueva Zelanda, forman un consorcio dentro de COPE para cooperar con las organizaciones miembros de la IE en Vanuatu, Tonga, Islas Salomón, Islas Cook, Samoa, Kiribati y Tuvalu y Fidji. Una serie de programas de sindicatos de educación se llevan a cabo cada año sobre reclutamiento y habilidades de negociación, manejo financiero, toma de conciencia sobre temas de derechos humanos y derechos sindicales, CEDAW y Equidad de Género y temas relacionados con leyes y promulgaciones laborales nacionales.

## Impacto del programa

Hay una mejor representación y contribución en las reuniones sindicales y en las reuniones con el Ministro de Educación y otros grupos de interés. Los líderes tienen mayor conciencia sobre el Estado de los Maestros y sus Derechos. Hay un incremento en la participación de maestros jóvenes y líderes mujeres.

SINTA, VTU y SINTA han mostrado una mejoría en sus habilidades de negociación y han alcanzado mejores condiciones de trabajo. Pueden observarse mejoras en habilidades de planificación, organización y reclutamiento y más organizaciones están tratando de operar dentro de las provisiones de las constituciones.

## **Caribe: Comisión De La Condición Jurídica Y Social De La Mujer / Red De Mujeres**

La iniciativa para desarrollar una concienciación de género entre los docentes comenzó en 1993, cuando la Canadian Teachers' Federation (CTF) proporcionó apoyo a los líderes sindicales en la Organización de Estados del Caribe Oriental (OECS) para emprender formaciones. Y se vio fortalecida tras la 4ª Conferencia Mundial de la ONU en Beijing (China) en 1995, después de que el Coordinador Regional de la IE participara en la conferencia y se sintiera motivado por hacer mayores esfuerzos para promover la igualdad de género entre los docentes de los sindicatos. En la mayoría de los sindicatos de docentes del Caribe pocas mujeres ocupaban los puestos directivos más altos y, por consiguiente, hacía falta crear una mayor concienciación entre los docentes.

El Caribbean Union of Teachers (CUT) empezó a existir el 21 de agosto de 1935, en su reunión de inauguración en Trinidad y Tobago como la West Indies Teachers' Association, en una época de la historia caribeña en que los trabajadores y trabajadoras estaban intensificando sus esfuerzos para dismantelar el aparato de los coloniales, en su lucha progresiva por mejorar sus condiciones de vida. El 11 de agosto de 1999 el Caribbean Union of Teachers enmendó su Constitución y estableció un acuerdo con la Internacional de la Educación, conforme al cual el CUT se convirtió en un organismo autónomo en el seno de la estructura de la Internacional de la Educación y su organismo representativo reconocido en el Caribe. En esta 29ª Conferencia bienal fue donde las mujeres docentes del Caribe se reunieron y consiguieron que la cúpula del CUT estableciera la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CCJSM).

### **Objetivos**

Los principales objetivos de la CCJSM son:

- (i) Mejorar e incrementar la capacidad de liderazgo de las mujeres miembros del Caribbean Union of Teachers (CUT).
- (ii) Fortalecer el liderazgo femenino y la equidad de género en los sindicatos de docentes por medio de formaciones.
- (iii) Considerar y formular declaraciones ante las autoridades pertinentes sobre asuntos de interés común de sus miembros.
- (iv) Desarrollar un cuadro de líderes mujeres en el seno del Caribbean Union of Teachers.
- (v) Sensibilizar a los hombres y mujeres de los sindicatos de docentes sobre las cuestiones de género, sobre todo cuando guarden relación con la educación y su impacto en las mujeres y las niñas.
- (vi) Unificar las organizaciones de docentes a nivel regional y proporcionar el marco para la cooperación y el intercambio de conocimientos y experiencias entre los docentes.

### **Nuestros asociados**

La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer del CUT es la misma que la de la Red de Mujeres del Caribe, y trabaja en estrecha colaboración con el Coordinador Regional de la IE, miembro ex officio de la Comisión. La Oficina regional de la IE del Caribe sigue teniendo acceso a recursos financieros y humanos del CTF/ FCE Canadá para la implementación de programas de la CCJSM. Estamos asociados con otras ONG para ayudar con proyectos específicos basados en nuestros programas y actividades.

A lo largo de los años nuestra principal fuente de financiación ha sido a través del Canadian Teachers Federation Thrust Fund (CTF) y el Programa y Presupuesto de la Internacional de la Educación. Los fondos se han utilizado para proporcionar anualmente cinco becas a mujeres docentes necesitadas que estén llevando a cabo estudios de Educación. También hemos organizado varios talleres y sesiones de formación para fortalecer el liderazgo de las mujeres en los sindicatos de docentes. La CCJSM presenta un plan estratégico para la red y establece cada tres años un contrato con el CTF. El último acuerdo presentado para 2008-2011 se firmó el 3 de diciembre de 2008 y finalizará en marzo de 2011. Ahora estamos en proceso de preparación de un contrato para los próximos tres años (abril 2011 - marzo 2014).

## Programas y actividades

Como parte de sus esfuerzos para lograr los objetivos de equidad de género y potenciación de los líderes, la CCJSM desarrolla un programa de actividades de dos años al comienzo de cada bienio. El programa comporta actividades que son planeadas, organizadas e implementadas a nivel regional, subregional y nacional para promover la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer como red regional de mujeres en el Caribe.

El programa sigue alentando el establecimiento de la CCJSM en los sindicatos miembros de todo el Caribe en los que no exista, y fortaleciendo aquellos en los que haya sido establecida. De los 22 sindicatos de docentes en la región, 18 ya han establecido comisiones que están trabajando en conjunto con la CCJSM del CUT y la Oficina regional de la IE.

La Comisión se reúne al menos una vez al año, cuando hay alguna actividad organizada por las reuniones de la comisión y subcomisión, cuando se convocan reuniones del Ejecutivo del CUT con miembros presentes. Nuestros programas y actividades están por lo general centradas en cuatro áreas principales de actividades: investigación y publicación, formación en capacidades de liderazgo, desarrollo profesional y educación sindical.

A lo largo de los años hemos implementado varios talleres regionales. Hemos llevado a cabo investigaciones sobre el bajo rendimiento de los niños, y mujeres pioneras en la educación. Entre las publicaciones está la revista CARIWOT y los boletines informativos trimestrales.

Problemas encontrados: Debido a la situación geográfica de las islas del Caribe, resulta difícil gestionar las necesidades de todos los sindicatos miembros del CUT dentro de unos plazos concretos. Además, los costos de los billetes de avión y la indisponibilidad del servicio de ferry a todas las islas ha incrementado significativamente este reto. La limitación de fondos también ha sido un problema para la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer a lo largo de los años. Esto ha dificultado el apoyo a planes y programas y ha limitado la participación de los miembros de la Comisión a la hora de acceder a las formaciones y otras oportunidades útiles.

## Logros

La presencia de la Comisión ha generado un alto grado de visibilidad para las docentes mujeres a nivel regional, y en 2007 las mujeres lograron la equidad de género a nivel de los responsables del CUT: los puestos de Presidente, primer Vicepresidente, Secretario General y de un miembro del consejo de administración están ocupados por hombres, mientras que los puestos de 2º Vicepresidente, 3º Vicepresidente, Secretario General Adjunto y de un miembro del consejo de administración están ocupados por mujeres. En 2009 perdimos el puesto de 3º Vicepresidente.

De los 22 presidentes/as nacionales, 11 son mujeres. Varias de nuestras docentes mujeres han recibido el reconocimiento de su asociación nacional y/o Gobiernos por sus destacadas cualidades de liderazgo.

## Red de Mujeres del CSEE

En Europa es más que evidente la necesidad de coordinar las políticas y actividades sindicales a nivel regional, teniendo en cuenta la existencia de importantes directivas de la UE sobre igualdad de género y el proceso de incorporación de nuevos Estados miembro en curso. Al mismo tiempo, la globalización requiere respuestas coherentes, articuladas, en nombre de todos los miembros de los sindicatos, incluidas las mujeres.

Las trabajadoras de la educación requieren y necesitan que se abran espacios a nivel regional y subregional para reunirse con otras colegas, para debatir y decidir estrategias de acción conjuntas, y para planear e implementar respuestas a las preocupaciones y problemas comunes.

Estas acciones fomentan su visibilidad y habilidad a la hora de intervenir en cuestiones sindicales y de la sociedad civil. También ayudarán tanto a consolidar el papel que las organizaciones miembro de la IE deben desempeñar a nivel regional como confirmar la posición de los sindicatos de la educación como representantes legítimos de la profesión ante los gobiernos y la sociedad civil.

Otro objetivo clave de la Red de Mujeres del CSEE es el desarrollo conjunto de estrategias para establecer “líneas maestras” para las cuestiones de igualdad de género en el trabajo de los sindicatos a nivel subregional y regional.

### Órganos estatutarios para la igualdad

La Red de Mujeres del CSEE fue lanzada como Red Paneuropea de Mujeres (PEWN) el 8 de marzo de 2007. Se creó como un órgano informal complementario para los órganos estatutarios para la igualdad que existen en la región y está concebido para ser participativo y sin complicaciones.

#### **Comité para la Igualdad del CSEE:**

Este Comité es un Comité Permanente del Comité Regional. Todas las organizaciones miembro de la IE en Europa pueden enviar un representante al Comité de Igualdad Paneuropeo que se reúne una vez al año. Las recomendaciones del Comité de Igualdad son presentadas al Comité Regional para su adopción.

Un grupo de trabajo compuesto por 9 miembros del Comité de Igualdad tiene el cometido de facilitar los debates y actividades del Comité de Igualdad.

#### **Comité del CSEE sobre el Estatus de la Mujer:**

El Comité sobre el Estatus de la Mujer fue fundado en el año 2008. Está compuesto por los miembros mujeres del Comité Regional. Uno de sus principales cometidos es monitorizar las disposiciones para la representación de mujeres en el marco de la Estructura Paneuropea.

#### **Caucus para la Igualdad del CSEE:**

La primera reunión del Caucus se convocó antes de la Conferencia Regional en 2006. El Caucus está abierto a todos los representantes, hombres y mujeres, en la conferencia regional.

### Objetivos de la Red de Mujeres del CSEE

La Red de Mujeres del CSEE fue creada para:

- Proporcionar a las mujeres miembro una fuente de apoyo entre iguales, de estímulo, motivación y reconocimiento profesional.

- Facilitar el intercambio de información, capacidades, conocimientos, materiales, que sirven para incrementar la competencia global de las mujeres miembros.
- Llevar a una menor duplicación del trabajo y de los esfuerzos y fomentar un progreso más rápido y un impacto global más amplio.
- Proporcionar la masa crítica que se necesita para el apoyo, la acción y el cambio político en lo referente a las cuestiones de la mujer y a la igualdad de género en los ámbitos nacional, regional e internacional.

### La plataforma en línea de la Red de Mujeres

En marzo de 2010 se lanzó *PEWN online*: la plataforma en línea de la Red Paneuropea de Mujeres, ahora Red de Mujeres del CSEE. Es una comunidad en línea con más de 150 abonados. Actualmente cuenta con más de 200 apartados con más de 150 documentos sobre distintas cuestiones, tales como igualdad en los sindicatos, mujeres y crisis económica, equilibrio entre vida privada y laboral, violencia contra la mujer, igualdad salarial y derechos de GLBT. Los miembros pueden mantenerse informados de las reuniones europeas sobre la igualdad mirando la biblioteca, que contiene las actas y los documentos de los eventos desde 1998.

El objetivo de esta plataforma en línea es permitir de forma rápida y sencilla el intercambio de información y la coordinación y crear un archivo de documentos importantes que sean accesibles a todos los miembros en todo momento.

### Temas prioritarios

Los miembros de la Red de Mujeres del CSEE se reúnen una vez al año durante la reunión anual del Comité para la Igualdad del CSEE, donde debaten las cuestiones prioritarias en las sesiones introductorias y con los responsables de las políticas europeas y expertos. La plataforma en línea de la Red de Mujeres permite el intercambio de información y el debate entre dichas reuniones.

Los temas prioritarios en 2010 fueron:

- Violencia contra la mujer
- Igualdad de salario
- Estereotipos y prejuicios de género
- Pensiones y la dimensión de género de las reformas de las pensiones
- Igualdad en el liderazgo sindical

La Red desempeña un papel fundamental en la configuración de la agenda relativa a la igualdad y el programa de trabajo y ha contribuido considerablemente a incrementar las iniciativas conjuntas sobre igualdad a nivel europeo.

## América Latina: Red de Mujeres

La experiencia con mujeres en el ámbito de la educación, de América Latina, proporciona cifras que vale la pena considerar. Aproximadamente el 70% de la fuerza de trabajo es femenina, pero este porcentaje disminuye en posiciones de autoridad. Esto debe ser tomado en cuenta al preparar análisis de construcción de estrategias y el desarrollo de acciones para defender la educación pública como un derecho social.

### Objetivos

La Red Latinoamericana de Mujeres Trabajadoras de la Educación busca sensibilizar, coordinar, capacitar, informar y compartir ideas, alcanzando el mayor número de mujeres trabajadoras. Esta red está orientada por la sólida creencia de que generar mecanismos y elementos para facilitar la participación activa de mujeres en posiciones de representativas, alienta la democratización de las organizaciones e indudablemente, fortalece las estructuras sindicales.

El primer nivel de participación en la red es el de coordinación; aquí el grupo de mujeres a cargo del tema de género en cada organización se comunican entre sí por medio del correo electrónico y se reúnen regional y sub-regionalmente. La moderadora del intercambio de la Red es la coordinadora de asuntos de género de la Oficina Regional de la IE para América Latina.

El segundo nivel es el de la información. Este es un espacio masivo compuesto por todas las redes nacionales que han sido formadas en cada organización. Aquí, la información es enviada, se distribuyen todas las versiones electrónicas de las publicaciones y los seminarios temáticos llevados a cabo regional o sub-regionalmente son replicados nacionalmente.

Se inició un proceso que toma nuevamente la idea de “trabajar en redes” como una estrategia de trabajo, en tanto las redes son oportunidades fructíferas de encuentro para diferentes experiencias en regiones tan disímiles –algo que también ocurre en otros lugares del mundo.

La estrategia del trabajo en redes se eligió por su funcionalidad y por los vínculos horizontales que acelera, permitiendo el intercambio y la coordinación de esfuerzos sin una presencia física permanente, esto facilita un gran número de iniciativas ordenadas, coordinadas, ahorrando esfuerzos y recursos.

Dado este marco, propusimos llevar a cabo estudios y eventos educativos con el fin de llamar la atención hacia la especificidad de género. Además, decidimos que la investigación sería dirigida a develar la naturaleza sexista de las relaciones personales e institucionales que afectan a muchas mujeres trabajadoras de la educación. Los resultados deberían facilitar el que las organizaciones aborden el problema institucionalmente.

La Red Latinoamericana de Trabajadoras de la Educación se ha convertido en una oportunidad para establecer el debate dentro de las organizaciones en cada país. Asimismo, buscamos:

- Alentar la participación activa de mujeres en el liderazgo de las organizaciones miembros de la IE y organizaciones hermanas en la región para el propósito de fortalecer las estructuras sindicales.
- Promover una alianza amplia con otras organizaciones de trabajadores en América Latina que permitirán el desarrollo de la igualdad de género, evitando la dispersión de iniciativas en la región.

- Acelerando los esfuerzos conectados y acelerar las acciones estratégicas para estandarizar la política de igualdad de género en cada una de las organizaciones miembros de la IE y en las organizaciones hermanas en América Latina.

## Avances

Luego de 4 años de trabajo con la red, vemos importantes avances:

- Existe una voluntad para continuar la discusión sobre asuntos de género. Las mujeres han fortalecido su liderazgo. Su crecimiento como líderes es evidente.
- Las mujeres han incrementado su empoderamiento para la participación y análisis (individual).
- A pesar de la falta de estrategia en algunos sindicatos, las organizaciones le han dado continuidad a las actividades para mujeres o a las actividades de género.
- Las organizaciones tienen núcleos de mujeres formados dentro de las organizaciones.
- El proyecto está progresivamente desarrollando una transición de la teoría de género a la politización de la discusión de asuntos más generales. Aunque siempre desde una perspectiva de género (economía, políticas públicas, derechos humanos para las minorías, etc.).
- Mayor membresía y participación de mujeres jóvenes.
- Capacitación sistemática para las mujeres.
- Se ha avanzado en usar un lenguaje de género en los documentos de algunas de las organizaciones.
- Se ha avanzado en crear nuevas secretarías para las mujeres en las organizaciones nacionales. Otras han formado estructuras informales para abordar estos temas.
- La participación de las mujeres en estructuras importantes para tareas políticas del sindicato, tales como comisiones de negociación, órganos de propuestas pedagógicas, coordinación de sindicatos escolares, etc.
- Los sindicatos han empezado investigaciones sobre las diferentes realidades de la participación de las mujeres dentro de sus sindicatos (recolección de información, estadísticas, etc.).
- Participación de organizaciones de educación superior.
- En los países donde hay más de un miembro de la IE hay una mayor coordinación entre los sindicatos miembros.
- Existe una nueva cultura de comunicar y celebrar los logros de las mujeres en sus sindicatos y entre la red.
- La Red ha fortalecido la solidaridad internacional efectiva entre las organizaciones.
- El trabajo ha generado confianza para hacer análisis críticos y una auto-crítica más honesta.
- La creación del Comité Inter-institucional está cambiando la manera como se lleva a cabo la cooperación hacia una de mayor horizontalidad.

El logro de estas metas ha dependido del trabajo comprometido y sistemático que cada una, desde su situación específica y particular, ha sido capaz de implementar en su sindicato para fortalecerlo y transformarlo en un espacio mucho más democrático e inclusivo, con respeto por la diversidad.

De alguna manera, el trabajo de las mujeres que son parte de la red de mujeres está también vinculado a otros puntos igualmente urgentes para el sector educación, tales como la prevención del VIH-SIDA, la defensa del derecho a la educación sexual con perspectiva de género, la defensa de los derechos humanos y también la lucha contra todos los otros tipos de discriminación debida al género, orientación sexual, origen étnico, etc.

## Nuevos desafíos

También enfrentamos nuevos desafíos que vienen junto con estos avances:

- Los sindicatos necesitan contar con su propia política de género y su plan de igualdad en el trabajo. La igualdad debe ser una prioridad para los sindicatos.
- El comité interinstitucional debe tener un acompañamiento más estrecho a nivel sub-regional.
- La región debe producir una publicación propia que opere como una herramienta para la capacitación, difusión, intercambio y verdadera participación.
- Necesitamos generar indicadores que permitan a los sindicatos, medir los avances respecto a la igualdad al interior de sus estructuras y también en el sector educativo.
- Cada vez que hayan elecciones en un sindicato y entre una nueva Junta Ejecutiva, debemos trabajar con el fin de comprometer a los comités ejecutivos.
- Pero también asegurarnos que las políticas institucionales sobre igualdad permanezcan estables, independientemente del cambio de la Junta Ejecutiva.
- Fortalecer la politización de las mujeres y los procesos de capacitación.
- Trabajar arduamente para políticas educativas inclusivas con perspectiva de equidad de género.
- Impactar en las políticas públicas para que formen un punto de vista en los sindicatos educativos con una perspectiva de género.
- Insistir en la lucha por los derechos sexuales y los derechos reproductivos de las mujeres.
- Incrementar la demanda y difusión de leyes contra la violencia hacia la mujer.
- Difundir más derechos y leyes que protejan los derechos de las mujeres trabajadoras.
- Profundizar en la discusión sobre asuntos de género en las organizaciones.
- Avanzar en construir una política de género y crear un órgano para facilitar el trabajo de género en las organizaciones que aún no cuenten con ella.
- Proveer un acompañamiento más directo con el trabajo nacional del Comité Regional y Oficina Regional.
- Mejorar los porcentajes de la participación de las mujeres en el liderazgo nacional.

## Estrategia

Para el período 2010-2012, la estrategia será continuar apoyando a las organizaciones a promover cambios en sus estructuras para permitir la incorporación activa de mujeres y hombres con el fin de enfrentar los desafíos impuestos por el actual modelo de desarrollo educativo, con organizaciones fortalecidas.

La institucionalización implica que las políticas serán asumidas y llevadas a cabo en todos los niveles del sindicato, incluso al punto de adaptar la estructura legal, si es necesario. En esta etapa, será importante reforzar el trabajo coordinado de igualdad de género en los diferentes niveles – nacional, sub-regional y regional – para alcanzar una base de comportamiento político estándar.

La Internacional de la Educación de América Latina, junto con el Comité Regional y la Red de Mujeres Trabajadoras ha determinado que el trabajo en igualdad de género debe tener como objetivo, la consolidación y los cambios del sindicato educativo, de modo que la institucionalización y coordinación regional de las políticas y estrategias pueda comenzar.