

Segundo Informe Trienal sobre la Situación de las Mujeres en las Organizaciones Afiliadas a la IE, en la Educación y en la Sociedad

Mujer y Sociedad

La situación de las mujeres en la sociedad es motivo de polémicas interminables. Por un lado están los que sostienen que los cambios han sido tan amplios y profundos que se han vuelto inútiles por innecesarias, las medidas de acción positiva establecidas, a nivel gubernamental y de organizaciones de todo tipo, incluidas las sindicales, para asegurar a las mujeres el acceso a puestos de dirección y la plena participación en todas las actividades y actualmente proponen su eliminación. En el otro extremo, están quienes afirman que nada ha cambiado, que todo sigue igual para las mujeres, y que a pesar de tantos esfuerzos es bien poco lo que se ha avanzado. Puntos de vista, que podemos respetar pero no compartir en la IE.

Cambios hay y no son pocos, afirmar lo contrario sería minimizar y desvalorizar el aporte que ha hecho a la humanización de la sociedad en un sentido amplio e integral el movimiento de mujeres en todo el mundo durante este siglo XX que estamos a punto de dejar. Ignorarlos sería injusto con quienes han puesto toda su energía vital y su compromiso para que se reconozca a las mujeres como seres humanos, con todos los derechos que les corresponden. Desconocerlos podría provocar el efecto contrario al que buscan quienes denuncian las asignaturas pendientes que todavía tiene la causa de las mujeres, es decir paralizar a las y los que siguen comprometidos con ese cambio. Porque podrían preguntarse ¿de qué sirve moverse y actuar si nos dicen que nada cambia, que nada va a cambiar?

Ahora bien, la cuestión es ¿han cambiado **suficientemente las cosas**? Reconocer que han habido cambios no significa declararse satisfechos/as con la situación actual. Allí es donde compartimos la opinión de los y las que afirman que todavía hay mucho camino por recorrer. En muchos rincones del mundo (desarrollado o en desarrollo) la exclusión social tiene un rostro femenino. El crecimiento de hogares monoparentales cuya cabeza es una mujer, produce efectos heterogéneos sobre la autonomía de las mujeres y la posibilidad de mayor igualdad entre los géneros. Por un lado, parece poder contribuir a la disminución de la violencia intrafamiliar, una atenuación de modelos familiares autoritarios y un aumento de las opiniones que valorizan más a las mujeres. Pero las largas jornadas de trabajo, más largas cuanto mayores son las necesidades familiares profundizan el aislamiento y la soledad en que viven muchas mujeres que trabajan en las más diversas ocupaciones y profesiones, incluida la educación.

Paradójicamente, la disminución del poder adquisitivo de los salarios, y /o de las oportunidades de obtener un trabajo estable y duradero, la informalización y precarización, los trabajos a tiempo parcial o por obra determinada, han hecho más relevante el papel social de las mujeres en la obtención de un ingreso que permita satisfacer las **necesidades básicas** (como la alimentación) indispensables para la vida, pero también las **necesidades humanas**, más amplias que las anteriores, fundamentales para una vida digna y entre las cuales se encuentra, indiscutiblemente, la Educación.

Sin embargo, el costo personal y colectivo que pagan las mujeres por todo esto sigue siendo inusualmente alto y su trabajo sigue estando mal retribuido. Y no estamos hablando solamente de dinero. Como sabemos, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo entre otras cosas guarda relación con los niveles de educación alcanzados. En esto también se pone de manifiesto la construcción genérica. Es todavía mucho más frecuente que una mujer deje la escuela que un hombre. Y si hay que elegir entre quien sigue estudiando y quien se queda fuera del sistema escolar la práctica (a veces contradictoria con el discurso) sigue imponiendo a la mujer el abandono de sus estudios.

Otros temas que tienden a agravar los problemas de las mujeres es el estado nutricional que tienen, las condiciones de vida, la calidad de las atenciones que reciben a lo largo de su vida reproductiva. En los testimonios recogidos por numerosas investigaciones en el mundo, se observa una distribución desigual de la alimentación entre hombres y mujeres, entre niños y niñas. Algo que conocen muy bien las y los docentes de los países en desarrollo, por su observación en el salón de clase. La desnutrición “una emergencia silenciosa” como la llama la UNICEF (Fondo de Naciones Unidas para la Infancia) afecta especialmente a las niñas y mujeres. Se trata de una crisis relacionada, en primer lugar con esos miles de mujeres que pasan a engrosar las estadísticas de mortalidad materna debido en parte a carencias en materia de nutrición.

Si bien es cierto que, como lo afirma el Informe de 1998 de esa organización “ *en algunas partes del mundo, especialmente en América Latina y el Asia oriental se ha conseguido una notable reducción en las tasas de desnutrición infantil*” no es menos cierto que en esas mismas regiones los efectos recientes de las políticas económicas implementadas para responder a los desafíos de la globalización están poniendo en peligro los logros alcanzados y que “*en términos generales, la cantidad absoluta de niños/as desnutridos/as ha ido en aumento*”

“Cuando la comunidad respeta a las mujeres y éstas pueden administrar los recursos, la situación en materia de nutrición de sus hijos y de ellas mismas mejora”

Fuente: UNICEF, Estado mundial de la Infancia 1998

Otra dimensión que se relaciona estrechamente con la condición de género y la posición social de las mujeres, son los aspectos psicológicos y emocionales. Se pueden mencionar como trastornos comunes a millones de mujeres en todo el mundo, la angustia y la depresión. Conviene subrayar que no hablamos de enfermedad mental, sino de trastornos producidos por el enorme esfuerzo de vivir en un marco cuyas presiones y demandas, rebasan muchas veces la capacidad de resistencia individual de las mujeres. En pocas regiones del mundo, estos trastornos reciben atención como un problema relacionado con la vida profesional o laboral. Generalmente, no son considerados importantes. El personal de salud parece compartir el “modelo de salud mental del adulto sano” (todo en masculino) y desde esta perspectiva estos síntomas (tan frecuentes entre el personal femenino docente) suelen ser interpretados con criterios biologicistas o relacionados con el sensible y delicado “eterno femenino”. Compartimos el punto de vista de quienes ven en el tema un malestar que expresa la condición de género y la posición social de las mujeres. Múltiples causas provocan este stress que es cada vez más visible en mujeres que desempeñan varios roles. Más bien parece que ellas se critican a sí mismas y angustian ante la imposibilidad de mantener el equilibrio emocional que la sociedad y el núcleo familiar les exigen. Las continuas cargas provenientes de los modelos de conducta que la sociedad impone a hombres y mujeres cuando se combinan con las presiones provenientes del trabajo, pesan excesivamente.

En una profesión tan altamente feminizada como la docencia y la educación en general, estas reflexiones son pertinentes y sirven para diseñar el marco en el que se insertan los datos que resumiremos en este Segundo Informe.

“La Educación es un Derecho Humano y una herramienta esencial para alcanzar los objetivos de igualdad, desarrollo y paz. Una educación no discriminatoria beneficia a niños y niñas y contribuye finalmente a que haya relaciones más igualitarias entre mujeres y hombres. El acceso igualitario y la posibilidad de obtener mejores calificaciones educativas es necesario si más mujeres quieren convertirse en agentes de cambio. La alfabetización de las mujeres es una clave importante para mejorar la salud, la nutrición y la educación de las familias, para empoderar a las mujeres y que ellas participen en la toma de decisiones en sus sociedades.

Invertir en la educación formal y no-formal y en la capacitación de las niñas y mujeres, con los resultados excepcionalmente altos que pueden obtenerse, ha demostrado ser uno de los mejores medios para alcanzar un desarrollo sostenible y un crecimiento económico que sea a la vez sostenido y sostenible.”

Fuente: Plataforma de Acción de Beijing, 1995, B) Objetivo estratégico: Educación y Capacitación de las Mujeres

1.1 Los principios

Artículo 2° de la Constitución. Los objetivos de la Internacional de la Educación deben ser

(h) “luchar contra toda forma de racismo y prejuicio o discriminación en la educación y la sociedad por género, estado civil, orientación sexual, edad, religión, opinión pública, posición social, económica u origen étnico o nacional”

(i) “prestar atención al desarrollo de la participación de las mujeres en la sociedad y su papel de dirigentes en la profesión docente y en las organizaciones de educadores/as”

1.2 Su aplicación

1.2.1 Artículo 10 - Consejo Ejecutivo

(c) “El Consejo Ejecutivo debe estar compuesto por veintitres miembros incluyendo:

- (i) un/a Secretario/a General,
- (ii) diez miembros, dos por cada región
- (iii) siete miembros

por lo menos dos de los Vicepresidentes y por lo menos un miembro de cada región deben ser mujeres”

Consejo Ejecutivo 1993- 1995

Miembros	Mujeres	Porcentaje
25	7	28%

Consejo Ejecutivo 1995-1998

Miembros	Mujeres	Porcentaje
24, actualmente 23 (*)	11	48%

(*) Incluía al Presidente Fundador Albert Shanker, fallecido en febrero de 1997

1.2.2 Comités Regionales

Período 1993-1995

Comité Regional	Miembros	Mujeres	Porcentaje
Africa	17	7	41%
Asia-Pacífico	17	8	47%
Europa	26	7	26%
América Latina	14	6	42%

Período 1995-1998

Comité Regional	Miembros	Mujeres	Porcentaje
Africa	14	6	42.8%
Asia-Pacífico	16	8	50%
Europa	35	10	28.5%
América Latina	12	6	50%

1.2.3 Comités sectoriales

Período 1993-1995

Comités Sectoriales	Miembros	Mujeres	Porcentaje
Educación Primaria	10	3	33%
Educación Secundaria	10	3	33%
Capacitación laboral y formación técnica	10	2	20%
Educación Superior y avanzada	9	2	22%

Período 1993-1998

Comités Sectoriales	Miembros	Mujeres	Porcentaje
Educación Primaria	10	5	50%
Educación Secundaria	10	3	33%
Capacitación laboral y Formación Técnica	10	3	33%
Educación Superior y avanzada	10	2	20%

1.2.4 Participación de las mujeres en el Congreso de Harare, 1995

	<u>Delegados/as</u>				<u>Observadores/as</u>				<u>Invitados/as</u>				<u>Consejo Ejecutivo</u>			
	<u>Hombres</u>		<u>Mujeres</u>		<u>Hombres</u>		<u>Mujeres</u>		<u>Hombres</u>		<u>Mujeres</u>		<u>Hombres</u>		<u>Mujeres</u>	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Africa	93	78	27	23	52	74	18	26	4	80	1	20	2	100	0	0
Asia-Pacífico	77	71	31	29	2	29	5	71	0		0		4	80	1	20
Europa	111	69	49	31	4	31	9	69	11	69	5	31	6	100	0	
América del Norte Y Caribe	67	56	53	44	39	32	83	68	2	67	1	33	3	50	3	50
América Latina	27	84	5	16	0	0	0	0					2	67	1	33
TOTAL	375	69	165	31	97	46	115	54	17	71	7	29	17	77	5	23

1.3 Artículo 15 - Comité sobre la Condición de la Mujer

a) “Se debe establecer un Comité sobre la Condición de la Mujer que recomiende las políticas y actividades que la Internacional de la Educación debe llevar a cabo para promover la igualdad de la mujer en la sociedad, la educación, la ciencia y en el movimiento sindical.”

b) “El Comité sobre la Condición de la Mujer debe estar compuesto por el Consejo Ejecutivo entre sus miembros y/o sobre la base de recomendaciones de las organizaciones miembro y/o por nombramiento de otras personas expertas. El Consejo Ejecutivo determinará sus objetivos y procedimientos”

Reuniones del Comité: 11 y 12 de octubre de 1994,
28 y 29 marzo de 1995,
28 y 29 octubre de 1996
26 y 27 junio de 1997
19 y 20 de marzo de 1998

Composición del Comité sobre la Condición de la Mujer,

durante el período 1995- 1998

Presidenta: Kounka Damianova – SEB- Bulgaria

Catherine S. Chirwa – TUM- Malawi

Jennifer Lavia – T&TUTA- Trinidad & Tobago

Eneide Moreira Lima- CNTE- Brasil

Linda Logan Smith – CTF- Canadá

Ase Lovdal – NL- Noruega

Britta Naumann – GEW – Alemania

Carol Parker – NZEI- Nueva Zelanda

En sus reuniones cinco reuniones el Comité decidió adoptar las siguientes recomendaciones:

- que un puesto permanente de Coordinadora y otro de asistente o secretaria sean dedicados en la sede de Bruselas a los asuntos relativos a la Igualdad de oportunidades y la condición de las mujeres.
- que la persona responsable de los asuntos relativos a las mujeres pueda participar en las actividades que se realizan a nivel regional y subregional
- que se mantenga la realización de un seminario especial para las mujeres, sistemáticamente organizado antes de las Conferencias Regionales, y una Asamblea de mujeres antes de cada Congreso Mundial hasta que esa medida de acción positiva alcance resultados relevantes.
- que las publicaciones periódicas de la IE incluyan información y artículos dedicados a los asuntos de la Igualdad y de la Condición de las mujeres, en la educación, en las organizaciones afiliadas, y en la sociedad.
- que un informe trienal sobre la situación de las mujeres sea presentado a cada Congreso Mundial para ir monitoreando los cambios (avances, logros, obstáculos) que se vayan dando.
- que la IE participe de la delegación sindical que asistió a la Conferencia Mundial de Beijing (1995) para hacer oír la voz de las mujeres docentes y trabajadoras de la educación en ese foro.
- que las mujeres docentes se beneficien de las actividades del programa sobre educación para la salud y prevención del VIH/SIDA desde la escuela
- que se realicen estudios sobre la situación profesional y sindical de las mujeres docentes y trabajadoras de la educación en las distintas regiones.

Algunos temas propuestos:

- ◆ la feminización de la profesión docente,
 - ◆ la formación de los/as docentes,
 - ◆ como terminar con los estereotipos sexistas en la educación,
 - ◆ las reformas a la seguridad social y sus efectos sobre la salud de las mujeres,
 - ◆ la salud de las mujeres
 - ◆ enfermedades profesionales de la mujer docente,
 - ◆ la joven maestra y sus relaciones con el sindicato,
 - ◆ la maestra pensionada ¿cómo aprovechamos su experiencia?,
 - ◆ las niñas que trabajan y la educación,
 - ◆ los procesos de integración económica regionales, y las mujeres
 - ◆ la perspectiva de género en nuestros sindicatos,
 - ◆ violencia contra las mujeres en la escuela.
- que en las organizaciones afiliadas se fortalezca la formación sindical de las mujeres en un plano de igualdad con sus colegas masculinos.
 - que, en la medida en que la Igualdad de oportunidades es una de las prioridades de la política de la IE, se mantengan las medidas de acción positiva adoptadas por la IE y se alienten y promuevan medidas similares en todas las organizaciones afiliadas
 - que se aliente a las organizaciones afiliadas a utilizar los materiales de capacitación sobre la condición de las mujeres preparados por la IE.
 - que la IE persista en la campaña de difusión de la Declaración Política sobre la situación de las mujeres docentes, aprobada en el Congreso de Harare.

Las integrantes del Comité trajeron las inquietudes y preocupaciones, los logros y problemas de las docentes por ellas representadas, en las diversas regiones. El trabajo se vio limitado por los recursos disponibles, pero fue fecundo en las acciones desarrolladas en contacto con el secretariado, Sus integrantes cumplieron un importante papel consultivo y asesor del Consejo Ejecutivo.

A fin de poner en marcha el trabajo la IE realizó seminarios previos a las Conferencias regionales de América Latina, Asia-Pacífico y en la región de Norteamérica y El Caribe.

Fueron organizadas actividades para las mujeres en (Agadir) Marruecos, Montevideo (Uruguay), México (México) y Melgar (Colombia) para dar seguimiento a los compromisos de Beijing y desarrollar actividades a nivel nacional que estarán a cargo de grupos de mujeres en los sindicatos.

Las oficinas de Asia-Pacífico coordinaron el trabajo de la Red de mujeres de la subregión de la Asociación del Asia Meridional para la Cooperación Regional (SAARC por sus siglas en inglés) y están desarrollando otra red en la subregión de la Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (ASEAN). En Africa la oficina regional participa en puesta en marcha de una red de mujeres africanas, mientras que el trabajo realizado en el Caribe desde la oficina regional se ha centrado en los objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción de Beijing con especial énfasis en alfabetización. Todas estas actividades se beneficiaron con recursos de las organizaciones que cooperan con la IE.

El material de capacitación desarrollado desde el Congreso de Harare continuó centrado en la Plataforma de Acción de Beijing. Fueron publicados: La Niña, las Mujeres y la economía, y Mujer y Derechos Humanos. Este material se suma al presentado con anterioridad sobre la Educación y la Formación de las Mujeres, y a la serie de materiales sobre la violencia contra las mujeres realizados para el pasado Congreso.

El afiche preparado para el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, habla de las mujeres y los derechos humanos y el calendario de la IE de 1998 esta dedicado a la igualdad para las mujeres.

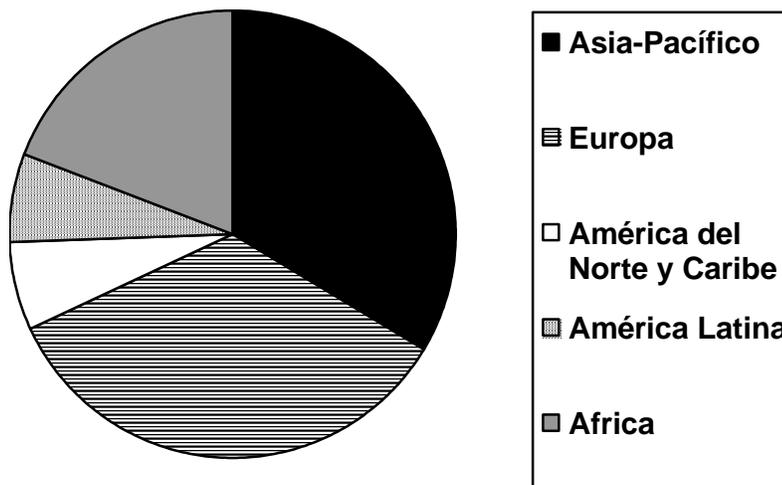
La IE estuvo presente en las diversas reuniones del Comité Mundial de la Mujer de la CIOSL y participó en diciembre pasado en la reunión tripartita de la OIT sobre el acceso de las mujeres a los puestos de dirección “¿Cómo romper el techo de cristal?”

II.- Las mujeres en las organizaciones afiliadas

Esta es la segunda vez que la Internacional de la Educación prepara su Congreso Mundial un Informe sobre la situación de las mujeres en las organizaciones afiliadas, en la Educación y la sociedad.

Se recibieron 110 respuestas al cuestionario, es decir que el 39.4 % de las 279 afiliadas a la IE respondieron al mismo. Las respuestas se distribuyen de la siguiente manera según las regiones:

Asia -Pacífico 37respuestas, Europa 38, América Latina 7, América del Norte y Caribe 7 y Africa 21.



Estamos conscientes de que esta disparidad en las respuestas por regiones sesga los datos, por eso presentamos esto como una muestra que, sin embargo, consideramos representativa de la situación.

Una lista de las organizaciones que respondieron al cuestionario se encuentra adjunta a este reporte.

Uno de los problemas que todavía subsiste es que, la sugerencia de que las estadísticas o recolección de datos que hacen las organizaciones afiliadas estén separadas por género, no se cumple en todos los casos, ni siquiera mayoritariamente.

El 19.% de las respuestas no informaron sobre cual es el porcentaje de mujeres miembros de la organización, el 30% no responde a la pregunta sobre cual es el porcentaje de mujeres sobre el número de delegados/as presentes en su último congreso nacional, el 40% a la pregunta sobre el porcentaje de mujeres miembros de juntas o consejos nacionales y el 18% a la pregunta sobre la representación femenina en los respectivos ejecutivos.

En las organizaciones que respondieron a los cuestionarios, la presencia femenina es mayoritaria (50% o más de la membresía) Sin embargo, en el 64% de los casos la representación de las mujeres en los cuerpos directivos no llega al 30% .

Los porcentajes más altos de mujeres en cuerpos directivos, por regiones, según la muestra obtenida

Africa

Organización	Congreso	Junta nacional	Consejo Ejecutivo
SEENA- Gabon	46,6%	30%	40%
TUM-Malawi	45,6%	No responde	21.4%
FSEC-Africa Central	No responde	26%	44.4%
TAE- Eritrea	16%	16%	40%
NANTU-Namibia	No responde	37.5%	53.3%

Asia-Pacífico

Organización	Congreso	Junta nacional	Consejo Ejecutivo
ACUTG-Sri Lanka	78.1%	No responde	47%
PLTA-Pakistan	No responde	No responde	100%
TTA-Tavalu	No responde	No responde	62.5%
WSTA-Western Samoa	No responde	No responde	75%

Europa

Organización	Congreso	Junta nacional	Consejo Ejecutivo
NL-Noruega	52.9%	68.5%	71.4%
SL-Noruega	40.9%	42.8%	66%
EEPU-Estonia	90 %	82.6 %	62.5%
STU-Sweden	80%	No responde	58.8%

América Latina

Organización	Congreso	Junta nacional	Consejo Ejecutivo
OTEP-Paraguay	52.8%	No responde	50%
CTERA-Argentina	59.2%	28.2%	38.4%
CNTE –Brasil	No responde	50%	No responde
PRICPHMA-Honduras	51.5%	No responde	No responde

América del Norte y El Caribe

Organización	Congreso	Junta Nacional	Consejo Ejecutivo
CTF-Canadá	43%	58.6%	60%
JTA-Jamaica	77.6%	58.1%	43.7%
NEA-Estados Unidos	68%	69.5%	33.3%
SLTU-St.Lucia	No responde	36.3%	14.2%

En cuanto a la adopción de una política sobre la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, sobre 110 respuestas, 75 afirmaron haberla adoptado, 32 respondieron negativamente y 3 no contestaron esa pregunta. Sin embargo, la mayoría (el 70%) informa haber incluido la igualdad en sus estatutos, pero se recibieron solo 25 respuestas afirmativas a la pregunta referida a la existencia de puestos o cargos de responsabilidad reservados solo a las mujeres como una medida de acción positiva.

Asimismo, la mayoría (52.7%) reporta haber establecido una política para la participación de las mujeres, aunque cuando se solicita información acerca de las estrategias tendientes a lograr ese objetivo, como por ejemplo la realización de una asamblea previa o “caucus” femenino antes de sus respectivos congresos, 63 organizaciones informaron que no realizaban ese tipo de acciones, 36 respondieron afirmativamente y 11 no contestaron esa pregunta.

Por otra parte, el 60% de las organizaciones que respondieron al cuestionario tiene dentro de sus estructuras un departamento, secretaria, comisión o área de la mujer o de igualdad de oportunidades.

III.- La Mujer en la Educación

“No cabe la menor duda de que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres depende ampliamente de la educación y de las medidas tomadas en particular en términos de consejo educativo y de programas para rectificar los desequilibrios existentes. La IE afirma que sostendrá las medidas tomadas en la teoría y en la práctica”

Declaración Política de la IE con respecto a las mujeres en la educación y en las organizaciones de docentes Harare, 1995

Los datos aportados tienden a confirmar anteriores análisis acerca de la presencia masiva de las mujeres en los niveles de pre-escolar y primaria, una mayoría también atiende algunas materias muy feminizadas de la escuela secundaria (ciencias sociales y humanidades especialmente) mientras que las cifras de participación en la escuela técnica y en la enseñanza superior se mantienen en niveles menores

GENERO Y DIRECCION

En Sud Africa la dirección de la educación ha sido tradicionalmente y aún lo esta, dominada por los hombres en los niveles más altos de la toma de decisiones. La igualdad de género en la dirección y el desarrollo educativos es algo más que asegurar a través de estrategias de acción positiva, que haya un aumento en el número de mujeres en cargos de dirección. Tiene que ver también con la naturaleza de la cultura institucional, el sistema de valores de los/as que toman las decisiones sean hombres o mujeres y un conocimiento tal de los roles de género que facilite a hombres y mujeres un buen desempeño en su medio de trabajo.

Asegurar la igualdad de género supone por lo tanto a la vez un tratamiento igual y preferencial. La diversidad en los máximos niveles de la toma de decisiones ayuda a mejorar la calidad del sistema educativo. Puede evitar que la cultura dominante determine la naturaleza de la educación y asegurar que la diversidad sea aceptada.

Las mujeres que están en posiciones de responsabilidad sufren a menudo la resistencia de sus colegas masculinos. Las mujeres necesitan entrenamiento para reconocer y saber como tratar estos asuntos cuando aparecen, en lugar de ser acusadas de que fracasan. La igualdad de género debe ser considerada cuando se publicita (un puesto de trabajo) en los procedimientos de reclutamiento, en las entrevistas, en el reconocimiento de conocimientos adquiridos y experiencia, en los criterios de promoción, en la evaluación, para asegurarse de que las mujeres estén en condiciones de ser promovidas, asistidas, incorporadas a las redes, (apropiadamente asesoradas si son despedidas) y así sucesivamente.

Fuente: Gender Equity in Education, report of the Gender Equity Task Team, Dept. Of Education, South Africa 1997

Los datos también tienden a confirmar el crecimiento sostenido del trabajo parcial (el 16.14% de las docentes de primaria reportadas por GTUESR en Egipto, 18.9% de las maestras de secundaria según el informe de JTU-Japón)

Trabajo a tiempo parcial: Cuestión de elegir o de no tener ninguna elección?

“ Podemos atribuir el crecimiento del número de mujeres en la enseñanza, al aumento evidente del número de mujeres que acceden al mercado de trabajo en actividades atípicas, es decir a trabajos de tiempo parcial o corta duración.

Este fenómeno está particularmente extendido en el sector de la educación. Para las mujeres docentes, muchas veces se trata de la única posibilidad de obtener su primer empleo, o aún más a menudo, de reinsertarse en el mundo del trabajo después de haber criado a sus hijos/as , de haberse ocupado de sus ancianos padres, pero ellas pagan su precio (...) el 60% de las mujeres interrogadas en la Unión Europea todas contratadas sobre la base de contratos de duración determinada, declararon no haber posido encontrar un trabajo definitivo.

En ese mismo orden de ideas, la encuesta revela que el trabajo a tiempo parcial refuerza la segregación. Tiende a restringir los empleos abiertos a las mujeres y vuelve difícil, sino imposible su acceso a los puestos superiores ”

Ochenta y siete organizaciones respondieron que no hay diferencias entre los ingresos percibidos por hombres y mujeres con las mismas calificaciones, sin embargo trece de esas mismas organizaciones respondieron afirmativamente cuando se les preguntó si el promedio de ingreso de las mujeres era menor que el de los hombres.

Mientras la mayoría de las organizaciones que respondieron al cuestionario afirman que en sus países la legislación en materia de educación y trabajo reconoce la igualdad entre hombres y mujeres, en la práctica esto dista mucho de ser una realidad. Y sabemos que el plano jurídico subsisten aún disposiciones que limitan a las mujeres el derecho a trabajar libremente, a heredar, a recibir igual salario por trabajo de igual valor, o que no sancionan severamente el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

Entre los principales obstáculos a la igualdad en la profesión docente, fueron enumerados los siguientes:

- “se da prioridad a los hombres”
- estereotipos de género cerrados o conservadores (en algunos casos fuertemente influenciados por creencias religiosas o tradicionales)
- “el peso de las responsabilidades familiares sobre las mujeres”
- mercado de trabajo segregado desde el punto de vista del género
- “falta de prestigio o status de los/as maestros/as”
- “las niñas no son enviadas a la escuela, por lo tanto no pueden ser profesionistas”
- “no hay transporte seguro para las niñas y mujeres”
- “la educación superior sigue siendo para los hombres”
- “nos discriminan a causa de la licencia por maternidad o para cuidar a los/as hijos/as enfermos/as, pero a la vez si no lo hacemos nosotras, nadie se ocupa de ellos/as o de los/as familiares ancianos/as”
- “falta de confianza en si misma y de autoestima”
- “el empleo a tiempo parcial que genera inseguridad”
- “el enfoque sexista del sistema educativo”
- “se necesita el permiso del marido para trabajar”
- falta de información suficiente, relevante y oportuna al alcance de las mujeres
- pobreza
- “falta de castigo del acoso sexual”
- “falta de oportunidades reales para acceder a puestos de responsabilidad”
- “nadie se ocupa de los problemas de las jovenes maestras, ser mujer, joven y maestra recién recibida es una suma de problemas”

Hemos preferido citar directamente las opiniones de las organizaciones porque creemos que de una manera viva nos dan un panorama muy claro de la realidad que enfrentan las mujeres docentes.

En lo que se refiere a la capacitación inicial y a lo largo de toda la vida profesional, 30 organizaciones informan que la igualdad de oportunidades no es un tema que se considere durante la capacitación para las mujeres que entran a la profesión. La joven maestra de la que habla uno de los testimonios reseñados. Veintisiete reportan que no tienen posibilidad de analizar temas relacionados con la igualdad a lo largo de la carrera.

En 25 de los 110 cuestionarios recibidos se informa que existen en sus países comités responsables de revisar los textos escolares y el material didáctico para suprimir estereotipos de género negativos, el lenguaje sexista, etc. Y solo 40 consideran que las mujeres docentes reciben información suficiente sobre sus derechos.

El rol de la Internacional de la Educación

Qué esperan de nosotros/as?

- “que nos ayuden a defender nuestros derechos”
- “que establezcan comités de la mujer docente a nivel regional y promuevan que todas las afiliadas tengan también uno a nivel nacional”
- “que den cabida a las mujeres en la toma de decisiones”
- “que organicen más actividades a nivel regional, para que las docentes podamos reflexionar juntas sobre nuestros problemas y buscar soluciones”
- “que produzcan materiales de información y capacitación”
- “que promuevan entre sus afiliadas la adopción de políticas claras de igualdad de oportunidades en el sindicato”
- “que nos ayuden a exigir a nuestros gobiernos leyes y medidas de acción positiva”
- “que nos ayuden a producir materiales en lenguas indígenas dirigidos a las maestras indígenas”
- “apoyen proyectos de formación y organización de las mujeres docentes de países en desarrollo”
- “organicen un banco de datos sobre temas que interesan a las mujeres”

Un porcentaje significativo de respuestas aprecian positivamente los materiales realizados y mencionaron también reconocimiento al trabajo desarrollado hasta el presente.

Conclusiones

La cantidad de respuestas al cuestionario recibidas, es la más elevada que se haya registrado para ningún otro cuestionario enviado por la IE y expresamos nuestro agradecimiento a quienes dedicaron parte de su tiempo a respondernos. Sin embargo, tal como se menciona en el informe solo el 39.4% de las organizaciones contestaron. Es evidente que si la IE desea construir una base de datos confiable, que refleje realmente la situación de las mujeres en las organizaciones sindicales y en la educación, se necesita una cantidad mayor de respuestas. Hacemos un atento llamado a las organizaciones miembros para que nos ayuden a cumplir con la decisión del Congreso de elaborar un informe trienal sobre la situación de las mujeres en los sindicatos de la educación.

Se han realizado progresos al interior de las estructuras de la IE, para asegurar la igualdad de género a los más altos niveles del Consejo Ejecutivo y en algunos Comités regionales. Los Comités sectoriales, establecidos para asesorar al Ejecutivo sobre asuntos profesionales, alcanzaron la igualdad en los niveles de pre-escolar y primaria. El órgano de decisión supremo, el Congreso, estuvo todavía integrado por hombres en un 69%.

Las organizaciones integrantes de la IE también registraron progresos en materia de participación de las mujeres en los niveles de decisión nacionales. En la región europea sin embargo mientras se observa una creciente participación de mujeres a nivel nacional, las estructuras regionales tienen todavía solo un 30% de mujeres.

Las organizaciones de la IE que trabajan por el avance de la Igualdad de género, están registrando un cambio en las prioridades de su trabajo. El efecto de las tendencias que acompañan al proceso de globalización se ha sentido en el sector educativo, en el cual aumentan los informes sobre como la contratación atípica, los contratos a tiempo parcial, y la falta de seguridad que acompaña los cambios, realizados a menudo sin un análisis de género de los

efectos que tendrán, están generando problemas graves a las mujeres. Dada la continua feminización de la profesión estos temas están produciendo una demanda que pide que el trabajo se centre en :

- ⇒ los cambios en las licencias de maternidad o parentales;
- ⇒ los cambios en la atención a la infancia y a la vejez;
- ⇒ el impacto sobre las mujeres de los cambios en la edad necesaria para la jubilación que obligan a permanecer más años en el lugar de trabajo.
- ⇒ los efectos sobre las mujeres de los cambios en la asistencia médica
- ⇒ el seguimiento del impacto sobre las mujeres del desempleo en la educación, allí donde se produzca y las consecuencias para la educación del retiro de un número significativo de maestros/as en algunas partes del mundo, dentro de cinco años.

Además de continuar produciendo materiales de capacitación para las docentes, la IE se ha sentido comprometida a difundir los objetivos prioritarios de la Plataforma de Acción de Beijing y a promover la adopción y aplicación de esos objetivos por los gobiernos. Esa ha sido también la tarea desarrollada a nivel de los organismos regionales e internacionales, tales como las Naciones Unidas y sus agencias especializadas (OIT, UNESCO, el Banco Mundial, la OMS) de manera muy significativa con UNICEF en los temas referidos a trabajo infantil y las niñas.) La estrecha colaboración con la CIOSL permite a la IE contribuir en el trabajo que se realiza en beneficio de todas las mujeres trabajadoras y obtener apoyo para sus prioridades y objetivos, de parte de una amplia coalición cuyos hijos/as son básicamente los/as beneficiarios/as de la educación pública.

La Internacional de la Educación debe continuar la tarea por mejorar la condición de las mujeres en la educación y en la sociedad, teniendo en cuenta los nuevos desafíos impuestos por la globalización económica. Debemos asegurar el intercambio entre las regiones y subregiones y basar en esas experiencias el establecimiento de prioridades para nuestro trabajo. Sigue siendo necesario que las voces de las mujeres se escuchen alto y fuerte dentro de las estructuras de la IE, para asegurarnos que la igualdad continúe siendo la columna vertebral de las tareas de nuestra organización. Las actividades previas a las conferencias siguen siendo recomendadas como parte del programa de la IE y ayudan a mantener la dinámica del trabajo realizado hasta ahora.

Se hace también necesaria una Conferencia Internacional para examinar los efectos de la feminización de la profesión en las distintas regiones, a la vez que se considera muy recomendable la continuación de la colaboración con la OIT en este tema.

En general, los cambios positivos a la condición de las mujeres que ocurren en las organizaciones sindicales, en la educación y la sociedad parecen ser lentos pero seguros. Este progreso no alcanza todavía para que lo consideremos totalmente consolidado, pero sirve de base a un cauto optimismo.

1998 es el año del 50º Aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Como señalamos en nuestro informe, la igualdad es todavía una tarea inconclusa, es por eso que apoyamos las afirmaciones de la Declaración y el Programa de Acción de Viena cuando dice que

“Los Derechos Humanos de las mujeres y las niñas son una parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales. La plena e igualitaria participación de las mujeres en la vida política, civil, económica, social y cultural, a nivel nacional, regional e internacional y la eliminación de todas las formas de discriminación basada en el sexo, son objetivos prioritarios.”