



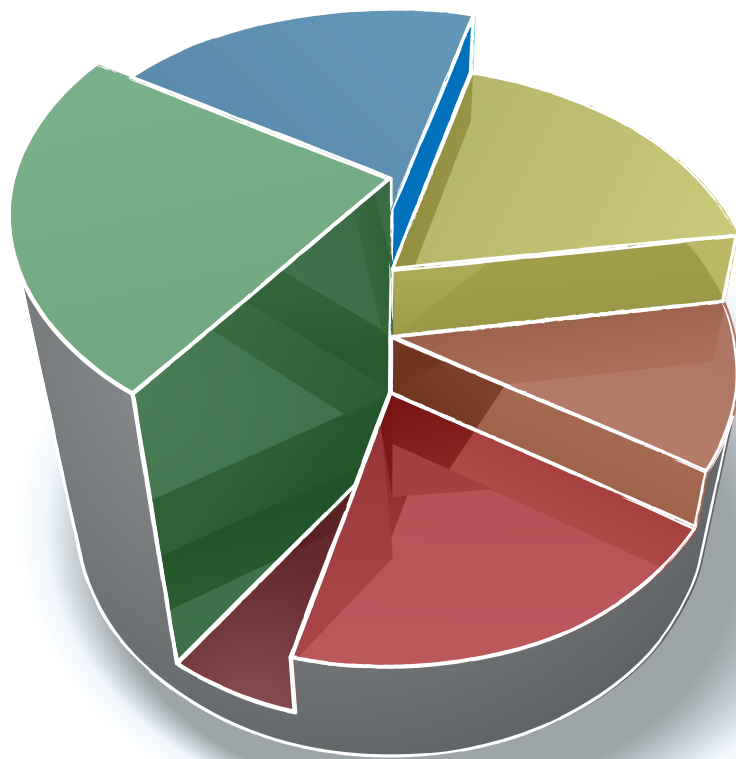
On the move for Equality
First World Women's Conference

Objectif Egalité
Première conférence mondiale des femmes

En camino hacia la igualdad
Primera Conferencia Mundial de la Mujer

Informe Cuadrienal sobre la Condición de la Mujer en los Sindicatos, la Educación y la Sociedad

Borrador



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación

Índice

A.	Introducción.....	2
1.	Objetivo y Contexto del Informe	2
2.	Método	3
3.	Índice de Respuesta	4
B.	Igualdad de género en los sindicatos.....	5
1.	Beneficios y obstáculos a la igualdad en los sindicatos	5
2.	Representación femenina en la membresía y la dirección sindical	5
3.	Mecanismos para la igualdad de género en los sindicatos.....	8
4.	Políticas, estructuras y actividades en materia de género en los sindicatos.....	9
C.	Educación para niñas y mujeres.....	13
1.	El papel de la educación para las relaciones y el desarrollo de género.....	13
2.	Acceso a la educación	14
3.	Estereotipos de género en el aula	17
D.	Igualdad de género en el trabajo, la educación para el empleo y la sociedad.....	20
1.	Derechos de la mujer e igualdad de género	20
2.	Género: La "dimensión oculta" de los ODM	22
3.	Desigualdad salarial y techo de cristal para las docentes.....	29
E.	Conclusiones y prioridades para el trabajo de la IE	34
1.	Conclusiones de los datos	34
2.	Cuestiones y actividades prioritarias	35
	Referencias.....	36

A. Introducción

1. Objetivo y Contexto del Informe

Declaración Política de la IE sobre la Mujer en la Educación y las Organizaciones de Docentes, 1995:

37.c. "La IE debería redactar un informe para cada congreso ordinario sobre los progresos realizados en cada país y cada organización miembro, especialmente con respecto de la participación de las mujeres en las cuestiones de responsabilidad y la toma de decisiones".

El presente informe muestra los resultados de un estudio llevado a cabo por la Internacional de la Educación entre sus afiliadas en 2009/2010, y constituye un elemento clave del Informe sobre la Condición de la Mujer en los Sindicatos, la Educación y la Sociedad para el Sexto Congreso Mundial de la IE en 2011.

El informe comienza con un análisis de la igualdad de género dentro de las organizaciones miembro de la IE (parte B): ¿En qué situación se encuentra la representación femenina entre la membresía y la dirección de los sindicatos de la educación y qué herramientas utilizan los sindicatos para incrementarla? ¿Qué temas ocupan un lugar importante en sus listas de prioridades? El objetivo es proporcionar una imagen actual sobre la situación de la participación de las mujeres en sus sindicatos.

El informe continúa con las distintas percepciones de los sindicatos sobre las desigualdades de género en los sistemas educativos y las sociedades en general (partes C y D): ¿Cuáles son los principales obstáculos en materia de igualdad de género para los docentes, los estudiantes y la sociedad? ¿Qué logros se han realizado y dónde son necesarios más esfuerzos? El objetivo de estos capítulos es que el lector se haga una idea de la igualdad de género en la educación y la sociedad, desde el punto de vista de los sindicatos de docentes de todo el mundo. Por otro lado, también destaca sugerencias de los sindicatos sobre temas y actividades prioritarios en los que la IE debería centrarse para su trabajo sobre igualdad de género en los próximos años (parte E).

La intención del informe no es sólo proporcionar respuestas, sino también lanzar preguntas a debate y sugerir ámbitos para un estudio más profundo. Tanto la Primera Conferencia Mundial de la Mujer de la IE "En Movimiento hacia la Igualdad" como el Caucus de Mujeres previos al 6º Congreso Mundial de la IE harán las veces de foro de debate global a tal fin. El presente informe, por lo tanto, no es el final de un proceso, sino una forma de impulsar un debate centrado y continuo sobre la igualdad de género en el trabajo de la IE y sus miembros.

2. Método

Este informe está basado en las respuestas de las organizaciones miembro de la IE a un cuestionario realizado entre julio de 2009 y enero de 2010. La coordinación y la comunicación con las afiliadas de Europa y Norteamérica se dirigieron desde la Sede de la IE, mientras que para Asia-Pacífico, África, América Latina y el Caribe, fueron las Oficinas Regionales de la IE las que se encargaron de coordinar las respuestas. El Comité sobre la Condición de la Mujer de la IE decidió coordinar la encuesta regionalmente para proporcionar más tiempo a los sindicatos para completarla e incluirla en las agendas de igualdad regionales. El objetivo era conseguir un mayor índice de respuestas a la encuesta. Finalmente se alcanzó dicho objetivo.

Comparado con los cuestionarios de años anteriores (1995, 1998, 2001, 2004 y 2007), si bien las preguntas principales y la dirección general son las mismas, este cuestionario era con diferencia el más largo y más detallado, con aproximadamente 350 preguntas. Además, las Oficinas Regionales de la IE también podían añadir preguntas específicas sobre sus regiones. Tres regiones aprovecharon esta posibilidad: Asia-Pacífico, Europa y América Latina. Los resultados de estas preguntas se incluirán en los informes regionales y subregionales.

Los datos se analizaron con SPSS, utilizando en la mayoría de los casos cruces de variables y correlaciones simples, y con el objetivo de ofrecer una imagen general y perfiles regionales. En algunos lugares se utilizaron pruebas de significación con vistas a proporcionar argumentos adicionales para las correlaciones. Si bien los resultados de las pruebas de significación ayudan a establecer la importancia de los patrones aparecidos a partir de los datos, deben tratarse con prudencia: El índice de respuesta es alto en comparación con estudios de años anteriores y otros estudios de la IE; sin embargo, los datos siguen estando afectados por varios sesgos de muestreo, como la capacidad de los sindicatos o la prioridad que éstos dan a las cuestiones de género.

Cuando es posible, los resultados de este estudio se comparan con los resultados de estudios anteriores. Dado que algunos de los estudios anteriores tuvieron un índice de respuesta muy bajo (y por lo tanto un efecto mucho más fuerte de sesgos de muestreo), a veces no se pueden tomar como representativos, sino más bien como indicadores aproximados de un desarrollo.

En 26 países, recibimos respuestas de más de un sindicato. Para algunas partes del análisis, fue necesario seleccionar un sindicato por país (partes C y D). La selección se basó en la rigurosidad con la que se había completado la encuesta y en la representatividad de los sindicatos. En muchos casos, varios sindicatos de un mismo país daban respuestas distintas a la misma pregunta.

Los resultados sobre la igualdad de género en los sindicatos (parte B) se pueden considerar muy válidos, ya que representan información de primera mano sobre las organizaciones miembro de la IE. Los resultados de las otras partes (C y D) tienen un carácter distinto: no son una descripción objetiva de las realidades de los países, sino que reflejan el análisis de los propios sindicatos de docentes sobre el sistema educativo, político y social en sus países. Como tales, ofrecen una visión muy útil sobre la percepción del mundo que tienen los sindicatos. Como en informes anteriores, sería necesario realizar una comparación más ajustada con datos de otras fuentes.

3. Índice de Respuesta

La conclusión de este informe es muy representativa para la membresía de la IE: **138 organizaciones de 95 países respondieron a la encuesta, un 34% de las organizaciones miembro de la IE** (26 sindicatos de África, 40 sindicatos de Asia-Pacífico, 45 sindicatos de Europa, 14 sindicatos de América Latina y 13 sindicatos de Norteamérica/Caribe). Si bien se han cubierto casi todos los rincones del planeta, faltan respuestas especialmente del Norte de África, Sudáfrica y Oriente Medio.

Teniendo en cuenta el tamaño de las organizaciones miembro, **las organizaciones encuestadas representan un 78% de la membresía individual total de la IE**. El siguiente gráfico muestra el índice de respuesta por región; las barras claras representan el porcentaje de organizaciones que han respondido y las barras oscuras representan el porcentaje de membresía individual. El porcentaje de miembros individuales representados en este informe es más alto que el porcentaje de organizaciones miembro que respondieron a la encuesta, lo que nos lleva a la conclusión de que las organizaciones más grandes respondieron en mayor número a la encuesta que las pequeñas.

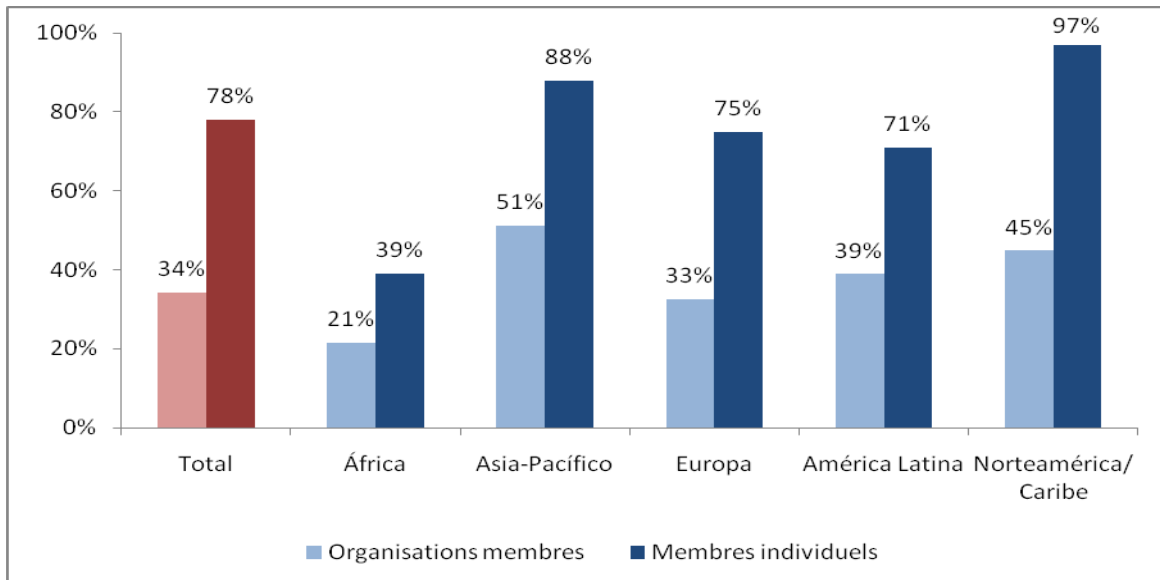


Gráfico A-1: Índice de respuesta por región

Con 138 organizaciones, este es el índice de respuesta más alto en cifras absolutas de todas las encuestas de la IE sobre la condición de la mujer desde su inicio en 1995. En cifras relativas, el índice de respuesta del 34% se alcanzó sólo en 1998, cuando un 39% de las organizaciones miembro de la IE respondieron a la encuesta:

	1995	1998	2001	2004	2007	2010
Cifras absolutas de OM	64	110	78	44	77	138
Porcentaje de OM	24%	39%	25%	14%	18%	34%

Tabla 1-1: Índice de respuesta 1995-2010

En términos de niveles educativos, la mayoría de los sindicatos representa al personal de la enseñanza primaria y secundaria (más del 80%); dos tercios de los sindicatos representan al personal de la primera infancia, y la mitad de los sindicatos representan al personal de la enseñanza superior.

B. Igualdad de género en los sindicatos

1. Beneficios y obstáculos a la igualdad en los sindicatos

Los datos sobre la representación femenina en los sindicatos de la educación, teniendo en cuenta datos de encuestas de la IE anteriores, muestran que las mujeres constituyen la mayoría del personal docente y de la membresía sindical, pero están subrepresentadas entre la dirección sindical.

La subrepresentación femenina en los sindicatos es un fenómeno global. Un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT 2008) analiza la participación de las mujeres en las instituciones de diálogo social a escala nacional en delegaciones del gobierno y grupos de empleadores y trabajadores. Los datos recogidos de África, Asia, Europa, América Latina y el Caribe, muestran que las mujeres sólo representan un 15% del total de miembros de las instituciones de diálogo social. El porcentaje de mujeres en los grupos de trabajadores es incluso un 13% más bajo que el de las delegaciones de gobierno (un 19%); y la representación femenina más baja se observa en los grupos de empleadores (un 10%).

Los sindicatos, fundados sobre los principios de igualdad, justicia y solidaridad, deberían ser los más progresivos en materia de igualdad de género.

2. Representación femenina en la membresía y la dirección sindical

En la primera parte de la encuesta, se pidió a los sindicatos que describiesen a su organización en aspectos relacionados con el género. Entre las preguntas se incluía el número de mujeres en la membresía y en cargos directivos del sindicato, así como la existencia de estructuras sindicales para la igualdad de género, y políticas y actividades de género. Los sindicatos podían proporcionar información adicional sobre mecanismos de igualdad de género en sus sindicatos y actividades sindicales relacionadas con los derechos de la mujer y la igualdad de género.

Las mujeres conforman la mayoría de la membresía de los sindicatos de docentes: Casi dos tercios de los sindicatos que respondieron a esta pregunta cuentan con entre un 50% y un 80% de miembros femeninos. La media global es de un 60% de miembros femeninos.

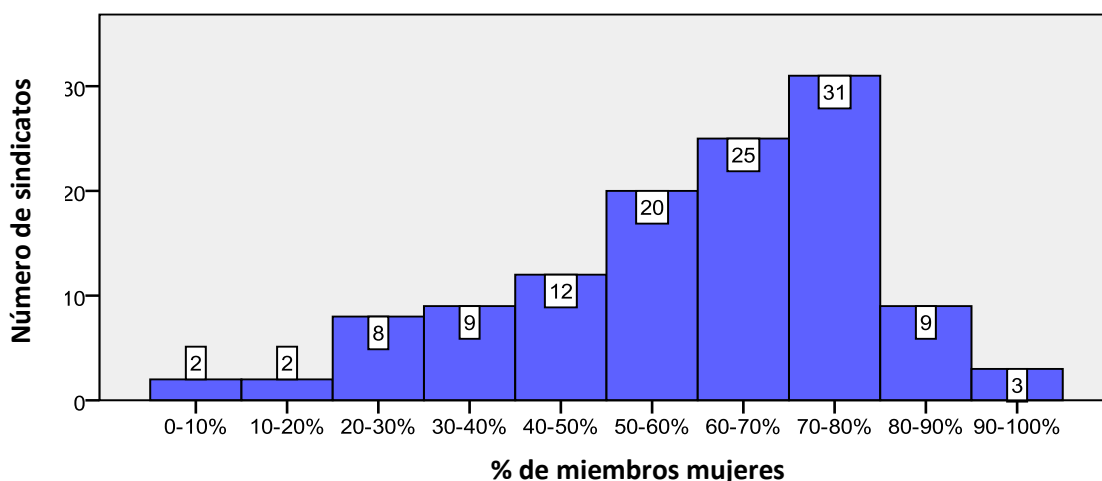


Gráfico B-1: Porcentaje de mujeres entre la membresía sindical (distribución de frecuencias)

La composición de género de las membresías sindicales son muy diferentes según las regiones, algo que refleja las diferencias regionales en la composición de género de la profesión docente (véase parte C.2):

- Los sindicatos de docentes africanos tienen el porcentaje más bajo de miembros femeninos (40% de media). Tres cuartas partes de los sindicatos africanos tienen menos de un 50% de miembros femeninos.
- Los sindicatos de docentes caribeños tienen el porcentaje más alto de miembros femeninos (76% de media). Casi todos los sindicatos caribeños tienen más de un 70% de miembros femeninos.

En las otras regiones, la media de miembros femeninos oscila entre el 55% y el 70%, pero existe una gran variedad dentro de las propias regiones (mínimo: 3%; máximo: 93%).

Si bien las mujeres constituyen la mayor parte de los miembros en la mayoría de las regiones, se encuentran subrepresentadas entre la dirección sindical. Cuanto más importante es el órgano de toma de decisiones, más bajo es el porcentaje de mujeres: En general, el porcentaje de mujeres se reduce del 60% en la membresía al 50% en los delegados de conferencias y al 40% en los consejos ejecutivos de los sindicatos.

Excepto en 2004, este patrón se repite en todas las encuestas sobre la condición de la mujer que la IE ha llevado a cabo: El porcentaje de mujeres en la membresía sindical siempre superaba el 50%, reduciéndose a cerca del 50% en la conferencia, y por debajo del 40% en los consejos ejecutivos. Al compararlo a lo largo de los años, observamos que **el porcentaje de mujeres en los consejos ejecutivos y en cargos directivos está aumentando de forma lenta e inestable.**

	1995	1998	2001	2004	2007	2010
% miembros femeninos	66%	> 50%	63%	53%	> 50%	59%
% mujeres en la conferencia	43%	-	50%	54%	51%	47%
% mujeres en el consejo ejecutivo	35%	< 30%	25%	33%	46%	39%
% mujeres en la dirección	-	-	< 20%	21%	37%	36%

Tabla 2-1: Porcentaje medio de mujeres en órganos sindicales de toma de decisiones 1995-2010

Este patrón de "más poder – menos mujeres" se observa en todas las regiones (excepción: en los sindicatos norteamericanos, el porcentaje de mujeres en el consejo ejecutivo es más alto que en la

conferencia), y de forma más visible en África y América Latina, donde el porcentaje de mujeres en la membresía es el doble que el porcentaje de mujeres en los consejos ejecutivos.

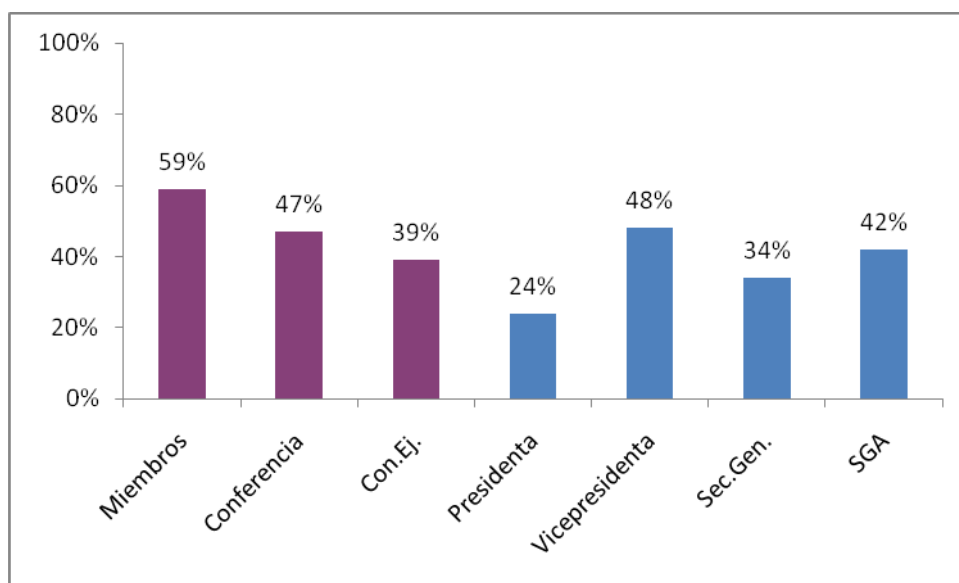


Gráfico B-2: Porcentaje medio de mujeres en órganos sindicales de toma de decisiones

En lo que se refiere a cargos directivos en las organizaciones miembro de la IE, los datos muestran que **las mujeres están subrepresentadas en los cargos más altos** (un 24% de presidentas, un 34% de secretarías generales) y mejor representadas en cargos secundarios (un 48% de vicepresidentas, un 42% de secretarías generales adjuntas), pero incluso en este caso, el porcentaje de mujeres se encuentra por debajo del 50% y mucho más bajo que su proporción en la membresía. Existen diferencias regionales:

- En África y Norteamérica, la proporción de miembros femeninos está bien reflejada en las presidentas y las vicepresidentas, pero las mujeres se encuentran subrepresentadas entre las secretarías generales y las secretarías generales adjuntas.
- En el Caribe, la representación femenina entre las secretarías generales es muy baja. Los otros cargos más o menos reflejan la proporción de mujeres en la membresía sindical.
- En Europa, América Latina y Asia-Pacífico, las mujeres se encuentran subrepresentadas en todos los altos cargos. Es el caso especialmente de las secretarías generales en Europa, y de las presidentas en América Latina y Asia-Pacífico.

Los sindicatos con una mayor proporción de miembros femeninos, ¿tienen más mujeres en sus cargos directivos? Para los cargos de presidente, secretario general y secretario general adjunto, la correlación es débil pero significativa: Cuanto más alta es la proporción de miembros femeninos, más probable es que los sindicatos tengan una presidenta, secretaria general y secretaria general adjunta. Para el puesto de vicepresidente, los datos no muestran una correlación significativa¹.

El patrón de "más poder – menos mujeres" también se observa entre el personal del sindicato: De media, la mitad del personal son mujeres, pero hay menos mujeres en la dirección (un 43%), y más mujeres en cargos administrativos / secretariado (un 62%). Si bien en Europa, Norteamérica y el Caribe hay más mujeres en el personal total (aproximadamente un 65% frente al 40-55% de las otras regiones), el porcentaje de empleadas femeninas es mucho más alto entre el personal administrativo (70-87%) que entre el personal directivo (45-55%).

¹ Pres.: $R^2=.05$; sig=.021. SG: $R^2=.08$; sig=.003. SGA: $R^2=.08$; sig=.015. Vicepres.: $R^2=.01$; sig=.267.

Conclusiones:

- **Cargos de más poder – menos mujeres:** Las mujeres constituyen la mayor parte de la membresía en la mayoría de las regiones, pero se encuentran subrepresentadas entre la dirección sindical. Cuanto más importante es el órgano de toma de decisiones, más bajo es el porcentaje de mujeres.
- **Mejora lenta pero irregular:** Frente a los años anteriores, la representación de las mujeres en los cargos directivos en los sindicatos está aumentando de forma lenta e inestable.

3. Mecanismos para la igualdad de género en los sindicatos

¿Existen mecanismos en los sindicatos para garantizar que las mujeres estén representadas en los altos cargos/órganos de toma de decisiones? La mitad de los sindicatos confirman que estos mecanismos existen en sus sindicatos, pero se observan grandes diferencias entre las regiones: En África y Asia-Pacífico, tres cuartas partes de los sindicatos disponen de estos mecanismos; en Norteamérica y América Latina, alrededor del 40%, y en Europa y el Caribe, estos mecanismos sólo existen en una cuarta parte de los sindicatos.

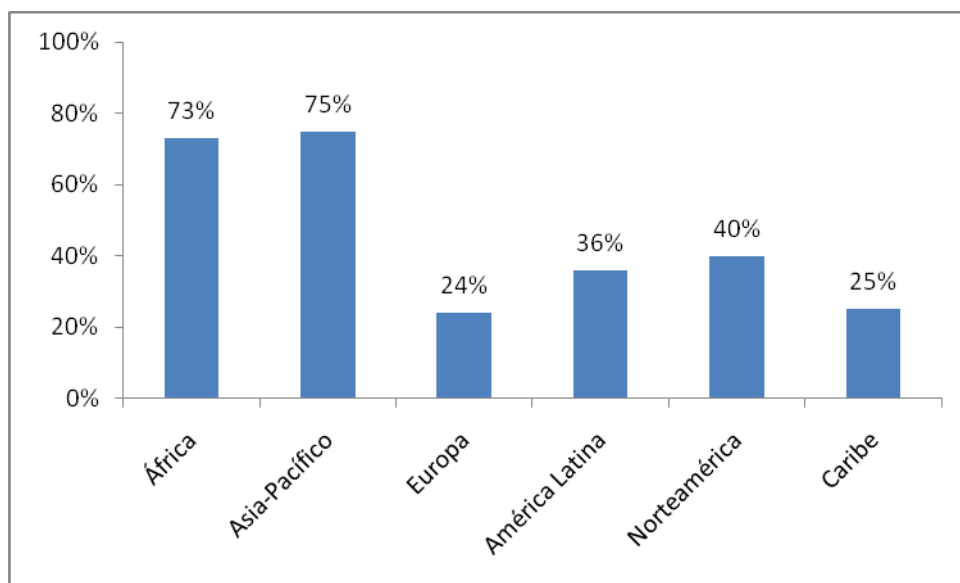


Gráfico B-3: Porcentaje de sindicatos con mecanismos para la igualdad de género por región

Estos mecanismos suelen ser cuotas o puestos reservados para las mujeres. 41 sindicatos mencionan estos mecanismos, un tercio de todos los sindicatos que respondieron a esta pregunta. En las encuestas anteriores se hacía una pregunta similar, y al comparar los resultados observamos que mientras que en 1998 menos de una cuarta parte de los sindicatos afirmaban que reservaban puestos entre la dirección de sus sindicatos para las mujeres, esta cifra parece estabilizarse ahora alrededor del 30%.

	1995	1998	2001	2004	2007	2010
Cuotas, puestos reservados	-	23%	32%	26%	31%	31%

Tabla 2-2: Porcentaje medio de sindicatos con cuotas de género 1995-2010

Las cuotas empiezan en un 20% de mujeres en cargos directivos; generalmente garantizan un mínimo de un 30%; algunos sindicatos tienen un 50% de cuotas. Las cuotas se aplican para diferentes órganos de toma de decisiones: Generalmente, consejos ejecutivos (mencionados por 7 sindicatos), cargos representativos y órganos elegidos (4 sindicatos) o congresos (4 sindicatos). Algunos sindicatos tienen normativas más específicas como, por ejemplo, que al menos haya una o más de una mujer como vicepresidenta (mencionado por 5 sindicatos). En otros casos, se reservan puestos de representante de las mujeres o para el comité sobre la igualdad de género en órganos de toma de decisiones (7 sindicatos). Diez organizaciones dijeron que no cuentan con mecanismos estatutarios, pero que se están haciendo esfuerzos especiales para incrementar el número de miembros mujeres y su representación en puestos de toma de decisiones. Tales esfuerzos incluyen formaciones sobre liderazgo y programas de mentoría para las miembros mujeres, auditorías de género a nivel interno y procedimientos para la integración de la perspectiva de género, así como planes de acción e incentivos con vistas a incrementar el número de mujeres en la dirección del sindicato.

Estos mecanismos, ¿son efectivos? Los datos muestran que los sindicatos que disponen de mecanismos de igualdad de género no parecen tener una representación femenina mayor en los altos cargos y órganos de toma de decisiones. Por lo tanto, no es fácil responder a la pregunta de si estos mecanismos son efectivos. En primer lugar, aplicar un cambio estructural en una organización puede llevar mucho tiempo. Para ello, sería necesario saber el tiempo que estos mecanismos llevan implantados. En segundo lugar, su efectividad depende del compromiso general de la organización con la igualdad de género: Si los sindicatos disponen de mecanismos de igualdad de género, puede que sólo sean una cortina de humo para acallar a los miembros del sindicato que luchan por la igualdad de género. Si los sindicatos no disponen de estos mecanismos, el motivo podría ser que el sindicato no incluye la igualdad de género en su agenda o que las mujeres ya están bien representadas en la dirección.

Conclusiones:

- **Efectividad confusa de los mecanismos de igualdad de género:** La mitad de los sindicatos disponen de mecanismos para garantizar la igualdad de género en altos cargos de toma de decisiones. Sin embargo, los datos no ofrecen una indicación clara de si tales mecanismos mejoran realmente el equilibrio de género entre la dirección del sindicato.

4. Políticas, estructuras y actividades en materia de género en los sindicatos

El 76% de los sindicatos que respondieron a la encuesta tienen un comité que se encarga explícitamente de los derechos de la mujer y/o la igualdad de género; en dos tercios de estos casos se trata de un comité únicamente femenino. En el 80% de estos sindicatos, el comité de género está respaldado por la constitución del sindicato. Los miembros suelen ser más elegidos (70%) que nombrados. El que los sindicatos dispongan o no de un comité de género depende del porcentaje de miembros femeninos que tengan².

El 13% de los sindicatos que respondieron a la encuesta afirman que están considerando establecer un comité de igualdad de género. Sólo un 11% no dispone de comité y tampoco tiene planeado establecer ninguno. Estos sindicatos proceden mayoritariamente de Norteamérica y Europa: Una

² Tau-c=.09; sig=.222.

quinta parte de los sindicatos norteamericanos y una tercera parte de los europeos no tienen planes de crear ningún comité de género.

También existen otras estructuras para la igualdad de género, como una red de mujeres (75% de los sindicatos) o un caucus de mujeres (50% de los sindicatos). En muchas ocasiones, estas estructuras existen de forma conjunta: Casi la mitad de los sindicatos tienen las tres estructuras (comité, red y caucus), y tres cuartas partes tienen al menos dos de ellas. Un 20% de los sindicatos que respondieron a la encuesta no disponen de ninguna de estas estructuras en su organización, especialmente en las organizaciones europeas, mientras que muchos de los sindicatos de África y Asia-Pacífico indican que sí las tienen.

Prácticamente todos los sindicatos disponen de políticas de igualdad de género: ofrecen igualdad de oportunidades a las mujeres en todas las actividades sindicales (más del 90%), tienen resoluciones específicas para la igualdad de género (dos tercios), reservan puestos para las mujeres en programas y formaciones educativas (la mitad de los sindicatos) o invierten un presupuesto específico en actividades de igualdad de género (la mitad de los sindicatos). Los sindicatos caribeños no parecen tener muchas políticas específicas para garantizar la igualdad de género, contrariamente a los sindicatos de Asia-Pacífico y Norteamérica, donde abundan dichas políticas.

Más del 90% de los sindicatos llevan a cabo actividades relacionadas con la igualdad de género: redes de contactos con otros sindicatos u ONG (más del 80%), organización de formaciones sobre derechos de mujeres (tres cuartas partes), organización de campañas (dos tercios) y preparación de estudios sobre cuestiones de género (dos terceras partes). Estas actividades escasean en los sindicatos caribeños, pero parecen desempeñar un papel importante para los sindicatos de África y Asia-Pacífico.

En general, las políticas, actividades y estructuras de igualdad de género están bastante extendidas entre la membresía de la IE. Los sindicatos de Asia-Pacífico y África parecen ser más activos en materia de igualdad de género que los de otras regiones – los sindicatos de Europa y el Caribe indican la actividad más baja³.

El siguiente gráfico muestra cuántos sindicatos tienen estructuras para la igualdad de género (barras azul oscuro), cuántos sindicatos tienen políticas de igualdad de género (barras azules), y cuántos sindicatos organizan actividades relacionadas con la igualdad de género (barras azul claro).

³ ANOVA sig=.000

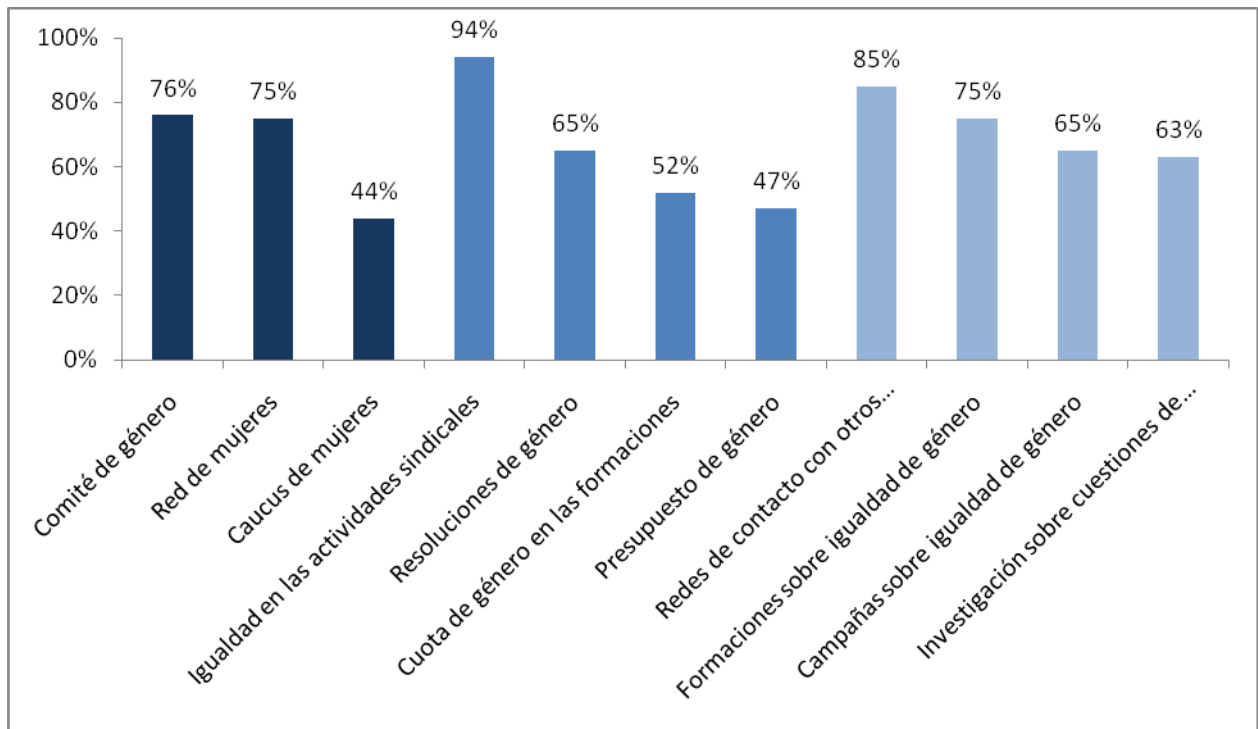


Gráfico B-4: Porcentaje de sindicatos con estructuras, políticas y actividades sobre la igualdad de género

Algunos sindicatos describieron más detalladamente sus actividades sobre igualdad de género: Defienden los derechos de la mujer desarrollando políticas, presentando demandas ante el parlamento, participando en consultas gubernamentales, organizando actividades de presión para incluir las cuestiones de género en el código de conducta docente y los convenios colectivos y exigiendo un plan de estudios sensible con las cuestiones de género.

Los sindicatos de todo el mundo organizan campañas y proyectos como actividades en el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) y el Día Internacional por la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres (25 de noviembre); participan en marchas en favor de la mujer; organizan exposiciones sobre la historia de la mujer, los movimientos feministas y el papel de las mujeres en las luchas sindicales; publican artículos sobre igualdad de género en revistas sindicales o revistas específicas sobre las docentes mujeres; elaboran publicaciones, sitios web y materiales de campaña por los derechos de la mujer; así como documentos de orientación para los representantes escolares e información sobre el lenguaje sensible al género. Algunos sindicatos organizan formaciones sobre salud y análisis del VIH/SIDA y otras enfermedades transmitidas sexualmente, cáncer de mama y cervical y lactancia. Los sindicatos también mencionaron que llevan a cabo proyectos de investigación sobre la condición de la mujer; que organizan conferencias y formaciones para la afiliación de mujeres al sindicato, así como proyectos sobre el desarrollo de capacidades y liderazgo o proyectos de mentoría; y que trabajan en proyectos de cooperación internacional, especialmente en el contexto de las redes de mujeres regionales y subregionales de la IE.

En encuestas anteriores también se incluyeron preguntas sobre las estructuras, las políticas y las actividades sindicales de igualdad de género. Al comparar los datos se observan desarrollos irregulares, pero se pueden extraer algunas conclusiones:

- Cada vez hay más sindicatos con comités de igualdad de género.
- El número de sindicatos que organizan caucus de mujeres previos al congreso parece aumentar.

- Algo menos de la mitad de los sindicatos cuentan con un presupuesto específico para las actividades de igualdad de género, sin cambios importantes desde 2004.
- El número de sindicatos que preparan investigaciones sobre cuestiones de género parece aumentar rápidamente (se ha más que duplicado en los últimos cuatro años).

	1995	1998	2001	2004	2007	2010
Comités de igualdad de género	-	-	-	26%	44%	76%
Caucus de mujeres previo al congreso	21%	36%	40%	56%	28%	44%
Presupuesto para actividades de género	-	-	-	46%	42%	47%
Investigación sobre cuestiones de género	-	-	-	-	29%	63%

Tabla 2-3: Estructuras, políticas y actividades de igualdad de género 1995-2010

Los sindicatos que cuentan con un comité de igualdad de género, una red o un caucus de mujeres, ¿tienen más mujeres en sus direcciones? Un análisis de los datos muestra resultados contradictorios: Los sindicatos que cuentan con una estructura de igualdad tienen más secretarías generales, pero muchas menos presidentas y menos mujeres en el consejo ejecutivo⁴. Por lo tanto, los datos no aportan una indicación clara sobre el efecto de las estructuras de igualdad de género sobre la representación femenina en las direcciones sindicales.

Los sindicatos con una mayor representación femenina en sus estructuras de dirección, ¿son más activos en materia de igualdad de género? Los datos no muestran una correlación significativa entre el porcentaje de mujeres en cargos directivos y la intensidad de las políticas y las actividades de igualdad de género.

Pero sí existe una estrecha conexión entre la existencia de estructuras de igualdad de género en un sindicato y la intensidad de las políticas y las actividades de igualdad de género: Los sindicatos que cuentan con estructuras de igualdad de género en sus organizaciones también cuentan con más políticas y organizan más actividades sobre la materia. La iniciativa de desarrollar políticas y organizar actividades sobre igualdad de género nace, en todo el mundo, en los comités, las redes y los caucus de mujeres.

Conclusiones:

- **Correlaciones complejas:** Los mecanismos y estructuras de igualdad de género no parecen tener un impacto claro en la representación femenina en los cargos directivos, y el número de mujeres en los cargos directivos no parece tener ningún efecto distintivo en la frecuencia de las actividades de igualdad de género.
- **Es necesario realizar una investigación más exhaustiva:** Para establecer la efectividad de las políticas centradas en la igualdad de género en las direcciones sindicales en contextos culturales y sindicales muy distintos sería adecuado realizar un análisis individualizado.
- **Importancia de las estructuras de igualdad de género:** Sin embargo, los datos dejan claro que la iniciativa de desarrollar políticas y organizar actividades sobre igualdad de género nace, en todo el mundo, en los comités, las redes y los caucus de mujeres.

⁴ SG: T-Test sig=.056. Pres.: T-Test sig=.002. ConEj.: T-Test sig=.061.

C. Educación para niñas y mujeres

1. El papel de la educación para las relaciones y el desarrollo de género

Los sistemas educativos tienen un impacto doble en las relaciones de género: Por un lado, crean oportunidades para que las mujeres desarrollen sus carreras en el mercado laboral y logren la independencia económica. Ello se conoce como el derecho *a* la educación – quién puede acceder a qué educación – y los derechos *a través de* la educación – qué puertas se abren gracias a la educación y la formación. Por otro, las relaciones de género se reproducen o se transforman en los sistemas escolares a través de las interacciones entre los niños y las niñas, los y las docentes. Ello hace referencia a los derechos de género *dentro de* la educación.

En la última década, muchas iniciativas políticas han llevado a grandes progresos en el derecho de las niñas a la educación, respaldadas por marcos internacionales como los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM 2 y 3) y los objetivos de la Educación para Todos (objetivos 2 y 5 de la EPT):

ODM 2: Alcanzar la Enseñanza Primaria Universal

Meta: Garantizar que, para 2015, los niños y las niñas de todo el mundo puedan finalizar un curso completo de primaria

ODM 3: Promover la Igualdad de Género y la Autonomía de la Mujer

Meta: Acabar con la disparidad de género en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente antes de 2005, y en todos los niveles educativos en 2015 a más tardar

objetivo 2 de la EPT: Garantizar que para 2015 todos los niños, y en particular las niñas, en circunstancias difíciles y pertenecientes a minorías étnicas, puedan acceder y finalizar una educación primaria obligatoria de calidad y gratuita.

objetivo 5 de la EPT: Eliminar las diferencias de género en la educación primaria y secundaria para 2005 y conseguir la igualdad de género en la educación para 2015, con el objetivo principal de garantizar que las niñas accedan plenamente a una educación básica de calidad y la superen con éxito en igualdad de condiciones.

Estas iniciativas políticas están motivadas y respaldadas por numerosos estudios que muestran que educar a las niñas puede lograr más cambios positivos que cualquier otra acción – tanto para las personas individualmente como la sociedad en su conjunto. Como dijo el antiguo Secretario General de la ONU, Kofi Annan (2004): "Estudio tras estudio hemos observado que no existe una herramienta para el desarrollo más efectiva que la educación de las niñas y la autonomía de las mujeres. Ninguna otra política puede incrementar tanto la productividad, reducir la mortalidad infantil y materna ni mejorar la nutrición y promover la salud, incluida la prevención del VIH/SIDA".

Si bien se ha invertido una cantidad de capital considerable para incrementar la educación de las niñas, todavía persisten muchos problemas. En todo el mundo, alrededor de mil millones de personas no han ido a la escuela o la han abandonado después de menos de cuatro años. Cerca de dos terceras partes son mujeres y niñas. Se estima que 77 millones de niños, un 55% de los cuales son niñas, siguen sin acceso a ningún tipo de educación (E4 2010: 4). Dos tercios de los casi 800 millones de analfabetos de todo el mundo son mujeres (UNESCO 2010b: 1). Siguen existiendo grandes obstáculos a la hora de materializar el derecho a la educación, en la educación y a través de la educación, para millones de personas. Las desigualdades de género están fuertemente arraigadas en esta negación de derechos.

Un informe reciente de UNGEI (Iniciativa de las Naciones Unidas para la Educación de las Niñas) describe tres tendencias significativas en el panorama educativo en materia de igualdad de género en los últimos 10 años (UNEGI 2010: 9):

- La paridad de género en el acceso y la asistencia ha mejorado sustancialmente, pero el progreso no es uniforme en todos los niveles escolares ni todas las regiones y países.
- Siguen habiendo brechas importantes en ámbitos que reflejan la igualdad de género, como la elección de asignaturas, el sesgo de género y los estereotipos en los libros de texto, los procesos de enseñanza-aprendizaje y la actitud de los docentes con respecto de las niñas.
- Las mujeres suelen interrumpir su educación antes que los niños y los hombres debido a circunstancias adversas como la pobreza, los conflictos, los desastres naturales y la crisis económica.

El informe establece varios retos para alcanzar la igualdad de género en la educación (UNGEI 2010: 19), los más importantes, el riesgo de perder los beneficios de la matriculación de las niñas, su asistencia y retención debido a las reducciones de la inversión en educación y en otros ámbitos que afectan a la educación de las niñas directa o indirectamente. De igual modo, el Informe de Seguimiento de la Educación Para Todos en el Mundo 2010 de la UNESCO (UNESCO 2010a: 6) destaca los efectos de la crisis económica como una importante amenaza para el derecho a la educación. Si bien la crisis se originó en los sistemas financieros del mundo desarrollado, sus efectos están alcanzando a los sistemas educativos de los países más pobres del mundo. El aumento de la pobreza, el incremento del desempleo y la reducción de remesas están llevando a situaciones en las que muchas familias pobres y vulnerables tienen que retirar a sus hijos de la escuela porque no pueden permitirse los gastos escolares o necesitan el trabajo de los hijos en el hogar o como fuente de ingresos. El informe de la UNESCO advierte que "la crisis podría crear una generación perdida de niños en los países más pobres del mundo, cuyas expectativas vitales se verán irremisiblemente dañadas por la incapacidad de proteger su derecho a la educación" (ibídem). En la mayoría de los casos, las niñas son las primeras en abandonar la escuela.

2. Acceso a la educación

El Informe de Seguimiento de la Educación Para Todos en el Mundo 2010 de la UNESCO presenta las estadísticas más recientes de resultados escolares. Muestra que se ha logrado un gran progreso en los últimos diez años. Pero a pesar de que los ODM incluyen el objetivo de la escolarización primaria universal y la eliminación de las desigualdades de género en la enseñanza primaria y secundaria para 2015, la realidad todavía está muy lejos de conseguirlos.

En total, el 87% de los niños en edad de asistir a la enseñanza primaria lo hacen realmente, comparado con el 82% de 1999⁵. Este incremento en la asistencia escolar concierne tanto a los niños como a las niñas. El incremento más alto en la asistencia a la enseñanza primaria se observa en las regiones que tenían un índice bajo como, por ejemplo, el Sur y el Oeste de Asia (86%) y el África Subsahariana (73%). En la mayoría de las regiones hay más de 95 niñas por cada 100 niños en la enseñanza primaria, pero más de la mitad de los países del África Subsahariana, el Sur y el Oeste de Asia y los Estados Árabes todavía no han alcanzado la paridad de género en primaria. En todo el mundo, 28 países siguen teniendo menos de 90 niñas por cada 100 niños escolarizados; 18 de los cuales se encuentran en el África Subsahariana.

⁵ Índice neto de matriculación (estudiantes matriculados en un nivel educativo, que pertenecen a la franja de edad relevante, como porcentaje de la población en esa franja de edad).

La situación empeora en la enseñanza secundaria. El índice de asistencia escolar general es del 66%⁶, y las diferencias regionales son palpables. El índice de matriculación más bajo se observa en el África Subsahariana (37%), que también cuenta con las peores cifras en paridad de género: Sólo 79 niñas por cada 100 niños van a la escuela secundaria y el incremento en la asistencia escolar en los últimos diez años fue mayor en los niños que las niñas. También se observan bajos índices de matriculación en el Sur y el Oeste de Asia (52%; 85 niñas por cada 100 niños), el Caribe (58%, 103 niñas por cada 100 niños) y los Estados Árabes (65%; 92 niñas por cada 100 niños).

El Índice de Paridad de Género en la Educación⁷, calculado por la División de Estadísticas de la ONU (UNIFEM 2008: 124) indica grandes diferencias regionales en la educación superior, con grandes diferencias en las oportunidades de acceso para las mujeres a cargos directivos en la política, la economía y la administración.

Una sección del cuestionario de la IE se centraba en la educación de las niñas y las mujeres. Se pidió a los sindicatos su opinión sobre el acceso y los obstáculos a la educación, por un lado, y la igualdad de género en la educación, por otro. Las preguntas abiertas ofrecían a los sindicatos la oportunidad de describir con más detalle los obstáculos al acceso y explicar cómo las medidas del gobierno afectan a la educación de las niñas.

El acceso a la educación está considerado un problema por los sindicatos de docentes en una tercera parte de los países que respondieron a la encuesta. Existen grandes diferencias regionales: Casi todos los sindicatos de Europa, Norteamérica y el Caribe indican que se ha alcanzado el pleno acceso a la educación, tanto para los niños como para las niñas, en todos los niveles educativos. Por el contrario, los sindicatos de más de un 80% de los países de América Latina, así como en la mitad de los países de África y Asia-Pacífico, sostienen que el acceso es un problema en sus países e identifican casi cinco veces más obstáculos a la educación que los sindicatos de Europa, Norteamérica y el Caribe⁸.

Obstáculos a la Educación

Los motivos de ausencia y abandono escolar son multidimensionales y se refuerzan mutuamente: "Las niñas, y los niños en general, de familias pobres y zonas rurales se enfrentan a un riesgo mucho más alto de no ir a la escuela. Estas tres categorías interactúan entre sí y con factores adicionales – como el idioma, el origen étnico y las discapacidades – para crear múltiples obstáculos al acceso y la retención en la escuela". (UNESCO 2010a: 12) Un informe de UNGEI señala que las niñas de familias socialmente desfavorecidas y familias pobres se enfrentan a las mayores desigualdades educativas – por ejemplo, las niñas de los pueblos indígenas de América Latina, poblaciones de clase social baja del Sur de Asia o poblaciones rurales de muchos países en desarrollo. Las brechas entre zonas rurales/urbanas constituyen uno de los principales retos de la educación para todos, y son grandes, especialmente en el África Subsahariana y el Sur de Asia (UNEGI 2010: 14, 18).

El siguiente gráfico muestra qué obstáculos a la educación mencionaron cuántos sindicatos. Los obstáculos a la educación más relevantes están relacionados con el trabajo infantil, la falta de infraestructura escolar y los estereotipos de género. Además, las enfermedades o el fallecimiento de los padres y los tutores es un motivo importante para que los niños no vayan a la escuela.

⁶ Índice bruto de matriculación (estudiantes matriculados en un nivel educativo, pertenezcan o no a la franja de edad de ese nivel, como porcentaje de la población en la franja de edad relevante para ese nivel).

⁷ Índice de Paridad de Género = cociente del número de mujeres entre el número de hombres matriculados

⁸ ANOVA $\eta^2 = .47$; sig = .000

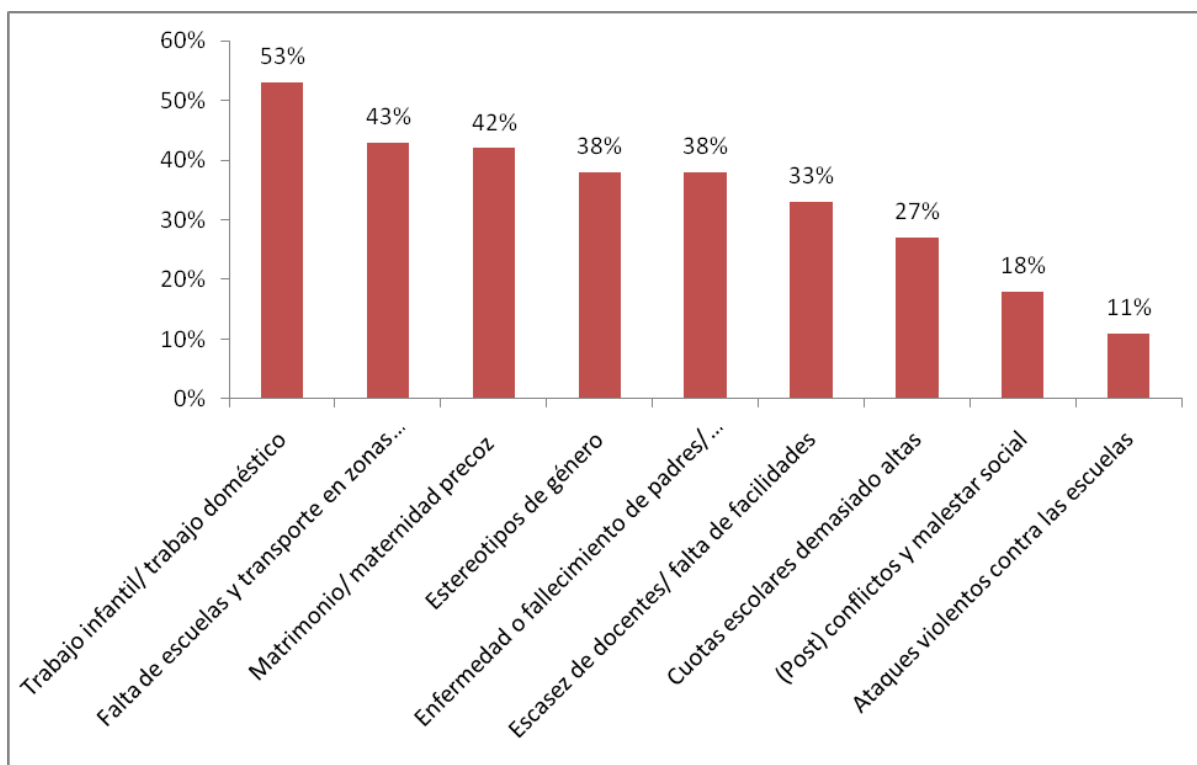


Gráfico C-1: Obstáculos a la educación

La constelación de obstáculos a la educación parece ser diferente en regiones distintas. En África, los obstáculos a la educación están relacionados principalmente con los papeles de género, el matrimonio precoz y la maternidad, y la enfermedad o fallecimiento de los padres. Por el contrario, los sindicatos de América Latina mencionan principalmente obstáculos relacionados con el trabajo infantil y el trabajo doméstico. Además, muchos sindicatos (20 sindicatos), especialmente de África y América Latina, dicen que la pobreza mantiene a los niños fuera de la escuela. Algunos añadieron que los padres con recursos limitados prefieren enviar a la escuela a sus hijos antes que a sus hijas. Otros obstáculos mencionados son: escuelas saturadas y falta de docentes cualificados (9 sindicatos), ignorancia y falta de apoyo de los padres (5 sindicatos), mala gestión de las escuelas y corrupción (3 sindicatos), falta de atractivo de las escuelas y horarios escolares inflexibles (3 sindicatos), violencia sexual (3 sindicatos), así como delincuencia juvenil y violencia de bandas juveniles (3 sindicatos).

La mayoría de los sindicatos africanos creen que estos obstáculos son los que mantienen principalmente a las niñas apartadas de la educación; en América Latina, la mitad de los sindicatos cree que afectan principalmente a las niñas y la otra mitad dice que afectan a ambos géneros por igual. En Asia-Pacífico, Europa y el Caribe, la mayoría de los sindicatos cree que los obstáculos de la educación afectan por igual a los niños y las niñas. Otros grupos sociales afectados particularmente por los obstáculos de la educación son: niños de zonas rurales, indígenas, gitanos, inmigrantes, de minorías étnicas y religiosas, con discapacidades y necesidades especiales, y estudiantes homosexuales.

Se pidió a los sindicatos que describiesen las medidas del gobierno en los últimos años que han afectado a la educación de las niñas – tanto positivas como negativas. Los sindicatos de Asia-Pacífico, África y América Latina describieron principalmente medidas centradas en el derecho a la educación para todos, como la introducción de nuevas leyes para garantizar o prolongar la educación

obligatoria y gratuita, la creación de más escuelas, especialmente en las zonas rurales, la mejora de la infraestructura escolar, proporcionar comidas al mediodía para los niños y apoyo financiero para la educación a las familias pobres.

Algunos sindicatos describieron **acciones específicas para apoyar la educación de las niñas**:

- Los sindicatos de África y Asia-Pacífico: Hacer gratuita la educación básica de las niñas, crear programas educativos o becas específicas para las niñas, construir residencias y crear sistemas de motivación para las estudiantes mujeres, crear incentivos para que los padres envíen a sus hijas a la escuela.
- Los sindicatos de América Latina y el Caribe: Medidas para mejorar el estado legal y la vuelta de las estudiantes embarazadas al sistema educativo.
- Todas las regiones: Estrategias e instituciones (con asignación presupuestaria) que se ocupen de la igualdad de género entre los estudiantes.

Muchos sindicatos se quejaban de que sus gobiernos no están abordando los problemas a largo plazo que mantienen a los niños, y especialmente a las niñas, apartados del sistema educativo. Se están reduciendo los recursos y la inversión en educación; se están aplicando cuotas de matriculación en la educación superior; el número de alumnos por docente está aumentando; los gobiernos están suprimiendo las estructuras de igualdad de género; y las instituciones educativas están ignorando los programas gubernamentales de igualdad de género.

Conclusiones:

- **Obstáculos a la educación:** Los obstáculos más relevantes están relacionados con el trabajo infantil, la falta de infraestructura escolar y los estereotipos de género.
- **Problemas persistentes a largo plazo:** Los sindicatos mencionan las acciones del gobierno para incrementar el acceso a la educación – para todos los niños, y especialmente para las niñas. Sin embargo, los problemas a largo plazo persisten y no se afrontan de forma adecuada.

3. Estereotipos de género en el aula

Una gran parte del trabajo sobre género y escolaridad se centra en el acceso a la educación para intentar garantizar que se matricule a las niñas en la escuela. Si bien no cabe duda de la importancia de la paridad de género en la educación, muchos informes sostienen que sólo el acceso no es suficiente: "Cuando hablamos de educación, la igualdad de género va mucho más allá de garantizar que haya un mismo número de niños que de niñas en la escuela. Se trata de cambiar las actitudes y las relaciones y de compartir el poder". (Bokova 2010: 5) Un acceso igual a la educación no suele traducirse en acuerdos institucionalizados para garantizar los derechos de género *dentro de* la educación, como la igualdad de género en el plan de estudios, un lenguaje sensible con las cuestiones de género, libros de texto responsables desde el punto de vista de género, docentes conscientes de las cuestiones de género y clases de capacitación, opciones de asignaturas atípicas con respecto del género y entornos escolares seguros.

Un problema esencial es lo que algunos investigadores denominan "masculinidad hegemónica", papeles en la sociedad muy estrictos en los que el hombre domina a otros hombres y subordina a las mujeres. Este es el caso de muchos países desarrollados, así como en el Este de Asia, el Caribe y países del Pacífico. "Estos papeles tachan la educación de femenina y por lo tanto del ámbito de las

niñas, mientras que los niños y los hombres se dedican al trabajo. Como resultado, varios países están experimentando una tendencia en que los chicos tienen malos resultados en muchas asignaturas, especialmente lengua y literatura, y abandonan la escuela secundaria en mayor número que las chicas". (UNGEI 2010: 16) Estos estudios no estiman que los bajos resultados de los chicos se deban a la "orientación femenina de las escuelas" ni al "personal docente feminizado", sino más bien a la persistencia de los estereotipos de género.

Estereotipos de género en el aula

Muchos estudios muestran cómo los estereotipos de género se reproducen en el sistema educativo. Estos estudios se centran en el "plan de estudios oculto", una serie de mensajes que se transmiten a los alumnos mediante relaciones e interacciones informales en el aula. Muchos sostienen que las interacciones informales de los estudiantes en la escuela son el aspecto que más influye en su socialización sobre lo que significa ser mujer y hombre en la sociedad. Dado que la interacción con sus compañeros y la presión de éstos tiene una gran importancia en la formación de las identidades de género, las escuelas son espacios fundamentales en los que estas nociones se pueden reforzar o rechazar.

Durante muchos años, los estudios han reflejado siempre el dominio de los niños en el espacio escolar que ocupan, el tiempo docente que demandan y la influencia que tienen sobre el resto de sus compañeros. "Estudios recientes concluyen que las actitudes de los docentes, el aula y otros procesos escolares, así como los libros de texto, siguen reforzando el estereotipo de género a pesar del incremento de los reajustes y las formaciones adicionales en la materia. Si bien se han llevado a cabo algunos cambios en los libros de texto, con representaciones de hombres y mujeres algo más equilibradas, las descripciones estereotípicas persisten en muchos países". (UNGEI 2010: 15)

Los libros de texto suelen excluir a las niñas y las mujeres o presentarlas de forma degradante, favoreciendo los estereotipos de género – por ejemplo, cuando un hombre aparece más a menudo y en un abanico de profesiones más amplio, mientras que las mujeres aparecen generalmente en papeles domésticos y "románticos". También se ha comprobado que el lenguaje de estos libros es enormemente influyente, especialmente en los niños más pequeños. Los estereotipos de género se reproducen a través de este lenguaje – por ejemplo, cuando se dice "los bomberos" para referirse a hombres y mujeres o "niños al patio" para referirse a los niños y las niñas (Eurydice 2009: 26).

Por otro lado, las percepciones de los docentes de la masculinidad y la feminidad son fundamentales para sus relaciones con los alumnos y puede ser un factor importante para alcanzar la igualdad de género en la escuela. A pesar de todo ello, muchos docentes no son conscientes de cómo utilizan el género como factor importante para organizar y categorizar en el aula. Estudios sobre la interacción en el aula muestran que tanto los docentes hombres como mujeres tienden a la pasividad y conformidad en sus estudiantes femeninas al tiempo que aprecian la independencia y la individualidad en sus estudiantes masculinos (ibídem: 29).

"Cuando (...) hay más chicas que chicos en la escuela, la dirección piensa que ha "hecho" género, pero la igualdad sigue viéndose afectada por problemas en materia de derechos económicos, políticos y sociales, la violencia y las ideas sobre la masculinidad y la feminidad". (E4 2010: 11f)

Los sindicatos miembro de la IE indican que en la mayoría de los países se intenta evitar la reproducción de los estereotipos de género en la estructura del plan de estudios. Pero también dicen que esto sólo se traduce parcialmente en proporcionar libros que no contengan los papeles de género tradicionales. Más bajo todavía es el número de países en los que la igualdad de género

forma parte de la formación docente: Los sindicatos de sólo la mitad de los países indicaron que este era su caso.

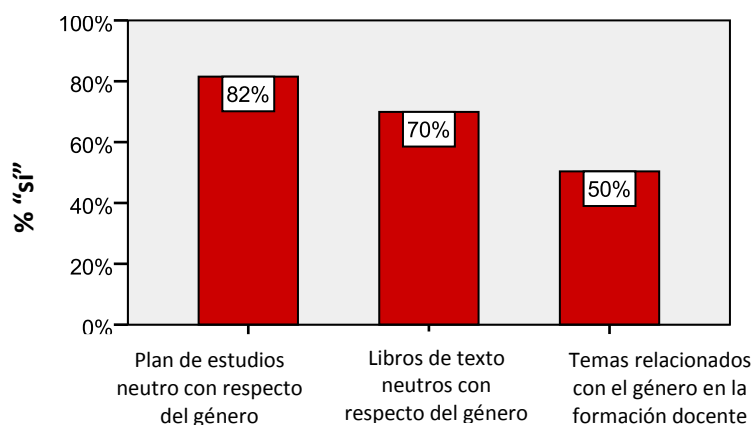


Gráfico C-2: Porcentaje de países con medidas para la educación sensible con las cuestiones de género

Además, aunque no existen obstáculos legales para que las mujeres o los hombres impartan una asignatura u otra, los sindicatos del 40% de los países (especialmente América Latina, Norteamérica y Europa) indican que **en realidad, existe una división de género entre las asignaturas**. Las mujeres imparten principalmente idiomas, economía doméstica, cocina y costura; mientras que los hombres se centran en ciencias, formación técnica, ingeniería mecánica, construcciones metálicas y de madera. Prácticamente no hay docentes hombres en la enseñanza de la primera infancia, y muy pocos en primaria.

En algunos países, los sindicatos indicaron que **los gobiernos están intentando hacer sus sistemas educativos más sensibles con las cuestiones de género**. Estas acciones tienen como objetivo eliminar los estereotipos de género tradicionales de los planes de estudio y los libros de texto, e incluir en su lugar educación sobre igualdad, derechos humanos y sexualidad. Otras herramientas importantes son incluir la igualdad de género en la formación docente y animar e incluir cuotas específicas para crear una mayor mezcla de género en los distintos ramos educativos.

Conclusiones:

- **Los estereotipos de género siguen siendo frecuentes:** Aunque legalmente no existen diferencias de género definidas en el proceso de educación, los estereotipos de género siguen definiendo la elección de asignaturas y los materiales escolares.

D. Igualdad de género en el trabajo, la educación para el empleo y la sociedad

1. Derechos de la mujer e igualdad de género

A nivel mundial, el marco más completo para la consecución de los derechos de la mujer y la igualdad de género se encuentra en las Naciones Unidas: La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de la ONU, descrita a menudo como una "ley de derechos para la mujer", fue aprobada en 1979. En 1995, la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Pekín adoptó la CEDAW e inició la Plataforma de Acción de Pekín, una agenda global para la autonomía de la mujer. Otro vehículo para los derechos de la mujer se creó en 2000 con los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Estos objetivos sólo se pueden lograr con unas mejoras sustanciales en el ámbito de la igualdad de género y los derechos de la mujer: "La autonomía de la mujer no es un objetivo independiente. Es el motor de los esfuerzos por acabar con la pobreza y el hambre extremas, lograr la enseñanza primaria universal, reducir la mortalidad infantil y materna y luchar contra enfermedades graves como el VIH/SIDA y la malaria. La autonomía de la mujer también es un motor para una gestión ambiental responsable y, por último, es fundamental para garantizar que la ayuda al desarrollo llegue a los más pobres haciendo que las mujeres formen parte del plan nacional de reducción de la pobreza y la asignación de recursos". (UNIFEM 2008: 117)

A pesar de que el valor de los derechos de la mujer – como derechos humanos y como elemento para el desarrollo social y económico – está respaldado ampliamente, los defensores de estos derechos siguen viéndose confrontados con movimientos contrarios. La cultura, la religión y la tradición se utilizan como argumentos para legitimar las desigualdades existentes y el progreso logrado hacia la igualdad se utiliza para argumentar que las cuestiones de género ya se han tomado en cuenta y que realizar acciones organizadas es innecesario e incluso contraproducente. Las mujeres de todo el mundo siguen enfrentándose a muchos tipos de desigualdades y la discriminación. "En demasiados países, incluso donde la constitución o la legislación lo prohíben, se niega un salario igual a las mujeres, pueden ser acosadas sexualmente en el trabajo o incluso despedidas si se quedan embarazadas. Cuando una mujer presenta una reclamación con respecto de una propiedad puede encontrarse que esa reclamación está siendo disputada por los ancianos del pueblo o sus propios maridos. Las mujeres que solicitan ayuda para el parto pueden verse obligadas a pagar sobornos por recibir la ayuda de una matrona. Las mujeres que han sido víctimas de violencia sexual pueden toparse con jueces más comprensivos con los autores y no recibir indemnización alguna por su sufrimiento". (ibídem: 1)

Si echamos un vistazo a las estadísticas a nivel mundial, es obvio que es necesario un mayor esfuerzo conjunto. El Índice de Igualdad de Género (IIG) calculado por Social Watch (www.socialwatch.org) contiene datos comparables internacionalmente en los ámbitos de la educación, la actividad económica y la autonomía política. Una comparación entre 2005 y 2009 muestra que la brecha de género no se está cerrando en la mayoría de los países y que la mayoría de los países que muestran progresos son aquellos donde la situación ya era mejor, independientemente de si son ricos o pobres o en qué región están situados. En total, las mujeres realizan el 66% del trabajo de todo el mundo, producen un 50% de la comida, pero ganan un 10% de los ingresos y poseen un 1% de la propiedad (www.unifem.org).

Por eso, el informe de UNIFEM "Progreso de las Mujeres en el Mundo 2008/09" se centra en el problema de la responsabilidad y pregunta "¿Quién responde a las mujeres?" Los sistemas de responsabilidad eficaces para las mujeres contienen dos elementos fundamentales: Incluir a las mujeres como participantes de esos sistemas y hacer del progreso de la igualdad de género y los derechos de las mujeres una de las normas con la que se evalúe el rendimiento de los representantes nacionales.

El tema de la responsabilidad también fue fundamental en la 54ª Sesión de la Comisión sobre la Condición de la Mujer de la ONU en marzo de 2010. Varios debates de expertos evaluaron el progreso realizado y los retos para la aplicación de los compromisos acordados internacionalmente como la CEDAW, la Plataforma de Acción de Pekín y los ODM (ONU CCM 2010a, b, c). Todos los debates destacaron la importancia de estos instrumentos y su efectividad como impulsores de las reformas constitucionales, legales y políticas. Pero, al mismo tiempo, todos los debates concluyeron que con vistas a superar una aplicación legal débil y las brechas consiguientes entre la ley y la práctica, se deben establecer sistemas sólidos de evaluación y responsabilidad, como la provisión de un presupuesto adecuado y mecanismos de evaluación efectivos, entre otros.

En la encuesta de la IE, se pidió a los sindicatos que describiesen la situación de las mujeres docentes. Las preguntas se centraban en las condiciones laborales y la diferencia entre las disposiciones legales y la realidad, con la opción de describir detalladamente prácticas discriminatorias o ejemplos de buenas prácticas. Otras preguntas pedían información sobre la composición de género del personal educativo y sus salarios. También se les pidió que describiesen los derechos y libertades de las mujeres en la sociedad, su poder económico y político y la discriminación basada en el género. Las preguntas se centraban en la diferencia entre las disposiciones legales y la realidad, con la opción de describir detalladamente prácticas discriminatorias o ejemplos de buenas prácticas y explicar con más detalles los efectos de las políticas del gobierno sobre la igualdad de género en la sociedad.

De acuerdo con las organizaciones miembro de la IE, **en casi todos los países existen disposiciones legales en materia de igualdad de género entre los docentes**; no hay diferencias regionales relevantes. Estas disposiciones incluyen leyes sobre la igualdad de género en la formación docente, la contratación, el acceso a escalas salariales altas, no discriminación y protección durante la maternidad. Muchos sindicatos comentaron que la igualdad de género y la no discriminación están consagrados en la constitución y la legislación laboral de sus países, y que las docentes mujeres están protegidas plenamente contra la discriminación. También se preguntó a los sindicatos si la aplicación de estas leyes es alta, media o baja. Los sindicatos de un 80% de los países indicaron que la mayoría de estas leyes cuentan con una aplicación alta. Se observa un alto nivel de aplicación de las regulaciones de igualdad de género de forma más generalizada cuando se trata de las condiciones para introducirse en la profesión docente y la protección laboral durante el embarazo. **Parece haber una brecha más importante entre las disposiciones legales y la verdadera aplicación de las leyes sobre el acceso de la mujer a las escalas salariales más altas y unas legislaciones de no discriminación efectivas.** A escala regional, los sindicatos del Caribe indican una aplicación muy alta de las leyes, mientras que los sindicatos de América Latina afirman que las disposiciones sobre igualdad de género pueden tener una base legal pero apenas se aplican.

Al igual que las disposiciones legales para la igualdad de género entre los docentes, los sindicatos de casi todos los países indicaron que en el mercado laboral, la política y el sistema social también existen leyes sobre la igualdad de género. Pero estas **leyes sobre igualdad parecen estar mal aplicadas: Los sindicatos de sólo un 30-45% de los países estiman que la aplicación de estas leyes es "alta"**. Los sindicatos del Caribe son la única excepción: Estiman que la aplicación de estas leyes

es alta en más del 80% de los países. Por el contrario, los sindicatos de Norteamérica y América Latina indican un nivel de aplicación particularmente bajo.

Muchos sindicatos describieron las iniciativas del gobierno que afectaban positivamente a la situación de la mujer en la sociedad. Estas iniciativas incluyen un cambio legislativo, como la introducción o la mejora de leyes de tratamiento no discriminatorio e igual (13 países), leyes contra el acoso sexual y la violencia contra la mujer (13 países), leyes y regulaciones para los derechos reproductivos de la mujer, leyes de planificación de la maternidad o contra el tráfico de mujeres, así como regulaciones sobre la propiedad para la mujer. Algunos sindicatos mencionaron la ratificación de los convenios 100, 111, 156 y 183 de la OIT, y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de la ONU.

Los sindicatos no sólo informaron de buenas noticias. Una de las principales quejas era que, **a pesar de que existen políticas, no se aplican ni comunican adecuadamente**. Ello se debe en parte a una falta de recursos y en parte a que la desigualdad de género no está reconocida como problema y a que no existe voluntad política suficiente para abordar algunos problemas, particularmente con respecto de la violación, la violencia y los derechos reproductivos. Algunos gobiernos incluso eliminan los esfuerzos realizados por sus predecesores.

Por otro lado, **también se producen desarrollos nuevos con efectos negativos sobre la condición de la mujer, como la reciente crisis económica**. Dos tercios de los sindicatos que respondieron a la encuesta piensan que la crisis económica reducirá la inversión en infraestructura, y la mitad de los sindicatos creen que la pobreza entre las mujeres aumentará en mayor medida que la de los hombres.

Conclusiones:

- **Ley frente a realidad:** Existe una gran brecha entre la existencia y la aplicación de las leyes sobre igualdad de género.
- **Motivos de la brecha:** La diferencia entre ley y realidad parece existir principalmente debido al gran impacto de los estereotipos de género, las redes de hombres y la división desigual de las responsabilidades familiares.

2. Género: La "dimensión oculta" de los ODM

Los derechos de la mujer son un elemento fundamental en todos los ODM, pero más explícitamente en el objetivo número 3: "Promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer". Este objetivo incluye un amplio abanico de temas, centrados principalmente en el acceso a la educación, las mujeres en la política y la igualdad de género en el mercado laboral.

Las mujeres en la toma de decisiones

El informe de evaluación de los ODM 2010 muestra que el número de mujeres en política está aumentando, pero de forma muy lenta y generalmente al estimularlo con cuotas y otras medidas especiales (UN 2010b: 25). En total, el número de mujeres en el parlamento alcanzó un récord del 19% en 2010, comparado con el 11% de 1995, pero sigue lejos del objetivo del 30% y todavía más lejos del ODM de la paridad de género. El número más alto de mujeres en el parlamento se encuentra en Rwanda, seguido de Suecia, Sudáfrica y Cuba. En nueve países no hay ninguna mujer

en el parlamento (Belice, Micronesia, Nauru, Omán, Palau, Qatar, Arabia Saudí, las Islas Salomón y Tuvalu). Con respecto a las secciones ejecutivas de los gobiernos, el progreso es incluso más lento que en las secciones legislativas: Actualmente, sólo el 6% de los jefes de estado o de gobierno y un 16% de los ministros son mujeres. Además, las mujeres se encuentran subrepresentadas en los procesos de creación de políticas en ámbitos fundamentales para avanzar en la justicia de género, como el VIH/SIDA (30%), el cambio climático (30%) y la consolidación de la paz (8%) (UNIFEM 2010: 13).

El informe de UNIFEM considera que la falta de voz de las mujeres en el ámbito público tiene su origen en el hogar. Muchas mujeres no tienen voz en decisiones diarias fundamentales, como su propia salud, las compras para el hogar o las visitas a familiares. Muchas veces, las mujeres no pueden negociar el uso de un preservativo. Esta falta de poder se ve agravada por la falta de educación, la pobreza y, sobre todo, el matrimonio precoz, lo que elimina la autonomía de las jóvenes para toda su vida: "El matrimonio precoz reduce las oportunidades de educación de las jóvenes y las expone a los riesgos de un embarazo y maternidad tempranos, las principales causas de fallecimiento de las jóvenes de entre 15 y 19 años en los países en desarrollo". (UNIFEM 2010: 12).

La participación de las mujeres en la política local y la organización de la comunidad puede ayudar a reforzar su poder en la toma de decisiones a todos los niveles, desde el hogar hasta la política internacional, y animarlas a hacerse más visibles. Para poder apoyar el importante papel de las organizaciones y las redes de mujeres, se debe incrementar sustancialmente la ayuda al desarrollo destinada a las organizaciones de mujeres (actualmente un 0,3% (ibídem: 15).

Se preguntó a las organizaciones miembro de la IE si las mujeres y los hombres disfrutaban de un acceso igual a la política. En teoría, las mujeres disponen de un acceso igual para participar en política, pero en la práctica, se les mantiene apartadas del sistema político mediante barreras financieras y culturales, redes de hombres, las responsabilidades familiares y, en ocasiones, la violencia. Algunos sindicatos señalan que hay mujeres ocupando altos cargos políticos en sus países; otros destacan el bajo número de mujeres en el liderazgo político y los parlamentos. **Si bien las mujeres no están representadas regularmente en los cargos políticos más altos, su número parece estar aumentando.** Los sindicatos del 70% de los países que respondieron a la encuesta confirmaron esta tendencia, e incluso más en África y América Latina, pero no en Asia-Pacífico.

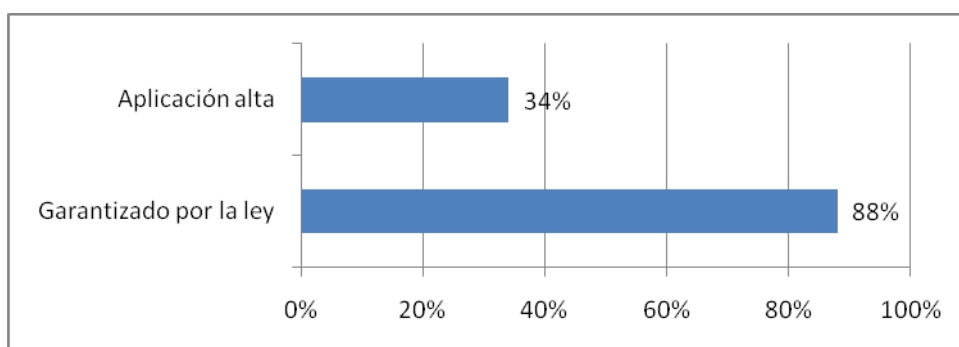


Gráfico D-1: Las mujeres tienen las mismas posibilidades de participar en política

Las mujeres en el trabajo

En cuanto a la participación de las mujeres en el mercado laboral, el informe de situación sobre los ODM muestra que el número de mujeres en un empleo remunerado fuera del sector agrícola está aumentando lentamente en todas las regiones y alcanzó un 41% en 2008. Las regiones con el número más bajo de mujeres trabajadoras son el Sur y el Oeste de Asia, así como el Norte de África,

donde el porcentaje de mujeres entre los empleados remunerados se encuentra alrededor del 20%. "Pero incluso si las mujeres representan una gran parte de los empleados remunerados, no significa que tengan trabajos seguros y decentes. De hecho, las mujeres suelen tener salarios más bajos y empleos menos seguros que los hombres". (UN 2010b: 22)

Y el incremento del empleo femenino no se refleja en un incremento en el número de mujeres en empleos de alto nivel. En general, sólo uno de cada cuatro altos cargos o gerentes son mujeres. Las cifras más bajas se observan de nuevo (uno de cada diez) en el Sur y el Oeste de Asia y el Norte de África (ibédem: 24).

Al preguntarles sobre la igualdad en el mercado laboral, las afiliadas a la IE respondieron que, **aunque en teoría y por ley no existen obstáculos a la igualdad de género en el mercado laboral, en la práctica, los estereotipos de género y la mentalidad patriarcal provocan una gran discriminación.** Las mujeres dominan ocupaciones que podrían considerarse extensiones de sus papeles reproductivos y de cuidadoras. Además, las mujeres suelen toparse con un techo de cristal debido a las interrupciones en sus carreras por la baja maternal y otras limitaciones ligadas a las obligaciones familiares. Muchos sindicatos destacan que el número de mujeres en los consejos empresariales y otros cargos directivos sigue siendo muy bajo. Existe una reticencia a reconocer las capacidades profesionales de las mujeres, los estereotipos de género conducen a la discriminación de las mujeres en los procedimientos de selección, y en ocasiones son las propias mujeres las que se muestran reacias a solicitar un ascenso. Los sindicatos de África y América Latina especialmente afirman que la afiliación política y el favoritismo son más importantes que la competencia, lo que puede crear otra desventaja para las mujeres.

Por otro lado, otros sindicatos sí hablan de mujeres con altos cargos directivos en la economía de sus países y de que se les anima a introducirse en ámbitos y altos cargos dominados por los hombres; algunos sindicatos dicen que en condiciones de competencia igual, se tiene que dar prioridad a las mujeres en algunos ámbitos. **Abajo se indican las acciones de los gobiernos descritas para conseguir la igualdad de género en el mercado laboral:**

- Proyectos para mejorar las oportunidades de empleo para las mujeres;
- Iniciativas para lograr un salario igual por un trabajo igual;
- Normativas sobre la carga laboral, el equilibrio del trabajo y la vida privada, el trabajo a tiempo parcial y la flexibilidad laboral;
- Normativas mejoradas sobre la baja por maternidad y paternidad o facilidades para el cuidado de los hijos.

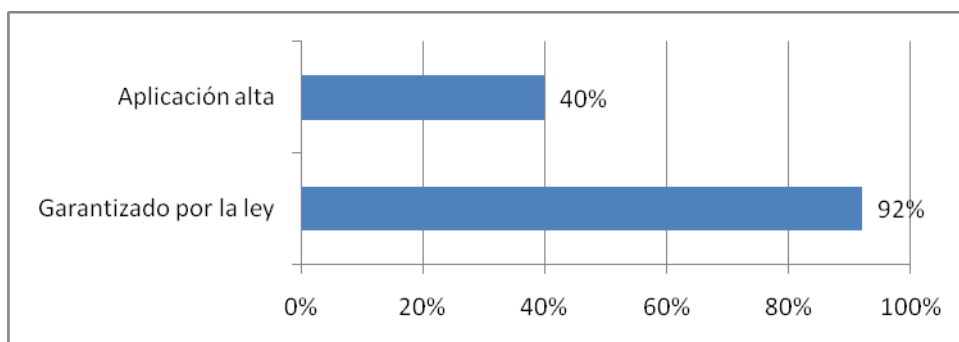


Gráfico D-2: Las mujeres gozan de un acceso igual a cualquier profesión

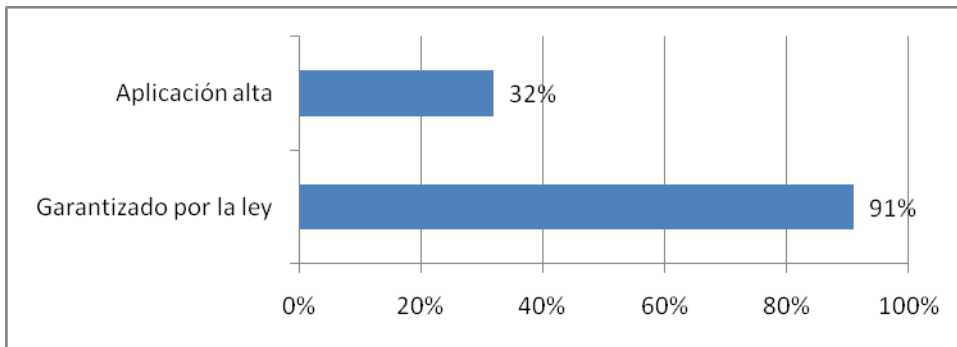


Gráfico D-3: En general, las mujeres gozan de las mismas posibilidades de acceso a los puestos de importancia

Con respecto de las normativas sobre embarazo y permiso parental, los sindicatos indican que la protección laboral durante el embarazo tiene una aplicación alta en la mayoría de los países, pero **los sistemas de baja por maternidad y paternidad sólo tienen una aplicación alta en un 73% de los países**. Existe una gran variedad de sistemas de baja por maternidad, tanto en duración como remuneración, y muchas veces la baja es demasiado corta y la remuneración demasiado baja. Los sistemas de baja paternal no están tan extendidos como los de maternidad y, en caso de existir, están limitados a unos días y muchas veces los padres se abstienen de hacer uso de ellos. Entre los problemas con la legislación y la aplicación de los sistemas de baja por maternidad y paternidad se incluyen:

- La protección se limita a ciertos grupos o sectores (sólo escuelas públicas; sólo docentes con contrato fijo; sólo docentes a tiempo completo).
- Falta de sustitutos.

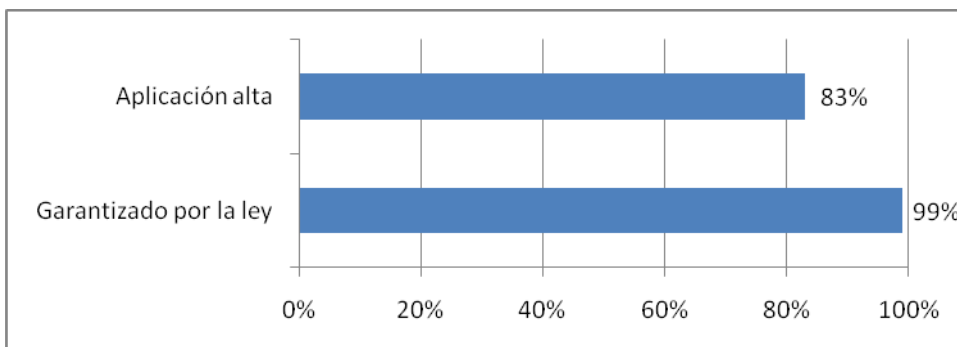


Gráfico D-4: Las mujeres docentes están protegidas contra la pérdida de sus empleos durante el embarazo

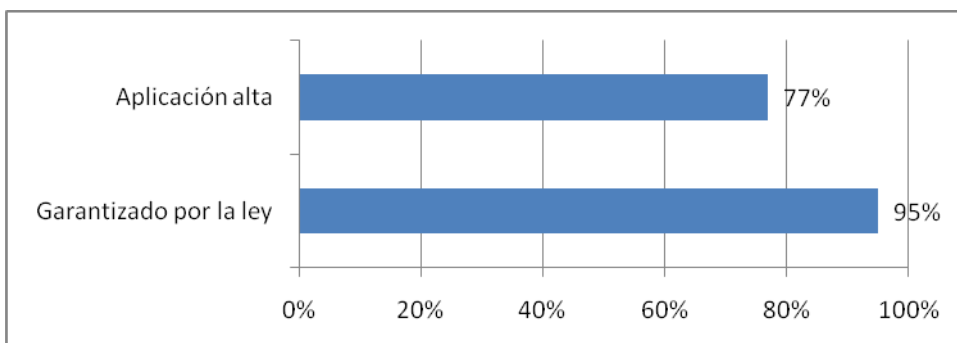


Gráfico D-5: Existen sistemas de baja por maternidad y/o permiso parental adecuados para los docentes

Algunas normativas sobre igualdad están mucho más extendidas que otras en las políticas sindicales y la aplicación por parte del gobierno:

- Entre las normativas extendidas (una aplicación de más del 80% por parte del gobierno y del 50% por políticas sindicales) se incluyen la baja por maternidad, la igualdad salarial y las disposiciones contra el acoso sexual. Estas disposiciones parecen estar más aceptadas y ocupar un lugar más importante en las listas de prioridades para alcanzar la igualdad de género – tanto por los sindicatos como por los gobiernos. Tratan una discriminación clara contra las mujeres y conforman la base de la igualdad de género en el mercado laboral.
- Otras normativas menos frecuentes (aplicación de menos del 60% por parte del gobierno y menos del 30% por políticas sindicales) son las políticas afirmativas de contratación y los mecanismos de reclamación en caso de discriminación. Estas disposiciones mencionan desigualdades de género menos obvias. Tratan problemas que se hacen más visibles una vez que se colocan las bases de la igualdad de género legal, y su objetivo es permitir una verdadera aplicación de las leyes. Como tales, parecen toparse con una mayor resistencia – tanto por parte de los sindicatos como de los gobiernos.

Las mujeres en la pobreza

El primer ODM es "Erradicar la pobreza y el hambre extremas". En general, las estadísticas muestran una reducción significativa de la pobreza, pero también muestran que las mujeres tienen más posibilidades que los hombres de ser pobres y corren más riesgo de pasar hambre debido a la discriminación sistemática que sufren en el acceso a la educación, la salud y el control de bienes (UNIFEM 2008: 119). En todos los países, la población femenina es más pobre que la masculina, y dos tercios de las personas que viven por debajo de la línea de la pobreza son mujeres (OIT 2009: 23ff).

De acuerdo con las organizaciones miembro de la IE, las mujeres tienen el derecho a heredar las propiedades en casi todos los países. Los sindicatos indican una aplicación relativamente alta del acceso igual de las mujeres a los servicios públicos de acuerdo con sus necesidades, pero tienen problemas especialmente las mujeres con ingresos bajos, de zonas rurales, indígenas y de entornos culturales y lingüísticos diversos.

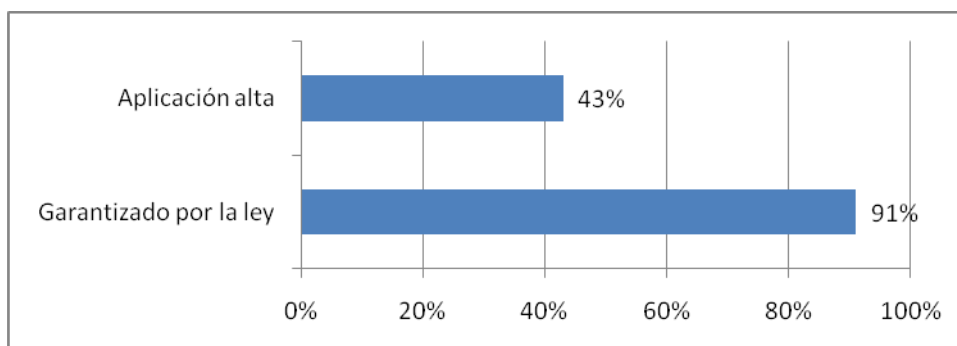


Gráfico D-6: Las mujeres gozan de un acceso a los servicios públicos acorde con sus necesidades

El ODM número 7 es "Garantizar la estabilidad ambiental". Ello incluye mejorar el acceso al agua potable y la salud básica, un problema para más de mil millones de personas, especialmente de zonas rurales y barrios pobres. En todas las regiones, las mujeres cargan con la responsabilidad de recoger el agua, que las mantiene alejadas de invertir su tiempo en un empleo remunerado, la actividad política o el ocio. "Se estima que sólo las mujeres y los niños de África invierten 40 mil millones de horas al año en buscar y transportar agua – una cifra equivalente al trabajo de un año de toda la mano de obra de Francia". (UNIFEM 2008: 130). La degradación ambiental y la falta de

acceso y control de los recursos naturales también han tenido un impacto especialmente importante en las mujeres.

Con el ODM número 8, los gobiernos se comprometieron a "Fomentar una asociación mundial para el desarrollo". Este objetivo se centra en las incoherencias entre las estrategias requeridas para alcanzar los ODM y los marcos normativos, económicos y comerciales: "Por ejemplo, si las decisiones tomadas a nivel nacional e internacional sobre los subsidios son desfavorables para los productos agrícolas de las mujeres pobres, fomentan los planes de privatización que dejan el agua fuera del alcance de las mujeres pobres o reducen el fondo de Ayuda para el Desarrollo Exterior (ADE) disponible para la cooperación al desarrollo, ni siquiera los mayores esfuerzos a nivel nacional serán suficientes para alcanzar los ODM". (UNIFEM 2005: 38)

La salud de las mujeres

El ODM número 6 se centra en "Combatir el VIH/SIDA, la malaria y otras enfermedades". A pesar de que el número de nuevos afectados por el VIH alcanzó su punto más alto en 1994 y desde entonces se ha ido reduciendo, el número de personas que viven con el VIH en todo el mundo sigue aumentando, especialmente entre las mujeres. En el África Subsahariana, la región más afectada por la pandemia del VIH/SIDA, más de dos tercios de las personas con VIH en 2007 eran mujeres (UNIFEM 2009: 12). Cada vez más pruebas vinculan la propagación del VIH con las desigualdades de género, especialmente la violencia basada en el género, el matrimonio entre niños y las normas culturales de ignorancia sexual y pureza para las mujeres.

Uno de los objetivos con menor progreso es el ODM número 5 – "Mejorar la salud materna". Cada año, más de 500.000 mujeres fallecen por motivos relacionados con la maternidad. El 99% de estas muertes tienen lugar en los países en desarrollo y la mayoría de las veces son evitables. Además, más de 300 millones de mujeres de todo el mundo sufren problemas de salud a largo plazo y discapacidades debido a complicaciones durante el embarazo o el parto (UNIFEM 2010: 6). En cuanto a la salud reproductiva, los estudios muestran que se ha reducido el progreso de expansión del uso de medidas contraceptivas en las mujeres, especialmente entre las mujeres pobres y las mujeres sin formación (UN 2010b: 36f), un hecho particularmente problemático porque "se estima que una de cada tres muertes maternas podría haberse evitado si las mujeres que deseaban contracepción hubiesen tenido acceso a ella". (UNIFEM 2010: 6)

En el estudio de la IE, se preguntó a los sindicatos sobre los derechos reproductivos en sus países: Las mujeres tienen un control pleno de sus derechos reproductivos, sin coacción ni sanciones sociales en casi todos los estados de Norteamérica, el Caribe y Europa, en un 80% de los países de Asia-Pacífico, pero menos de un tercio de los países africanos y latinoamericanos.

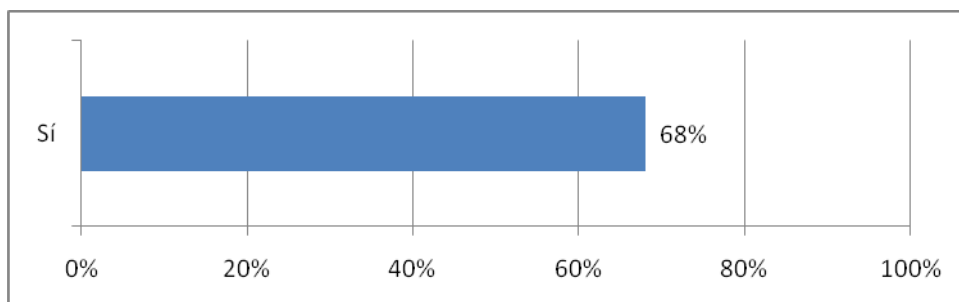


Gráfico D-7: Las mujeres tienen un control pleno de sus derechos reproductivos, sin coacción ni sanciones sociales

Violencia contra las mujeres

El problema de la violencia contra las mujeres no aparece entre los ODM. Ninguno de los objetivos, metas o indicadores incluyen la protección de las mujeres contra la violencia, por lo que no tienen en cuenta un "problema de proporciones pandémicas" (www.saynotoviolence.org): Entre las mujeres de entre 15 y 44 años, los actos de violencia causan más muertes y discapacidades que el cáncer, la malaria, los accidentes de tráfico y la guerra, todos juntos.

La violencia contra las mujeres tiene muchas formas y ocurre en muchos lugares – violencia doméstica en casa, abuso sexual de las niñas en la escuela, acoso sexual en el trabajo, violaciones por parte de maridos o desconocidos, en campos de refugiados o como táctica de guerra, tráfico de mujeres y niñas, o prácticas como la mutilación sexual femenina y el matrimonio entre niños. La violencia contra la mujer afecta a las mujeres de todas las regiones del mundo, todas las edades y todas las clases sociales. Hasta una de cada cinco mujeres dice haber sufrido abusos sexuales de niña. Cada año, alrededor de 5.000 mujeres son asesinadas por honor por parte de sus familiares. Cada año, 640.000 mujeres y niñas son objeto de tráfico, la mayoría de ellas para la explotación sexual (OMS 2009). Una de cada cuatro mujeres sufren violencia física o sexual durante el embarazo (UNIFEM 2010: 16).

Según las organizaciones miembro de la IE, **las disposiciones legales contra la violencia basada en el género son más poco frecuentes que las leyes descritas arriba, y su aplicación es menor** – especialmente en América Latina y África, y sobre todo cuando concierne a la violencia doméstica. Muchas mujeres no reciben información sobre sus derechos, o tienen miedo de contar su problema por la presión pública, la opinión de la sociedad, la dependencia emocional y económica, el miedo a la victimización o la falta de confianza en las autoridades.

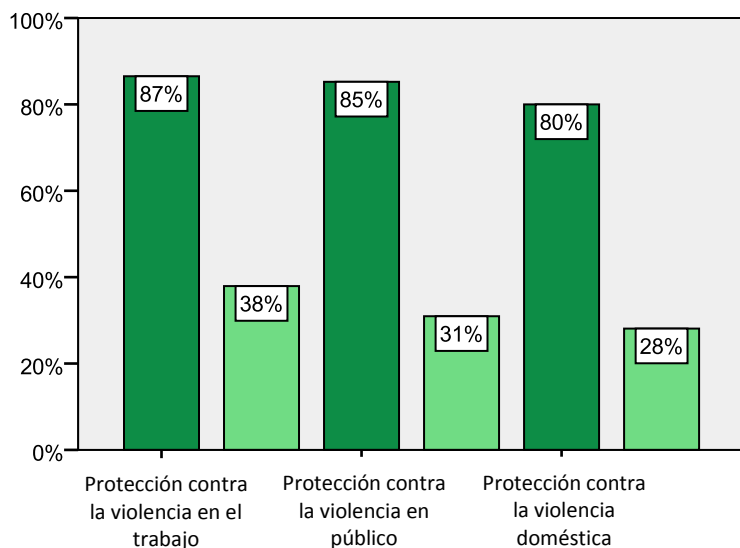


Gráfico D-8: Porcentaje de países con leyes contra la violencia y aplicación alta

Las afiliadas a la IE confirman que las mujeres tienen derecho a elegir con quién y cuándo quieren casarse; o divorciarse sin perder automáticamente a sus hijos – excepto en África, donde los sindicatos de sólo el 70% de los países confirmó que las mujeres disfrutaran de este derecho. Cuando las mujeres quieren apartarse de las prácticas y los modelos tradicionales, pueden hacerlo sin ponerse en peligro frente a sus familiares, el gobierno o la sociedad en todos los países de

Norteamérica, el Caribe y Europa. En Asia-Pacífico, confirman este hecho los sindicatos del 80% de los países; en África y América Latina, parece ser el caso en sólo la mitad de los países de donde proceden los sindicatos respondieron a esta pregunta.

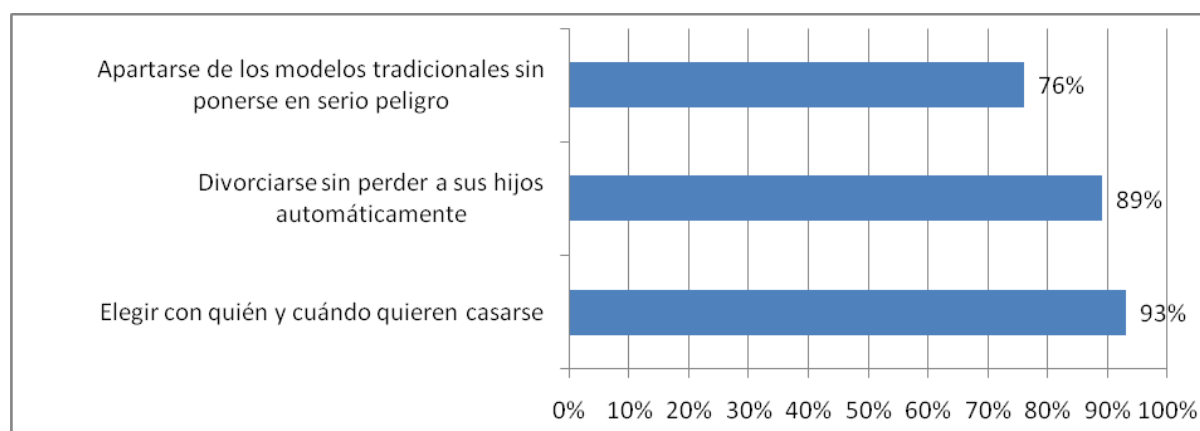


Gráfico D-9: Las mujeres tienen derecho a...

Conclusiones:

- **Derechos económicos y familiares:** Algunos derechos de la mujer están extendidos, como la herencia de propiedades o las decisiones sobre el matrimonio y el divorcio.
- **Cuerpo e identidad:** Con respecto de los derechos reproductivos y la libertad de apartarse de los modelos de género, los sindicatos informan de que estos derechos están mucho más limitados – especialmente en África y América Latina.
- **Aplicación de leyes:** A pesar del lento progreso de ratificación de los marcos internacionales para la igualdad de género, no existe voluntad política para lograr una aplicación adecuada de las leyes.
- **Aplicación baja de las leyes contra la violencia:** La baja aplicación de las leyes concierne particularmente a las leyes sobre la violencia contra la mujer.

3. Desigualdad salarial y techo de cristal para las docentes

En el mundo laboral, las diferencias salariales entre las mujeres y los hombres sigue siendo una de las formas más persistentes de desigualdad. De acuerdo con la OIT (2009: 17), el progreso hacia la igualdad sigue siendo lento y la situación incluso ha empeorado en algunos países. En la mayoría de los países, los salarios por hora de trabajo de las mujeres representa entre el 70% y el 90% de los salarios de los hombres, con índices incluso más bajos en algunos países de Asia y América Latina. Esta brecha salarial sólo incluye el empleo remunerado. El trabajo de cuidados no remunerados, que sería equivalente a, al menos, la mitad del PIB (OIT 2010: 51) no está incluido en el cálculo. Dado que el trabajo de cuidados no remunerados – o el trabajo de labores domésticas, definido como "cuidado de las necesidades físicas, psicológicas, emocionales y de desarrollo de una o varias personas" (ibídem) – lo realizan principalmente las mujeres, un cálculo que incluya este tipo de trabajo aumentaría la brecha oficial enormemente.

Análisis de estadísticas laborales (ibídem: 51ff) muestran que generalmente, cuantas más mujeres participan en el mercado laboral, más se reduce la brecha salarial de género. Por otro lado, las ocupaciones que suelen estar dominadas por las mujeres, como docente de primaria, enfermera y

oficinista, tienen las brechas salariales de género más pequeñas. Pero al comparar los salarios medios de las ocupaciones dominadas por las mujeres con los salarios medios de las ocupaciones dominadas por los hombres, observamos un gran sesgo salarial hacia los empleos dominados por los hombres. Por lo tanto, la mayoría de las mujeres ocupan empleos "típicamente femeninos", con salarios más bajos que los empleados de trabajos "típicamente masculinos"; o trabajan en ámbitos menos tradicionales, donde se enfrentan a mayores brechas salariales y un techo de cristal. "Lo lamentable es que en el mercado laboral, las mujeres siguen ganando menos que el hombre trabajador medio (económica, social y políticamente)". (ibídem: 56)

La brecha salarial de género para las docentes

La enseñanza en los niveles de preescolar y primaria es una ocupación dominada por las mujeres. De acuerdo con estadísticas de la UNESCO (www.uis.unesco.org), en total, casi el 90% de los profesores de preescolar y más del 60% de los de primaria son mujeres. Estas proporciones cambian en los niveles educativos superiores: En la enseñanza secundaria, alrededor de la mitad de los docentes son mujeres, y en la educación superior, casi el 40%. En la mayoría de las regiones, el porcentaje de docentes mujeres en preescolar es de dos a tres veces más alto que el porcentaje de docentes mujeres en la educación superior. Las regiones con la mayor diferencia de género son el África Subsahariana (un 14% de docentes mujeres en la educación superior frente a un 75% en preescolar) y los Estados Árabes (un 22% de docentes mujeres en la educación superior frente a un 91% en preescolar).

Se observa una tendencia clara en todas las regiones: Cuanto más alto es el nivel educativo, más bajo es el porcentaje de docentes mujeres. Con respecto de los salarios, ocurre lo contrario: Cuanto más alto es el nivel educativo, más altos son los salarios de los docentes.

Sólo alrededor de la mitad de los sindicatos que respondieron a la encuesta pudieron proporcionar información sobre el número de personal educativo, clasificado por género y niveles educativos. La tabla siguiente ofrece una vista general sobre los datos ofrecidos. Para cada nivel educativo, muestra el porcentaje medio de mujeres (mediana).

	Docentes en la enseñanza de la primera infancia	Docentes de enseñanza primaria	Docentes de enseñanza secundaria	Docentes de enseñanza superior
África	78%	50%	35%	40%
Asia y Pacífico	98%	68%	54%	43%
Europa	97%	79%	57%	37%
América Latina	95%	80%	63%	54%
Norteamérica	97%	83%	63%	43%
Caribe	99%	86%	69%	43%
Total	95%	77%	57%	42%

Tabla 4-1: Porcentaje de docentes mujeres en los niveles educativos por región (mediana)

Los datos muestran una clara tendencia: Cuanto más alto es el nivel educativo, más bajo es el porcentaje de docentes mujeres. Esta tendencia se observa en todas las regiones (excepto en África,

donde los sindicatos indican que el porcentaje de mujeres docentes es mayor en la educación superior que en la secundaria).

Con respecto de los salarios de los docentes, los sindicatos de todas las regiones indican una tendencia contraria: Cuanto más alto es el nivel educativo, más altos son los salarios de los docentes. El siguiente gráfico muestra hasta qué punto los salarios cubren el coste de la vida (0 = demasiado poco; 1 = apenas suficiente; 2 = adecuadamente; 3 = bien).

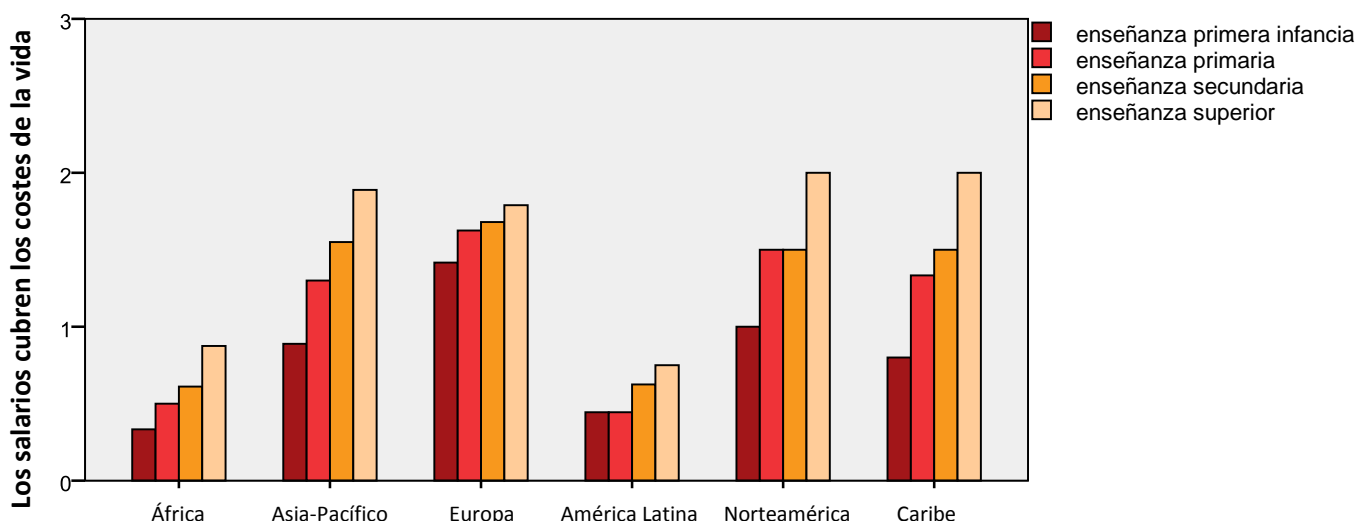


Gráfico D-D-10: Salarios de los docentes en relación con el coste de la vida

Estos dos hechos combinados nos llevan a la conclusión de que las mujeres están sobrerrepresentadas en los ámbitos de enseñanza más bajos, y subrepresentadas en los ámbitos mejor remunerados. Con otros términos: Los salarios de los sectores feminizados de la profesión docente son más bajos que los de los sectores con más empleados masculinos.

Los sindicatos explicaron esta situación del siguiente modo: Las mujeres soportan la carga de las responsabilidades familiares, lo que limita su flexibilidad, su capacidad para aceptar tareas adicionales y recibir primas, y sus oportunidades de mayor formación. Los deficientes sistemas de maternidad tienen efectos negativos para las carreras de las mujeres docentes. **Todos estos factores, junto con los obstáculos culturales y una falta de confianza para solicitar puestos altos, se traduce en una subrepresentación de las mujeres en las escalas salariales y los puestos de trabajo más altos.** Por eso, las mujeres dominan ciertas clasificaciones de docentes más bajas, con peores condiciones laborales y salariales. Además, las mujeres están subrepresentadas en los cargos directivos de las escuelas, que tienen salarios más altos.

Conclusiones:

- **Desigualdad jerárquica y salarial en la enseñanza:** Las mujeres están sobrerrepresentadas en la enseñanza de la primera infancia y la enseñanza primaria, donde los salarios son más bajos; y subrepresentadas en la educación superior, donde son más altos.
- **La discriminación provoca una mayor discriminación:** Los motivos de esta desigualdad salarial son los estereotipos de género, la discriminación contra la mujer en el mercado laboral y una distribución desigual de las responsabilidades familiares.

Discriminación directa e indirecta

La brecha salarial de género en la profesión docente tiene varios motivos (PNUD 2006), todos derivados de la persistencia de los estereotipos de género tradicionales:

- Segregación de empleo: La enseñanza en preescolar y primaria es un empleo dominado por las mujeres, mientras que la enseñanza superior es una ocupación de mixta a masculina. Esta tendencia está estrechamente relacionada con los estereotipos de género; la enseñanza preescolar y primaria están consideradas como una extensión de la maternidad y por eso son "típicamente femeninas". Los empleos dominados por las mujeres tienen asignado un valor más bajo, traducido en salarios más bajos.
- La reconciliación del trabajo y las responsabilidades familiares: Las mujeres todavía soportan la carga del hogar y la familia, incluso cuando trabajan. Ello se traduce en menos tiempo y flexibilidad para invertir en sus carreras. Las dificultades de combinar el empleo remunerado y no remunerado es el motivo principal de que muchas mujeres no vuelvan a trabajar después de la baja por maternidad o trabajen a tiempo parcial, lo que también significa un salario más bajo.
- Techo de cristal: Incluso cuando representan la mayoría de los docentes, las mujeres están subrepresentadas en los cargos más altos y de dirección. Cuanto más alto es el nivel jerárquico y el poder de toma de decisiones y prestigio asociado al puesto, más bajo es el porcentaje de mujeres.

Con respecto al acceso a la formación y la profesión docente, los sindicatos los describen como un problema con varias dimensiones:

- Algunos sindicatos señalan que el problema no es el acceso de la mujer a la profesión, sino la escasez de docentes hombres. En varios países, los gobiernos han introducido prestaciones especiales para incentivar a los hombres a introducirse en la profesión docente.
- Otros sindicatos indican una falta de docentes mujeres y describen iniciativas concretas para facilitar el acceso de las mujeres a la profesión: Cuotas de género para puestos docentes, becas y horarios flexibles para facilitar el acceso a la formación docente a las mujeres de zonas alejadas, o acciones positivas para animar a las mujeres a que soliciten puestos de trabajo más altos.

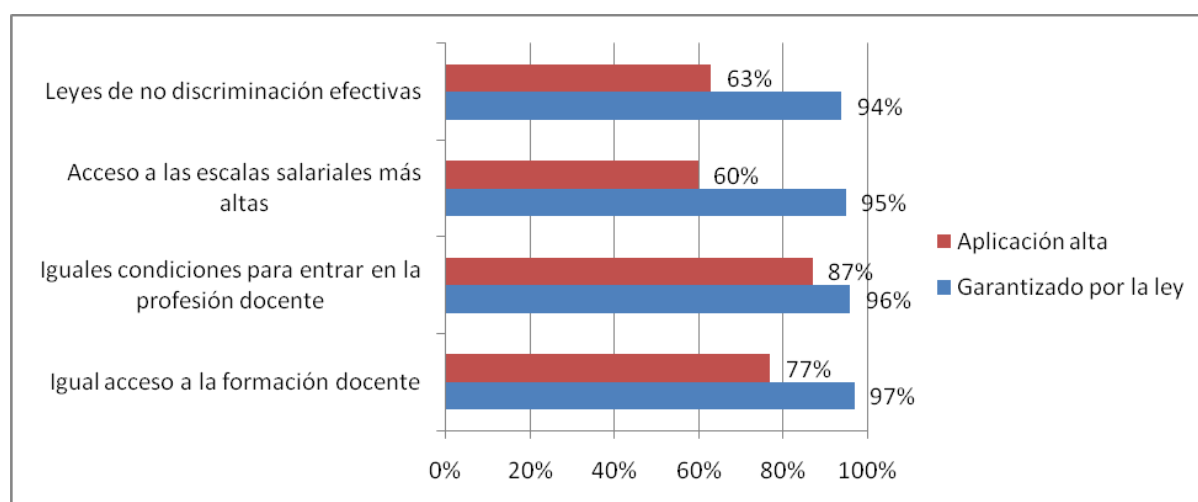


Gráfico D-11: Igualdad para las docentes mujeres

Muchos sindicatos sostienen que, **aunque la ley establece la igualdad de derechos, las diferencias de género existen por las desigualdades sociales y la discriminación de género en la sociedad.** Las mujeres docentes suelen desconocer sus derechos, e incluso aunque los conozcan, existen pocos procedimientos para permitirles protestar contra las desigualdades y demostrar la existencia de una

discriminación. La falta de responsabilidad parece ser un problema en todas las regiones. Los sindicatos señalaron una falta de transparencia en los procedimientos de selección y las preferencias personales de los miembros de los comités de selección, así como prácticas discriminatorias en los procesos de ascenso y nombramiento en las escuelas. Además, muchas veces existen leyes para el sector público pero no para las escuelas privadas, y la aplicación de las leyes suele depender en gran medida de la dirección escolar.

Conclusiones:

- **Ley frente a realidad:** La brecha entre las disposiciones legales y su aplicación es mayor en materia de acceso de la mujer a las escalas salariales más altas de la jerarquía educativa, así como en el ámbito de las leyes de no discriminación.
- **Impacto de la discriminación de género:** Aunque la ley establece la igualdad de derechos, las diferencias de género existen por las desigualdades sociales y la discriminación de género en la sociedad. Una falta de procedimientos de responsabilidad y mecanismos de reclamación también favorece la brecha entre legislación y realidad.

E. Conclusiones y prioridades para el trabajo de la IE

1. Conclusiones de los datos

A lo largo de todo el informe se repite un mensaje: La gran brecha entre los compromisos o los objetivos políticos por un lado, y su aplicación por otro. A pesar de los mecanismos de igualdad de género en los sindicatos de la educación, las mujeres están subrepresentadas en la dirección sindical. A pesar de la igualdad de género en los planes de estudio escolares, los estereotipos de género determinan la elección de asignaturas y los materiales escolares. A pesar de las leyes para la igualdad de género en el mercado laboral, las mujeres se enfrentan a una discriminación en la contratación, los ascensos y el salario. A pesar del acceso igual a la política, las mujeres están subrepresentadas en los cargos de liderazgo político. A pesar de la existencia de leyes, las mujeres todavía no están protegidas de forma eficaz contra la violencia masculina.

Estas brechas entre la política y la realidad no son casos aislados de desigualdad de género, sino que muestran cómo la discriminación contra las mujeres y los estereotipos de género se manifiestan en todos los ámbitos de la sociedad. Una de las causas claves parece ser la división desigual de las responsabilidades familiares.

Allí donde existen leyes para la igualdad de género, suelen estar mal aplicadas. Allí donde existen sistemas de responsabilidad o mecanismos de reclamación, las mujeres suelen estar desventajadas en su uso, por su estado de subordinación con relación a los hombres en casa o como tomadoras de decisiones y poseedoras de poder. La falta de seguridad, poder y recursos hacen que las mujeres no responsabilicen a las instituciones públicas o privadas y acallan sus voces a la hora de determinar objetivos colectivos.

La educación puede desempeñar un papel clave para la autonomía de las mujeres y permitir que rompan el ciclo de la discriminación de género. Todo comienza con el acceso a la educación, pero no acaba ahí. La educación tiene que retar a los estereotipos de género a través del plan de estudios, los métodos de enseñanza y los materiales escolares. A través de la educación, las mujeres ganan acceso al desarrollo profesional, la independencia económica y la autonomía, así como su plena participación en la vida social y política de sus sociedades.

Con respecto de la contribución de los sindicatos de la educación a la igualdad entre mujeres y hombres, el informe destaca la importancia de los comités y las redes de igualdad de género: Estos son los lugares donde nace la iniciativa de organizar actividades y campañas por los derechos de la mujer. La Secretaria General Adjunta de la IE, Jan Eastman, señaló que: "La igualdad de género en los sindicatos depende del poder y el control de sus afiliados. El progreso realizado indica que es un objetivo viable y un objetivo clave que lograr".

2. Cuestiones y actividades prioritarias

Se pidió a los sindicatos que indicasen las cuestiones y las actividades que deberían ser prioritarias para el trabajo de la IE a nivel mundial. Las tablas siguientes muestran los temas mencionados más frecuentemente.

# de sindicatos	Cuestiones
45	Educación de las niñas y las mujeres Educación pública de calidad para todos, inversión en educación, mujeres en la enseñanza superior, estereotipos de género, igualdad de género en los planes de estudio Escuelas como refugios seguros
32	Igualdad de género para los docentes Condiciones laborales, igualdad salarial, igualdad de las pensiones, formación docente, contratación docente, derechos de maternidad, reconciliación del trabajo y las responsabilidades familiares
23	Las mujeres en los sindicatos Las mujeres en la dirección sindical, mujeres jóvenes en los sindicatos
23	Pekín y los ODM Los derechos de las mujeres, igualdad de género en los países en desarrollo
19	Violencia contra la mujer

# de sindicatos	Actividades
36	Redes de mujeres de la IE Apoyar las redes regionales de mujeres, así como conectar las diferentes redes y comités de mujeres a nivel mundial – boletines de noticias, intercambio de información. (p.ej. proyecto de cooperación sur-sur)
35	Formaciones La mitad de estos sindicatos hicieron referencia a las formaciones sobre capacidades para las mujeres, especialmente formaciones sobre liderazgo. La mitad hizo referencia a las formaciones sobre cuestiones de género para hombres y mujeres, incluida la creación de un programa educativo para la igualdad de género.
27	Defensa Ante la ONU, la OIT, la CSW y los gobiernos nacionales. Establecer una estrategia de igualdad de género de la IE con las organizaciones miembro.
14	Campañas Sobre varios temas. Diseminar la información y fomentar la sensibilización. Campañas descentralizadas adaptadas al contexto regional. Incluir publicaciones (paquetes electrónicos de información, pósters, folletos)
13	Investigación Sobre varios temas. Incluir estudios de casos concretos.

Referencias

Annan, Kofi (2004): Discurso de apertura para la gala anual de la Coalición Internacional para la Salud de la Mujer, 15 de enero de 2004, Nueva York.

<http://www.unis.unvienna.org/unis/pressrels/2004/sgsm9118.html>

Bokova, Irina (2010): Prioridad a la igualdad de género: ¿qué tomará? En: iiep newsletter, Vol. XXVIII, No.1, enero-abril 2010, p.4f.

http://www.iiep.unesco.org/fileadmin/user_upload/Info_Services_Newsletter/pdf/eng/2010/2010_1En.pdf

E4 (2010): Asociación, Participación y Poder para la Igualdad de Género en la Educación – por Elaine Unterhalter.

http://www.e4conference.org/wp-content/uploads/2010/03/SituationAnalysis_EN.pdf

Eurydice (2009): Diferencias de género en los resultados educativos: estudio realizado sobre las medidas tomadas y la actual situación en Europa.

http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/120EN.pdf

OIT (2008): La participación de la mujer las instituciones de diálogo social a nivel nacional – por Tracy Breneman-Pennas y Marleen Rueda Catry.

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/papers/womenpart.pdf>

OIT (2009): Tendencias Mundiales del Empleo de la Mujer.

[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09275/09275\(2009\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09275/09275(2009).pdf)

OIT (2010): Las mujeres en el mercado del trabajo: medir el progreso y establecer los desafíos.

http://www.ilo.org/empelm/what/pubs/lang--en/docName--WCMS_123835/index.htm

Social Watch – erradicación de la pobreza y justicia de género.

<http://www.socialwatch.org/>

ONU (2010b): Informe de los Objetivos de Desarrollo del Milenio 2010.

<http://www.un.org/millenniumgoals/reports.shtml>

ONU CCM (2010a): Vínculos entre la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín y la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio – resumen del moderador.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing15/outcomes/crp/crp7e.pdf>

ONU CCM (2010b): Aplicación de los objetivos y los compromisos acordados internacionalmente en materia de igualdad de género y autonomía de la mujer – resumen del moderador.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing15/outcomes/crp/crp9e.pdf>

ONU CCM (2010b): Conmemoración de los 30 años de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – resumen del moderador.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing15/outcomes/crp/crp12e.pdf>

PNUD (2006): La brecha salarial de género en la vida laboral de las mujeres.
<http://www.ipc-undp.org/pub/IPCOnePager20.pdf>

Instituto de estadísticas de la UNESCO.
<http://www.uis.unesco.org/>

UNESCO (2009): Resumen del Informe de Seguimiento de la EPT en el Mundo – superar la desigualdad: por qué es importante la gobernanza.
<http://unesdoc.unesco.org/images/0017/001776/177609e.pdf>

UNESCO (2010a): Resumen del Informe de Seguimiento de la EPT en el Mundo – Llegar a los marginados.
<http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001865/186525s.pdf>

UNESCO (2010b): Alfabetización de adultos y jóvenes – Tendencias mundiales en la paridad de género. Folleto informativo UIS, septiembre de 2010, N° 3.
http://www.unesco.org/education/ild2010/FactSheet2010_Lit_EN.pdf

UNGEI (2010): UNGEI a los 10 – Un viaje a la igualdad de género en la educación.
http://www.ungei.org/files/UNGEI_at_10_EN_050510.pdf

UNIFEM – Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, parte de ONU Mujeres
<http://www.unifem.org/>

UNIFEM – Di NO – ÚNETE. Erradicar la violencia contra la mujer.
<http://www.saynotoviolence.org/>

UNIFEM (2005): El camino hacia la igualdad de género – CEDAW, Pekín y los ODM.
ISBN: 1-932827-17-X

UNIFEM (2008): El progreso de las mujeres en el mundo 2008/2009 – ¿Quién responde a las mujeres? Género y Responsabilidad.
<http://www.unifem.org/progress/2008/whoAnswersToWomen.html>

UNIFEM (2009): Mejorando los ODM para la Mujer – Aplicar planes y programas de desarrollo nacional responsables con las cuestiones de género.
http://www.unifem.org/materials/item_detail.php?ProductID=159

UNIFEM (2010): Justicia de género: la clave para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio.
<http://www.unifem.org/progress/pdfs/MDGBrief-English.pdf>

OMS (2009): Nota Descriptiva n° 239 - Violencia contra la mujer.
<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/en/index.html>