



Las Mujeres en los Sindicatos y en la Educación: *de las palabras a la acción*

Dublin 7-9 Abril 2014

Guía de la conferencia



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación

Contenido

Agradecimientos	2
Prólogo	3
Introducción	4
Programa	6
Lunes 7 de abril	6
Martes 8 de abril	7
Miércoles 9 de abril	8
Talleres paralelos	9
Lunes 7 de abril, 11.15 – 13.00	9
Lunes 7 de abril, 14.30 – 16.00	11
Martes 8 de abril, 11.15 – 13.00	13
Martes 8 de abril, 14.30 – 16.00	15
Eventos paralelos	17
Textos para la reflexión	19
Mujeres y Liderazgo en los Sindicatos: Experiencias de la Vida Real	19
Educación Equitativa de Calidad para un Futuro Equitativo	27
Movilizando jóvenes educadores y organizando a las mujeres en la Asociación Nacional de Educación (NEA, Estados Unidos)	33
El Papel Esencial del Personal de Apoyo Educativo y del Personal Auxiliar en las Escuelas, los Institutos y las Universidades	35
Breves reseñas personales	36
Referencias	42

Agradecimientos

La Internacional de la Educación (IE) extiende su agradecimiento a las organizaciones miembro en la República de Irlanda, anfitrionas de la segunda Conferencia Mundial de la Mujer de la IE:

- ❖ *Association of Secondary Teachers Ireland (ASTI)*
- ❖ *Irish Federation of University Teachers (IFUT)*
- ❖ *Irish National Teachers' Organisation (INTO)*
- ❖ *Teachers Union of Ireland (TUI)*

Asimismo, la IE expresa su reconocimiento a las afiliadas de la IE y contribuyentes del Fondo de Solidaridad Común, que han garantizado el balance de la participación regional de las docentes sindicalistas en la segunda Conferencia Mundial de la Mujer:

- ❖ *De Algemene Onderwijsbond (AOB), Países Bajos*
- ❖ *Australian Education Union (AEU), Australia*
- ❖ *Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund (BUPL), Dinamarca*
- ❖ *Canadian Teachers Federation (CTF-FCE), Canadá*
- ❖ *Danmarks Lærerforening (DLF), Dinamarca*
- ❖ *European Trade Union Committee for Education (ETUCE)*
- ❖ *Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Alemania*
- ❖ *Läraryrbundet, Suecia*
- ❖ *National Association of Schoolmasters Union of Women Teachers (NASUWT), Reino Unido*
- ❖ *National Union of Teachers (NUT), Reino Unido*
- ❖ *Utdanningsforbundet, Noruega*

También agradece la ayuda de organizaciones auspiciadoras que han hecho posible tener una representación más amplia de organizaciones miembro de la IE de todas las regiones:

- ❖ *Berger-Marks Foundation, Estados Unidos*
- ❖ *Fáilte, the Irish National Tourism Development Authority, Irlanda*
- ❖ *Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), Países Bajos*
- ❖ *Friedrich Ebert Stiftung (FES), Alemania*

Prólogo

La igualdad de género en la educación, el plan de estudios, los sindicatos y organizaciones de la educación, así como los derechos de la mujer en todas las sociedades, han sido las principales preocupaciones de la Internacional de la Educación (IE) desde su creación en 1993. Como la mayor organización representante de las y los educadores del mundo, es fundamental que, a la vez de tener en cuenta el progreso realizado a lo largo de los años, continuemos teniendo una clara visión del trabajo por hacer, para lograr sociedades más equitativas y sostenibles para el futuro.

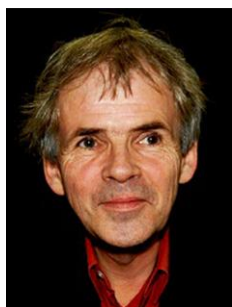
El trabajo de igualdad de las afiliadas a la IE, y al interior de la IE, reflejan las preocupaciones de la comunidad internacional, incluida la eliminación de la violencia contra las mujeres y las niñas, una mayor participación de las niñas en la educación, una mayor participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones, en particular, en la esfera pública, y la promoción de una educación sensible al género para evitar los estereotipos de género, y defender una mejor distribución de las responsabilidades laborales y familiares. Todos estos son ámbitos prioritarios para la organización y para toda la comunidad internacional, ya que el 2015 está cerca y los gobiernos del mundo empiezan a negociar un marco de desarrollo sostenible internacional para el periodo post-2015.

Las desigualdades de género persisten a pesar del establecimiento de estándares y acuerdos internacionales. Debemos hacer esfuerzos más coordinados, a nivel nacional e internacional, para la promoción y fortalecimiento de estos estándares y acuerdos. La IE reafirma: los derechos de la mujer son derechos humanos, y la base de todo esfuerzo por el desarrollo sostenible, la justicia social y la igualdad, así como la paz y la seguridad. La educación de las mujeres también es fundamental para el logro de la educación de calidad para todos y todas.

Debemos hacer todos los esfuerzos por renovar, ampliar e intensificar la acción sindical colectiva en la lucha por la igualdad de género y los derechos de la mujer en los sindicatos, en la educación y en la sociedad.



Fred van Leeuwen
Secretario General
Internacional de la Educación



Introducción

En camino hacia la igualdad

La Internacional de la Educación (IE) convocó su primera Conferencia Mundial de la Mujer, *En camino hacia la igualdad*, en Bangkok, Tailandia, en Enero 2011. Fue una oportunidad única para que representantes de las organizaciones miembro de la IE y las redes (sub)regionales de mujeres de contextos y luchas diversas pudieran reunirse en un foro internacional.

La primera conferencia abrió un espacio para hacer un balance de nuestros logros, evaluar los desafíos y planear mejor nuestro trabajo para lograr avances en la agenda de la igualdad en los sindicatos, la educación y la sociedad. La conferencia dio por resultado la Resolución sobre Igualdad de Género adoptada en el 6º Congreso Mundial de la IE 2011, así como la adopción del *Plan de Acción para la Igualdad de Género de la IE (GEAP 2013-2015)*. Las prioridades del GEAP son: promover la igualdad de género en los sindicatos; fomentar el acceso y la participación de las niñas a una educación pública de calidad; y defender la autonomía económica de la mujer.

Las Mujeres en los Sindicatos y en la Educación

Hoy, tres años después, nos encontramos nuevamente reunidas en Dublín, República de Irlanda, para la segunda Conferencia Mundial de la Mujer de la IE, bajo el tema *Las Mujeres en los Sindicatos y en la Educación: de las Palabras a la Acción*. Más de trescientas participantes procedentes de todas las regiones de la IE estarán trabajando unidas durante las jornadas del evento.

Esta segunda conferencia es una oportunidad para que las afiliadas de la IE reflexionen sobre el progreso realizado al día de hoy en la implementación del GEAP: ¿en qué medida se han logrado alcanzar en estos dos primeros años los objetivos relativos a las tres áreas prioritarias, tanto entre las organizaciones miembro como en el secretariado de la IE? Mas allá de a donde hayamos llegado, ¿es este progreso suficiente? ¿En qué medida y con qué herramientas y métodos podemos evaluar el progreso en un periodo de tiempo en lo relativo a la igualdad de género? ¿Es hora de modificar las prioridades establecidas o de seguir aunando esfuerzos y reforzar nuestro compromiso para lograr cambios en las áreas prioritarias existentes?

Estas y otras preguntas serán planteadas por participantes de la conferencia durante una combinación de sesiones plenarias y talleres. El programa incluye temas claves sobre la sindicalización y el liderazgo de las mujeres en los sindicatos docentes, las brechas de género en la educación, además de los obstáculos claves a la participación de las niñas en la escuela y la finalización de sus estudios, y la contratación, formación y retención de las trabajadoras de la educación.

El hecho de que las mujeres estén sub-representadas en los sindicatos es un fenómeno global con divergencias sectoriales importantes: en el sector educativo, por ejemplo, el promedio de la membresía femenina en sindicatos y organizaciones de docentes es del 60%. Sin embargo, a pesar de que las mujeres son mayoría en términos de membresía, este porcentaje no se refleja en los escalones más altos de los sindicatos docentes: cuanto más alto es el rango del órgano sindical directivo, menor es el porcentaje de mujeres en puestos de dirección o toma de decisiones.

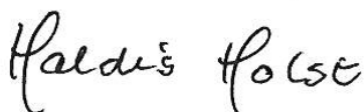
A las puertas de la fecha límite de 2015 para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y los Objetivos de la Educación para Todos y Todas (EPT), el Informe Mundial de Seguimiento de la EPT 2013-2014 nos recuerda que a pesar del reconocimiento de la educación de las niñas como una prioridad de desarrollo, y a pesar de los compromisos de los gobiernos para avanzar en la igualdad de género, las niñas y las mujeres aún enfrentan obstáculos y desafíos en la educación, en sus comunidades y en la sociedad en general.

De las Palabras a la Acción

La relación entre la educación y la igualdad de género es un tema importante de debate a lo largo de esta conferencia, ya que de este modo analizamos cómo nuestro compromiso colectivo dentro del movimiento sindical ayudará a garantizar que las niñas y las mujeres puedan acceder y ejercer su derecho a una participación igualitaria en la educación y en la vida pública, así como en las estructuras democráticas como los sindicatos.

Como la Internacional de la Educación, nuestro mensaje es claro y sencillo: la educación es un derecho humano y un bien común que todos los estados tienen la responsabilidad de garantizar para todos y todas. La provisión universal de una educación pública gratuita y de calidad es uno de los pilares fundamentales de una sociedad justa y equitativa. Tener acceso a una educación de calidad es especialmente importante para las niñas y las mujeres, no sólo porque la educación permite la materialización de otros derechos humanos, sino también porque los logros educativos de las niñas y las mujeres tienen un impacto directo en sus familias, sus comunidades y en toda la sociedad.

Como mujeres, docentes y sindicalistas, nos encontramos al frente del movimiento hacia el cambio en nuestras aulas, nuestros sindicatos, nuestras comunidades y nuestras sociedades. Esta conferencia es una oportunidad clave para trabajar juntas con miras a encontrar vías para traducir los compromisos en acciones en nuestras diversas realidades regionales, nacionales y locales.



Haldis Holst

Secretaria General Adjunta
Internacional de la Educación



Programa

Lunes 7 de abril de 2014

09.00—09.55 Presentaciones

Palabras de bienvenida: *Susan Hopgood, Presidenta de la IE*

Palabras de apertura: *Ruairí Quinn, TD, Ministro de Educación y Formación, República de Irlanda*

Presenta a oradora principal: *Fred van Leeuwen, Secretario General de la IE*

Oradora Principal: *S.E. Tarja Halonen, ex Presidenta de Finlandia*

10.00—10.45 Primera Sesión Plenaria: Las Mujeres y el Liderazgo en los Sindicatos

Modera: *Haldis Holst, Diputada General Adjunta de la IE*

Panelistas: *Christine Blower, Secretaria General, National Union of Teachers (NUT), Reino Unido*

Sharan Burrow, Secretaria General, Confederación Sindical Internacional (CSI)

Habiba Mizouni, Secretaria General, Syndicat national des médecins, dentistes et pharmaciens hospitalo-universitaires (SNMDPHU), Túnez

10.45—11.15 Pausa

11.15—13.00 Talleres Paralelos

Taller 1: *Abordar el Techo de Cristal: el Liderazgo de las Mujeres en los Sindicatos de la Educación*

Taller 2: *Creando un Entorno Inclusivo en los Sindicatos Docentes y en el Aula*

Taller 3: *Reclutando a Nuevas Miembros Sindicales, las Docentes Difíciles de Alcanzar*

13.00—14.30 Almuerzo

14.30—16.00 Talleres Paralelos

Taller 4: *¿Cómo se Organizan (o Deben Organizarse) las Mujeres dentro de los Sindicatos de la Educación?*

Taller 5: *Los Sindicatos Docentes Encabezan la Lucha Contra la Violencia de Género relacionada con la escuela*

Taller 6: *Organizando y Reclutando al Personal de Apoyo a la Educación*

16.00—16.30 Pausa

16.30—17.30 Plenaria de Informe de los Talleres

18.00—19.00 Evento Paralelo: iniciativa conjunta de la IE/UNGEI (Iniciativa para la educación de las niñas de la ONU) sobre la violencia de género relacionada con la escuela

Evento Paralelo: Educar a las Niñas, Erradicar el Trabajo Infantil

Martes 8 de abril de 2014

09.00—09.55 Presentaciones

Presentación: *Juçara Dutra Vieira*, Vice Presidenta de la IE; Presidenta del Comité de la Condición de la Mujer de la IE

Palabras de Bienvenida: *Mike Jennings*, Secretario General, Irish Federation of University Teachers (IFUT), Irlanda

John MacGabhann, Secretario General, Teacher's Union of Ireland (TUI), Irlanda

Oradora Principal: *Koumba Boly Barry*, Ministra de Educación Nacional y Alfabetización, Burkina Faso

9.55—10.45 Segunda Sesión Plenaria: Educación Equitativa para un Mundo Equitativo

Modera: *Mary Metcalfe*, Presidenta del Consejo Consultivo para la Educación de la Fundación Open Society, Sudáfrica

Panelistas: *Lorretta Johnson*, Secretaria Tesorera, American Federation of Teachers (AFT), Estados Unidos

Marina Milenkovic, Presidenta, Comité de Género, Teachers' Union of Serbia (TUS), Serbia

Eva-Lis Sirén, Vice Presidenta de la IE; Presidenta de Lärarförbundet, Suecia

10.45—11.15 Pausa

11.15—13.00 Talleres Paralelos

Taller 1: *La Educación de las Niñas: Incrementando su Participación, Retención y Realización del Ciclo Escolar*

Taller 2: *Las Mujeres en la Educación Superior y la Investigación*

Taller 3: *La Dimensión de Género y la Educación y Formación Profesionales*

13.00—14.30 Almuerzo

14.30—16.00 Talleres Paralelos

Taller 4: *La Igualdad de Género en la Formación y el Desarrollo Profesional Docente*

Taller 5: *Incorporar Consideraciones de Género en la Campaña ¡Unámonos por la Educación Pública! y en Futuras Campañas de la IE*

Taller 6: *Promoviendo el Uso de Materiales Didácticos y de una Pedagogía que tenga en cuenta la Dimensión de Género*

16.00—16.30 Pausa

16.30—17.30 Plenaria de Informe de los Talleres

18.30—20.30 Evento Social en el Ayuntamiento de Dublín

Miércoles 9 de abril de 2014

09.00—09.15 Presentaciones

Presentación: *Irene Duncan-Adanusa*, Vice Presidenta de la IE

Palabras de Bienvenida: *Pat King*, Secretaria General, Association of Secondary Teachers (ASTI), Irlanda

Sheila Nunan, Secretaria General, Irish National Teachers' Organisation (INTO), Irlanda

09.15—10.15 Tercera Sesión Plenaria: de las Palabras a la Acción

Modera: *Yamile Socolovsky*, Federación Nacional de Docentes Universitarios (CONADU), Argentina

Panelistas: *Lily Eskelen Garcia*, Vice Presidenta, National Education Association (NEA), Estados Unidos

Dianne Woloschuk, Presidenta, Canadian Teachers' Federation (CTF-FCE) Canadá

Milagros Ogalinda, Secretaria General, National Alliance of Teachers and Office Workers (SMP), Filipinas

10.15—10.45 Pausa

10.45—11.30 Discurso de clausura

Presentación: *Susan Hopgood*, Presidenta de la IE

Oradora Principal: *Mary Hatwood Futrell*, Presidenta fundadora de la IE y Profesora, Graduate School of Education and Human Development, George Washington University, Estados Unidos

11.30—12.00 Resultados de la Conferencia

Presenta: *Haldis Holst*, Diputada General Adjunta de la IE

12.00—12.30 Unámonos por la Educación Pública

Presenta: *Susan Hopgood*, Presidenta de la IE

12.30 Almuerzo y salida

Talleres paralelos

Lunes 7 de abril de 2014, 11.15—13.00

Taller 1: Abordar el Techo de Cristal: el Liderazgo de las Mujeres en los Sindicatos de la Educación

“... en los movimientos sindicales, los cargos dirigentes a todo nivel, en particular en las funciones más altas de poder, las mujeres continúan estando apenas presentes o visibles y, aunque demuestran un gran activismo, especialmente entre una amplia diversidad de mujeres, tanto en el ámbito local, como en las bases y la comunidad, este activismo a menudo no se valida, ni se valora lo suficiente” (Ledwith y Hansen, 2013: xiv).

Los resultados de la última Encuesta Cuadrial de la IE (2010) confirmaron el hecho de que aún cuando las mujeres constituyen la mayoría de la membresía de los sindicatos de trabajadores y trabajadoras de la educación (un promedio mundial del 60% de los miembros de los sindicatos docentes son mujeres), no están representadas proporcionalmente en la dirección de estos sindicatos. La investigación internacional comparada demuestra que la cultura sindical es la barrera más difícil de superar para el tipo de cambio que se requiere a fin de lograr la igualdad de género en la dirección de los sindicatos de la educación (Ledwith y Hansen, 2013).

A fin de desafiar las culturas sindicales que impiden a las mujeres avanzar en los sindicatos de la educación, es preciso que las mujeres se hagan visibles. En base a sus propias experiencias sindicales, se pide a las personas participantes del taller identificar y discutir cuáles son los procesos culturales de los sindicatos de la educación, sus posiciones y modelos que dificultan a las mujeres (y a otros grupos marginados) el acceso y el ejercicio del liderazgo.

Preguntas para la reflexión y el debate:

- ❖ *¿Qué tipos de barreras encuentran las mujeres cuando tratan de pasar de un nivel dirigente a otro en los sindicatos docentes?*
- ❖ *¿Qué aspectos de las culturas de los sindicatos de la educación pueden ser positivos para una mujer en lo individual, y cuales a su vez pueden impedir el cambio y la transformación de las estructuras organizativas al interior de los sindicatos docentes?*
- ❖ *¿Hasta qué punto la estrategia para lograr la igualdad de género debe ser modificada para que genere un proceso de cambio en la cultura sindical y deje de centrarse en reducir la sub-representación de las mujeres?*

Taller 2: Crear un Entorno Inclusivo en los Sindicatos Docentes y en el Aula

Participantes de este taller se centrarán en las expectativas de la sociedad en relación a lo que significa ser una mujer, un hombre, un niño o una niña (“normal”) en su país y en qué forma este significado afecta a la participación de profes y estudiantes lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales (LGBTI) en la educación.

En base a sus experiencias como docentes sindicalistas, participantes del taller discutirán los aspectos prácticos del día a día, así como los cambios ideológicos necesarios, para garantizar que los sindicatos docentes sean accesibles y propicios a docentes LGBTI. También reflexionarán sobre cuáles son las estrategias de promoción más adecuadas y eficaces en sus respectivas regiones contra la exclusión o marginación en el aula de estudiantes LGBTI.

Preguntas para la reflexión y el debate:

- ❖ *Se dice que “las herramientas del señor nunca dismantelarán su casa” (Lorde, 1984:110). ¿Qué tipo de herramientas necesitamos para hacer que los sindicatos de docentes y la educación resulten más inclusivos?*
- ❖ *¿Qué recursos pueden aprovecharse para apoyar el tipo de cambios que queremos?*
- ❖ *¿Cómo podemos hacer realidad el cambio “de abajo hacia arriba”?*

Taller 3: Reclutando a Nuevos Miembros Sindicales, las Docentes Difíciles de Alcanzar

El acceso a la información, las oportunidades de trabajo decente y la creación de redes representan grandes retos para el profesorado que vive y trabaja en zonas rurales, a menudo aislado y apartado de lo que sucede en las áreas urbanas. Sin embargo, las docentes de las zonas rurales no solamente necesitan con urgencia el apoyo de las estructuras sindicales para defender sus derechos como profesionales, también se encuentran en una posición única para dar una idea de los tipos de barreras que enfrentan los niños y las niñas más marginados para acceder a la educación y completar un ciclo escolar. Del mismo modo, las jóvenes maestras a menudo ignoran las ventajas potenciales que aporta la sindicalización, independientemente del lugar donde se encuentren. En esta segunda década del siglo XXI, los sindicatos no son tan visibles para la sociedad como lo eran en décadas pasadas.

Por lo tanto, los sindicatos de la educación tienen un gran interés en llegar a las maestras “difíciles de alcanzar” e intentar reclutarlas como miembros: tanto a quienes se encuentren en las zonas rurales más alejadas y aisladas, como a las jóvenes maestras con poca o ninguna experiencia o conocimiento sobre las ventajas que implica la afiliación sindical.

Participantes del taller compartirán las buenas prácticas de sus propios sindicatos en relación con la identificación y la comprensión de las necesidades de las docentes en las zonas rurales y las jóvenes docentes, así como sus estrategias para movilizarse y organizarse.

Preguntas para la reflexión y el debate:

- ❖ *¿En qué medida nuestros sindicatos otorgan prioridad a las afiliadas “difícil de alcanzar”? ¿Se ponen a disposición recursos para llegar a las docentes en las zonas rurales y a las docentes jóvenes?*
- ❖ *¿Qué tipos de estructuras y mecanismos de sindicalización necesitamos para velar por que las jóvenes maestras rurales y las maestras rurales decidan estar representadas y hablar por sí mismas en los sindicatos docentes?*

Lunes 7 de abril de 2014, 14.30—16.00

Taller 4: ¿Cómo se Organizan (o Deben Organizarse) las Mujeres dentro de los Sindicatos de la Educación?

No cabe duda de que los sindicatos desempeñan un papel fundamental en épocas de una serie crisis económicas y sociales mundiales y de medidas de austeridad paralizantes como respuesta de la mayoría de los gobiernos. Se comprueba que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de ve afectada de forma desproporcionada y acumulativa por las diferentes crisis y las medidas de austeridad aplicadas en diferentes países en todo el mundo.

Participantes de taller consideraran lo que significa el aumento de la precariedad del empleo y los recortes en la prestación de servicios públicos de calidad, incluida la educación, para la organización de las docentes. Centrarán su atención en los métodos y las estrategias de organización actuales de las mujeres, teniendo en cuenta las especificidades locales, nacionales y regionales, con el fin de intercambiar ideas sobre las formas eficaces de movilización en el interior de los sindicatos docentes.

Preguntas para la reflexión y el debate:

- ❖ *¿Qué tipos de organización han tenido éxito para las mujeres, dentro de los sindicatos docentes, y cuáles no han funcionado?*
- ❖ *¿Cómo aseguramos de que nuestras formas de organización no solamente son eficaces dentro de los sindicatos docentes, sino que también repercuten en las jóvenes docentes que todavía no se han afiliado a un sindicato?*
- ❖ *¿Existe un impacto directo y negativo en la organización de las mujeres dentro de los sindicatos docentes como consecuencia de la crisis global? De ser así, ¿qué hacemos para minimizarlo?*

Taller 5: Los Sindicatos Docentes encabezan la Lucha contra la Violencia de Género Relacionada a la Escuela (VGRE)

La violencia de género relacionada a la escuela, especialmente la violencia contra las niñas, que se produce al interior de las mismas y en sus alrededores, es un grave obstáculo para el ejercicio del derecho a la educación. A menudo provoca menor rendimiento escolar, asistencia irregular, deserción escolar, absentismo y una baja autoestima, además de sus graves efectos sobre la salud y psicológicos. Docentes, administradores escolares y los sindicatos de la educación son socios clave en la lucha contra esta violencia de género relacionada a la escuela y son una fuerza importante para proteger a las estudiantes y activar los cambios.

Se pide a participantes de este taller que compartan y examinen las estrategias de sus respectivos sindicatos para abordar la violencia de género relacionada a la escuela, en particular en los casos en que los docentes son los autores de esta violencia, o se les percibe como tales.

Preguntas para la reflexión y el debate:

- ❖ *En la medida que la agenda política internacional presta mayor atención a la violencia de género relacionada a la escuela ¿cómo los sindicatos docentes pueden asegurar seguir participando o tomar iniciativas en los esfuerzos para encarar este problema?*
- ❖ *¿Qué tipos de proyectos e iniciativas sindicales docentes que combaten la violencia de género relacionada a la escuela están en marcha en diversas partes del mundo?*
- ❖ *En algunas regiones, existe la percepción de que “todos” los docentes son autores (potenciales) de este tipo de violencia. ¿Qué podemos hacer los sindicatos docentes para modificar esta percepción y mostrar una imagen más precisa?*

Taller 6: Organizando y Reclutando al Personal de Apoyo a la Educación

Los sindicatos están dedicando muchos esfuerzos a asegurar de que siguen cumpliendo su mandato democrático en un mundo globalizado de rápidos cambios, en el que también tienen que cambiar y adaptarse. Esta situación otorga importancia fundamental a reclutamiento de nueva membresía, y el movimiento sindical internacional está examinando detenidamente a quién logra organizarse y quién se “queda al margen”.

La Resolución de 2011 de la IE relativa a funcionarios no docentes reconoció que éstos constituyen en las escuelas un cuerpo cada vez mayor de personal profesional, administrativo, técnico y de carácter general que hace una contribución vital a la educación. La resolución de la IE también destacó la tendencia a explotar a este personal de apoyo, la falta de condiciones de trabajo decente y las violaciones de los derechos humanos y laborales fundamentales de las que a menudo son víctimas. Este mismo tipo de retos y dificultades se plantean a los miembros del personal docente por contrato o subcontratado, muchos de los cuales carecen de cualificaciones, pero que casi siempre se encuentran en condiciones de trabajo precarias.

Participantes del taller examinarán las políticas de su propio sindicato en cuanto a la inclusión o exclusión de docentes sub-contratado y al personal de apoyo a la educación.

Preguntas para la reflexión y el debate:

- ❖ *¿Debe incluirse a docentes subcontratados y al personal de apoyo a la educación en los sindicatos docentes?*
- ❖ *En caso afirmativo ¿Cómo? ¿Qué estrategias pueden desarrollar los sindicatos docentes para reclutarlas como miembros y abordar las cuestiones urgentes relativas a su condición y reconocimiento que se plantean al personal no docente de apoyo a la educación?*
- ❖ *En caso negativo, ¿qué justifica su exclusión?*

Martes 8 de abril de 2014, 11.15—13.00

Taller 1: La Educación de las Niñas: Incrementando su Participación, Retención y Realización del Ciclo Escolar

Las niñas conforman la mayoría de los menores de edad no escolarizados del mundo, y este número suele ser mucho más alto en las zonas rurales e indígenas. Desde 2011 la IE conmemora el día internacional de la niña el 11 de octubre de cada año, y solicita a la comunidad internacional que supere las lamentables brechas existentes en la educación de las niñas en muchos lugares del mundo. Estos vacíos incluyen desde tener poco o ningún acceso a la educación, hasta superar a sus compañeros de estudios, pero quedarse a la zaga en lo que respecta a la participación en el mercado laboral.

Actualmente, el acceso a y la participación en la educación de las niñas así como su finalización del ciclo escolar figuran en primer plano en la agenda política a nivel internacional, especialmente en los debates previos a la adopción de un nuevo marco mundial de desarrollo sostenible en 2015. Sin embargo, esta alta visibilidad en el panorama mundial de la educación así como en el de la igualdad de género tiende de algún modo a ser instrumentalizadas. Es decir, tiene un sentido económico encaminado a asegurar la escolarización de las niñas para que puedan participar en el mercado laboral y contribuir al PIB de su país, o bien, tiene un “sentido sanitario” cuya finalidad consiste en garantizar su educación porque las niñas con educación se conviertan en el futuro en madres y tengan menos embarazos no planificados.

Participantes del taller deberán reflexionar sobre lo que pueden hacer los sindicatos docentes para contribuir a los esfuerzos realizados en el plano local, nacional, regional e internacional para garantizar el derecho de las niñas a una educación de calidad, pero sin perder de vista el valor intrínseco que conlleva la educación de las niñas.

Preguntas para la reflexión y el debate:

- ❖ *Teniendo en cuenta las enormes diferencias regionales existentes en lo que respecta al acceso de las niñas a la educación, ¿en qué tipo de programa común pueden trabajar los afiliados de la IE?*
- ❖ *¿Qué papel pueden desempeñar los sindicatos docentes para velar por que no solamente se contraten mujeres docentes en áreas donde hay muy pocas, sino también velar porque el contenido de la educación sea “respetuoso con las niñas” y libre de estereotipos de género?*

Taller 2: Las Mujeres en la Educación Superior y la Investigación

En los últimos 40 años se ha experimentado un incremento sin precedentes del número de mujeres matriculadas en la educación superior; a nivel mundial casi ha duplicado el número de estudiantes masculinos desde 1970. No obstante, las mujeres se encuentran con obstáculos considerables a medida que avanzan en la jerarquía del sistema educativo en las carreras de investigación, y la representación de las mujeres en los ámbitos universitarios no se refleja en el mercado laboral.

Participantes del taller reflexionarán sobre las diferentes barreras que enfrentan las mujeres para conseguir hacerse de una carrera académica y mantenerse en ella en diferentes lugares del mundo.

Preguntas para la reflexión y el debate:

- ❖ *¿Están haciendo lo suficiente los sindicatos docentes para informar a las profesoras e investigadoras académicas que trabajan en la educación superior sobre las ventajas que representa la afiliación sindical, y reclutarlas como miembros?*
- ❖ *¿Qué papel pueden jugar los sindicatos docentes en el desafío de los estereotipos de género, y viejos paradigmas, que continúan marginando a las mujeres en la educación superior?*

Taller 3: La Dimensión de Género y la Educación y Formación Profesionales

El documento de política educativa de 2011 de la IE sobre la educación y la formación profesionales (EFP) reconoce que la formación profesional es un componente vital de todo sistema educativo, ya que su accesibilidad en todas las etapas de la vida proporciona a las personas las cualificaciones esenciales y las prepara con los conocimientos técnicos y competencias necesarios más amplias para tener éxito en el mercado de trabajo, y plena participación en la vida ciudadana. Además, la educación y la formación profesional también pueden proporcionar vías alternativas para aquellas personas que desean aprovechar las oportunidades de la educación superior.

Participantes de este taller reflexionarán sobre las dimensiones de género en la educación y la formación profesional y examinarán el grado en que los estereotipos de género también permean este sector, que se supone debe proporcionar a niños y niñas, a hombres y mujeres, rutas alternativas, no tradicionales, de aprendizaje y desarrollo de capacidades.

Preguntas para la reflexión y el debate:

- ❖ *¿Qué pueden hacer los sindicatos de docentes para mejorar el estatus y el perfil de la educación y la formación profesional?*
- ❖ *¿Tenemos que repensar la relación existente entre educación y formación profesional y la “educación tradicional” en el marco de las crisis, financiera y económica mundial, las medidas de austeridad, el incremento del desempleo juvenil y la precariedad laboral?*

Martes 8 de abril de 2014, 14.30—16.00

Taller 4: Igualdad de Género en la Formación y el Desarrollo Profesional Docente

La lucha por superar los estereotipos de género en el contenido educativo y en la práctica de la enseñanza no puede ganarse si no se presta atención a los programas iniciales de formación docente y a su desarrollo profesional continuo. El profesorado también necesitan aprender acerca de los estereotipos: cómo reconocerlos e identificarlos, cómo de-construirlos y cuestionarlos y cómo evitar su reproducción en su propia práctica docente.

Existen indicios de que los y las docentes suelen hacer diferenciaciones entre niños y niñas en su práctica de la enseñanza, reproduciendo y perpetuando así los estereotipos de género.

Participantes de este taller intercambiarán experiencias sobre instrumentos y métodos destinados a la transformación de la práctica de la enseñanza en el aula y garantizar que ésta promueva la igualdad de género. Participantes estudiarán también la forma en que los estereotipos de género se intersectan con otros estereotipos basados en diferencias reales o percibidas (por ejemplo, clase, raza, etnia o sexualidad).

Preguntas para la reflexión y el debate:

- ❖ *¿Cómo han contribuido las y los participantes a “hacer hombres” y a “hacer mujeres” a través de su propia práctica en el aula?*
- ❖ *¿Cómo el hecho de ser miembro de un sindicato puede ayudar a un/a docente a reconocer y abordar las formas en que se (re)producen los estereotipos en el aula?*

Taller 5: Incorporar Consideraciones de Género en la Campaña ¡Unámonos por la Educación Pública! y en Futuras Campañas de la IE

La campaña de la IE ¡Unámonos por la educación pública! se desarrolla durante 2014, hasta el Día Mundial del Docente, el 5 de octubre. Los tres pilares de la campaña son: docentes de calidad, recursos e instrumentos de calidad para la enseñanza y el aprendizaje y entornos seguros de calidad para la enseñanza y el aprendizaje.

Participantes de este taller deberán de reflexionar sobre cómo asegurarse de que las cuestiones de igualdad en general y de género en particular ocupen un lugar central en la campaña ¡Unámonos! En la sesión intercambiarán ideas sobre las estrategias regionales para incorporar las cuestiones de igualdad en ésta y las futuras campañas de la IE e intentar identificar metas e indicadores cuantificables para el seguimiento y la evaluación de las campañas de la IE en lo que respecta a la dimensión de género.

Preguntas para la reflexión y el debate:

- ❖ *¿Cómo los sindicatos de las y los participantes aseguran que la igualdad se incorpora de forma consistente y visible en sus campañas? ¿Qué puede aprender la IE de las experiencias locales, nacionales y regionales?*
- ❖ *¿Cómo podemos “integrar” una lista de preguntas indicativas sobre la igualdad en las campañas de los sindicatos de la educación?*

Taller 6: Promoviendo el Uso de Materiales Didácticos y una Pedagogía que tenga en cuenta la Dimensión de Género

El Consejo de Europa ha definido los estereotipos de género como “ideas preconcebidas por las que se asigna arbitrariamente a hombres y mujeres determinadas características y funciones limitadas por su sexo. Los estereotipos sexuales pueden limitar el desarrollo de los talentos y habilidades naturales de los niños y niñas, mujeres y hombres, así como sus experiencias educativas y oportunidades de vida” (Consejo de Europa, 2011).

Los estereotipos de género están inextricablemente vinculados a las desigualdades existentes entre hombres y mujeres que caracterizan a nuestro mundo a través de las esferas pública y privada. En consecuencia, existe

una correlación directa entre los estereotipos de género y la desigualdad de género en el aula, en el mercado de trabajo y en los sindicatos.

Participantes de este taller intercambiarán información sobre las buenas prácticas aplicadas por sus organizaciones destinadas a la erradicación de los estereotipos de género en la educación (en instrumentos y materiales educativos así como en la práctica de la enseñanza). Participantes pondrán atención a los tipos de buenas prácticas que pueden ser transferibles entre países/regiones, a pesar de las especificidades nacionales, culturales y políticas.

Preguntas para la reflexión y el debate:

- ❖ *¿Cómo se reproducen los estereotipos de género en los sindicatos docentes, y qué impacto tienen sobre la participación de hombres y mujeres docentes sindicalistas?*
- ❖ *¿Qué pueden hacer los sindicatos de la educación para permitir que el profesorado s tengan tiempo para reflexionar sobre las formas en que se perpetúan los estereotipos de género en su propia práctica de la enseñanza?*
- ❖ *¿Qué papel pueden desempeñar los sindicatos de la educación en la preparación de las y los docentes para que puedan guiar a niños y niñas a tomar decisiones no tradicionales en la escuela y en el mercado de trabajo que no estén basadas en los estereotipos de género?*

Eventos paralelos

Iniciativa Conjunta sobre Violencia basada en el Género en la Escuela (VBGE)

Lunes 7 de abril de 2014, 18.00-19.00 – Fitzwilliam Hall (interpretación disponible)

La violencia basada en el género (VBG) es mundial, no tiene fronteras geográficas, culturales, sociales, económicas o étnicas. Es una violación de los derechos humanos y un gran obstáculo para el logro de la igualdad de género. La violencia basada en el género en la escuela (VBGE) se define como "actos o amenazas de violencia sexual, física o psicológica dentro o en los alrededores de las escuelas y las instituciones educativas como resultado de relaciones de género y dinámicas de poder desiguales entre géneros". Incluye el maltrato (y el ciberacoso), el acoso sexual o verbal, caricias no consentidas, violación y agresiones.

La VBGE es un serio obstáculo que impide, en especial a las niñas, disfrutar del pleno derecho a la educación y deteriora su experiencia en la escuela como un lugar seguro para el aprendizaje. Si bien, tanto niñas como niños, son objetivos de la VBGE, las niñas son las más vulnerables. Un mayor número de socios del desarrollo centran sus esfuerzos en este problema a través de investigaciones, acciones de defensa y programas.

Durante este evento paralelo, participantes se informarán sobre una iniciativa conjunta relativa a la VBGE (la IE en asociación con la Iniciativa de las Naciones Unidas para la Educación de las Niñas, UNGEI) la que se encuentra en fase de planificación.

El objetivo de este evento es:

- ❖ *reunir opiniones y experiencias de participantes de lo que permite avances o lo que previene a las acciones significativas para eliminar la VBGE en sus contextos;*
- ❖ *iniciar planes de acción a nivel nacional, regional e internacional.*

Educar a las Niñas, Erradicar el Trabajo Infantil

Lunes 7 de abril de 2014, 18.00-19.00 – Sala Ulster (inglés)

El trabajo infantil es una violación de los derechos de la niñez que afecta de modo diferente a niñas y niños. La iniciación de las niñas suelen ser más temprana que los niños, sobre todo en las zonas rurales. La proporción de niñas ocupadas en el trabajo domesticas es mayor, dado que este trabajo pasa desapercibido en las diversas políticas e iniciativas.

Como resultado al apego de los roles de género tradicionales, a muchas niñas se les niega el derecho a la educación o pueden sufrir la doble carga laboral dentro y fuera del hogar.

El objetivo de este evento es:

- ❖ *analizar los factores que afectan a las niñas en el trabajo infantil privándolas del derecho a la educación;*
- ❖ *ofrecer un panorama de buenas prácticas sindicales docentes en esta área;*
- ❖ *dar continuidad al debate abierto sobre iniciativas sensibles al género promovidas por sindicatos docentes con miras a erradicar el trabajo infantil.*

Textos para la reflexión

Mujeres y Liderazgo en los Sindicatos: Experiencias de la Vida Real

Por madeleine kennedy-macfoy, Responsable de Programas de Igualdad, Internacional de la Educación

En 2014, el sindicalista “medio” o “normal” o ya no es el típico obrero de la población mayoritaria de un país determinado. Desde la década de 1930, los sindicatos del mundo se han adaptado, en mayor o menor medida, dependiendo del contexto, a una membresía cada vez más diversificada. Sin embargo, las ideas del perfil “adecuado” de individuos carismáticos (maduro o de una mayoría, por lo general hombres blancos) persisten obstinadamente de manera generalizada (Ledwith and Hansen, 2013:3), en consecuencia mujeres, jóvenes y grupos minoritarios han estado históricamente sub-representados en las cúpulas sindicales, y las agendas de negociación colectiva rara vez han reflejado las inquietudes referentes a las cuestiones de género o de las minorías. Sin embargo, esto no pretende negar los considerables avances que las mujeres sindicalistas han logrado a lo largo de las últimas tres o cuatro décadas, comparables a los logros obtenidos gracias a las luchas de los movimientos feministas y de mujeres en el mundo. En este sentido, la IE es un ejemplo a destacar: desde su creación las cuestiones de igualdad de género han sido una prioridad en su agenda, y dos de los tres Presidentes de la IE han sido mujeres¹.

No obstante, la investigación internacional comparativa sobre la cuestión de género y liderazgo en el seno de los sindicatos (Ledwith and Hansen, 2013) señala que la cultura del liderazgo sindical sigue caracterizándose como algo “masculino”, lo que implica que las normas y valores masculinos “están enraizadas en las estructuras, la comunicación, los rituales de las reuniones, la tradición electoral y en el trabajo cotidiano, y que, además, el liderazgo por lo general suele llevar una marca de género masculino” (Ledwith and Hansen, 2013:7).

Evidentemente, “las normas y los valores masculinos” difieren de un contexto a otro, y también varían con el paso del tiempo. Connell ha especulado sobre los diferentes tipos de masculinidad, argumentando que aunque universalmente se puede identificar una masculinidad “hegemónica”, también existen formas antagónicas de masculinidad. La masculinidad hegemónica es el tipo de masculinidad que establece el estándar, supuestamente para los hombres. Sin embargo, existen formas igualmente cómplices de la masculinidad, que

pueden no responder a la norma pero no obstante se benefician de algunos privilegios asociados a esta, así como las masculinidades subordinadas y marginadas (por ejemplo, homosexuales y varones de minorías étnicas) (Connell, 2005).

El género puede estar arraigada profundamente en los procesos de organización, haciendo que resulte muy difícil determinar cuándo una decisión que parece no tener nada que ver con el género está en realidad condicionada por el mismo y estrechamente vinculada a los estereotipos, símbolos o imágenes de género que repercuten negativamente en las posibilidades de las mujeres

El mundo sindical está definido por estructuras tradicionalmente masculinas. Ambos, hombres y mujeres, forman parte de la misma, y apoyan estas estructuras, favoreciendo su continuación. Para una mujer es especialmente importante mostrarse decidida, animar a otras mujeres y fomentar en el seno del sindicato los conocimientos sobre la importancia de la igualdad de género.

Eva-Lis Siren, Presidenta, Lärarförbundet, Suecia;
Vicepresidenta, Internacional de la Educación

¹ Mary Hatwood Futrell fue la Presidenta fundadora de la IE (1993-2004) y Susan Hopgood fue elegida Presidenta de la IE en el 6º Congreso Mundial de la IE celebrado en 2011. (Susan fue nombrada Presidenta de la IE por el Consejo Ejecutivo en 2009, tras la dimisión del titular en aquel momento).

para acceder a puestos de liderazgo o a puestos políticos en sus sindicatos.

Dejando de lado las especificidades del contexto, la “masculinización” del liderazgo en los sindicatos sigue siendo un obstáculo considerable para las mujeres sindicalistas que intentan “quebrar el techo de cristal” de la cúpula sindical (incluso en países donde las mujeres constituyen la mayoría de afiliaciones en un sindicato). Esto se debe a que los códigos de género de la mayoría de las sociedades – es decir de reglas (in)formales inherentes al hecho de ser hombre o mujer – no coinciden exactamente con los códigos de liderazgo generalmente aceptados. Cuando ambos códigos, de liderazgo y de la masculinidad, son los mismos, las mujeres tienen mayores dificultades para ser reconocidas como líderes.

Las preocupaciones contemporáneas en el seno de los sindicatos, las crisis económicas y financieras a escala nacional/global, y las medidas de austeridad, repercuten en las estrategias de renovación y sostenibilidad que desarrollan los sindicatos. Existe un consenso emergente sobre la idea de que “eliminar la brecha democrática de género es fundamental para el futuro de los sindicatos” (Ledwith and Hansen 2013:1), independientemente de dónde estén. La sobrevivencia y la revitalización del movimiento sindical “están fundamentalmente interconectadas a la capacidad de los sindicatos para reconocer y apoyarse en” la tendencia del número cada vez mayor de mujeres que se sindicalizan y activan en los sindicatos (Bronfenbrenner and Warren 2007:142)².

Un grupo de mujeres líderes de los sindicatos afiliados a la IE reflexionan a continuación sobre sus “experiencias de la vida real” en los puestos de liderazgo. Ellas son o han sido miembros del Consejo Ejecutivo de la IE, o harán intervenciones en los paneles de las sesiones plenarios de la conferencia. Ellas compartirán sus reflexiones sobre el proceso por el cual se convirtieron en líderes sindicales y de organizaciones docentes; explicarán las estrategias de las que hicieron uso en su práctica como dirigentes; y por último ofrecen consejos sobre lo que pueden hacer las mujeres jóvenes que aspiran a formar parte de la directiva de un sindicato de la educación.

Estas experiencias son relatadas por mujeres líderes de sindicatos de la educación en casi todas las (sub) regiones en las cuales la IE tiene afiliadas: África, Asia y el Pacífico, Europa, América Latina, la región de Oriente Medio y el Norte de África, y Norteamérica.

El Camino menos Frecuentado: emprender el Camino hacia el Liderazgo

Para algunas mujeres líderes, emprender el camino hacia el liderazgo no siempre estuvo en sus planes, sino que fue una experiencia determinada por una serie de circunstancias. Para otras, fue un camino al que estaban decididas en embarcarse. En cualquier caso, el denominador común de todas sus experiencias es el apoyo y el ánimo que han recibido por parte de compañeras y compañeros sindicalistas:

Nunca tuve un plan pre-establecido para alcanzar el puesto de liderazgo que ocupo actualmente – más bien fueron las circunstancias las que crearon el entorno propicio para que pasara a formar parte de la cúpula de nuestro sindicato local.

Milagros Ogalinda, Secretaria General, Alianza Nacional de Docentes y Personal de Oficina en Filipinas, SMP; Presidenta, Sindicato de Empleados y Facultades de la Universidad de José Rizal; Vicepresidenta, Congreso Sindical de Filipinas (TUCP), Filipinas

Las funciones que he desempeñado hasta ahora se han debido a una serie de circunstancias combinadas con el deseo de contribuir al fortalecimiento del movimiento sindical en el sector de la educación.

Juçara Dutra Vieira, ex Presidenta del Centro de Profesores del Estado de Río Grande del Sur (CPERS) y de la Confederación Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE), Brasil; Vicepresidenta, Internacional de la Educación

² Este argumento se desarrolló en relación a los Estados Unidos, pero podría aplicar a una serie de países del mundo.

Se dieron las circunstancias. Muy al principio, cuando fui elegida para el Consejo, otras mujeres que ocupaban en ese momento un puesto directivo en el sindicato me alentaron con mucho entusiasmo para que me presentara.

A lo largo de mi trayectoria ha habido otras mujeres que me han animado. De cierto modo esas fueron las circunstancias. Hubo otras también, no puedo omitir que no recibiera el ánimo de los varones, pero en concreto fueron dos las mujeres que ocupaban puestos de liderazgo y que promovían enérgicamente una mayor participación de las mujeres.

Susan Hopgood, Secretaria Federal, Sindicato de Educación Australiano (AEU), Australia;
Presidenta, Internacional de la Educación

A estas tres dirigentes, una serie de circunstancias las impulsaron a emprender el camino hacia el liderazgo. Susan Hopgood (Australia) plantea un concepto interesante al explicar que el apoyo recibido por parte de otras mujeres de su sindicato constituyen las “circunstancias” a partir de las cuales ella emergió como líder. Esto ilustra la importancia que puede llegar a tener el apoyo de otras mujeres cuando una mujer se presenta como aspirante para desempeñar una función de liderazgo en un sindicato: el apoyo de otras mujeres no sólo es que influya en el recuento de los votos, sino que levanta la moral y es un factor de motivación importante.

Marieme Sakho Dansokho (Senegal) destaca por haber planeado “llegar hasta el final”, pero al igual que para Susan Hopgood y otras líderes entrevistadas, como Lorretta Johnson (EE.UU.) y Eva-Lis Siren (Suecia), el hecho de haber gozado de una amplia base de apoyo por parte de las compañeras y los compañeros fue algo inestimable:

Sin duda, con mi compromiso, yo planeaba acceder a la cima del sindicato para ofrecer un mejor servicio a la escuela y a los profesores, pero todo se produjo de forma natural; los compañeros, convencidos de mi experiencia sindical adquirida a lo largo de 22 años de activismo, de mi capacidad, de mi determinación y de mi compromiso de servicio al sindicalismo, me eligieron entre otros candidatos para que dirigiera la organización.

Marième Sakho Dansokho, Secretaria General, Sindicato de Docentes de Senegal (SYPROS), Senegal

La falta de representación en mi lugar de trabajo se hizo evidente al principio de mi carrera como paraprofesional, y mis compañeros siempre sugirieron que fuera yo la que transmitiera las inquietudes al director.

Lorretta Johnson, Secretaria Tesorera, Federación Americana de Maestros, EE.UU.

En Suecia, no es parte de nuestra cultura presentarse como candidata a menos que una cuente con un fuerte apoyo. Ha significado mucho ser la primera mujer Presidenta del mayor sindicato de la profesión docente, mayoritariamente femenina.

Eva-Lis Siren

Dos de las entrevistadas de la región de Oriente Medio/Norte de África, Nabila Mohammad N’uman al-Hakimi (Yemen) y Habiba Mizouni (Túnez), consideran que las revoluciones que tuvieron lugar en sus respectivos países – aunque se dieran en momentos históricos muy distintos – generaron una serie de circunstancias que les permitieron asumir las funciones de liderazgo.

Después de la revolución, y en aquel ímpetu de cambio y aquella sed de representatividad, nosotros éramos un grupo de jóvenes del sector que nos sindicalizamos para garantizar una presencia en las instancias sindicales. Inyectar sangre nueva y permitir la reactivación de todo el cuerpo a nivel de esas instancias... el hecho de que yo ocupara la cúpula del sindicato fue la decisión de mis compañeras y compañeros.

Habiba Mizouni, Secretaria General, Sindicato Nacional de Médicos, Farmacéuticos y Dentistas Universitarios (SNMDPHU), Túnez

En mi juventud nunca planeé convertirme en líder porque me casé muy pronto, nunca pensé en ello entonces. Me apasiona la ciencia y tras mi matrimonio con un político e intelectual, que me animó con su amor y su benevolencia, perseveré.

Durante la emergencia de los movimientos políticos en Yemen entre 1986 y 1990, me mantuve muy involucrada en mi trabajo. Sin duda me interesaban y me apasionaban extraordinariamente los asuntos públicos, educativos y políticos, por proceder de un entorno en el que existían esos intereses. Ese entorno me motivó a destacar en ese período.

Nabila Mohammad N'uman al-Hakimi, fundadora y Secretaria General del Sindicato de Docentes de Yemen (YTS), Yemen

Las respuestas de Sharan Burrow (Australia) y de Lily Eskelsen Garcia (EE.UU.) señalan que durante el período en el que la docencia constituía su actividad principal, nunca se plantearon desarrollar su carrera profesional en los sindicatos ni asumir una función como dirigente sindical:

Me encantaba mi trabajo y me encantaba igualmente el sindicato al que pertenecía. Lo que sucedió es que un día me pidieron que reemplazara a un compañero que era organizador de docentes en mi región; yo pensé que sería un desafío interesante durante unos meses, así que acepté encantada y... ¡el resto es historia! Nunca pensé que dejaría de ser docente.

Sharan Burrow, Secretaria General, Confederación Sindical Internacional (CSI)

Pensaba que sería docente hasta jubilarme. La visibilidad obtenida por la prensa, respondiendo a nuestro gobernador y nuestra legislatura, hizo que la miembresía y los líderes se fijaran en mí.

Lily Eskelsen Garcia, Vicepresidenta, Asociación Nacional de Educación (NEA), EE.UU.

En resumidas cuentas, las experiencias de las entrevistadas hacen patente la diversidad de caminos que pueden llevar a una persona a ocupar un puesto de liderazgo en su sindicato. Lo que parece ser universal es que el apoyo de otras personas impulsó a estas mujeres líderes a llegar a la cima. Y no es una cuestión banal: la presencia de estas dirigentes en la cúpula de sus sindicatos indica hasta dónde hemos llegado en la actual lucha por la igualdad de género en el seno de los sindicatos (así como en la educación y en la sociedad).

El Liderazgo como Práctica

Existen diferentes modelos y enfoques para el liderazgo, en términos de cómo se conceptualiza y se especula al respecto en documentos académicos, y en términos de cómo lo practican y lo viven las personas que se convierten en líderes. Las entrevistadas fueron invitadas a reflexionar sobre retos específicos a los que se han enfrentado como mujeres líderes, y sobre los tipos de estrategias que han utilizado para superar esos desafíos.

Algunas de las estrategias descritas por las diferentes panelistas pueden interpretarse como enfoques específicos o modelos de liderazgo que ellas mismas han puesto en práctica y que han demostrado ser eficaces para superar algunos de los prejuicios y obstáculos que confrontan las mujeres al tratar de convertirse en líderes o responsables políticos en la vida pública, incluyendo en el seno de las organizaciones, incluso los

sindicatos. Estos obstáculos incluyen (pero no se limitan a) las presunciones estereotipadas sobre de las emociones femeninas como impedimento para tener la capacidad de negociar eficazmente, independientemente de si cuenta con la experiencia técnica y conocimientos suficientes para abordar las cuestiones, y de si puede trabajar tanto y tan duro como sus homólogos varones.

Sharan Burrow (Australia) y Milagros Ogalinda (Filipinas) hablan sobre la práctica de un tipo de “liderazgo colectivo compartido” (Cain, 2013), donde una líder comparte de alguna forma el liderazgo con otras personas (co-liderazgo) y delega funciones directivas a otras personas en función de las necesidades y de las competencias de las mismas:

Siempre he creído que una es lo que es gracias al apoyo de sus compañeras – o de sus compañeros, dependiendo de la cuestión – y eso es lo que constituye el papel de dirigente. No creo que el liderazgo pueda definirse como algo individual, creo que es parte de la fuerza de las ideas, de la lucha, del compromiso con un entorno diferente, ya sea en el lugar de trabajo o de una cuestión de justicia social que va más allá del lugar de trabajo y abarca toda la comunidad o el país o incluso el mundo entero. Por eso creo que, en nuestro movimiento, las personas se desarrollan muchas veces como líderes gracias a las acciones colectivas de un grupo y creo que así es como tiene que ser.

Sharan Burrow

Como líder, tuve que demostrar que podía prestar mejor servicio a la membresía a través de los principios del compromiso, la transparencia y la observancia de decisiones colectivas. Mi visibilidad como presidenta sindical, y mi disponibilidad cuando hacía falta, son las estrategias que mejor resultado me han dado. También les hago sentir a mis co-responsables que les necesitó en el equipo, insistiendo en que, en el sindicato, ningún puesto es trivial.

Milagros Ogalinda

Esta necesidad de las mujeres de pensar y actuar de forma colectiva como líderes (o incluso, de modo más general, como sindicalistas activas) no puede dissociarse de la necesidad de las mujeres de equilibrar sus complejas vidas, formadas por una serie de identidades entrecruzadas de transversalidades vinculadas “a la comunidad, al trabajo y la familia” (Alvarez and Whitefield, 2013), entre otras.

Juçara Dutra Vieira (Brasil) menciona también un enfoque colectivo para el liderazgo, que ella misma ha puesto en práctica, y subraya algunas de las razones por las que en el liderazgo de las mujeres tienden a destacarse las dimensiones colectivas, casi por defecto:

Por lo general, los hombres consiguen planificar sus carreras porque dan prioridad a la vida pública. Las mujeres, que culturalmente son responsables de la vida familiar, lo cual es algo privado, tienen más dificultades al momento de conciliar sus actividades. De modo que cuando ocupan un puesto directivo, promueven la solidaridad entre las compañeras, ejerciendo sus funciones de manera más colectiva.

Juçara Dutra Vieira

Nabila Mohammad N’uman al-Hakimi (Yemen), fundadora y Secretaria General del Sindicato de Docentes de Yemen (YTS), evoca una dimensión tanto cualitativa como participativa para describir el tipo de liderazgo que practica. Recalca el hecho de “abordar las cosas con moderación e imparcialidad, y establecer redes con otras personas a la hora realizar una misión”, como una estrategia importante que ha utilizado durante su mandato como Secretaria General de su sindicato.

Para Lily Eskelsen Garcia (EE.UU.), un enfoque eficaz para el liderazgo incluye algunos elementos del enfoque del “líder como aprendiz”, en el cual el liderazgo no se percibe como algo que puede aprenderse o enseñarse, sino más bien como un proceso de aprendizaje que requiere que los líderes estén en aprendizaje permanentemente y que promuevan el de otros (Ledwith, 2013).

Soy como soy. Quiero ser completamente honesta sobre las opciones y posibilidades a considerar, y no estar limitada por tradiciones ni expectativas. Es decir, que hay compañeras y compañeros que tienden continuamente a hacer retroceder, pero eso no es algo malo. Creo que el conflicto puede ser sano si logramos enfocar la discusión como un auténtico debate sobre qué es lo que hace que avance nuestra agenda. No siempre gano en estos debates, pero nunca me enojo con quienes tienen puntos de vista opuestos. Creo que la persona se mueve a través del trabajo, sin miedo a explorar nuevas posibilidades. Se debate, se toma una decisión y avanzamos juntos.

Lily Eskelsen Garcia

Por último, la distancia geográfica y las diferencias contextuales no ocultan las similitudes entre las “listas de comprobación de estrategias de liderazgo” que describen Marieme Sakho Dansokho (Senegal) y Eva-Lis Siren (Suecia). Ambas señalan, de un lado, la combinación de activa colaboración, participación y establecimiento de redes por parte de un(a) líder en su propio sindicato; y, por otro, aspectos más individuales de la práctica del liderazgo:

- ❖ *No subestimar el noble arte de aprender a decir no*
- ❖ *Trabajar duro*
- ❖ *Asegurarse de tener unas redes sólidas*
- ❖ *Estar muy centrada y decidida*
- ❖ *No olvidar nunca que la fuerza se obtiene con el apoyo positivo de los amigos y de la familia*
- ❖ *Rodearse de compañeras y compañeros competentes*
- ❖ *Contratar y retener buen personal*
- ❖ *Mirar a su propio sindicato con las gafas de la igualdad de género. No quitarse nunca esas gafas de género al trabajar en el seno de su propia organización*

Eva-Lis Sirèn

- ❖ *Reunir regularmente a las instancias*
- ❖ *Instaurar y/o reforzar la democracia participativa*
- ❖ *Escuchar y hacerse cargo de las preocupaciones individuales y colectivas de las compañeras/os*
- ❖ *Mantener relaciones francas con unos y otros*
- ❖ *Utilizar un lenguaje de la verdad*
- ❖ *Tener una buena política de comunicación*
- ❖ *Ser firme y honesta*

Marième Sakho Dansokho

En resumen, las entrevistas enumeraron diversas estrategias que les han ayudado en el desempeño de sus funciones directivas, y que pueden interpretarse como distintos modelos o enfoques del liderazgo que han sido desarrollados a través de la práctica personal de las dirigentes encuestadas.

Lógicamente, esa rica experiencia debe transmitirse a las mujeres jóvenes que “surgen” a través de sus sindicatos y que aspiran a alcanzar la cima.

Aprender de nuestras Compañeras: Consejos para las Sindicalistas Jóvenes

En esta última sección las entrevistadas comparten sus opiniones sobre lo que las jóvenes en sindicatos y organizaciones de docentes pueden hacer para garantizar que todo lo conseguido hasta ahora no se pierda (en estos tiempos de crisis, austeridad y recortes), y para que se puedan seguir logrando más cosas.

Por lo general, el consejo que las compañeras más experimentadas dan a las sindicalistas jóvenes es, ante todo, “agarrar al toro por los cuernos” y que hagan realidad sus sueños y sus aspiraciones, independientemente de los obstáculos insuperables que parezcan bloquear el horizonte. El sentimiento general es que la lucha para alcanzar la igualdad de género, ya sea en los sindicatos o en el seno de la educación, es una batalla permanente, porque, en breve, se trata nada menos que de una demanda de redistribución de poder y una transformación de las relaciones de poder entre los géneros en todas nuestras sociedades.

No es tarea fácil. Las excepcionales dirigentes del mañana serán capaces de avanzar con la cabeza en alto gracias a las excepcionales dirigentes de hoy, que quieren transmitirles los consejos siguientes:

Hagan realidad todos los sueños a los que aspiran—pero asegúrense de afiliarse a un sindicato. El sindicato les da la fuerza y es una voz colectiva que de lo contrario carecerían. Ser parte de un sindicato también ayuda al profesorado a abordar desafíos como la financiación de las aulas. Como sindicato, nuestra meta es encontrar soluciones a los problemas y a los desafíos. Un sindicalismo orientado a encontrar soluciones—en eso radica la esencia de todo lo que hacemos.

Lorretta Johnson

Es preciso que creen su propia red de compañeras jóvenes – crucial para que la elijan a una como dirigente y, después, para dirigir.

Habiba Mizouni

Sean muy comprometidas, muy perseverantes y aprendan a conciliar las obligaciones familiares y las responsabilidades sindicales. Pero también, y sobre todo, busquen siempre reforzar sus conocimientos y capacidades para desarrollar una mayor confianza en sí mismas.

Marième Sakho Dansokho

Las mujeres tienen que trabajar juntas y apoyarse mutuamente. Para alcanzar un puesto directivo es importante crear y mantener unas redes fuertes con otros dirigentes, tanto mujeres como hombres.

Es importante que se rodeen de buenas personas y compañeros/as, y asegurarse de no descuidar su vida privada.

Aprendan el noble arte de decir no.

Eva-Lis Siren

El principal consejo que puedo dar a las mujeres que desean convertirse en líderes es que comprendan bien lo que significa el sindicalismo. Que conozcan bien sus obligaciones y responsabilidades, que las entiendan a la perfección para que puedan desempeñarse mejor sabiendo lo que se espera de ellas. La competencia hace que un(a) líder rinda mejor pero cuando se combina con el compromiso es lo mejor. Una persona comprometida presta un servicio óptimo en la medida de sus capacidades.

Milagros Ogalinda

No esperen a obtener permiso. No esperen a que les llegue su turno...Queremos una revolución, y eso significa dar a nuestras jóvenes más oportunidades para formarse, para sentirse apoyadas y para experimentar su propio poder. Seguiremos afrontando los inevitables problemas del balance entre la familia, el trabajo en la escuela y en el sindicato. A las mujeres nos tiran por todos lados. Eso no va a mejorar. Pero no importa. Nosotras avanzamos.

Lily Eskelsen Garcia

A aconsejo a las mujeres que quieran ser líderes que sean persistentes y perseverantes; que destacar y tener confianza en si mismas es la vía que les permitirá alcanzar sus metas.

Nabila Mohammad N'uman al-Hakimi

¡Adelante! En realidad no hay otra respuesta.

Necesitamos mujeres jóvenes que sean fuente de inspiración para los demás y que se conviertan en líderes, que sean activas en el movimiento sindical. Tenemos que escucharlas porque a veces es muy fácil pensar: "Lo hemos hecho así; debe ser la forma correcta de hacerlo." Tenemos que escuchar a los jóvenes, a nuestros afiliados y afiliadas jóvenes y darles oportunidades.

Para mí, el futuro de los sindicatos y de la sociedad reside definitivamente en nuestros afiliados jóvenes, en nuestras afiliadas jóvenes, categóricamente.

Susan Hopgood

En camino hacia la igualdad en los Sindicatos Docentes: De las Palabras a la Acción

Las sesiones de talleres del primer día de la conferencia se enfocaran en diversos apremiantes aspectos de la igualdad de género en los sindicatos de los y las trabajadoras de la educación, identificados por las afiliadas de la IE:

Lunes 7 de abril de 2014, 11.15—13.00

- ❖ *Taller 1: Abordar el Techo de Cristal: el Liderazgo de las Mujeres en los Sindicatos de la Educación*
- ❖ *Taller 2: Creando un Entorno Inclusivo en los Sindicatos Docentes y en el Aula*
- ❖ *Taller 3: Reclutando a Nuevos Miembros Sindicales, las Docentes Difíciles de Alcanzar*

Lunes 7 de abril de 2014, 14.30—16.00

- ❖ *Taller 4: ¿Cómo se Organizan (o Deben Organizarse) las Mujeres dentro de los Sindicatos de la Educación?*
- ❖ *Taller 5: Los Sindicatos Docentes Encabezan la Lucha Contra la Violencia de Género relacionada con la escuela*
- ❖ *Taller 6: Organizando y Reclutando al Personal de Apoyo a la Educación*

En la discusión de estos temas y el intercambio de experiencias de sus propios sindicatos y países, participantes tendrán en consideración el camino a seguir para que el trabajo de la IE pueda garantizar la igualdad en la participación y en el liderazgo de las mujeres al interior de los sindicatos y organizaciones docentes.

Educación Equitativa de Calidad para un Futuro Equitativo

Por madeleine kennedy-macfoy, Responsable de Programas de Igualdad, Internacional de la Educación

Introducción

Encontrándonos en el umbral de la fecha límite de 2015 para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y las metas de la Educación para Todos y Todas (EPT) suscritos por los gobiernos en el año 2000, nadie tiene la menor ilusión de que se logre cualquiera de estos objetivos. Esto a pesar de los considerables progresos realizados en la escolarización de las niñas en la enseñanza primaria; el ODM2 dirigido a velar porque todos los niños y niñas puedan terminar un ciclo completo de la enseñanza primaria. Muchos países de ingresos bajos y medios están mucho más cerca de alcanzar la paridad mientras se acerca el 2015, sin embargo una mirada mas exhaustiva de los logros demuestran que la brecha entre niñas y niños en la tasa de finalización de la enseñanza primaria persiste, y esta se acentúa cuando se trata de la educación secundaria³. En consecuencia, hay un consenso emergente que enfrentamos una crisis mundial en el ámbito de la educación, y que son las niñas y las mujeres las que más saldrán perdiendo.

El Informe Mundial de Seguimiento de la Educación para Todos 2013/2014 aporta numerosas estadísticas, estudios de casos nacionales y experiencias de docentes y estudiantes procedentes de un amplia variedad de países, que habla del progreso de las reformas y las políticas educativas que han funcionado... pero también cuentan una triste y alarmante historia sobre la situación de la educación en el mundo hoy⁴:

- ❖ *Aproximadamente 31 millones de niñas en edad escolar primaria no estaban escolarizadas en 2011, y más de la mitad de ellas (55%) no se escolarizarán nunca.*
- ❖ *Los 493 millones de mujeres analfabetas representan casi dos tercios de todos los adultos analfabetos en el mundo (el total asciende a 774 millones).*
- ❖ *Más de 100 millones de jóvenes mujeres viviendo en países de ingresos bajos y medios bajos están imposibilitadas de leer ni una sola frase.*
- ❖ *Muchos países ni siquiera conseguirán alcanzar la paridad de género en la educación primaria para el año 2015, solo el 38% de los países habían alcanzado la paridad entre los géneros en la enseñanza secundaria en 2011.*

El derecho a la educación se sigue denegado a demasiadas personas debido a la falta de compromiso político, la insuficiente financiación educativa y el impacto de las desigualdades. La intersección de la dimensión de género con otras identidades sociales (tales como etnia, religión, raza, condición económica, sexualidad o discapacidad) a menudo significa que las niñas o mujeres de los grupos más marginados también son las tienen menores posibilidades de acceder a una educación de calidad. Esta lamentable historia de las crisis y la pérdida de oportunidades en la educación es aún más difícil de aceptar si tenemos en cuenta que la educación es un derecho humano que los gobiernos están obligados a respetar. Este es también un bien público sin parangón, debido a sus efectos de largo alcance en la vida de una persona y en el desarrollo de sociedades enteras en prácticamente todas las esferas.

La Educación Transforma la Vida y es un “Derecho Habilitador”

En 2014, las mujeres y las niñas siguen siendo víctimas de discriminación y de la limitación de sus derechos debido a su género en el mundo. Una persona no puede emprender un cambio en su posición social subordinada si no es consciente de esa subordinación. Tener acceso a y concluir, un ciclo educativo de calidad completo, significa que las niñas no sólo aprendan y dominen una diversidad de temas, sino que también desarrollen una capacidad de pensamiento crítico, la autoestima y la capacidad de actuar, es decir ejercer su

³ *Logros y desafíos en la implementación de los Objetivos de Desarrollo del Milenio para Mujeres y Niñas: Informe del Secretario General (2014). Consejo Económico y Social (ECOSOC).*

⁴ *Estas son las estadísticas disponibles mas recientes en 2011, como lo señala el informe GMR 2013/4*

propia elección y pasar a la acción. Estos elementos conforman lo que a menudo se refiere al potencial de la educación para dar autonomía a las niñas y a las mujeres.

La 2013/4 GMR afirma inequívocamente que el acceso a una educación de calidad transforma la vida del individuo y de las comunidades por igual. Es decir la educación como derecho fundamental – es tanto un fin en sí misma como un derecho habilitador; el acceso a una educación pública permite el disfrute de otros derechos y ejercerlos, en virtud de las habilidades, aptitudes o capacidades que aporta. Todos ellos importantes para las mujeres y las niñas, ya que han sido subordinadas de manera distinta, en grados distintos, en distintos momentos y lugares a lo largo de la historia de la humanidad. En todas las esferas de la vida y el desarrollo de la humanidad la igualdad de género sigue siendo un asunto pendiente en el mundo.

Pensando fuera del marco: la autonomía

La educación se considera a menudo como un elemento crucial en la trayectoria de la mujer hacia la autonomía, es decir, cuando se educa a una mujer, se le da poder. El punto de vista de la Secretaria General de la CSI, Sharan Burrow, puede hacernos repensar la relación entre la educación y el hecho de tener poder. Sharan afirma: “las mujeres ya tienen poder, no necesitan que se les dé algo que ya tienen, lo que necesitan es que se les escuche, que se les dé apoyo, que realmente puedan adoptar sus propias soluciones...”

Cuando las niñas tienen la posibilidad de acceder y concluir un ciclo educativo completo, los beneficios no solamente son mayores para ellas como personas, sino que se extienden a los miembros de su familia y su comunidad y, en última instancia, beneficia a la sociedad en su conjunto. Las niñas y las mujeres instruidas son agentes de cambio sin igual, y existen suficientes pruebas:

- ❖ *Incrementar la capacidad de negociación de las mujeres en el hogar contribuye a mejoras en la nutrición infantil, la alfabetización y las tasas de supervivencia (UNFPA, 2013); una mujer instruida tiene una posición más firme para negociar en su familia y negociar con su marido que una mujer sin instrucción (Kabeer, 2003).*
- ❖ *Las niñas y las mujeres con educación comprenden la importancia de la asistencia sanitaria: tienen mayores probabilidades de protegerse de la malnutrición, el VIH/SIDA y la explotación sexual; un niño o niña nacido de una madre que sabe leer tiene un 50% más de probabilidades de sobrevivir después de los 5 años (ISM 2013/2014).*
- ❖ *Una madre instruida tiene el doble de probabilidades de escolarizar a sus hijos e hijas que una madre sin instrucción (ISM 2013/2014).*
- ❖ *La educación es una de las maneras más efectivas de poner fin al matrimonio precoz, sobre todo si las niñas son capaces de progresar a través de la enseñanza secundaria (ISM 2013/2014).*
- ❖ *Si todas las mujeres de África subsahariana completaran la educación primaria, la tasa de mortalidad materna se reduciría hasta en un 70% (ISM 2013/2014).*

Como organizaciones docentes, reconocemos el potencial incomparable de la educación como derecho habilitador. Sin embargo debemos tener en cuenta la instrumentalización de la educación, o el potencial de las niñas y las mujeres de convertirse en agentes de cambio. En sociedades caracterizadas por formas extremas de desigualdad de género en las que el papel de la mujer se define en términos puramente reproductivos, a las niñas se les permite solo aprender a leer para que puedan ser mejores esposas y madres. Justificar la necesidad de que los gobiernos financien y proporcionen educación gratuita de calidad para todos y todas, centrándose demasiado en el aspecto habilitador del derecho a la educación puede tener este tipo de efecto negativo, que refuerza aún más la desigualdad de género y el papel subordinado de las niñas y las mujeres en muchas sociedades.

Este es un tema crítico porque estamos cerca a la fecha límite de septiembre de 2015, momento en que los Estados Miembros de la Organización de las Naciones Unidas firmarán un nuevo acuerdo mundial sobre desarrollo sostenible (denominado marco posterior a 2015). Dada la urgente necesidad de convencer a responsables políticos de todo nivel (nacional, regional e internacional) de que la educación es una buena inversión y debe ser pública y gratuita, el movimiento de la educación en general se ha enfocado en poner de relieve las formas en que el poder de la educación puede “explotarse” en tanto que “catalizador para alcanzar los demás objetivos de desarrollo” (ISM Resumen de Género, 2014:9). Sin embargo, en nuestra calidad de

comunidad de docentes nos corresponde no perder de vista el marco de derechos a la hora de formular nuestros argumentos y posiciones: la educación es un derecho humano, las niñas y las mujeres deben tener acceso a la educación gratuita y de calidad ante todo porque tienen derecho a ello. El hecho de que el acceso a la educación afecte también “una amplia gama de cuestiones económicas, sanitarias, sociales y políticas fundamentales” (ISM Resumen de Género, 2014:9) no debe tener prioridad sobre el derecho a la educación de las niñas, un derecho humano, garantizado por la Convención sobre los Derechos del Niño de 1989.

Los estrechos puntos de vista instrumentalistas de la educación y los sistemas/estructuras que ponen obstáculos a la igualdad de acceso y de oportunidades para niños y niñas son caldo de cultivo para la desigualdad, tanto en la educación como en la sociedad. Por el contrario, un enfoque inclusivo de la educación, basado en los conceptos de igualdad, tolerancia y respeto a la diversidad, tiene como finalidad que todos los niños y grupos sociales se eduquen conjuntamente, con los mismos estándares altos. Esta perspectiva ayuda a la superación de las desigualdades entre personas y grupos, y sienta las bases para la plena participación en la vida social, cultural, política y económica de la comunidad.

Susan Hopgood, Secretaria Federal, Sindicato de Educación Australiano (AEU), Australia; Presidenta, Internacional de la Educación

Por tanto, el derecho a la educación, debe delimitarse en lo conceptual y operativo en los términos más amplios posibles. Yendo más allá de la alfabetización, la educación pública de calidad para niñas y mujeres debe permitirles tomar decisiones libres e informadas, y mejorar sus opciones de vida para que sean capaces de ganarse la vida, y no sólo a través de empleos mal remunerados, en el empleo informal al margen del mercado laboral.

Es hora de actuar: Unidos por una educación pública de calidad para todos y todas más allá de 2015

Debido a que la calidad de la oferta educativa actual es objeto de ataques en muchos países del mundo, las afiliadas de la Internacional de la Educación (IE) están centrando sus esfuerzos en la movilización en sus países y en el plano internacional para exigir que los gobiernos y sus responsables políticos actúen con miras a mejorar la calidad de la educación, garantizar que esté gratuitamente disponible y sea accesible para todos y todas y se comprometan a financiar el nuevo marco posterior a 2015. El Resumen de Género del ISM destaca el papel central que el profesorado debe desempeñar en el nuevo marco, a fin de que la educación de calidad esté realmente al alcance de toda la niñez.

Por lo tanto, la actual campaña mundial de la IE, *¡Unámonos por la educación pública!* es oportuna, ya que tiene como objetivo garantizar que la prestación de una educación pública de calidad para todos siga siendo prioritaria en la agenda destinada a un futuro sostenible, pacífico y próspero, y que el papel central desempeñado por los docentes sea reconocido y apoyado por los gobiernos.

Como sindicalistas debemos actuar para lograr una definición de la educación como el proceso que abre la mentalidad de las y los estudiantes en sus posibilidades infinitas.

Lily Eskelsen Garcia, Vicepresidenta, Asociación Nacional de Educación (NEA), EE.UU.

La definición de la IE de una educación pública de calidad se compone de tres elementos fundamentales: *enseñanza de calidad, materiales e instrumentos modernos y de calidad para la enseñanza y el aprendizaje, y entornos de enseñanza y aprendizaje de calidad.* Cada estudiante tiene el derecho a una enseñanza impartida por un(a) docente cualificado (a) y que cuente con el apoyo necesario, utilizando materiales e instrumentos de enseñanza adecuados y eficaces y aprender en un entorno seguro en escuelas que cuenten con la infraestructura, las instalaciones y los recursos adecuados.

El profesorado, al interactuar en el aula con estudiantes todos los días, se encuentra muy bien situado y en “primera línea” de la educación, para entender qué tipo de instrumentos y materiales son necesarios para ofrecer una educación de calidad, para saber cuáles son las barreras que impiden que estudiantes sean capaces de acceder a un ciclo completo de enseñanza y culminarlo satisfactoriamente, y dar cuenta de las razones por

las cuales algunos entornos escolares no resultan seguros para la enseñanza o el aprendizaje. Por estas razones la campaña ¡Unámonos! se centra en estas tres dimensiones críticas de la calidad educativa.

La Enseñanza de Calidad

El Informe Mundial de Seguimiento de la EPT deja en claro que la educación de calidad depende de la calidad de la enseñanza. Obviamente, el profesorado puede desempeñar mejor su papel cuando este recibe a su vez una formación inicial docente de calidad y tiene acceso a un desarrollo profesional continuo de la calidad a lo largo del ejercicio de su profesión. Por calidad se entienden los programas de formación inicial y de desarrollo profesional que no solamente tienen altas normas pedagógicas, sino que también tienen en cuenta las cuestiones de género, la promoción de los derechos humanos y ponen en tela de juicio los estereotipos de género, tanto en el contenido educativo como en la práctica docente.

Puede observarse una relación directa entre el grado en que el contenido de la formación docente aborda significativamente la desigualdad de género, la discriminación basada en el género y la violación sistemática de los derechos de la mujer en la sociedad, y el profundo arraigo de la desigualdad de género, la discriminación basada en el género y las violaciones sistémicas de los derechos de las mujeres... es una relación cíclica.

La formación del profesorado tiene que proporcionar las herramientas adecuadas para hacer que nosotros, como docentes, seamos conscientes de las desigualdades y nos dote con las lentes adecuadas para ser capaces de detectar la forma diferente en que tratamos a los niños y a las niñas.

Eva-Lis Siren, Presidenta, Lärarförbundet, Suecia;
Vice presidenta, Internacional de la Educación

Abundan las pruebas que demuestran que cuando existe una paridad de género entre docentes, un mayor número de niñas asiste a la escuela y completa el ciclo escolar (UNESCO, 2008). Sin embargo, el hecho de contar con profesoras en un aula no garantiza que las cuestiones en materia de igualdad se aborden adecuadamente, ni que automáticamente se ponga coto a los estereotipos de género recurrentes en los materiales didácticos. Las maestras no son más propensas que los docentes varones a poner en tela de juicio los estereotipos de género presentes en los instrumentos y

materiales educativos, ni tampoco tienen automáticamente una perspectiva de género en su práctica docente por el solo hecho de ser mujeres.

Docentes, sean hombres o mujeres, no tienen la posibilidad de abrir las mentes jóvenes para que aprendan cómo hacer frente a la diferencia y la diversidad, si ellos no han aprendido a su vez la forma de abordar estos temas con eficacia y con un efecto transformador a través de su propia formación y educación.

Instrumentos y materiales didácticos de calidad

Los materiales e instrumentos para la enseñanza y el aprendizaje son fundamentales para el proceso pedagógico y elementos clave para la formación de las mentes jóvenes (Mlama et al, 2005). En la campaña ¡Unámonos! el segundo pilar de la educación de calidad se refiere a materiales e instrumentos de calidad para la enseñanza y el aprendizaje, lo cual incluye planes de estudio apropiados así como materiales de enseñanza y aprendizaje y recursos inclusivos. Estos instrumentos de aprendizaje y enseñanza también deben poner en cuestión los estereotipos de género y otros igualmente perjudiciales, y promover la igualdad entre niños y niñas, hombres y mujeres, minorías y mayorías. Además de los instrumentos y materiales de aprendizaje, los docentes deben estar familiarizados con los enfoques pedagógicos acordes con el género.

Todos los esfuerzos para asegurar que los docentes reciban una formación que tiene en cuenta el factor género y posean las cualificaciones necesarias para ofrecer una educación de calidad no servirán de nada si sus instrumentos y materiales didácticos perpetúan las desigualdades en lo que respecta al género y en otros ámbitos.

Entornos de calidad para la enseñanza y el aprendizaje

El tercer pilar de la campaña ¡Unámonos! es el llamado de la IE a favor de entornos didácticos de calidad para que la enseñanza y el aprendizaje resulten útiles, satisfactorios, seguros y protegidos. Este capítulo de la campaña ¡Unámonos! tiene también, obviamente, una importante dimensión de género: diferentes tipos de violencia se producen en el interior y alrededor de las escuelas, una violencia dirigida igualmente contra los docentes y contra los alumnos.

El tema de la “violencia de género relacionada con la escuela” es actualmente una de las prioridades en la agenda de la educación a nivel internacional, especialmente para las ONG internacionales y las agencias de la ONU que trabajan en la educación de las niñas (incluyendo un aliado clave de la IE, la Iniciativa de las Naciones Unidas para la Educación de las Niñas, UNGEI). La experiencia de la violencia de género relacionada con la escuela, o incluso su mera amenaza a menudo es causa de una asistencia escolar irregular, la deserción escolar, el absentismo escolar, el bajo rendimiento escolar y una baja autoestima. Este tipo de violencia a menudo se agrava en países afectados por conflictos y en situaciones de emergencia. Con demasiada frecuencia, la violencia de género relacionada con la escuela no se detecta, no se da a conocer, o incluso se pasa por alto en las escuelas. Sin embargo, la educación de calidad para todos puede lograrse solamente en un entorno de aprendizaje seguro y que preste apoyo.

Desde el inicio de la campaña ¡Unámonos! en octubre de 2013, el objetivo principal de la IE ha sido la de asegurarse de que la educación de calidad sea reconocida como una prioridad por la ONU y sus Estados Miembros, en consulta con la sociedad civil, como parte del proceso de diseño de un nuevo marco de desarrollo sostenible. Nuestro mensaje es muy simple: la provisión de una educación pública gratuita y de calidad para todos es uno de los pilares fundamentales de una sociedad justa y equitativa, porque la educación es un bien público y un derecho humano que todos los Estados deben apoyar.

Definiendo una Meta Educativa más allá de 2015

La propuesta de la IE para un nuevo objetivo de desarrollo sostenible en el ámbito de la educación en el marco de desarrollo sostenible posterior a 2015 es que los Estados miembros se comprometan a “*garantizar una educación de calidad gratuita y universal*”. Este compromiso va acompañado de objetivos claros e indicadores que pueden utilizarse para dar seguimiento y evaluar los progresos realizados en la prestación de los Estados miembros de esta “educación universal gratuita y de calidad”:

Meta 1a: En 2030, todos los niños y las niñas terminarán un ciclo completo de educación infantil primaria, secundaria y superior continua, gratuita y de calidad.

Meta 1b: En 2030, todos los jóvenes y adultos tendrán acceso equitativo a la educación post-secundaria de calidad y a la formación permanente.

Indicadores:

- ❖ *El porcentaje de niños y jóvenes que participa y completa una educación de la primera infancia, la enseñanza primaria y primer y segundo ciclo de enseñanza secundaria y que demuestre un resultado de aprendizaje definido ampliamente, determinados mediante múltiples medidas que sean acordes con los requisitos nacionales apropiados, desglosados al menos por discapacidad, origen étnico, género y condición socioeconómica;*
- ❖ *El porcentaje de niños y jóvenes estudiantes a los que les enseñan profesores y profesoras formados y cualificados con una ratio adecuada de estudiante y docente cualificado;*
- ❖ *El porcentaje de instituciones educativas que cuentan con una infraestructura segura y adecuada, instalaciones accesibles, así como recursos y materiales de aprendizaje para todo los y las estudiantes;*
- ❖ *El porcentaje de instituciones educativas que cuentan con un número suficiente de personal educativo calificado, así como servicios de comedor, transporte, salud y asesoramiento psicológico;*
- ❖ *La ampliación del plan de estudios, para que se incluya recursos y materiales educativos que incluyan contenido no discriminatorios y sensible al género que trascienda la alfabetización y la aritmética e incluya contenidos sobre la ciudadanía global y las habilidades para la vida;*
- ❖ *El porcentaje de jóvenes y adultos alfabetizados, desagregados por, al menos, discapacidad, género, etnia y condición socioeconómica, entre otros.*

Meta 2: En 2030, se pondrá en marcha una financiación suficiente y sostenida para garantizar la educación gratuita y de calidad para todos y todas.

Indicadores:

- ❖ *Al menos 6% del PIB, el 20% de los presupuestos nacionales y el 10% de la ayuda oficial para el desarrollo se invierten en la educación,*
- ❖ *El porcentaje de instituciones educativas públicamente financiadas y reguladas que no cobran comisiones y sin fines de lucro;*
- ❖ *La participación del profesorado, estudiantado y sociedad civil en la elaboración de las políticas educativas a través de la existencia de mecanismos financiados.*

Además de un objetivo en materia de educación, la IE también aboga por un objetivo específico relativo a la igualdad de género y los derechos de las mujeres, con metas e indicadores educativos claros y que apoye las prioridades del movimiento sindical, que incluyen el pleno empleo y el trabajo decente para todos y todas, así como la protección social universal.

¿Qué gobierno está dispuesto a decirle a una niña que nunca podrá asistir a la escuela, ni que tampoco lo harán sus hijos ni sus nietos. Pero que, si tiene mucha suerte, su bisnieta podría ser la primera niña de su familia en ir a la escuela?

Susan Hopgood

En camino hacia la igualdad en la Educación: De las Palabras a la Acción

Los talleres paralelos durante el segundo día de la conferencia se centran en diferentes aspectos identificados por las afiliadas de la IE sobre las cuestiones apremiantes de la igualdad de género en la educación:

Martes 8 de abril de 2014, 11.15—13.00

- ❖ *Taller 1: La Educación de las Niñas: Incrementando su Participación, Retención y Realización del Ciclo Escolar*
- ❖ *Taller 2: Las Mujeres en la Educación Superior y la Investigación*
- ❖ *Taller 3: La Dimensión de Género y la Educación y Formación Profesionales*

Martes 8 de abril de 2014, 14.30—16.00

- ❖ *Taller 4: La Igualdad de Género en la Formación y el Desarrollo Profesional Docente*
- ❖ *Taller 5: Incorporar Consideraciones de Género en la Campaña ¡Unámonos por la Educación Pública! y en Futuras Campañas de la IE*
- ❖ *Taller 6: Promoviendo el Uso de Materiales Didácticos y de una Pedagogía que tenga en cuenta la Dimensión de Género*

En la discusión de estos temas y compartir experiencias de sus propios sindicatos y países, participantes de la conferencia examinarán el camino a seguir en el trabajo de la IE con el fin de asegurar una educación de calidad equitativa para todos y todas. Es lo menos que podemos hacer.

Movilizando jóvenes educadores y organizando a las mujeres en la Asociación Nacional de Educación (NEA, EE.UU.)

Por Donna Fleming, Centro para la organización, National Education Association (NEA), EE.UU.

«Como educadora, mi sueño es influir en mis alumnos y alumnas para que sean mejores personas como pensadores, estudiantes, ciudadanos y seres humanos. Para lograrlo tenemos que crear un entorno favorable que haga que todo educador o educadora se sienta capaz de influir en sus estudiantes, sea creativo e innovador y permitiendo que el alumnado o la alumna reflexione, adquiera conocimientos y asuma la responsabilidad de su aprendizaje. Una educadora o educador capacitado tiene la facultad de enseñar a estudiantes». Dyleeng Beach es profesora de matemáticas de secundaria y miembro de la NEA en el condado de Hernando (Florida).

Aproximadamente el 21 % de la membresía de la Asociación Nacional de Educación (NEA por sus siglas en inglés) son educadores menores de 35 años de edad. Dado el incremento de jóvenes educadores que han accedido a la profesión, así como la jubilación de miembros y líderes veteranos, la NEA ha decidido deliberadamente pedir la participación de una generación de la profesión más joven en la profesión. Estamos en pleno recambio de la nueva generación que será la que nos dirija - motivada por el éxito de sus estudiantes, la participación comunitaria y la acción colectiva.

Con un porcentaje mayor de mujeres entre los nuevos educadores, la NEA está empleando estrategias y tácticas distintas para organizar a las mujeres e involucrar a las jóvenes educadoras como líderes en su sindicato y del movimiento por la justicia educativa, en auge en Estados Unidos. Estudios demuestran que la organización de las mujeres se basa a menudo en el desarrollo comunitario, el trabajo colectivo, el respeto mutuo y una ética de la solidaridad. Sobre la base de estos principios la NEA desarrolla un programa de participación con miras a conformar un grupo de líderes sindicales entre jóvenes educadores, en particular jóvenes mujeres.

Los principios del programa de jóvenes educadores de la NEA incluyen fortalecer la voz y la presencia de jóvenes educadores y educadoras en el sindicato creando alianzas comunitarias para el éxito de sus estudiantes y en apoyo de la enseñanza y aprendizaje de calidad; creando estructuras y sistemas que sostengan las fortalezas generacionales, como grupos de educadores y el uso de técnicas organizativas digitales; creando líderes y activistas que encaminen acciones colectivas en el movimiento por la justicia educativa.

Desde el boicot a los test estandarizados en Seattle (Washington) hasta las manifestaciones a favor de presupuestos educativos justos en Virginia y Texas, jóvenes educadoras y educadores están movilizados en sus sindicatos. Consiguen apoyo y movilizan a sus colegas usando peticiones en línea y facebook, dando cuenta de temas a los que estudiantes, educadores y familias se enfrentan a diario: clases atestadas, seguridad escolar y recortes presupuestarios que afectan al apoyo integral de todo estudiante, como las artes, los deportes, las bibliotecas o las guarderías.

La última cumbre sobre liderazgo de la NEA convocó a más de 350 jóvenes educadores. Su objetivo era formar y preparar líderes activistas con los conocimientos, aptitudes y habilidades necesarias para dirigir una asociación de la educación significativa y próspera. «Es una experiencia única pues es difícil hacer coincidir en una misma sala a personas que comparten tu misma pasión y objetivos por la educación pública», afirma la educadora de Arizona Elizabeth Leivas. Ella participó a la cumbre como parte del grupo Educators Soaring With Aspiring Goals (ESWAG), del estado de Arizona, que trabaja para captar a docentes de 35 años de edad o más jóvenes.

A la Conferencia de Entrenamiento en Liderazgo de la Mujer (WLT, Women's Leadership Training Conference), celebrada previa a al Cumbre, asistieron 89 miembros de la NEA de los 26 estados del Oeste de los Estados Unidos. Desde hace más de 30 años, el programa del WLT de la NEA continúa con la tradición de defensa y liderazgo de la mujer. Miles de integrantes de la asociación son beneficiarias de esta formación en comunicación, toma de decisiones, creación de coaliciones, defensa y otras habilidades de liderazgo fundamentales. El nuevo programa de la WLT trata de sensibilizar acerca de la igualdad de género en el trabajo y en el liderazgo; apoya a su membresía para trazar el camino hacia el liderazgo y realiza campañas útiles para cargos públicos de alto nivel; responde a las distintas necesidades de liderazgo de líderes emergentes, con experiencia y de larga trayectoria.

Los y las líderes más jóvenes son conscientes de que hay que crear sentido de comunidad entre educadores para obtener poder y provocar cambios positivos para el estudiantado, el profesorado, las escuelas públicas y la sociedad. En Denver (Colorado) un grupo de jóvenes mujeres creó un grupo informal de orientación para ayudar a nuevos educadores a relacionarse y a aprender sobre el valor de la asociación. Luego se amplió para incluir a un grupo más amplio de educadores que buscaban un lugar seguro donde tratar temas importantes relacionados con la justicia social y la capacitación de la comunidad. En Arizona un grupo de activistas jóvenes organiza un mercadillo de educación para los educadores de primer año. En 2013, más de 200 nuevas personas miembro se unieron a la asociación durante esta actividad, principalmente porque estuvo pensada para atender las necesidades inmediatas de nuevos educadores, facilitándoles materiales de clase, desarrollo profesional y oportunidades de relacionarse con otros compañeros y compañeras.

El crecimiento es fundamental para todo sindicato y nos adaptamos a los desafíos actuales para poder prosperar en un entorno muy cambiante. La Asociación Nacional de Educación NEA, esta comprometida a orientar, desarrollar y hacer participar a esta nueva generación de líderes de la educación.

El Papel Esencial del Personal de Apoyo Educativo y del Personal Auxiliar en las Escuelas, los Institutos y las Universidades

Por Lorretta Johnson, Secretaria-Tesorera, Federación Americana de Docentes (AFT), EE.UU.

Las maestras y los maestros son las personas más visibles en una escuela; sin embargo, el personal de apoyo educativo y el personal auxiliar (PRSP por sus siglas en inglés, Paraprofessionals and School-Related Personnel in Schools, Colleagues and Universities) suelen pasar desapercibidos, pero son esenciales para crear entornos que propicien el éxito del alumno en la escuela. Ellos mantienen nuestras escuelas e institutos seguros, limpios y ordenados; llevan a los alumnos a la escuela y los recogen; preparan y sirven desayunos y almuerzos; y brindan el apoyo académico adicional que los estudiantes necesitan para progresar.

La Federación Americana de Docentes (AFT por sus siglas en inglés) se ha encargado de organizar al personal de apoyo de las escuelas públicas y de los institutos desde comienzos de los años 1930. Estos empleados fortalecen las instituciones en las que trabajan, protegen la salud y el bienestar del alumnado, y constituyen una parte integral del equipo educativo que trabaja para proporcionar a todos los estudiantes una educación de alta calidad. Hoy en día, la AFT representa a más de 370 000 empleados de la escuela pública, el instituto y la universidad; conserjes; personal de mantenimiento, choferes de autobuses, personal de apoyo educativo (asistentes de enseñanza), trabajadores y trabajadoras del servicio de comedor, enfermeras escolares y asistentes sanitarios, técnicos, jardineros, secretarias, mecánicos, asistentes de educación especial, secretarios de educación superior, asistentes administrativos, y muchos otros puestos de trabajo.

Estos empleados y empleadas forman un equipo junto con los y las educadores para ofrecer al estudiantado la mejor educación y el mejor entorno de aprendizaje posible. Están en condiciones de reconocer lo que funciona y lo que debería ser mejorado. Los trabajadores del servicio de comedor, por ejemplo, han sido decisivos a la hora de elaborar comidas más nutritivas para los escolares; por otra parte, los asistentes del patio de recreo ven cómo controlar la conducta del alumno o alumna influye en la cultura escolar; trabajadores de mantenimiento de las escuelas ven cómo la calidad del aire del interior afecta al aprendizaje; los conductores de autobuses garantizan que el alumnado sea transportado de manera segura; y, por último, las y los secretarios de los institutos ayudan a los alumnos y las alumnas a inscribirse en las clases que necesitan.

Los PSRP de la AFT consideran que es preciso disponer de una formación regular con el fin de perfeccionar sus habilidades y garantizar que cuenten con las herramientas y los recursos que necesitan para realizar bien su trabajo. Nada puede sustituir a un personal bien formado y su capacidad para sacar lo mejor del alumnado. Todas ellas colaboran con profes y el personal laboral para conseguir clases de tamaño manejable con el propósito de poder responder a las necesidades individuales de cada alumno y desarrollar planes de mejora y soluciones que asuman los desafíos a los que se enfrenta sus escuelas e institutos.

Por desgracia, en los Estados Unidos, las escuelas han tenido que hacer frente a presupuestos de una austeridad severa que han recortado programas y servicios, así como empleados y empleadas. Ninguno de los países que supera en rendimiento educativo a Estados Unidos cede sus servicios educativos al sector privado.

Creemos que para garantizar una excelente educación pública para todo el estudiantado, los Estados y las localidades deben financiar plenamente nuestras escuelas y, al mismo tiempo, defender soluciones de ahorro de costes y alternativas para aumentar los ingresos. No hay pruebas que demuestren que la subcontratación y otros modelos de privatización ahorren realmente dinero y proporcionen los servicios de mayor calidad que sostienen sus defensores. Nada puede sustituir a un auténtico compromiso con los servicios de alta calidad ofrecidos por los y las trabajadoras de la escuela pública.

Debemos reivindicar la promesa de una educación pública garantizando que nuestros estudiantes reciban servicios de calidad. Esta es una inversión que ayudará a todos los niños y las niñas, no solo a soñar, sino a conseguir sus sueños.

Breves reseñas personales

Oradoras Principales



Koumba Boly Barry

La Dra. Boly Barry fue nombrada Ministra de Educación y Alfabetización Nacional en el Gobierno formado en Burkina Faso en abril de 2011. La Sra. Boly Barry es Doctora en Historia, y ha sido profesora en la Universidad de Ouagadougou, en Burkina Faso. Tras su trabajo en el Instituto Panafricano para el Desarrollo en Camerún, en África Occidental, ejerció como consultora en las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Embajada de Canadá y el Banco Mundial. En 1999, la Sra. Boly Barry fue nombrada Coordinadora del Programa de Alfabetización de la Agencia de Cooperación Suiza en Burkina Faso.



Tarja Halonen

H.E. Tarja Halonen, primera mujer en ejercer la Presidencia de la República de Finlandia en 2000 a 2012. Previo a su mandato fue Miembro del Parlamento durante 21 años. Integró tres gabinetes como Ministra de Relaciones Exteriores, de Justicia y de responsable de la Cooperación Nórdica. Ejerció como abogada de la *Central Organisation of Finnish Trade Unions SAK* de 1970 a 1979. Actualmente es Presidenta del Consejo Mundial de Mujeres Líderes y miembro del Consejo Directivo del Centro de Oslo para la Paz y los Derechos Humanos, donde también trabajó como miembro del consejo entre 2006 y 2009. En 2013, fue nombrada Embajadora de Zonas Áridas de la Convención de las Naciones Unidas para la Lucha contra la Desertificación UNCCD. La Presidenta Halonen es reconocida por su compromiso por la erradicación de la pobreza, la sostenibilidad y los derechos humanos.



Mary Hatwood Futrell

La Dra. Hatwood Futrell es ex Presidenta de la *National Education Association* (NEA) y antigua Decana del *George Washington University's Graduate School of Education and Human Development* (GSEHD). La Dra. Hatwood Futrell es también la Presidenta Fundadora de la Internacional de la Educación y trabaja en la actualidad como Profesora de Estudios sobre Política Educativa en el GSEHD. La Dra. Hatwood Futrell es miembro de la Comisión Nacional de Estados Unidos para la UNESCO, siendo la última Presidenta de los EEUU para la UNESCO. La Dra. Hatwood Futrell también ha sido miembro del Consejo de la Comisión Nacional para la Enseñanza y el Futuro de América, el Consejo Internacional sobre Educación para la Enseñanza y UNA-NCA. La Dra. Hatwood Futrell es la antigua Presidenta de la Confederación Mundial de Organizaciones de la Profesión Docente y ha formado parte del Grupo de Alto Nivel de la UNESCO para la Educación para Todos (2001-2006).



Ruairí Quinn, TD

El Sr. Quinn ejerce desde su elección en marzo 2011 el cargo Ministro de Educación y Formación del gobierno de coalición de la República de Irlanda, en nombre del Partido Laborista, así como Teachta Dála para la circunscripción del Sureste de Dublín. Como Ministro de Educación y Formación, las reformas, el empleo y la justicia son el núcleo de su agenda. La pasión del Ministro Quinn es ofrecer una educación de alta calidad a la creciente población de forma justa y equitativa. El Sr. Quinn es responsable del primer plan nacional para luchar contra el acoso en las escuelas, incluido el ciberacoso. El Sr. Quinn posee una amplia experiencia política, ha ejercido como Ministro en seis Ministerios diferentes, incluido el Ministerio de Finanzas en 1993 hasta 1997. El Sr. Quinn publicó su autobiografía política en 2005, *Straight Left - A Journey in Politics*. Arquitecto y urbanista de profesión antes de ejercer en la esfera pública.

Primera Sesión Plenaria – Lunes 7 de abril de 2014

Moderadora



Haldis Holst

Haldis Holst es Secretaria General Adjunta de la Internacional de la Educación, encargada del trabajo de la IE en la Unidad de derechos humanos y sindicales, la igualdad y la Unidad de solidaridad. La Sra. Holst también ha sido representante de Noruega en el Comité Sindical Europeo de la Educación (CSEE), y miembro del Comité Ejecutivo de la Internacional de la Educación. La Sra. Holst fue Vicepresidenta de la IE desde 2009 hasta 2012. La Sra. Holst ha trabajado como docente tanto en escuelas de primaria como de secundaria, y ha sido representante sindical a nivel local, regional y nacional. En 2001, fue elegida Vicepresidenta de *Norsk Lærerlag* (NL). Tras la fusión de los dos sindicatos de docentes más importantes de Noruega en 2002, ejerció como miembro del Consejo Ejecutivo y más tarde Vicepresidenta de *Utdanningsforbundet* (Sindicato de Educación de Noruega).

Panelistas



Christine Blower

Christine Blower fue elegida Secretaria General del *National Union of Teachers* (NUT) en el Reino Unido en mayo de 2009, tras haber ocupado los cargos de Secretaria General Interina y Secretaria General Adjunta. La Sra. Blower se afilió a NUT como estudiante. En 1980, se convirtió en Responsable de Lenguas Modernas en la escuela de secundaria *Saint Edmunds Secondary School*, en Fulham, y más tarde, en 1983, se trasladó a la *Quintin Kynaston School*, en Westminster. En 1990, reorientó su carrera y empezó a trabajar con niños con necesidad de cuidados o tutela. La Sra. Blower impartió clase durante 33 años, hasta su elección como Secretaria General Adjunta de NUT en junio de 2005. En 2013, fue elegida Presidenta del Comité Sindical Europeo de la Educación (CSEE).



Sharan Burrow

La Sra. Burrow es la Secretaria General de la Confederación Sindical Internacional (CSI). Anteriormente, ocupó el cargo de Presidenta inaugural de la CSI desde sus inicios en 2006. Anteriormente, fue Presidenta del *Australian Council of Trade Unions* (ACTU) y Vicepresidenta de la Internacional de la Educación de 1995 a 2001.



Habiba Mizouni

La Dra. Habiba Mizouni es la Secretaria General del *Syndicat national des médecins, dentistes et pharmaciens hospitalo-universitaires* (SNMDPHU) en Túnez. Anteriormente, fue profesora en la Facultad de Medicina en la *Université médicale de Tunis*, así como radióloga en el Departamento de Radiología del Hospital Universitario de Rabta. La Dra. Mizouni fue activista durante la Primavera Árabe en Túnez en 2011, a la que describe como una revolución que despertó un enorme deseo de compromiso, acción y cambio.

Segunda Sesión Plenaria – Martes 8 de abril de 2014

Moderadora



Mary Metcalfe

La profesora Mary Metcalfe trabaja en la enseñanza desde 1974. En 1994, la profesora Metcalfe fue nombrada Ministra de Educación y en 1999 fue nombrada Ministra de Agricultura, Conservación, Medioambiente y Tierras. La profesora Metcalfe fue Directora de la Facultad de Magisterio en la Universidad de Witswatersrand (Wits), Sudáfrica desde 2004 y nombrada Directora General del Departamento de Educación Superior y Formación en 2009. Asimismo, trabajó en el Banco de Desarrollo de Sudáfrica desde 2011 hasta 2013, y actualmente trabaja en la mejora a gran escala del sistema de educación. La profesora Metcalfe es Colaboradora Visitante en la Universidad de Johannesburgo y Profesora Visitante Adjunta en Wits. Asimismo, es Presidenta del Consejo Consultivo de la Educación de la *Open Society Foundations*.

Intervenantes



Eva-Lis Sirén

Eva-Lis Sirén es la Presidenta de *Läraryrbundet*, el Sindicato de Docentes Sueco. Inicia su participación en actividades sindicales junto a su carrera profesional como docente de primaria en 1975. Impartió clase en educación primaria y está especializada en alumnado con necesidades especiales. La Sra. Sirén mantiene una relación estrecha con líderes docentes de todo el mundo y sigue de cerca los problemas y los retos a los que se enfrentan las organizaciones de docentes en el mundo con vistas a promover la condición docente. Asimismo, la Sra. Sirén también es Vicepresidenta de la Internacional de la Educación.



Lorretta Johnson

La Dra. Lorretta Johnson es la Secretaria-Tesorera de la *American Federation of Teachers* (AFT), AFL-CIO. Antes de ejercer este cargo la Dra. Johnson fue Vicepresidenta de AFT durante 30 años, ocupando el cargo de Vicepresidenta de 2008 a 2011. En agosto de 2011, Johnson también fue elegida Vicepresidenta de AFL-CIO, una federación que representa a 56 sindicatos nacionales e internacionales, incluida la AFT. Asimismo, ha trabajado como Presidenta de la sección de personal auxiliar del *Baltimore Teachers' Union* durante 35 años. La Dra. Johnson comenzó su carrera en 1966 como docente auxiliar en una escuela de educación básica de Baltimore, ganando 2,25 dólares por hora sin otros beneficios. Con miras a mejorar la situación laboral del personal auxiliar como ella misma organizó a sus colegas docentes creando el *Baltimore Teachers' Union*.



Marina Milenkovic

La profesora Milenkovic imparte clase en la Facultad de Farmacia de la Universidad de Belgrado, Serbia, y es Presidenta del Comité de Género del *Teachers' Union of Serbia* (TUS). Es experta en microbiología, inmunología e inmunoquímica, e imparte microbiología y microbiología farmacéutica a nivel universitario. La profesora Milenkovic ha sido coautora de dos libros de texto universitarios sobre microbiología, y desde 2011 ha realizado investigaciones sobre "Plantas potencialmente medicinales: caracterización morfológica, química y farmacológica", así como "Genes y mecanismos moleculares de la actividad probiótica de bases de lactobacilos".

Tercera Sesión Plenaria – Miércoles 9 de abril de 2014

Moderadora



Yamile Socolovsky

La Dra. Socolovsky fue docente de secundaria y actualmente es Directora de la Federación Nacional de Docentes Universitarios (CONADU). Además, es Presidenta de Filosofía Política en la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional de La Plata. La Dra. Socolovsky comenzó su carrera como Secretaria de Derechos Humanos en la Asociación de Docentes de la Universidad de La Plata (ADULP) y posteriormente pasó a ser Secretaria de Derechos Humanos de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA). En 2007, la Dra. Socolovsky participó en la creación del Instituto de Estudios y Capacitación Federación Nacional de Docentes Universitarios (IEC- CONADU), en el que actualmente ejerce como Directora.

Panelistas



Lily Eskelsen García

Lily Eskelsen García comenzó su carrera en la enseñanza como encargada de comedor, se convirtió en auxiliar de guardería y el profesor la animó a ir a la universidad y se graduó como profesora en el estado de Utah. Ha trabajado como Presidenta de la *Utah Education Association*, Presidenta del *Utah State Retirement System*, Presidenta de la *Children at Risk Foundation*. El Presidente Obama la nombró Comisaria de la Comisión sobre la Excelencia Educativa de los Hispanos de la Casa Blanca. En su blog, *Lily's Blackboard*, la Sra. Eskelsen García comenta sobre temas educativos de actualidad. Sus opiniones han sido publicadas en la revista *Parenting*, y otros medios de comunicación, como la MSNBC, y la CNN en español.



Milagros C. Ogalinda

La Sra. Ogalinda (o Sis. Jhing como la reconocen cariñosamente en el movimiento sindical) ha ejercido la docencia en Filipinas por más de 20 años y es la Secretaria General de la *Samahang Manggagawang Pilipino–National Alliance of Teachers and Office Workers* (SMP-NATOW). En la 7ª Conferencia Regional Asia-Pacífico de la IE fue elegida Miembro del Comité para el Sureste de Asia. La Sra. Ogalinda ha sido Presidenta del Jose Rizal University Faculty and Employees Union, y Vicepresidenta del *Trade Union Congress of the Philippines*. Asimismo, es Coordinadora de las afiliadas de la IE en Filipinas en la Red de Mujeres IE-ASEAN. Es una entusiasta docente, ha participado y encabezado varias iniciativas de presión en un esfuerzo por eliminar la discriminación contra las niñas y las mujeres en general, tanto a nivel local como nacional.



Dianne Woloschuk

La Sra. Woloschuk es Presidenta de la *Canadian Teachers' Federation* (CTF) desde 2013, y miembro del Consejo de Dirección de CTF desde 2007. Presidió el *Federation's Advisory Committee on Aboriginal Education* durante dos años, y ha presidido y trabajado en el Comité Financiero de CTF. La Sra. Woloschuk también fue Presidenta de la *Saskatchewan Teachers' Federation* (STF) desde 2007 hasta 2010, donde se centró principalmente en la profesionalidad, la gobernanza y la defensa, y trabajó varios años en la dirección de la *Saskatoon Teachers' Association*. Anteriormente, fue docente, con más de 35 años de experiencia, en los sistemas escolares de las zonas rurales y urbanas de Saskatchewan.

Representantes de las organizaciones afiliadas a la IE en la República de Irlanda



Mike Jennings

El Sr. Jennings es Secretario General de la *Irish Federation of University Teachers* desde 2007. Es miembro del Buró del CSEE - La Región Europea de la Internacional de la Educación - donde ocupa el cargo de Tesorero.



Pat King

Pat King es Secretario General de la *Association of Secondary Teachers of Ireland (ASTI)*. El Sr. King es un antiguo docente de secundaria y ocupó varios cargos electos en ASTI antes de ocupar el puesto de Secretario General en 2010. Antes, también ocupó el cargo de Subsecretario General de ASTI.



John MacGabhann

John MacGabhann es Secretario General del *Teachers' Union of Ireland (TUI)* desde 2011. El Sr. MacGabhann ejerció como Presidente del sindicato por un periodo.



Sheila Nunan

Sheila Nunan es Secretaria General de la *Irish National Teachers' Organisation (INTO)*, la primera mujer en dirigir la INTO desde su establecimiento hace 141 años. Ha sido miembro del Comité Ejecutivo Central (CEC) de INTO desde 1995 y fue Presidenta de INTO en 2005/2006. En 2006, Sheila fue elegida Secretaria General Adjunta/Tesorera General y ocupó dicho cargo hasta su elección como Secretaria General en 2009, con más del 60% de los votos. Sheila comenzó su carrera como docente de primaria y directora, e impartió clase en Tallaght y en Bray.

Consejo Restringido de la IE



Irene Duncan-Adanusa

Irene Duncan-Adanusa es Vicepresidenta de la Internacional de la Educación y Secretaria General de la *Ghana National Association of Teachers* (GNAT). La experiencia de la Sra. Duncan-Adanusa incluye enseñanza en el aula, administración, relaciones públicas, sindicalismo y servicio en varios comités nacionales y Consejos de empresas. Siente un especial interés por el desarrollo de las niñas y las docentes. La Sra. Duncan-Adanusa trabajó como docente de secundaria entre 1976-1981, y luego trabajó en la Unidad de Relaciones Públicas de la Ghana Education Service. Trabajó en la Sección de Educación Superior del Ministerio de Educación en 1988 como coordinadora de programa cuando empezó el Programa de Reforma de Estudios Superiores del sector educativo.



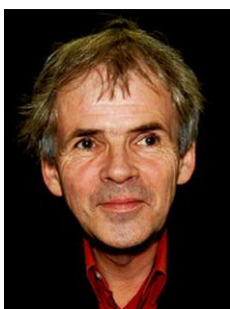
Juçara Maria Dutra Vieira

La Dra. Juçara Dutra Vieira es actualmente Presidenta de la *Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação* (CNTE) - National Confederation of Education Workers. La Dra. Dutra Vieira también preside el *Centro dos Professores do Estado do Rio Grande do Sul* (CPERS-Sindicato) - Centre for Teachers of the state of Rio Grande do Sul, el estado donde nació. En la CNTE, la Dra. Dutra Vieira ha ocupado los cargos de Secretaria de Asuntos Educativos desde 1995 hasta 1997, Secretaria de Relaciones Internacionales desde 1997 hasta 1999 y Vicepresidenta desde 1999 hasta 2002. Fue Presidenta de la CNTE desde 2002 hasta 2005 y fue reelegida en 2005 hasta 2008.



Susan Hopgood

Susan Hopgood es Presidenta de la IE y Secretaria Federal de la *Australian Education Union* (AEU). Comenzó su carrera como docente de matemáticas en Victoria, Australia, en 1974. En 1985, empezó a trabajar en el sindicato a jornada completa ocupando el cargo de Representante de las Mujeres, un empleo que mantuvo hasta 1993. Fue elegida Secretaria Federal del AEU en 2006, la primera mujer en ocupar este cargo. La Sra. Hopgood fue nombrada Presidenta de la IE por el Consejo Ejecutivo en 2009, cuando el entonces Presidente, Thulas Nxesi, renunció a su mandato para ejercer un cargo público en el Gobierno Sudafricano. Susan fue elegida sin oposición como Presidenta en el 6º Congreso Mundial de la IE en Ciudad del Cabo en 2011.



Fred van Leeuwen

Antiguo docente de los Países Bajos, el Sr. van Leeuwen se unió al sindicato holandés *Algemene Bond van Onderwijs Personeel* (ABOP) a finales de los 70, donde ejerció de responsable del Departamento de Asuntos Internacionales del sindicato. Fue elegido Secretario General de la *International Federation of Free Teachers' Unions* (IFFTU) en 1981, y ocupó este cargo hasta la disolución del Secretariado en 1993. El Sr. van Leeuwen fue elegido Secretario General de la IE en julio de 1995, tras encabezar la fusión de IFFTU con la *World Confederation of Organisations of the Teaching Profession* (WCOTP).

Referencias

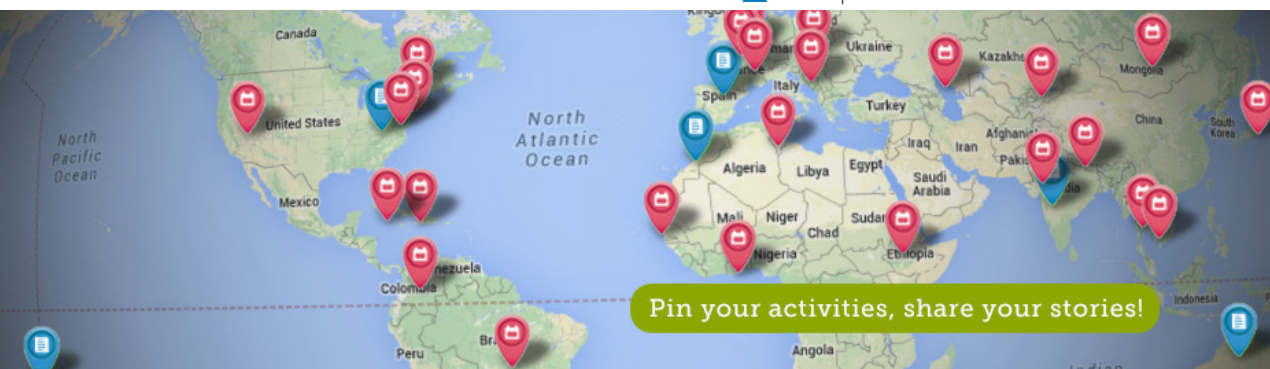
- Alvarez, S. y Whitefield, P. (2013) 'Rethinking Organising and Leadership: Lessons from Non-Traditional, Women-Centred, Labour Campaigns in New York City', en S. Ledwith y L.L. Hansen (Eds.) *Gendering and Diversifying Trade Union Leadership*. New York, NY: Routledge, págs. 162-181.
- Bronfenbrenner, K. y Warren, D.T. (2007) 'Race, Gender and the Rebirth of Unionism', *New Labour Forum* 16(3):142-148.
- Cain, J. (2013) 'Out from a "Deep, Dark Forest": Women Leaders as Learners in Eastern and Western European Trade Unions', en S. Ledwith y L.L. Hansen (Eds.) *Gendering and Diversifying Trade Union Leadership*. New York, NY: Routledge, págs. 181-202.
- "Desafíos y logros en la aplicación de los Objetivos de Desarrollo del Milenio para las mujeres y las niñas: Informe del Secretario General (2014), Consejo Económico y Social (ECOSOC)
- Connell, R.W. (2005/1995) *Masculinities*. Cambridge: Polity Press.
- Consejo de Europa (2011) disponible en:
http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/CDEG_2011_16_GS_education_en.pdf; último acceso el 3 de marzo de 2014.
- Informe Mundial de Seguimiento de la Educación para todos (2013/4) *Enseñanza y aprendizaje: Lograr la calidad para todos*. UNESCO
- Education for All Global Monitoring Report (2013/4) *Teaching and Learning: Achieving Quality for All – Gender Summary*. UNESCO, UNGEI.
- Kabeer, N. (2003) 'Gender Equality, Poverty Eradication and the Millennium Development Goals: Promoting Women's Capabilities and Participation, p.14-16.
- Ledwith, S. (2013) 'Doing, Un-Doing and Re-Doing Gendered Union Leadership', en S. Ledwith y L.L. Hansen (Eds.) *Gendering and Diversifying Trade Union Leadership*. New York, NY: Routledge, págs. 91-117.
- Ledwith, S. y Hansen, L.L. (2013) 'A Diverse Trade Union Leadership: Complexity, Contradictions, Continuity and Change', en S. Ledwith y L.L. Hansen (Eds.) *Gendering and Diversifying Trade Union Leadership*. New York, NY: Routledge, págs.1-27.
- Lorde, A. (1984) *Sister Outsider: Essays and Speeches*. Trumansberg, NY: Crossing Press.
- Informe sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio (2013). UNFPA
- Mlama, P., Dioum, M., Makoye, H., Murage, L., Wagah, M. and Washika, R. (2005) *Pedagogía sensible al Género: Manual de Profesores*. Nairobi, Kenya: Foro de Mujeres Africanas Especialistas en Pedagogía (FAWE).
- "Informe cuatrienal sobre la condición de la mujer en los sindicatos, Educación y Sociedad" (2010). Bruselas: Internacional de la Educación.
- "Enseñanza y aprendizaje: Lograr la educación de calidad para todos". Informe de Seguimiento de la Educación para Todos en el Mundo (2014). UNESCO.



UNÁMONOS POR LA EDUCACIÓN PÚBLICA
Una educación de calidad para un mundo mejor



Unámonos por la educación pública es una campaña de la Internacional de la Educación



¿Crees en el poder transformador de la educación?

En estos momentos, Naciones Unidas está debatiendo y establecimiento los objetivos mundiales para nuestro planeta. Ayúdanos a garantizar que la educación universal, gratuita y de calidad ocupe un lugar primordial en la agenda para un futuro sostenible.

¡Unámonos por la educación pública!

La campaña trata de mejorar la financiación para las escuelas, el acceso gratuito y universal a docentes de calidad y a herramientas docentes modernas así como ambientes seguros y favorables.

¿Qué puedes hacer?

¡Evalúa, promueve y actúa!

¡Actúa! Corre la voz, da visibilidad a UNITE (página web, redes sociales, boca a boca)

- Comparte tus historias, fotos y vídeos sobre lo que significa para ti una educación de calidad.
- Únete a la comunidad UNITE e inscríbete en el HUB.
- Organízate y comparte tus planes para el Día Mundial de la Acción de la IE en octubre de 2014.

¡Promueve la campaña! Que tu gobierno conozca la importancia de una educación gratuita y de calidad para todos/as organizando reuniones de información y enviando cartas sobre el mundo que queremos.

¡Evalúa! Los/as docentes tenemos que evaluar el estado actual de la educación y orientar el debate con acciones sobre cómo mejorarla. Participa en las Evaluaciones Regionales y Mundiales de la IE para la Educación para Todos/as.

Sigue UNITE en:



<http://go.ei-ie.org/unite4ed/>



<http://unite4ed.tumblr.com/>



<http://www.pinterest.com/eduint/unite-4-education/>



<http://www.facebook.com/unite4education/>



<http://twitter.com/unite4ed>
Hashtag: #unite4ed
Seguir: @unite4ed

y también en: www.unite4education.org