



TERCER INFORME SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS ORGANIZACIONES MIEMBRO, EN LA EDUCACIÓN Y EN LA SOCIEDAD.

I. LAS MUJERES Y EL MUNDO DE HOY.

II. LA INTERNACIONAL DE LA EDUCACIÓN Y LA CONDICIÓN DE LAS MUJERES.

2.1 LOS PRINCIPIOS.

2.2 LA PUESTA EN MARCHA.

2.2.1 Art.10 – El Consejo Ejecutivo

2.2.2 Los Comités regionales.

2.3 Art. 15 – EL COMITÉ DE LA CONDICIÓN DE LAS MUJERES.

2.3.1 Composición del Comité.

2.3.2 Las Reuniones del Comité.

2.3.3 El desarrollo de las Mesas Redondas regionales de las Mujeres.

2.3.4 El trabajo efectuado por el Comité de las Mujeres.

a) *Los temas abordados por el Comité*

b) *Las acciones*

c) *Las publicaciones*

2.3.5 Las relaciones entre «igualdad de Género» y «cooperación al desarrollo» en la IE.

III. ANALISIS DEL CUESTIONARIO SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS ORGANIZACIONES MIEMBRO DE LA IE.

3.1 LAS MUJERES Y LOS SINDICATOS.

3.1.1 Las políticas de igualdad entre hombres y mujeres en los sindicatos.

3.1.2 La representación de las mujeres en la estructura de las organizaciones nacionales.

3.2 LAS MUJERES Y LA EDUCACIÓN.

3.2.1 Las mujeres en la profesión docente: una realidad sobresaliente.

3.2.2 La igualdad en la profesión docente: remuneraciones y carreras.

3.3 LAS MUJERES Y LA SOCIEDAD.



IV. PARA ACTUAR EN EL FUTURO: EL PAPEL DE LA INTERNACIONAL DE LA EDUCACIÓN. (Algunas conclusiones y recomendaciones)

ADVERTENCIA: el presente documento no deberá ser considerado como una representación totalmente realista de la situación de las mujeres en las organizaciones miembro (dado el bajo número de respuestas obtenidas), sino más bien como un panorama de la diversidad de las cuestiones relacionadas con la igualdad de género y que sirve para sugerir pistas de reflexión sobre la situación de las organizaciones con relación a las mujeres y a sus problemas. Las estadísticas tienen sus límites: tratan todos los temas a un mismo nivel y muestran un estado de cosas, pero sin considerar los matices culturales y nacionales y las concepciones políticas que llevan a este estado. Es necesario ir más allá de las cifras para poder considerar los problemas. Estos resultados reflejan pues, situaciones que a veces nos afectan o nos sorprenden y es en este sentido que **quisiéramos que este documento fuera básicamente una herramienta de trabajo** que nos permita reflexionar y dilucidar juntos/as las cuestiones que nos plantean estos testimonios.

I. LAS MUJERES Y EL MUNDO DE HOY

Desde 1998, muchos acontecimientos internacionales han reafirmado la necesidad de proseguir y reforzar el proceso de acción positiva para mejorar la condición de la mujer en el mundo, proceso que, por otro lado, no ha cesado de ampliarse en el transcurso de los años 1990. Beijing+5, la Marcha Mundial de las Mujeres, CIPD+5¹, el protocolo opcional de la CEDAW¹ o la Convención 183 de la OIT¹ sobre la maternidad son, entre otros, algunos ejemplos de ello.

Si los comienzos de la década habían estado dedicados sobretodo a la elaboración de convenios internacionales que trataban sobre la problemática de la mujer y a las ratificaciones de estos instrumentos por parte de los países, estos tres últimos años han servido sobretodo para hacer el balance, en el ámbito mundial, de la aplicación de los convenios y para evaluar los resultados obtenidos y los obstáculos encontrados por los países signatarios.

De manera general, el conjunto de los sectores comprometidos en el proceso en favor de las mujeres concuerdan hoy día en la dificultad para poner en práctica y mantener de forma sostenible el respeto de las disposiciones escritas. Dos obstáculos principales se presentan como los mayores inconvenientes para la realización de estos objetivos:

- La falta de pistas concretas para que los gobiernos puedan realizar los cambios, tanto en términos de indicadores que permitan medir las necesidades y los resultados, cuanto en términos de métodos de acción.
- Una falta generalizada de toma de conciencia y de comprensión acerca de las ventajas de la igualdad de género para el conjunto de la población (no solamente para las mujeres).

Por otro lado, ciertos países muestran aún mucha resistencia en las negociaciones cuando se trata de establecer compromisos concretos para la asignación de recursos, la puesta en marcha de objetivos e indicadores precisos y de calendarios para alcanzar estos objetivos. *"Aunque la Carta de las Naciones Unidas reconozca el derecho a la diversidad, hablar de las mujeres y de su diversidad continúa siendo difícil"* subrayó una participante en Beijing+5.

¹ **CIPD** :la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (21ava. sesión extraordinaria de la Asamblea General de la ONU), **CEDAW**: Convención para la Eliminación de todo tipo de Discriminación Contra las Mujeres, **OIT**: Organización Internacional del Trabajo



En los albores del tercer milenio, podemos felicitarnos del camino que ya hemos hecho: la creación de grandes textos políticos favoreciendo más igualdad y el desarrollo creciente de grupos de mujeres que defienden su causa prácticamente en todo el mundo, son pruebas de una presencia cada vez más visible de las reivindicaciones de las mujeres a nivel nacional, regional o internacional.

Las mujeres son de esta forma, más numerosas en los parlamentos, participan cada vez más en el trabajo remunerado (41% de la mano de obra mundial), y están cada vez más alfabetizadas, reduciéndose actualmente la diferencia mundial entre hombres y mujeres a 10% (contra 15% en 1995)².

Sin embargo, no tenemos que olvidar que la realidad de nuestro mundo hace que la situación de las mujeres y de las niñas represente todavía hoy:

El 64% de la población analfabeta²

El 60% de los niños/as en edad escolar que no van a la escuela²

Un tercio de la producción económica mundial no remunerada e involucrada en el trabajo no comercial³

30% más de carga laboral que los hombres³

Un tercio de embarazos no deseados o cuyo momento es inoportuno (o sea, 80 millones al año)⁴, más de 1/2 millón de muertes maternas al año debidas a la falta de asistencia médica durante o después del embarazo o debido a problemas relacionados con el aborto⁴

130 millones niñas y mujeres que han padecido mutilaciones genitales⁴

Cinco veces más riesgo que los hombres de ser afectadas por las enfermedades sexualmente transmisibles-EST (es decir 333 millones de mujeres al año), entre las cuales se encuentra el VIH/ SIDA⁴

4 millones de mujeres y niñas compradas o vendidas como esclavas en el tráfico sexual (estimación mínima)⁴

Un número desconocido de víctimas de violencias físicas o psicológicas en los conflictos armados⁵, en el trabajo, en la pareja o en su familia, víctimas que en su mayoría están todavía en la sombra...

Y en todas partes del mundo, tanto en el Norte como en el Sur, en los países desarrollados como en desarrollo, innumerables ejemplos continúan demostrando que no siempre es fácil enfrentarse a la problemática de la mujer, ya sea en la educación, la salud, el trabajo o la política.

Hay que constatar, lamentablemente, que si se han realizado progresos en la condición de las mujeres, éstos siguen siendo precarios frente al mínimo cambio de clima político, económico o social. En efecto, la aparición o agravamiento de problemas macrosociales afecta más directa y seriamente a las mujeres y por consecuencia a sus oportunidades de desarrollo. Por ejemplo, un estudio ha mostrado recientemente, una relación significativa entre la disminución de la tasa de inscripción de las jóvenes en la secundaria y el agravamiento de la deuda nacional en 12 países del África subsahariana.⁶

Esta inestabilidad de los progresos, pone en evidencia la necesidad de realizar un serio trabajo de fondo sobre las mentalidades y sobre la imagen social de los géneros para poder contar con bases sólidas de cambio y ofrecer a las mujeres verdaderas esperanzas de mejoría.

² UNESCO (2000). "Anuario Estadístico de la Unesco". Disponible <<http://unesco-stat.unesco.org/uisfr/know0.htm>>

³ UNDP (2000). *Human Development Report 2000*. Disp. <<http://www.undp.org/hdr2000/>>

⁵ **La violación sistemática utilizada como arma de guerra** fue por primera vez condenada como "*crimen contra la Humanidad*" el 22 de febrero de 2001 por el Tribunal Internacional de La Haya en el juicio de los crímenes cometidos durante la guerra en Bosnia-Herzegovina.

⁶ UNIFEM (2000). *Progress of the World's Women 2000 – A new Biennial Report*. Disp. <<http://www.unifem.undp.org/progressww/2000/>>



El estatuto de ciudadanas de segunda clase reservado a las mujeres, conlleva un costo financiero (invisibilidad económica, mitad de la población menos calificada) y social (mortalidad y morbilidad maternal, demografía galopante, violencia sexista, "impotencia adquirida"), que las mujeres no son las únicas en pagar. Los hombres y la sociedad en general, lo pagan igualmente. Así, una de las claves del desarrollo sostenible consistirá en reconocer los costos de la discriminación, es decir, las consecuencias de ésta sobre el conjunto de la sociedad, en hacerlos visibles a los responsables y a las familias y en concebir los medios para eliminarlos.

" (...) La educación de las niñas es uno de los medios más eficaces para promover el desarrollo. (...) Al asegurarse que hombres y mujeres tengan un acceso idéntico a la educación, a los empleos, a la propiedad y al crédito y al facilitar la participación de las mujeres en la vida pública, se reduce la mortalidad infantil, se mejora la salud pública, se hace más lento el crecimiento demográfico y se refuerza el crecimiento económico general. Esto es válido para todos los países, pero sobretudo para los más pobres. (...) La desigualdad se reduce también por un desarrollo económico que favorezca la infraestructura en los ámbitos del agua, la energía y los transportes. (...) Las sociedades que promueven los derechos de la mujer y la igualdad de género al mismo tiempo que el crecimiento, consiguen una mayor reducción de las disparidades entre los sexos que las que se concentran exclusivamente en el crecimiento."

Policy Research Report on Gender and Development, Banco Mundial
Washington DC <<http://www.worldbank.org/gender/prr>>.

Actualmente, además de los problemas ancestrales que conocemos y que continúan agobiando a las mujeres (carga de tareas domésticas, problemas de acceso a los cuidados de salud específicos, violencia y explotación sexual) el mundo moderno hace pesar nuevas amenazas de discriminación sobre las mujeres y sobretudo, como lo veremos, en lo que concierne a la educación y la información.

Así, la evolución de la sociedad y las exigencias cada vez más elevadas en materia de conocimientos, incluyen el riesgo de dejar rápidamente atrás una franja cada vez más amplia de excluidos, la cual cuenta ya con una mayoría de mujeres, mientras que las medidas políticas nunca son tomadas tan rápidamente comparadas con la velocidad fulgurante de la evolución tecnológica. La mundialización, la modernidad pueden en efecto, representar la posibilidad de más autonomía y libertad para las mujeres, pero la paradójica persistencia de los papeles y estereotipos de género, hace que muy a menudo, nuevas dificultades se añadan a las ya existentes para las mujeres y demoren a fin de cuentas, su integración.

- Así la exclusión empieza desde la escuela, cuando las niñas son desorientadas, desanimadas o rechazadas en disciplinas consideradas como masculinas, tales como las matemáticas, las ciencias y las nuevas tecnologías, mientras que estas últimas representan los sectores de punta de la sociedad y la mayoría de las actividades económicas las utilizan, demandando mano de obra calificada y formación continua, capacitación a la cual las mujeres tienen acceso pocas veces habida cuenta de las cargas familiares que les son asignadas.
- Por otra parte, la organización del mundo del trabajo, todavía muy basado en modelos y valores masculinos, no se adapta a las responsabilidades de la vida familiar (por ej. facilitar el cuidado de los hijos/as y la atención de los trabajos domésticos). En consecuencia, el reparto de las tareas en el hogar todavía no ha entrado del todo en las costumbres y supone para la mayoría de las mujeres una sobrecarga de trabajo; muchas mujeres no pueden, legítimamente, soportar tanto y a menudo, deben elegir entre

sacrificar su salud o sacrificar su carrera y la oportunidad de acceder a los puestos de decisión, quedando relegadas, lo elijan o no a los empleos de tiempo parcial. Las mujeres docentes, como veremos, no se libran de esta situación.

Reparto de la carga de trabajo y de tiempo de trabajo según los tipos de actividades para mujeres y hombres en países desarrollados y en desarrollo.

	Carga de trabajo		Tiempo dedicado (%):			
	Tiempo de trabajo (min/día)		A las actividades comerciales		A las actividades no comerciales	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Media países en desarrollo	544	483	34	76	66	24
Media países desarrollados (OCDE)	430	408	34	66	66	34

(Fuente: PNUD Informe de Desarrollo Humano 2000. Disponible < <http://www.undp.org/hdr2000>>)

- Por otra parte y particularmente en los países en desarrollo, la creciente pandemia del SIDA, además de la carga suplementaria de ocuparse de los/as enfermos/as, hace surgir a la luz la vulnerabilidad sexoespecífica importante de las mujeres. Muchas de ellas tienen pocas posibilidades de negociar las condiciones de las relaciones sexuales, de controlar su sexualidad y su salud en general. Además de que solo algunas tienen acceso a información en el campo de la sexualidad y de que numerosos tabúes bloquean todavía la comunicación entre hombres y mujeres en relación con los problemas sexuales.

Mientras que se identifican cada vez mejor los obstáculos sociales para la emancipación de las mujeres, ¿dónde está pues, la reflexión política sobre las estrategias a desarrollar con relación a estos problemas conocidos?

Cada vez más, la observación de los fenómenos sociales discriminatorios nos muestra que es esencial desarrollar un enfoque global y sistemático de los análisis y de las reformas para poder actuar al mismo tiempo sobre el conjunto de los factores de la discriminación de las mujeres. En efecto, todo entorno que discrimine a las mujeres (por ej. la toma de decisiones en la familia) tendrá consecuencias sobre la integración de éstas en los otros ámbitos de su vida (el nivel de educación, las oportunidades y el tipo de empleo, el número de hijos/as, la salud de la familia...). Así que no se trata de intervenir sobre un sólo factor, sino más bien de tener una visión holística de la problemática.

Lo que es primordial entonces es que los actores sociales puedan crear redes de colaboración amplias y extendidas con el fin de actuar con la misma fuerza sobre el conjunto de los factores de la discriminación y asegurar al fin a las mujeres un entorno abierto y "sano" que les permita el desarrollo pleno de sus potencialidades y ofrecer sus capacidades a la sociedad dentro del respeto de sí mismas. Para ello, la educación tiene que conservar un lugar central en el desarrollo del proceso: en efecto, su posición crucial para los/as niños/as desde el principio de su socialización y para los adultos, debería permitirle difundir masivamente las políticas de igualdad, tanto en teoría como en la práctica. Debería asimismo favorecer en los/as niños y niñas y en los mayores, hombres y mujeres, a lo largo de su vida, la emancipación dentro de sus capacidades, la valorización de su imagen y el conocimiento de sus derechos, como reflejo del desarrollo de una sociedad democrática que respeta los derechos humanos.



II. LA INTERNACIONAL DE LA EDUCACIÓN Y LA CONDICIÓN DE LAS MUJERES.

2.1 LOS PRINCIPIOS.

Según el Artículo 2 de los Estatutos, la IE se compromete a perseguir el objetivo:

h) "de luchar contra toda forma de racismo, prejuicio o discriminación en la educación y en la sociedad fundada en el género, el estado civil, la orientación sexual, la edad, la religión, las opiniones políticas, la condición social o económica o el origen nacional o étnico;

i) "de trabajar especialmente en el desarrollo del papel responsable y en la participación de las mujeres en la sociedad, la profesión docente y las organizaciones de docentes y de trabajadores/as de la educación".

La **Declaración política de la IE sobre las mujeres en la educación y en las organizaciones docentes** es una demostración de esta voluntad de acciones concretas en favor de las mujeres en su mismo seno y en el de sus organizaciones miembro.

Entre 1998 y 2001, la IE ha continuado promoviendo las resoluciones adoptadas por los Congresos, en favor de la igualdad de género.

2.2 LA PUESTA EN MARCHA.

2.2.1 Art.10 – El Consejo Ejecutivo.

c) " El Consejo Ejecutivo se compone de 23 miembros, a saber:

(i) una Presidenta y cuatro Vicepresidentes/as

(ii) un Secretario General

(iii) diez miembros, dos por cada región

(iv) siete miembros

Al menos dos Vicepresidentes y un miembro por cada región serán mujeres".

Composición de la Consejo Ejecutivo.

Período	Total Miembros	Hombres	Mujeres	% de Mujeres
1998–2001	22	11	12	52%
1995-1998	23	12	11	47%
1993-1995	25	18	7	28%

N.B.: El Consejo Ejecutivo está presidido por una mujer y 3 de los 4 vicepresidentes/as son mujeres.

2.2.2 Los Comités regionales.

Composición de los comités regionales actuales y su evolución en relación con las mujeres.

Comité regional	Total Miembros	Hombres	Mujeres	% actual de Mujeres (2000)	Evolución % mujeres desde 1995-1998	Evolución % mujeres desde 1993-1995
África	16	7	9	57%	+14.2%	+16%
Asia-Pacífico	16	9	7	43%	- 7%	- 4%
Europa	38	27	11	29%	+ 0.5%	+ 3%



América Latina	9	5	4	44%	- 6%	+2%
----------------	---	---	---	-----	------	-----

N.B.: * el número total de miembros de los comités regionales varía de dos o tres unidades según los períodos, salvo en Europa que ha aumentado sus efectivos en 12 miembros desde 1993.

* el comité de América Latina está presidido por una mujer y todos los comités cuentan, como mínimo, con una mujer vicepresidenta.

* el comité del Caribe (CUT) tiene un comité de mujeres del cual una mujer es presidenta.

Por otra parte es necesario mencionar el trabajo que se realiza a través de las **redes de mujeres** en Asia y Africa y que comienza en América Latina. Estas redes sostenidas económicamente por algunas organizaciones miembro han contribuido a la formación y el empoderamiento de las mujeres.

2.3 Art. 15 - EL COMITÉ DE LA CONDICIÓN DE LAS MUJERES.

- a) *" Se instituye un Comité de la condición de las mujeres a fin de recomendar la política y las actividades que la Internacional de la Educación debe emprender para promover la igualdad de las mujeres y de las niñas en la sociedad, en la educación y en el movimiento sindical.*
- b) *El Comité de condición de las mujeres está compuesto exclusivamente por mujeres miembros del Consejo Ejecutivo. El Consejo Ejecutivo fija sus objetivos y sus métodos de trabajo."*

2.3.1 Composición del Comité.

A partir de 1998 se han efectuado cambios estructurales de modo tal que, actualmente, las integrantes del Comité salen exclusivamente del Comité Ejecutivo de la IE. El objetivo ha sido, por una parte, facilitar la organización de las reuniones del Comité, pues estas se desarrollan antes del Comité Ejecutivo y por otra parte, de empoderar a este Comité dentro de la estructura de la IE.

Presidenta: Jan Eastman, CTF – Canadá

Miembros: Agneta Anderlund , Lärarförbundet – Suecia
Georgina Baiden, GNAT – Ghana
Sharan Burrow, AEU – Australia
Marguerite Cummins-Williams, BSTU – Barbados
Sandra Feldman, AFT – E.U.A.
Mary Hatwood Futrell, G.Washington University – E.U.A
Anni Herfort Andersen, DLF – Dinamarca
Marta Maffei, CTERA – Argentina
Assibi Napoe, FESEN – Togo
Laures Park, NZEI – Nueva Zelanda
Eva-Maria Stange, GEW – Alemania

2.3.2 Las Reuniones del Comité.

Desde el Congreso de Washington (1998) han tenido lugar cuatro reuniones:



24 y 25 de marzo 1999
24 de enero 2000

23 de octubre 2000
27 de marzo 2001

2.3.3 Las Mesas Redondas regionales de las Mujeres.

El Comité se ha preguntado, sin embargo, sobre su capacidad de representar de manera eficaz las necesidades expresadas por las mujeres afiliadas a un nivel más local: ¿serían éstas siempre escuchadas?

Con el fin de desarrollar y consolidar las redes de comunicación entre los grupos de mujeres de las organizaciones de la IE en los ámbitos locales y regionales, el Comité se ha esforzado en la aplicación de las Resoluciones del Congreso de 1998 y ha dado seguimiento a la organización de las Mesas Redondas de las Mujeres en cada región.

Estas Mesas Redondas reúnen representantes de las organizaciones de la región para discutir, formular recomendaciones e iniciar acciones sobre los problemas específicos encontrados por las mujeres. Estas Mesas Redondas deben tener lugar al menos una vez en cada región entre cada Congreso Internacional de la IE (es decir, 3 años).

TEMAS PROVENIENTES DE LAS MESAS REDONDAS REGIONALES

EUROPA

Zagreb, Croacia Octubre 1999

PRIORIDADES PARA LA ACCION MENCIONADAS

- Asistencia médica para: maternidad, problemas de estrés, depresión, beneficios sociales relacionados con la edad
- Medidas de acción positiva: Cuotas
- Derechos de las mujeres: desarrollar políticas y acciones sindicales a fin de integrar los temas de igualdad (por ej. Asistencia a las familias, seguridad social, problemas de violencia contra las mujeres)
- Garantías para la jubilación
- Cabildeo para influir en la opinión pública, los medios de comunicación y los otros actores sociales
- Programas sociales que beneficien a las mujeres
- Capacitación sobre: estrategias ante los medios de comunicación, como influenciar a las políticas que afectan a las mujeres, derechos humanos y cultura de paz, globalización y educación pública
- Recursos para acciones en la región

AMERICA LATINA

San José, Costa Rica- Marzo 2000

PRIORIDADES PARA LA ACCION MENCIONADAS

- Capacitación y acciones sobre salud sexual y reproductiva (prevención de embarazos y del VIH/SIDA)
- Alentar a las organizaciones miembro para que se involucren en el desarrollo de una política de respeto y protección de la salud sexual y reproductiva y contra toda forma de violencia contra las mujeres, en especial la violencia doméstica
- Promover la protección de la Maternidad en el trabajo, durante las negociaciones del nuevo Convenio
- Defender los derechos a la jubilación y la pensión de las mujeres, en especial el retiro anticipado

ASIA

Nueva Delhi, India Abril 2000

PRIORIDADES PARA LA ACCION MENCIONADAS

- Establecimiento de una base de datos sobre licencias de maternidad;
- Promover la Igualdad de género en la educación para 2005;
- Promover la igualdad de género para todos/as;
- Hacer de la primera década del Siglo XXI la Década de la Niña;



- Comprometerse a promover la plena aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing

EUROPA CENTRAL Y DEL ESTE

PRIORIDADES PARA LA ACCION MENCIONADAS

Praga, República Checa, Diciembre 2000

- Centrarse en la situación de los temas de género en el contexto de la educación en la región
- Desarrollo de políticas sobre los derechos de las minorías y de estudiantes y docentes con necesidades especiales.
- Promoción de la Igualdad de género en los sindicatos docentes: enfrentar la discriminación directa e indirecta, analizar los roles que juegan hombres y mujeres, y el "techo de cristal" que aún existe

AFRICALa Mesa redonda se realizará en Junio de 2001

2.3.4 El trabajo efectuado por el Comité.

a) *Los temas abordados.*

Durante estas cuatro reuniones, el Comité ha abordado y discutido varios temas de actualidad para las mujeres y hecho recomendaciones para ser aplicadas en los diferentes niveles de acción de la IE:

- **El aporte de los eventos internacionales a la condición de las mujeres (Beijing+5, CSW⁷, Marcha Mundial)**

El Comité ha insistido continuamente sobre la importancia de la participación de la IE en todos los eventos políticos internacionales que pudieran influir positivamente sobre la condición de las mujeres, con el fin de defender las reivindicaciones de las mujeres docentes. En este sentido, el Comité ha recomendado a la Secretaría que:

- Continúe participando en la defensa de los objetivos y de las reivindicaciones de las mujeres docentes y difundiendo ampliamente informaciones sobre estos eventos.
- Proporcione recomendaciones a las organizaciones miembros a lo largo de la preparación y el desarrollo de estos eventos, alentándolas a una participación activa.

El Comité ha estudiado los resultados obtenidos al término de estas asambleas con el objetivo de integrar estos datos a la política y a las prácticas de la IE (*ver también puntos 2.3.2b y c*).

- **Los cambios en favor de las mujeres en el mercado de trabajo (protección de la maternidad, OIT)**

El Comité ha estado atento a la participación activa de la IE en las negociaciones para el fortalecimiento del convenio 103 y la recomendación 95 de la OIT sobre la protección de la maternidad, y en el lobbying para la ratificación y la aplicación del nuevo convenio 183. La IE ha enviado regularmente recomendaciones a las organizaciones miembro sobre este tema. Al término de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT (junio 2000), el Comité se ha pronunciado sobre la necesidad de una estrategia en dos partes: una, centrada en la obtención de ratificaciones del nuevo Convenio; la otra, en la promoción efectiva de este convenio para los docentes y sobre el apoyo de su extensión para otras trabajadoras. El Comité ha proporcionado recomendaciones que serán incluidas en una carpeta de materiales- «kit» (en preparación).

⁷ **CSW:** Comisión de la Condición social y jurídica de las mujeres, Naciones Unidas.

- **La feminización de la profesión docente**

Aunque las docentes están presentes en número superior a los docentes en el conjunto de la profesión, y más específicamente en los niveles pre-primario (94%) y primario (58%)⁸ en la mayoría de los países, el Comité ha subrayado que las mujeres siguen siendo menos visibles en los puestos de decisión y de responsabilidad. El comité se pregunta también si la desvalorización de la enseñanza no estará relacionada con esta tendencia creciente de feminización de la profesión. La IE ha colaborado con la Organización Internacional del Trabajo en la realización de un informe sobre el tema: "Trends in feminization of the teaching profession in OCDE countries 1980-1995" (2000).

- **Igualdad de género y desarrollo**

El Comité ha tratado sobre la evolución de la noción de «mujeres y desarrollo» hacia la noción más amplia y completa de «igualdad de género y desarrollo», expresando el hecho de que tomar en cuenta a las mujeres en el desarrollo no implicaba solamente desarrollar su autonomización, sino también trabajar verdaderamente sobre las relaciones entre los géneros (en los niveles social, económico, político y cultural), con el fin de poder observar un cambio sostenido de las políticas y de las prácticas.

El análisis de los proyectos de la IE ha mostrado igualmente la necesidad de una planificación orientada hacia la igualdad de oportunidades en todos los proyectos y no solamente en aquellos específicamente dedicados a las mujeres (para más detalles, ver 3.3.3).

- **La situación de los/as docentes y alumnos/as de las comunidades indígenas.**

El Comité ha hecho notar que, a menudo, se tenía poco en cuenta a las docentes discriminadas doblemente por el hecho de ser mujeres y miembros de una comunidad minoritaria de la sociedad, a pesar de que ellas realizan un trabajo considerable con los niños y niñas que son difícilmente atendidos por la enseñanza oficial. Ellas están aún poco presentes en el seno de los sindicatos.

- **Los derechos del niño y el trabajo infantil**

La IE participa activamente en la preparación de la próxima Sesión Especial de la ONU en septiembre 2001 sobre los derechos de los/as niños/as. El Comité insiste en el papel estratégico de la IE en la preparación y el desarrollo de esta asamblea para los derechos de las mujeres y de las niñas en la educación y para los derechos de los/as docentes.

- **La promoción de la Declaración Política sobre la Condición de la Mujer y las resoluciones de la IE**

El Comité ha dado seguimiento a la puesta en marcha de esta declaración en la enseñanza y los sindicatos, principalmente, para aumentar la representación de las mujeres en los puestos de dirección, en las delegaciones sindicales y los eventos internacionales.

- **El análisis de la perspectiva del género en las estructuras, políticas y prácticas de la IE.**

El Comité ha analizado en reiteradas ocasiones la importancia de una evaluación precisa y regular desglosada por sexo de las estructuras, las políticas y las prácticas de la IE y de sus organizaciones miembros, tanto en términos cuantitativos como cualitativos, con el fin de tomar en cuenta este factor. El Comité insiste también en la necesidad de la evaluación de su propio trabajo.

⁸ Fuente: <<http://unesco.org/uisfr/know0.htm>>.

b) Las acciones

Acciones políticas:

La IE ha sostenido activamente las acciones internacionales en favor de las mujeres (Marcha Mundial de las mujeres, Día Internacional de la Mujer) y ha participado en un gran número de eventos internacionales importantes donde ha defendido activamente las reivindicaciones sobre la condición de las mujeres docentes. La IE ha estado presente en Beijing+5 (junio del 2000), en la Conferencia Internacional de la OIT (junio del 2000), en la preparación de la Asamblea general de la ONU sobre los derechos de los niños/as (septiembre del 2000 y enero de 2001), en la elaboración del Protocolo optativo de la CEDAW (marzo de 2001) La IE se ha encargado también de difundir ampliamente las informaciones sobre estos eventos.

Acciones prácticas:

Desde 1998, la IE ha continuado sosteniendo, a través de las oficinas regionales, la red regional de las mujeres de Asia-Pacífico (SAARC), la red de las mujeres de África Occidental y ha desarrollado nuevos programas para las mujeres en América Latina.

Finalmente, cabe señalar que los programas educativos de la IE sobre el SIDA ya toman en cuenta las cuestiones de género, puesto que los hombres y las mujeres participan juntos en la formación, con el fin de permitir que se establezca una comunicación real entre ambos sexos sobre este tema. Sin embargo, las recomendaciones resultantes de las mesas redondas y los seminarios regionales han insistido también, sobre la necesidad de programas específicos sobre el VIH/SIDA para las mujeres.

c) Las publicaciones

La IE ha publicado tres nuevos **documentos** sobre el tema de las mujeres desde 1998: « Las mujeres y la economía » (1998), «Las mujeres y los derechos humanos » (1999) y «La educación de las niñas » (2000).

Además, el Comité ha coordinado la publicación de varios **folletos didácticos** sobre el liderazgo y la comunicación sindical en relación con las mujeres; así como, sobre las normas e instrumentos internacionales que se refieren a ellas.

La IE también ha colaborado con la Organización Internacional del Trabajo en la **realización de un informe**: "Trends in feminization of the teaching profession in OCDE countries 1980-1995" (solo en inglés, 2000).

Cada año, se ha realizado un **cartel didáctico** para el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo).

2.3.5 Las relaciones entre «igualdad de género» y «la Cooperación al desarrollo » en la IE.

A pesar de los esfuerzos emprendidos para integrar a las mujeres en los diferentes niveles de los proyectos de cooperación, se ha podido notar que éstos se concentraban, sobre todo, en el problema de la representación de las mujeres en términos cuantitativos (es decir, alcanzar ciertos cupos de mujeres), mientras que problemas importantes para las mujeres continuaban sin solución. En muchos países se requiere mejorar el apoyo a los temas de las mujeres.

La IE considera necesaria una mayor cooperación entre el trabajo de igualdad y de cooperación al desarrollo, que sería beneficiosa para asegurar el respeto en los proyectos de los compromisos relacionados con las mujeres. El Secretariado tendrá que desempeñar un papel importante en el diseño, la ejecución y la evaluación de los programas de cooperación.



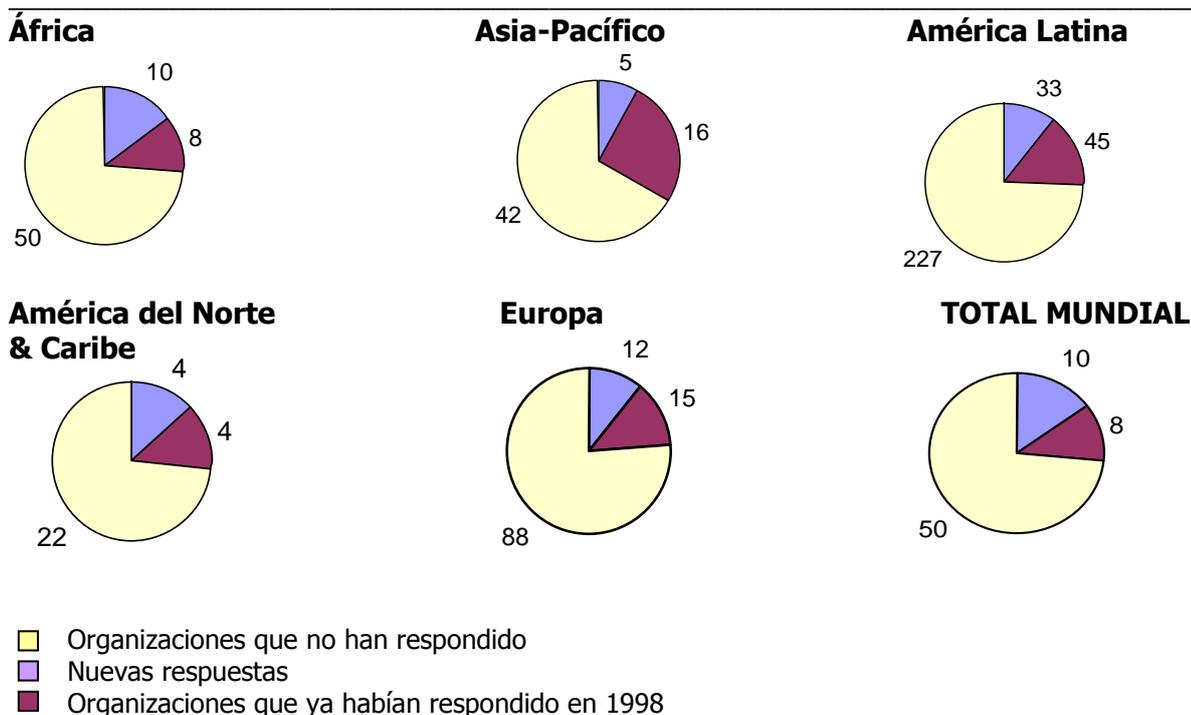
En efecto, no es suficiente alcanzar objetivos cuantitativos si queremos que cambien las prácticas de las organizaciones.

El Comité ha formulado ante todo, recomendaciones para una evaluación continua de la igualdad sexual en los programas de cooperación. Esto podría hacerse por medio de un cuestionario que incluya el conjunto de preguntas que el Comité considera importante plantearse a propósito de este tema a lo largo de un programa.

III. EL CUESTIONARIO EVALUATIVO DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS ORGANIZACIONES MIEMBRO DE LA IE.

Esta sección es una síntesis de las respuestas de las organizaciones miembro que han respondido al cuestionario que les fuera enviado por la IE.

Número de respuestas según las regiones y el total



Las cifras son claras: el 25% de las organizaciones ha respondido, contra el 39,4% en 1998 y el 24% en 1995; y solamente el 14% de las organizaciones ha respondido a los cuestionarios tanto en 1998 como en 2001.

Así 227 organizaciones, es decir, el 75% de las organizaciones miembros de la IE han decidido no responder a este cuestionario...

- Entre las 78 organizaciones que han respondido, 16 han enviado una documentación ilustrativa de sus políticas y/o actividades en favor de la igualdad (2 en África, 5 en Asia, 2 en América Latina, 4 para América del Norte y Caribe, 3 en Europa), o sea el 20%.
- Estatuto de las organizaciones que han respondido: 56 sindicatos nacionales, 15 federaciones y 4 confederaciones (tres organizaciones no han especificado).
- Sexo de las personas que han respondido: 31 hombres, 41 mujeres (pertenecientes en su mayoría a la estructura femenina de la organización) y 3 «parejas» hombre/mujer.



La disminución importante del número de respuestas desde 1998 y la no-participación mayoritaria de los miembros en el cuestionario sobre la situación de las mujeres en el 2000 nos llama la atención, y plantea una pregunta importante sobre la consideración real del problema del género por parte de las organizaciones:

¿qué podemos deducir de ello? :

- ¿ falta de interés por los problemas de igualdad de género?
- ¿ que no hay problemas de igualdad de género en su organización?

3.1 LAS MUJERES Y LOS SINDICATOS.

3.1.1 Las políticas de igualdad hombres-mujeres en los sindicatos.

De manera general, las organizaciones parecen estar satisfechas con sus políticas y acciones en favor de la igualdad de hombres/mujeres: las juzgan de forma muy positiva.

El 80% de las organizaciones dice que sus estatutos proclaman la igualdad entre hombres y mujeres. Aquellos que no lo hacen, explican a menudo este hecho indicando que esta igualdad ya está inscrita en la constitución de su país.

El 80% de las organizaciones que respondieron informa que se ocupan de la evolución del número de mujeres afiliadas y de su participación en la organización.

Mejora el número de «caucus» de mujeres antes de los Congresos/Asambleas Generales:

El 40% de los sindicatos dicen que los organizan (11% en Europa, 50% o más en las otras regiones) contra el 21% en 1995 y el 32% en 1998.

En África, estas reuniones están *abiertas a los hombres*, mientras que en Asia solamente 1/3 (68% para el mundo). En general, *los hombres son más observadores* (55%) que *participantes* (45%).

Presencia frecuente de un departamento "Mujeres" o "Igualdad de oportunidades": el 62% de las organizaciones dicen poseer uno (88% en África, 44% en Europa). Sin embargo, los datos prácticamente no han cambiando desde 1995 (63%).

El 55% de las organizaciones afirman haber puesto en marcha **políticas que favorezcan la participación de las mujeres** (contra el 52.7% en 1998 y el 55% en 1995).

Aquí tenemos los diversos **tipos de políticas organizadas en relación con las mujeres** que nos han sido presentadas:

Cuotas , escaños reservados, nominaciones especiales a fin de favorecer la paridad	52%
Puestos de responsabilidad reservados específicamente para las mujeres:	
• Los puestos del comité de las mujeres "con el fin de que ellas puedan resolver sus problemas específicos " (52%)	32%
• puestos reservados para garantizar la representación de las mujeres en todos los niveles, especialmente los más elevados, por ejemplo, la vicepresidencia (19%)	
Programas , formaciones, proyectos específicos para las mujeres	21%
Alentar a las mujeres a participar, a hacerles tomar consciencia de su papel en la sociedad y estimular la red de mujeres	14%
Respetar a las mujeres dándoles la igualdad de expresión y el libre acceso a todas las funciones, organizando formaciones sobre la igualdad para los miembros	12%

Como se puede ver, la mayoría de las organizaciones sea cual fuere la región, privilegian el método de cuotas de mujeres para favorecer su integración, así como, las acciones focalizadas al cambio de las mujeres ...

Aquellos que no organizan acciones específicas o que no poseen políticas en favor de las mujeres, justifican este hecho, de esta manera:

- que no hay necesidad de actuar , pues no hay problemas de igualdad entre hombres y mujeres – sobre todo, en Europa	37%
- que la igualdad es mantener el mismo sistema para todos – sobre todo, en Europa	32%
- que las mujeres son mayoritarias en la organización , ellas están bien representadas y no necesitan luchar por sus derechos	17%
- que esta política está en curso de realización o que todavía no se aplica	8%
- que no hay demandas de parte de las mujeres o hay una demanda de no desarrollar ese tipo de política	4%

Europa es la región que inicia menos acciones políticas en favor de las mujeres (solamente 33% de las organizaciones).

3.1.2 La representación de las mujeres en la estructura de la organización nacional.

Presencia de las mujeres en la organización

REGIÓN	% de mujeres <u>afiliadas</u> a la organización	% de mujeres en el <u>último congreso/AG</u> de la organización	% de mujeres en el <u>comité nacional</u>	% de mujeres en el <u>comité ejecutivo</u>
ÁFRICA	58	42	35	17
ASIA	55	36	29	26
AMÉR. LATINA	75	51	59	58
AMÉR.DEL NORTE –CARIBE	63	68	45	47
EUROPA	67	44	38	37
TOTAL MUNDIAL	63	50	36	25
REGIÓN	% de mujeres en el <u>comité de finanzas</u>	% de mujeres en el <u>comité de estatutos</u>	% de mujeres en el <u>comité mujeres o igualdad</u>	% de mujeres en <u>otros comités</u>
ÁFRICA	30	59	48	13
ASIA	24	23	-	23
AMÉR. LATINA	44	58	100	32
AMÉR.DEL NORTE –CARIBE	29	52	-	65
EUROPA	44	56	73	37
TOTAL MUNDIAL	32	50	65	38

Las mujeres representan la mayoría de afiliados/as en el conjunto de las organizaciones miembros de la IE (63%) e incluso por región.

Sin embargo, cuando se observa el reparto entre hombres/mujeres en los comités de decisión, se comprueba que los porcentajes de mujeres son considerablemente bajos, sobre todo, en el ámbito de los comités nacionales, comités ejecutivos y comités de finanzas (alrededor del 30%, es decir, la mitad del porcentaje de afiliadas). Esta situación sigue estacionaria desde 95 y 98, a pesar de las disposiciones tomadas en materia de cupos y políticas que favorecen a las mujeres.

Excepto en América, las mujeres están menos presentes en los congresos/asambleas generales.

Por otra parte, mientras que, como acabamos de ver, el 62% de las organizaciones declaran poseer un comité de «mujeres», solamente 11 organizaciones lo mencionaron en su estructura (es decir, el 14%) ...

Las mujeres representan una media del 54% del personal empleado a tiempo completo en las organizaciones. Según las respuestas obtenidas, la repartición de las mujeres en las funciones de la organización sindical se presenta, en promedio, como sigue:

FUNCIONES	% trabajando en esta función	SITUACION DE LAS MUJERES
0. <u>administrativas</u> (secretariado, contabilidad, recepción...)	40%	85% son empleadas
1. <u>participativas</u> (miembros activos, colaboradoras, coordinadoras)	29%	53% son empleadas
2. <u>co-dirección</u> (responsables de servicios, secretarías adjuntas, vicepresidentas...)	22%	80% son electas
3. <u>dirección</u> (secretarías grales, presidentas)	5%	88% son electas

3.2 LAS MUJERES Y LA EDUCACIÓN.

3.2.1 Las mujeres en la profesión docente: una realidad sobresaliente

La realidad no cambia mucho en el transcurso de los años: Nuestros resultados en materia de repartición de las mujeres en la docencia, la dirección y la administración escolar son totalmente parecidos a los de 1995 y 1998. El porcentaje de mujeres sobrepasa, en todas las regiones, el 85% para pre-primaria, lo que muestra en qué medida la pequeña infancia es, aún, un mundo reservado a las «aptitudes femeninas», mientras que, por otra parte, encontramos, apenas la mitad de este porcentaje de mujeres, en los niveles de enseñanza superior y universitaria, donde los hombres predominan. Se sabe también, sin embargo, que los salarios aumentan en paralelo con el nivel de la enseñanza y ello, en todas partes del mundo...

El número de mujeres en los puestos de dirección, sea cual fuere el nivel de la enseñanza o el sector administrativo, sigue siendo todavía débil comparado con el número de docentes (sobre todo en África y en Asia, donde la diferencia alcanza hasta el 38% para el nivel primario).

NIVEL	% de mujeres docentes	% de mujeres directoras
Pre-primaria y primaria	73.6 %	40.8 %
Secundaria general	56.6 %	43.2 %
Secundaria técnica	45.5 %	27.6 %

Superior y universitaria	46.3 %	25.5 %
TOTAL	55.5 %	34.3 %

Por otra parte, hemos recibido otra vez muy pocas respuestas precisas en materia de repartición tiempo completo / tiempo parcial, y desglosada por género. Los datos recolectados a través de esta muestra nos revelan que: **según las organizaciones que han contestado, la mayoría de las mujeres trabaja a tiempo completo (en promedio, 87.5% de mujeres). Estos datos están en contradicción con las investigaciones actuales sobre la precarización del empleo de las mujeres²**, y esto nos lleva a plantearnos varias preguntas:

- Contrariamente a lo que se dice ¿serán pocas las mujeres que trabajan a tiempo parcial en la educación?
- Las personas a tiempo parcial, ¿están realmente afiliadas a un sindicato?, y si es así, ¿están siendo incluidas en la política del sindicato o existen acciones específicas para los problemas que les conciernen?

No disponemos, lamentablemente, de las informaciones necesarias para responder a estas preguntas.

3.2.2 La igualdad en la profesión docente: remuneraciones y carreras

Solamente 14 organizaciones (19%) mencionan una diferencia de salario teórico entre hombres y mujeres a igual competencia. Las **razones indicadas** son, principalmente:

el favoritismo hacia los hombres en materia de promoción	50%
el hecho de que, en algunos países de África y Asia, las ventajas sociales como las prestaciones familiares, son pagadas al «jefe de familia», es decir, al hombre.	37%

Son ligeramente más las que reconocen la existencia de una diferencia entre los salarios de los hombres y de las mujeres en la práctica (21 organizaciones, o sea, el 26%). Las **razones señaladas** son sobre todo estas:

el hecho que las mujeres interrumpen su carrera para ocuparse de los niños/as y pierden antigüedad, de esta manera	30%
el dominio de las instituciones por parte de los hombres y el favoritismo en el acceso a los puestos superiores	25%
el hecho de que muchas mujeres están en <u>empleos precarios</u> (tiempo parcial, suplencias) esta última afirmación no condice con las cifras que hemos obtenido sobre el número de mujeres que trabajan a tiempo parcial (punto 3.2.1)	20%

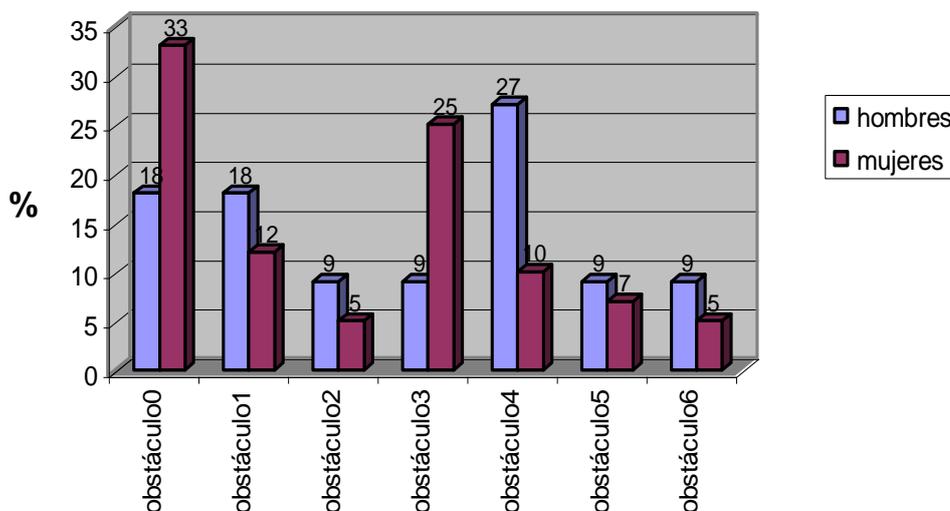
Hay que señalar que son, sobre todo, las mujeres que han respondido, quienes reconocen las desigualdades de salarios: 13 mujeres contra 2 hombres han señalado las diferencias teóricas de salarios hombres/mujeres y 21 mujeres contra 4 hombres han señalado estas diferencias en la práctica.

Del mismo modo, la consideración de **los obstáculos para la igualdad en la docencia** no es, en absoluto, la misma entre hombres y mujeres: **para los hombres**, los problemas mayores son los estereotipos (obstáculo 4 - 27%), luego, la menor formación de las mujeres (obstáculo 1 - 18%) y las desigualdades en las oportunidades de promoción (obstáculo 0 - 18%); **en cambio para las mujeres**, está primero la desigualdad de oportunidades (obstáculo 0 - 33%) y después, masivamente, la falta de reparto de las labores domésticas y

² El término « *precarización del empleo* » con referencia al trabajo a tiempo parcial deberá ser interpretado como : inseguridad económica, inestabilidad laboral, bajo reconocimiento del puesto que se ocupa, desigualdad de oportunidades de promoción, problemas de acceso a la seguridad social y a los beneficios sociales.

familiares (obstáculo 5- 25%); mientras que este obstáculo es apenas tomado en cuenta por los hombres (9%)!

percepción de los obstáculos a la igualdad en la docencia según el sexo de los que han respondido



0= desigualdades en las oportunidades de promoción

1= calificación menos importante de las mujeres

2= falta de confianza en sí mismas y actitud sumisa de las mujeres o falta de motivación de las mujeres

3= la no-repartición de labores domésticas y familiares, la sobrecarga de trabajo de las mujeres es aún un tabú

4= estereotipos religiosos y sociales sobre los papeles sexuales, patriarcado, sexismo

5= desigualdades de status entre hombres y mujeres que existen aún en la familia, la sociedad y el trabajo

6= falta de interés de los responsables para que haya un cambio, falta de voluntad social y política

Estos resultados muestran que los hombres y las mujeres no toman en cuenta los mismos obstáculos: los hombres evocan muy a menudo, temas generales de la desigualdad como los estereotipos, mientras que las mujeres denuncian con mucha más fuerza los hechos concretos que las coartan todos los días, como las obligaciones familiares y las desigualdades de promoción. **De ahí que las prioridades de acción consideradas por los hombres y las mujeres en relación con los problemas de las mujeres, corran el riesgo de ser diferentes.**

3.3 LAS MUJERES Y LA SOCIEDAD.

El 81% de los países de origen de las organizaciones miembros poseen una legislación en materia de igualdad, siendo Europa la más privilegiada.

ÁFRICA	ASIA / PACÍFICO	AM. LATINA	AM.NORTE & CAR	EUROPA
66%	61%	4 ⁹	75%	92%

Las lagunas observadas la mayoría de las veces por las organizaciones, en relación con las legislaciones son:

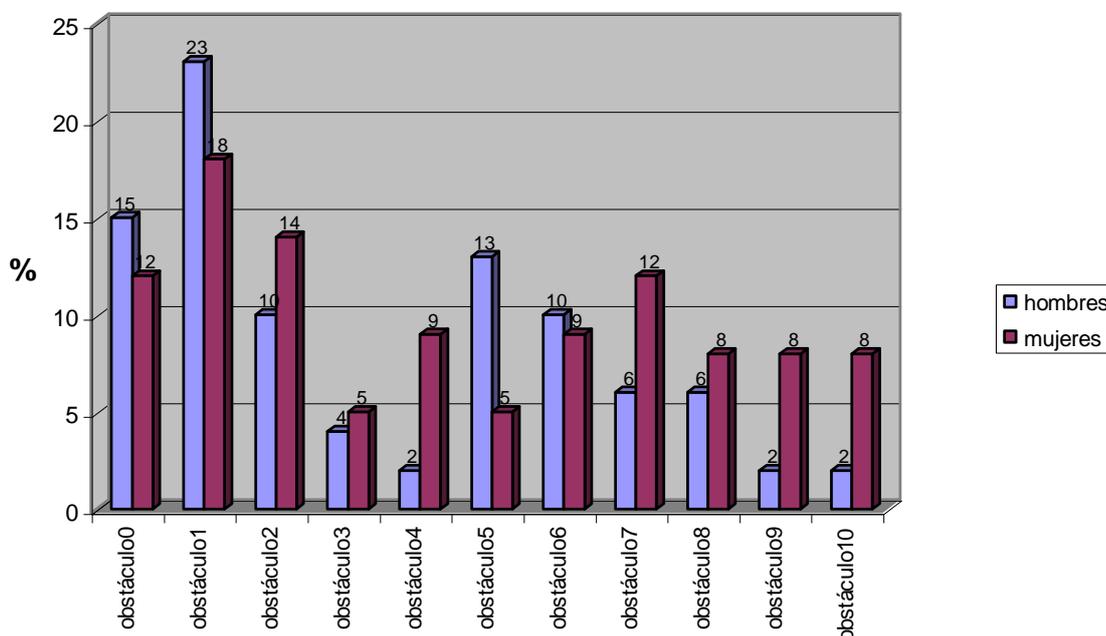
⁹ Las 4 organizaciones de América Latina que respondieron mencionan que en sus países tienen legislación sobre la igualdad de género.



Una legislación presente pero que no se aplica y/o sanciones judiciales inexistentes o débiles para aquellos que les infringen (sobre todo en África y en Europa)	35%
Definiciones poco claras y ambiguas , falta de criterios precisos de igualdad, o falta de legislación específica para la igualdad de sexos (sobre todo en América del Norte y en Asia)	25%
Falta/no tomar en cuenta ciertos temas por ej. sobre como facilitar las labores familiares, igualdad y seguridad en el empleo, derechos a la herencia, divorcio, aborto	25%
Restricciones sobre las leyes de igualdad debidas a reglas religiosas, culturales, económicas o políticas , de manera que los derechos de las mujeres no están asegurados en la práctica y que ellas no benefician de protecciones en tanto que víctimas	12%

Una vez más, es bastante interesante repartir los sujetos de la muestra según el sexo para ver aparecer las diferencias de evaluación de los obstáculos a la igualdad en la sociedad.

percepción de los obstáculos a la igualdad en la sociedad según el sexo de los que han respondido



Obstáculo 0= la percepción de los géneros: estereotipos con relación a los papeles sexuales y al dominio masculino, prácticas y creencias culturales y religiosas, reglas, valores, imagen de la mujer en los medios de comunicación

Obstáculo 1= la construcción social del género: socialización/educación «doméstica» de las niñas y «machista» de los niños, visión jerárquica de los géneros (poder asociado al hombre), división sexual del trabajo

Obstáculo 2= problema político: falta de legislación sobre la igualdad, voluntad política insuficiente, leyes discriminatorias, política que refuerza la división sexual, estructura tradicional de la sociedad que afecta los mecanismos y decisiones políticas

Obstáculo 3= actitudes negativas contra la igualdad: el feminismo es visto como peligroso y contrario a las familias, rechazo al progreso de las mujeres, negación de la existencia del sexismo

Obstáculo 4= falta de información sobre los derechos: falta de formación, débil madurez



política de las mujeres, falta de educación sobre los derechos humanos/sobre la igualdad en la escuela, falta de modelos de acción igualitarios

Obstáculo 5= educación débil de las mujeres: analfabetismo, pocas niñas en la escuela, pocas niñas en la escuela secundaria y superior, demasiadas niñas interrumpen sus estudios muy pronto para casarse y fundar una familia.

Obstáculo 6= la percepción de las mujeres de ellas mismas: sobre el papel que deben representar, sus capacidades, su confianza en sí mismas, la falta de conciencia y de interés de las mujeres por la política y compromiso en papeles públicos.

Obstáculo 7= incompatibilidad entre la vida de las mujeres y el sistema de trabajo con valores masculinos: la no-repartición de las labores domésticas conlleva una sobrecarga de trabajo, la incompatibilidad carrera/maternidad, la falta de servicios sociales de calidad para la custodia de los niños/as.

Obstáculo 8= actitudes negativas respecto a las mujeres, los hombres son más respetados que las mujeres.

Obstáculo 9= profesiones «femeninas» menos prestigiosas y peor pagadas que las profesiones «masculinas»

Obstáculo 10= situación económica del país (desempleo, deudas nacionales) que inducen a una actitud competitiva en perjuicio de las mujeres respecto a las oportunidades de empleo.

Para los hombres como para las mujeres, el primer obstáculo mayor para la igualdad en la sociedad, es la educación social de los niños y niñas siguiendo los papeles sexuales tradicionales; sin embargo, los argumentos siguientes difieren de nuevo cuando se trata de la no-repartición de las labores familiares y la incompatibilidad entre el sistema de trabajo y la vida real de las mujeres (obstáculo 7), puesto que las mujeres lo consideran como el tercer obstáculo mayor, mientras que para los hombres es solamente el sexto. Los hombres, consideran más rápidamente que son, sobre todo, los estereotipos (obstáculo 0), la educación débil de las mujeres_(obstáculo 5) y la percepción de las mujeres sobre ellas mismas_(obstáculo 6) los que más impiden la igualdad.

IV. PARA ACTUAR EN EL FUTURO: EL PAPEL DE LA INTERNACIONAL DE LA EDUCACIÓN.

El 60% de las organizaciones piensa que las mujeres no están suficientemente informadas sobre sus derechos en materia de igualdad.

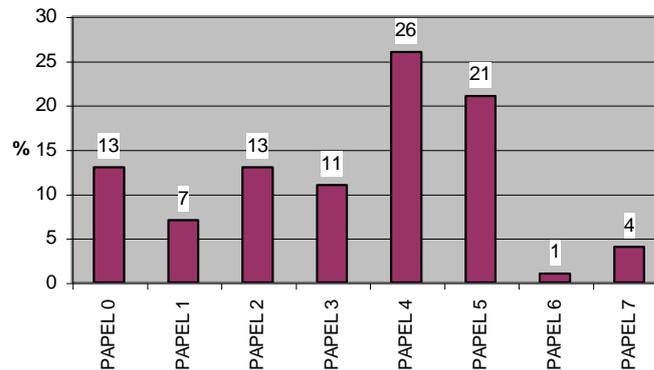
Propuestas en materia de educación

El 61% de las organizaciones propone desarrollar una toma de conciencia e información en el conjunto de la población para remediar este problema: programas de educación cívica en la escuela, difusión regular de mensajes de sensibilización por los medios de comunicación, educación de los padres sobre los derechos de las mujeres/niñas, colaboración de los hombres en la difusión de los derechos de las mujeres.

El 32% propone continuar desarrollando la educación de las mujeres: alfabetización, escolaridad, enseñar a las niñas a conocer tempranamente sus derechos, desarrollar formaciones sindicales, propaganda de las mujeres ante las mujeres.

Las demandas expresadas por los afiliados en relación con la IE son las siguientes:

Demandas de los afiliados en relación con el papel de la IE en materia de igualdad



Papel 0= continuar el cabildeo en las organizaciones internacionales (ONU, OIT, BM, FMI)

Papel 1= investigación sobre el tema: recolectar datos/informaciones; desarrollar estadísticas y evaluarlas regularmente

Papel 2= en función de los resultados, **definir acciones** para la promoción, **presentar modelos de política de igualdad**

Papel 3= difundir la información, publicar políticas y prácticas que han funcionado, desarrollar redes de mujeres, **profundizar los intercambios de información**

Papel 4= fortalecer las campañas de motivación y de toma de conciencia, definir agendas de acciones internacionales, promoción de los derechos de la mujer, **educar en la paz y en el respeto del otro**

Papel 5= asistir financieramente y supervisar las gestiones de los afiliados o las organizaciones en dificultad para alcanzar la igualdad (formaciones, seminarios, desarrollo de estrategias nacionales apropiadas)

Papel 6= exigir la representación igualitaria de los dos sexos (50/50)

Papel 7= fortalecer el reclutamiento de mujeres en los puestos de dirección y la participación de las mujeres en las reuniones y conferencias internacionales.

Las necesidades expresadas son, pues, particularmente: fortalecer las campañas de toma de conciencia al nivel de las organizaciones, y financiar y sostener los proyectos que las organizaciones pongan en marcha para favorecer la igualdad.

Otros dos puntos importantes son, también, la prosecución del cabildeo internacional y todo lo que se refiere a la información disponible en materia de políticas y de acciones, y la disponibilidad de modelos sobre los cuales podrían inspirarse las organizaciones para sus acciones.

ALGUNAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones que surgen del análisis de las respuestas al cuestionario enviadas por las organizaciones miembro:

1. La mayoría de las organizaciones miembro que han respondido al cuestionario (el 25 por ciento de la membresía de la IE) indican que desarrollan políticas en favor de la igualdad de género y se expresan muy positivamente al respecto.
2. A pesar de las políticas que favorecen la representación de las mujeres en reuniones y su acceso a puestos de decisión, los datos sobre dicha participación y acceso muestran pocos cambios en los últimos seis años.
3. Se observan algunas inconsistencias en la información, sobre todo, entre el porcentaje estimado de trabajo a tiempo parcial, las diferencias de salarios entre hombres y mujeres y la conocida precarización del empleo femenino.
4. En tanto que la mayoría de las organizaciones que han respondido indican que monitorean la evolución en la membresía y la participación de mujeres y hombres en el sindicato, pocas han podido proporcionar datos precisos desglosados por sexo, a lo largo de este cuestionario, especialmente en lo que se refiere al trabajo a tiempo parcial de las/los docentes.
5. En general existen diferencias entre mujeres y hombres sobre lo que se percibe como obstáculos para la igualdad.
6. Muchas organizaciones que respondieron piensan que habría que fortalecer las acciones de formación e información sobre el derecho a la igualdad de género.

Sugerencias que se desprenden de las respuestas de las organizaciones al cuestionario:

1. La IE debería incluir sistemáticamente un análisis y una perspectiva de género en los documentos políticos, los proyectos y las actividades de la organización con el fin de promover la conciencia de género y de proporcionar capacitación a los miembros, en materia de análisis de género.
2. La IE debería revisar regularmente las políticas existentes y las prácticas con el fin de eliminar todo obstáculo a y promover la igualdad de género.
3. La IE debería continuar proporcionando materiales y apoyo para los programas de formación específicos de género.
4. La IE debería realizar una investigación específica, cualitativa y cuantitativa, sobre el número de docentes a tiempo parcial desglosados por género, ubicación rural/urbana/nivel y posición dentro del sistema educativo y salario, con el objetivo de evaluar los efectos y consecuencias del trabajo a tiempo parcial para mujeres y hombres y desarrollar políticas al respecto.
5. La IE y sus organizaciones miembro deberían adoptar programas de trabajo relacionados con los cambios y desafíos de las sociedades y la vida moderna que puedan afectar negativamente a las docentes y trabajadoras de la educación, tales como:
 - Educación para la promoción de la igualdad de oportunidades,
 - Las mujeres y la salud en particular el VIH/SIDA,
 - las mujeres, la globalización y los efectos de las nuevas tecnologías, incluyendo el acceso a ellas.



- El desarrollo de nuevos instrumentos y métodos para analizar y medir la igualdad de género.

Es al precio de la claridad, de la visibilidad ante los ojos de todos/as, que la igualdad de género podrá, realmente, desarrollarse y mantenerse, de manera sostenible en el tiempo, en los sindicatos, la educación y la sociedad.

**ANEXO : Lista de las organizaciones que han participado en este análisis.**

Respuestas recibidas (a tiempo): 78

ÁFRICA N=18	ASIA & PACÍFICO N=21	AMÉRICA LATINA N=4	AMÉRICA DEL NORTE & CARIBE N=8	EUROPA N=27
Argelia : SATEF Congo : FENECOUNTC Costa de Marfil: SNEPPCI Egipto : GTUESR Eritrea : TAE Gabón : SENA Gambia : GATU Guinea : FSPE Guinea Bissau: SINAPROF Isla Mauricio: GOTU Kenia : KNUT Lesotho : LAT Malawi : MUT Nigeria : NUT Ruanda : EER SãoTome /Príncipe: SINPRESTEP Senegal : SNEEL Uganda : NUEI	Australia : AEU Bangladesh : BTA Corea : KFTA Fiji : FTU Filipinas : NATOW Hong Kong: HKPTU India : AIACHE AISTF Malasia : NUTP Mongolia : MEFTU Nepal : NNTA Nueva Zelanda: AUS NZPPTA NZEI Pakistán : APGSTA Singapur : STU Sri Lanka: ACUGET ACUT Tailandia : PSTAT EST Vanuatu : VTU	Argentina : CTERA Chile : CPC Costa Rica: ANDE Panamá : AMPUAG	Bahamas : BUT Canadá : CSQ Canadá : CTF Rep. Dominicana: DAT Haití : CNEH St. Lucía : SLTU EUA : AFT EUA : NEA	Croacia : TUKEHSEC Chipre : KTOS Rep. Checa : CMOS-PS Estonia : UNIVERSITAS Finlandia : OAJ Francia : UNSA Grecia : DOE Israel :ITU-INTL Italia : CISL SCUOLA SNS-CGIL UIL SCUOLA Letonia : LESWTU Lituania : LMPS Macedonia : SONK Noruega : Laererforbundet NARW NL Suecia : LR Läraryörfbundet Suiza : SER Reino Unido: AUT BYITU EIS NATFHE NASUWT F.R Yugoslavia: (Montenegro) ITUESCSM (Serbia): TUS

Aquellos que ya habían respondido en 1998: 44

África : Egipto: GTUESR, Eritrea: TAE, Gabón: SENA, Guinea: FSPE, Kenia: KNUT, Lesotho: LAT, Malawi: MUT, Isla Mauricio: GOTU

Asia & Pacífico: Australia : AEU, Bangladesh: BTA, Fiji: FTU, Hong Kong: HKPTU, Corea: KFTA India: AISTF, Malasia: NUTP, Mongolia: MEFTU, Nepal: NNTA, Nueva Zelanda: NZPPTA, Nueva Zelanda: NZEI, Pakistán: APGSTA, Sri Lanka: ACUGET, Sri Lanka: ACUT, Tailandia: EST, Vanuatu: VTU

América del Norte & Caribe: Canadá : CSQ, Canadá: CTF, Sta. Lucía: SLTU, USA: NEA

América Latina: Argentina : CTERA, Costa Rica: ANDE

Europa : Chipre: KTOS, República Checa: CMOS-PS, Estonia: UNIVERSITAS, Finlandia: OAJ, Italia: CISL SCUOLA, Italia: SNS-CGIL, Italia: UIL SCUOLA, Macedonia: SONK, Noruega: LÄRÄRF, Noruega: NARW, Noruega: NL, Suecia: STU, Reino Unido: AUT, Reino Unido: EIS

Respuestas no incluidas en el cuestionario, recibidas con posterioridad a la fecha de cierre del cuestionario:

Alemania : GEW
Austria : GOD
Brasil: CNTE
Dinamarca : GL
Hungría : SEH
India : AIPTF
AIFTU

Indonesia : PGRI
Japón: JTU
Uzbekistan : FSWTUU
Reino Unido: NUT
UTU
Chad : SET