

## C–UARTO INFORME SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS ORGANIZACIONES MIEMBRO, EN LA EDUCACIÓN Y EN LA SOCIEDAD

### I. LA INTERNACIONAL DE LA EDUCACIÓN Y LA CONDICIÓN DE LAS MUJERES

#### ▪ I.1 LOS PRINCIPIOS

#### ▪ I.2 LA PUESTA EN MARCHA

I.2.1 *Art.10 – El Consejo Ejecutivo*

I.2.2 *Los Comités Regionales*

#### ▪ I.3 Art. 15 – EL COMITÉ SOBRE LA CONDICIÓN DE LA MUJER

I.3.1 *Composición del Comité*

I.3.2 *Las reuniones del Comité*

I.3.3 *El desarrollo de las mesas redondas regionales de las mujeres.*

I.3.4 *El trabajo efectuado por el Comité de la Mujer*

### II. ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS ORGANIZACIONES MIEMBRO DE LA IE

#### ▪ II.1 LAS MUJERES Y LOS SINDICATOS

II.1.1 *Las políticas de igualdad entre hombres y mujeres en los sindicatos*

II.1.2 *La representación de las mujeres en la estructura de las organizaciones nacionales.*

#### ▪ II.2 LAS MUJERES Y LA EDUCACIÓN

II.2.1 *Las mujeres en la profesión docente: una realidad sobresaliente*

II.2.2 *La igualdad en la profesión docente: remuneraciones y carreras*

#### ▪ II.3 LAS MUJERES Y LA SOCIEDAD

II.3.1 *Género y VIH/SIDA*

### III. EL PAPEL DE LA INTERNACIONAL DE LA EDUCACIÓN

### IV. CONCLUSIÓN

### I. LA INTERNACIONAL DE LA EDUCACIÓN Y LA CONDICIÓN DE LAS MUJERES

#### ▪ I.1 - LOS PRINCIPIOS

El Artículo 2 de la Constitución de la IE establece como uno de sus objetivos fundamentales:

*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 política, posición social, económica u origen étnico o nacional;*

*i) Prestar especial atención al desarrollo de la participación de las mujeres en la sociedad y su papel de dirigente en la profesión docente y en las organizaciones de educadores;*

La **Declaración Política de la IE sobre las mujeres en la educación y en las organizaciones docentes** aprobada durante el Primer Congreso Mundial de la IE (**Harare, 1995**) sentó las bases de la futura acción de la IE en defensa de esos mismos principios de igualdad.

En el trienio 2001-2004 el Secretariado de la IE ha seguido impulsando la aplicación por parte de las organizaciones miembro de las resoluciones adoptadas por los Congresos en favor de la igualdad de género.

## ▪ I.2 - LA PUESTA EN MARCHA

### I.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 del Consejo Ejecutivo

Período	Total Miembros	Hombres	Mujeres	% de Mujeres
2001-2004	23	12	11	47%
1998-2001	22	11	12	52%
1995-1998	23	12	11	47%
1993-1995	25	18	7	28%

El Consejo Ejecutivo está presidido por una mujer y dos de los cuatro vicepresidentes son mujeres.

### I.2.2 Los Comités Regionales

#### Composición de los Comités Regionales actuales y su evolución con relación a las mujeres.

REGION	Total miembros	Hombres	Mujeres	Situación actual 2001- 2004	Evolución del % mujeres desde 1998-2001	Evolución del % mujeres desde 1995-1998	Evolución del % mujeres desde 1993-1995
África	14	7	7	<b>50%</b>	-7%	+8,2%	+9%
Asia-Pacífico	17	9	8	<b>47%</b>	+4%	- 3%	0%
Europa	37	23	14	<b>38%</b>	+9%	+ 9,5%	+12%
América Latina	12	8	4	<b>33%</b>	-11%	- 17%	-9%
El Caribe	6	4	2	<b>33%</b>	*	*	*

\* Información no disponibles

**Cuarto informe sobre la situación de las mujeres en las organizaciones, miembro, en la educación y en la sociedad**

**Las redes de mujeres:**

Objetivos principales de las redes:

- *Promover el ascenso de las mujeres al liderazgo y los puestos de decisión sindical.*
- *Unir y organizar a las mujeres docentes para que puedan participar de mejor manera en la vida profesional y sindical.*
- *Contribuir a que las organizaciones sindicales docentes se conviertan en interlocutores inevitables en todo lo relacionado con los derechos de las trabajadoras de la educación.*
- *Promover la inclusión de una perspectiva de género en la agenda sindical y en la negociación colectiva.*
- *Capacitar las mujeres para que puedan defender sus derechos humanos, laborales y sindicales.*
- *Promover una mayor conciencia de género.*
- *Establecer estructuras de comunicación/relación dentro del sindicato y fuera de la organización con las mujeres de la sociedad civil organizada.*

**LA SITUACIÓN DE LAS REDES DE MUJERES EN LAS DISTINTAS REGIONES**

**ASIA-PACÍFICO**

Es la región en donde las redes de mujeres están más desarrolladas. Tienen una organización subregional. Las subregiones son: Sur de Asia (SAARC), Sudeste asiático (ASEAN) y Pacífico Sur. Las tres subregiones han realizado numerosas actividades a fin de reforzar las redes y hacerlas más funcionales. UF (Noruega), AEU (Australia), CTF (Canadá) y FNV (Holanda) financian las actividades en las respectivas subregiones.

Las principales actividades realizadas son:

- *Seminarios de concienciación*
- *Seminarios de liderazgo*
- *Seminarios sobre temas avanzados de liderazgo, aptitudes sindicales y asistencia jurídica*
- *Formación de formadoras/Cursos de capacitación en recursos humanos*
- *Seminarios sobre los derechos legales y la violencia contra las mujeres*
- *Seminarios especiales para miembros de comités editoriales*
- *Talleres sobre las prestaciones en materia de protección a la maternidad.*  
*(Convenio 183 de la OIT)*

La mayor parte de los comités de mujeres están formados a nivel nacional. Algunas organizaciones han formado también comités provinciales o por distrito. Recientemente se han formado comités subregionales para dar seguimiento a los proyectos de mujeres en el sur y el sudeste asiático (SAARC y ASEAN). Estos comités son responsables del establecimiento de una red subregional que incluye a sus organizaciones. Las integrantes de los comités son designadas por las organizaciones que participan en las actividades de la red de mujeres.

En la subregión SAARC la mayoría de los comités de mujeres cubren el ámbito nacional, algunos son comités *Ad hoc* y no hay disposiciones constitucionales que los incluyan. En estos momentos luchan por obtener enmiendas favorables a las mujeres en los estatutos sindicales.

Por el contrario, en la subregión ASEAN la mayoría de los comités de mujeres tienen disposiciones constitucionales que contemplan medidas de acción positiva con excepción de uno o dos casos: por ej. *PGRI (Indonesia)*, *NTTU (Tailandia)*.

Como resultado de las actividades de las redes de mujeres, un número importante de organizaciones ha modificado sus constituciones y estatutos, reservando posiciones a las mujeres en su Ejecutivo, Comité Central y subcomités formados para diversas tareas. Las mujeres están cada vez más involucradas en los procesos de representación y de negociación colectiva.

## **CARIBE**

Temas analizados por las mujeres trabajadoras de la educación en el Caribe:

- *La violencia contra las mujeres y las niñas dentro y fuera de la escuela. Estrategias para la resolución de conflictos.*
- *Las posibilidades de movilidad y promoción para las mujeres en la profesión.*
- *La importancia de la utilización de un lenguaje sensible en materia de género en los documentos y materiales sindicales.*
- *La igualdad de género en el sindicato.*
- *¿Cómo combatir el VIH/SIDA en las escuelas caribeñas?*
- *Desarrollo de aptitudes de liderazgo.*
- *Las mujeres y la jubilación.*
- *El estrés ligado a la labor docente, que afecta particularmente a las mujeres debido a la sobrecarga de trabajo que representan las responsabilidades familiares no compartidas por los hombres.*
- *La importancia de construir canales apropiados de comunicación entre las mujeres en el ámbito nacional y regional.*
- *La capacitación de las docentes en temas relacionados con la igualdad de género.*
- *Los temas de género y la negociación colectiva.*

La red ha desarrollado diversos seminarios, talleres y jornadas de formación.

## **ÁFRICA**

La Red de mujeres de África Occidental ha realizado actividades a nivel regional y nacional. El encuentro regional realizado en febrero de 2002 en Nigeria aprobó una Declaración con recomendaciones para fortalecer el papel de las mujeres docentes a nivel local, nacional y regional. En especial analizaron los efectos del VIH/SIDA y de la feminización de la pobreza para las mujeres y las niñas de la región.

Se realizaron talleres y seminarios nacionales de capacitación en Benin, Costa de Marfil, Burkina Faso y Togo.

## **AMÉRICA LATINA**

Los esfuerzos realizados fueron insuficientes y no se cuenta todavía con redes subregionales de mujeres.

## **EUROPA CENTRAL Y DEL ESTE**

El Comité de la Mujer de la IE expresó preocupación por la situación actual de las trabajadoras de la educación, dado que se han registrado retrocesos notables en materia de igualdad de género, y ha recomendado la puesta en marcha de una red de mujeres en breve.

### **▪ I.3 - EL COMITÉ SOBRE LA CONDICIÓN DE LA MUJER**

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 15 de la Constitución de la IE:

- 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 las mujeres que integran el Consejo Ejecutivo. La Presidenta será elegida por el Comité. El Consejo Ejecutivo determinara sus objetivos y procedimientos."*

I.3.1 *Composición del Comité en el trienio 2001-2004*

**Presidencia  
del Comité**

**Assibi Napoe, FESEN - Togo (2001- Octubre 2003)**  
**Marilies Rettig, CTF - Canadá (Octubre 2003-Julio 2004)**

Mary Hatwood Futrell, NEA – EE.UU. / Presidenta de la IE  
Susan Hopgood, AEU – Australia / Vicepresidenta de la IE  
Sandra Feldman, AFT – EE.UU. / Vicepresidenta de la IE

Agneta Anderlund, Lärarförbundet – Suecia  
Marguerite Cummins-Williams, BSTU – Barbados  
Anni Herfort Andersen, DLF – Dinamarca  
Kim Ji-Ye, KTU (CHUNKYOJO) - Corea  
Marta Maffei, CTERA – Argentina  
Eva-Maria Stange, GEW – Alemania

Joanne Eide, NEA - EE.UU., asistió a reuniones como observadora. Marta Scarpato, IE-Bruselas, trabajó con el Comité en su calidad de coordinadora de la IE para asuntos de igualdad.

I.3.2 *Las reuniones del Comité*

**Desde el Congreso de Jomtien (julio 2001) el Comité ha tenido cuatro reuniones:**

- ❖ **Abril de 2002**
- ❖ **Febrero de 2003**
- ❖ **Octubre de 2003**
- ❖ **Marzo de 2004**

I.3.3 *Las Mesas Redondas Regionales*

**EUROPA**

*Luxemburgo, diciembre de 2003.*

- El nuevo Comité Paneuropeo, haciéndose eco de una recomendación del Comité sobre la Condición de la Mujer de la IE y del Comité Europeo de Igualdad de Oportunidades, decidió la creación de una red de mujeres en Europa Central y del Este.
- Se aprobó asimismo la realización de una Conferencia Paneuropea conjunta con la Internacional de Servicios Públicos sobre la igualdad de remuneración, que tendrá lugar en octubre de 2004.

**AFRICA**

*Lomé, Togo, enero de 2004.*

Previo a la Quinta Conferencia Regional Panafricana se realizó la Mesa Redonda Regional de Mujeres. Éstas son algunas de las recomendaciones surgidas de la Mesa Redonda:

- Poner en marcha una revisión con perspectiva de género de los estatutos de las organizaciones sindicales docentes africanas.
- Diseñar un programa de formación que proporcione a las mujeres herramientas y conocimientos que las ayuden a alcanzar puestos de decisión en sus sindicatos.
- Asegurar una partida presupuestaria que permita a las mujeres la realización de actividades.

- Formar alianzas y colaborar con organizaciones de la sociedad civil interesadas en la temática de género.
- Involucrar a los hombres, hasta donde sea posible, en las actividades que promuevan la igualdad de género.
- Alentar a las mujeres para que presenten su candidatura a puestos de dirección.
- En todas las actividades que se realicen para la campaña "Educación para Todos/Todas" no olvidar la inclusión de una perspectiva de género y la necesidad de asegurar a las niñas una educación pública de calidad.
- Tomar en cuenta la dimensión de género del VIH/SIDA en las actividades que se realicen.
- Fortalecer las redes de mujeres y los comités y secretarías de la mujer.

### **AMÉRICA LATINA**

*Buenos Aires, Argentina, mayo de 2004*

Las participantes de la Mesa Redonda Regional de América Latina realizaron una evaluación del trabajo realizado en el pasado trienio y presentaron sus recomendaciones para el trabajo futuro.

### **ASIA**

*Kaohsiung, Taiwán, diciembre de 2003.*

Recomendaciones enviadas a la Conferencia Regional:

- Se recomienda a la IE asegurar recursos para igualdad de género, trabajo infantil y educación de las niñas;
- Orientación sexual: se recomienda apoyar la iniciativa de la IE y la ISP de realizar un foro de trabajadores/as gays, lesbianas, bisexuales y transgéneros;
- VIH/SIDA: La pandemia está afectando de manera devastadora a las mujeres. Recomienda que la IE y sus organizaciones miembro cabildéen para que los gobiernos apliquen realmente el Código de prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el lugar de trabajo.

#### I.3.4 *El trabajo del Comité*

#### **a) Temas tratados (entre otros)**

- **El tráfico de mujeres y niñas:** en su reunión de abril de 2002 el Comité expresó su inquietud ante este problema, de creciente gravedad en algunas regiones. Según datos de la Organización Internacional para la Migración (OIM), de UNICEF y del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados/as, cada vez más mujeres y niñas están siendo sometidas al tráfico ilegal de personas. El Comité recomendó que la IE exprese en todos los foros internacionales a los que tiene acceso su condena a este tipo de prácticas. Asimismo el Comité expresó inquietud por la situación en que se encuentran las mujeres y niñas refugiadas, expulsadas por conflictos armados o desplazadas en sus propios países.
- **Las niñas y el trabajo infantil: Éste** ha sido un tema recurrente, analizado en reiteradas ocasiones por el Comité. En abril de 2002 recomendó que la IE apoyara la declaración de Juan Somavía, Director General de la OIT, quien reclamó que sean declarados crímenes de lesa humanidad los delitos y agresiones cometidos contra los/las niñas/as sometidas/os a las peores formas de trabajo infantil (febrero de 2002, La Haya, Holanda).
- **La perspectiva de género en la cooperación para el desarrollo:** El Comité analizó los problemas que surgen al tratar de incorporar la política de la IE en materia de igualdad de género en los programas de cooperación al desarrollo. Entre otros se pueden mencionar:
  - la falta de compromiso real por parte de los dirigentes sindicales hacia la participación de la mujer;
  - la falta de una evaluación real con perspectiva de género de las propuestas que se reciben y de los resultados de los proyectos una vez terminados;

**Cuarto informe sobre la situación de las mujeres en las organizaciones, miembro, en la educación y en la sociedad**

- la utilización de parámetros de evaluación sólo cuantitativos; la necesidad de desarrollar también indicadores cualitativos;
- la necesidad de evaluar las posibilidades reales de la organización beneficiaria;
- la falta de autosuficiencia para mantener las acciones en materia de igualdad de género una vez que se terminan los proyectos;
- la necesidad de ofrecer capacitación en materia de igualdad de género no sólo a los/las dirigentes y a la base, sino también al personal de la IE.

A fin de dar seguimiento a la Resolución aprobada en el Congreso de Jomtien y consciente de la necesidad de realizar una revisión de los criterios de selección de los proyectos de cooperación para asegurar la inclusión de la perspectiva de género en los mismos, el Comité aprobó el uso de una lista de control a la que deberían ser sometidas las propuestas y proyectos de cooperación que se reciban.

- **La campaña de la IE/ISP sobre igualdad de remuneración:** La campaña tiene por objetivo sensibilizar y capacitar a las mujeres y a los afiliados en general en una temática que sigue vigente. Las remuneraciones de las mujeres son inferiores a las de sus colegas masculinos en el mundo entero. Ellas reciben entre el 50% y el 80% del salario masculino. Sin embargo, se hacen necesarios mayores esfuerzos de capacitación puesto que en muchos países resulta todavía difícil reunir las pruebas de la brecha salarial de género.

La Internacional de la Educación produjo dos materiales para capacitación que están disponibles en inglés, español y francés:

- **"Igualdad de pago: ¿cómo?" Juego de materiales para la capacitación;** y
- **"Igualdad de pago: formación y concienciación" Manual de educación sindical.**

La Internacional de Servicios Públicos produjo un manual y un vídeo **"Igualdad de pago: ¡Ahora!"** disponible en varios idiomas, incluidos los mencionados. Asimismo se realizaron actividades conjuntas de capacitación sobre el tema para personal regional y organizaciones miembro.

La IE participó en tres consultas con los sindicatos realizadas por la OIT y en un panel sobre igualdad de remuneración durante la Conferencia Internacional del Trabajo en junio 2004 en Ginebra.

- **La campaña por la ratificación del Convenio 183 de Protección a la Maternidad**

El Convenio fue revisado a lo largo de tres años y finalmente aprobado en la 88ª Conferencia Internacional de la OIT (Junio 2000). Sin embargo, desde entonces sólo 7 países lo han ratificado. Con excepción de Italia, son todos países de Europa Central y del Este, ninguno de Asia, África, América Latina o el Caribe. Este hecho confirma la decisión del Comité de mantener y fortalecer la campaña.

País	Fecha de ratificación
1. Bulgaria	06/12/2001
2. Eslovaquia	12/12/2000
3. Hungría	04/11/2003
4. Italia	07/02/2001
5. Lituania	29/09/2003
6. Rumanía	23/10/2002
7. Bielorrusia	10/02/2004

## II. ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO EVALUATIVO DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS ORGANIZACIONES MIEMBRO DE LA IE

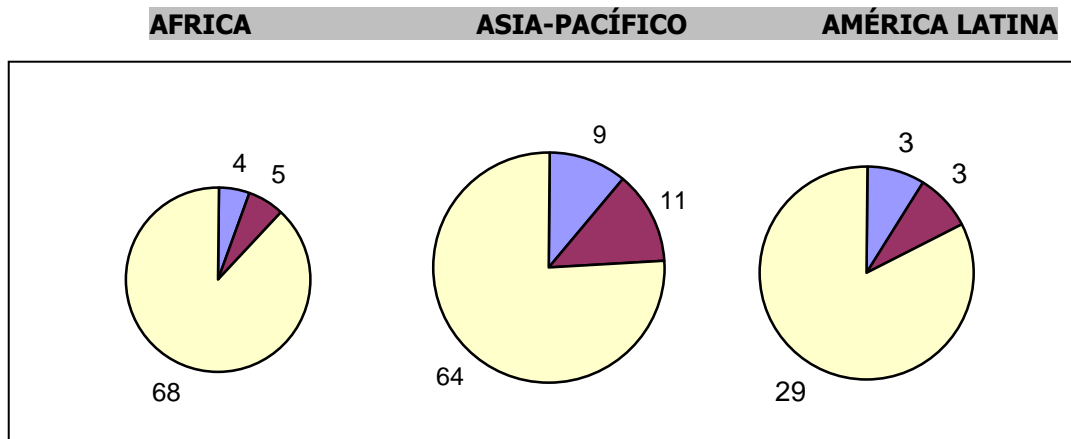
**ADVERTENCIA:** TENIENDO EN CUENTA EL BAJO NUMERO DE RESPUESTAS RECIBIDAS, EL PRESENTE DOCUMENTO NO DEBERÍA SER CONSIDERADO COMO UNA REPRESENTACIÓN TOTALMENTE REALISTA DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS ORGANIZACIONES MIEMBRO DE LA IE; LO PRESENTAMOS MÁS BIEN COMO UN MUESTRARIO DE LA DIVERSIDAD DE TEMAS RELACIONADOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO QUE ENCARAN LAS MUJERES EN LOS SINDICATOS DE LA EDUCACION.

LAS ESTADÍSTICAS TIENEN LÍMITES. TRATAN TODOS LOS TEMAS DE LA MISMA MANERA Y DAN CUENTA DE LOS HECHOS SIN CONSIDERAR LOS Matices CULTURALES Y NACIONALES O LAS REALIDADES POLÍTICAS QUE LLEVAN A QUE LOS HECHOS SEAN COMO SON. POR LO TANTO, ES NECESARIO IR MAS ALLÁ DE LAS CIFRAS PARA PODER CONSIDERAR LOS PROBLEMAS.

ESTOS RESULTADOS REFLEJAN SITUACIONES QUE PUEDEN CHOCARNOS O ASOMBRARNOS. DAN PISTAS PARA LA REFLEXIÓN SOBRE LA POSICIÓN DE LOS SINDICATOS DOCENTES CON RELACIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO. EN ESE SENTIDO, EL PRESENTE INFORME DEBE SER CONSIDERADO COMO UNA HERRAMIENTA DE TRABAJO QUE PERMITA REFLEXIONAR Y TRABAJAR JUNTOS/AS A FIN DE ENCARAR LAS CUESTIONES AQUÍ SINTETIZADAS.

*Esta sección es una síntesis de las respuestas recibidas  
al cuestionario de la IE.*

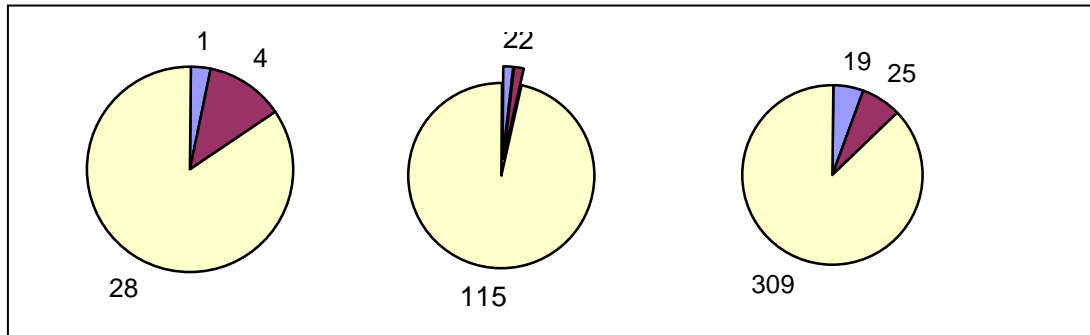
### Distribución del número total de respuestas recibidas y no recibidas según las regiones





Cuarto informe sobre la situación de las mujeres en las organizaciones, miembro, en la educación y en la sociedad

**AMÉRICA DEL NORTE & CARIBE      EUROPA      TOTAL**



- ORGANIZACIONES QUE NO RESPONDIERON
- ORGANIZACIONES NUEVAS
- ORGANIZACIONES QUE RESPONDIERON EN 2001

Las cifras son claras: solo el 14% de las organizaciones miembro han respondido, contra 25% en 2001, 39,4% en 1998 y 24% en 1995.

**265 organizaciones, es decir el 86% de las organizaciones miembro de la IE decidieron no responder al cuestionario.**

Entre las 44 organizaciones que respondieron, 11 enviaron una documentación ilustrativa de sus políticas y/o actividades en favor de la Igualdad (6 de Asia, 1 de América Latina, 3 de América del Norte y Caribe, 1 de Europa), es decir el 26%, una cifra ligeramente superior a la de 2001.

Género de la persona que responde:

- 16 hombres, todos ocupan un puesto de dirección;
- 23 mujeres (la mitad integran la estructura "femenina" de la organización y la otra mitad tiene un puesto de dirección);
- 5 no respondieron a la pregunta.

La disminución importante de respuestas desde 1998 y la no participación consiguiente de las organizaciones miembro en la elaboración del presente informe nos interpela y nos hace preguntarnos sobre la verdadera razón de esta ausencia de respuestas:

- ¿el interés de las organizaciones miembro de la IE por los temas de igualdad de género ha disminuido?
- ¿el lugar que ocupan en los sindicatos los problemas de igualdad de las trabajadoras de la educación sigue siendo secundario?

▪ **II.1 LAS MUJERES Y LOS SINDICATOS**

II.1.1 *Las políticas de igualdad entre hombres y mujeres en los sindicatos*

En términos generales las organizaciones que respondieron expresan satisfacción con relación a las políticas de género que desarrollan; las juzgan positivas.

El **79%** dice tener políticas, declaraciones y resoluciones que definen y protegen la igualdad entre hombres y mujeres. El **26 %** ha enviado documentos sobre el tema, un 12% más que en 2001.

El **80 %** afirma que da seguimiento a la evolución del número de mujeres afiliadas y a su participación en el sindicato, pero los datos enviados no nos permiten dar un panorama de tal seguimiento.

**La organización de "caucus" o asambleas de mujeres antes de los Congresos de las organizaciones ha conocido un crecimiento neto: 56%** de los sindicatos que respondieron afirman que los organizan (particularmente en Asia) contra tan solo 40% en 2001, 32% en 1998 y 25% en 1995.

La mayoría están también abiertos a la participación masculina (87%), pero en general los hombres son observadores (77%) más que participantes (33%) salvo en América Latina.

**La mayoría de las organizaciones que han respondido al cuestionario posee un departamento "Femenino" o de "Igualdad de oportunidades":** un 87% de las organizaciones afirma poseer uno (un 25% en África, un 73% en Asia, un 80% en América Latina y un 85% en Norteamérica). Esta presencia supone una mejoría importante desde 2001.

**Un 81% de las organizaciones que respondieron afirma haber puesto en marcha políticas que favorecen la participación de las mujeres (frente al 55% en 2001, al 52,7% en 1998 y al 55% en 1995).** Las estrategias prioritarias para desarrollar la participación de las mujeres son:

	2004	2001
La creación de comités femeninos	26%	*
Políticas de cuotas de participación, de discriminación positiva en el acceso a los puestos de responsabilidad, paridad Los puestos reservados a las mujeres son: - puestos en el comité femenino 32% - puestos de vicepresidencia 29% - puestos reservados a diferentes niveles, discriminación positiva 26% - cuotas de participación y paridad a todos los niveles 13%	26%	32%
Programas de formación dirigidos a las mujeres y fomento de su participación	23%	17,5%
Sensibilización en el seno de la organización respecto a las cuestiones de género	16%	12%
Integración de la igualdad en las políticas	7%	*

**\* En 2001 no hubo respuestas**

**Solo una organización ha mencionado la estrategia que consiste en adaptar el horario de trabajo/formación a las limitaciones familiares ("family-friendly")** aunque, como veremos más adelante, este punto parece ser un obstáculo principal para las mujeres.

Tal como veremos, la mayoría de las organizaciones, independientemente de las regiones en las que se encuentren, da preferencia al método de las cuotas de participación de la mujer para favorecer su integración, así como a acciones orientadas al cambio en la situación de la mujer.

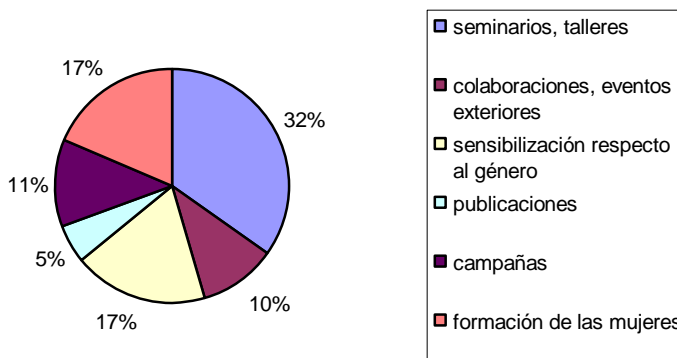
**Sólo 7 organizaciones (16%) no organizan actividades específicas o no poseen políticas a favor de la mujer. Lo justifican por el hecho de que:**

Cuarto informe sobre la situación de las mujeres en las organizaciones, miembro, en la educación y en la sociedad

<b>La igualdad es mantener el mismo sistema para todos</b> – principalmente en Europa	<b>43 %</b>
<b>No existe necesidad de actuar</b> , no existen problemas de igualdad entre hombres y mujeres- principalmente en Asia	<b>14 %</b>
<b>La presencia de la mujer es mayoritaria en la organización</b> , que está bien representada y no debe luchar por sus derechos	<b>14 %</b>
<b>No existe demanda por parte de las mujeres</b> o hay una demanda específica para no desarrollar una política concreta a su favor	<b>14%</b>

⇒ **Las iniciativas puestas en marcha por los comités femeninos en los sindicatos:**

Este año hemos solicitado por primera vez información relativa a las actividades de los comités femeninos en los sindicatos y al papel que pueden desempeñar respecto a la cuestión de la igualdad. Las iniciativas de los comités que nos han sido descritas son numerosas y variadas, **sin embargo, se podrían resumir de acuerdo con estas categorías:**



Las iniciativas de *sensibilización* en las cuestiones de género en el sindicato tienen lugar, sobre todo, en América Latina, en tanto que los *programas de formación sindical dirigidos a las mujeres* son mencionados, en especial, por las organizaciones de Asia y África.

Un 46% de las organizaciones que respondieron al cuestionario afirma haber asignado un **presupuesto específico** a las actividades femeninas.

**En función de las regiones y la concepción del género adoptada, los papeles asignados a este comité femenino son diferentes.** La tendencia principal (41%), especialmente destacada en Asia y en África, es que los comités tienen por objetivo defender los problemas específicos de las mujeres. Otra tendencia, también más presente en el hemisferio sur (América Latina, Asia, África) asigna a los comités la misión de formar y fomentar la participación de la mujer (30%). Por último, se identifica una tendencia menos centrada en la mujer (más presente en Europa y Norteamérica) por la que los comités tendrían la misión de sensibilizar a todo el sindicato respecto a las cuestiones de género como política transversal ("*gender mainstreaming*") (29%).

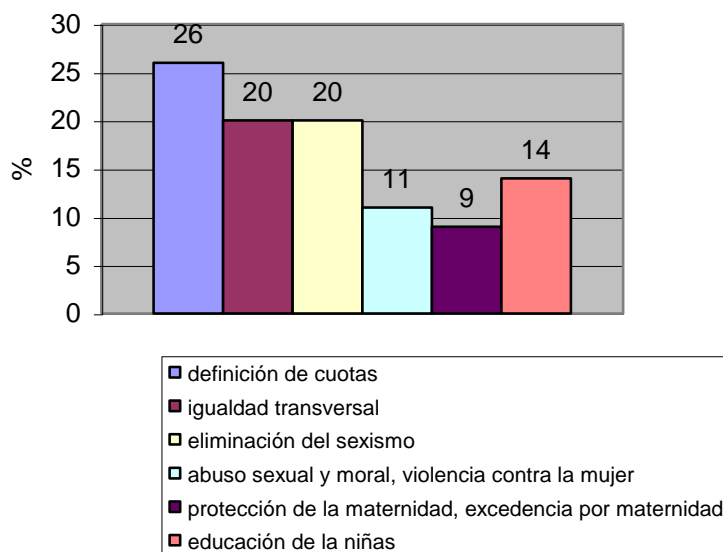
⇒ **Los logros de los comités femeninos:**

- El desarrollo de campañas de presión (lobbying) y publicaciones (20%).

- La adopción de políticas y disposiciones más equitativas en el seno del sindicato (18%).
- El fortalecimiento de los programas de formación dirigidos a la mujer (16%),
- Un incremento en la representación de la mujer en los sindicatos (16%).
- Los países del norte han destacado la sensibilización amplia y transversal de la cuestión de género (13%).

⇒ **Los tipos de textos y decisiones políticas en materia de género adoptados en los sindicatos tras el trabajo de los comités femeninos se han referido a:**

Tipos de textos adoptados en los sindicatos en materia de género



La mayoría considera que la situación actual de las mujeres en los sindicatos evoluciona hacia un importante desarrollo del poder de la mujer, aún cuando los puestos de responsabilidad todavía son ocupados más por los hombres (47%) y esta percepción coincide de manera significativa con los resultados de la muestra. No obstante, para un 25% de las organizaciones que respondieron lo que refleja el estado actual es el predominio masculino y la escasa concienciación. Un 19% de las organizaciones de la muestra afirma haber conseguido una concienciación satisfactoria del sindicato frente a los problemas de género, por la cual los hombres también participan en la lucha a favor de una situación de mayor igualdad.

⇒ **Las críticas expresadas por las mujeres respecto a los sindicatos se refieren a diferentes aspectos:**

La distribución social de los roles femeninos y masculinos se reproduce en el sindicato:	30%
<ul style="list-style-type: none"> <li>• se espera que las mujeres se hagan cargo de tareas domésticas</li> </ul>	

Cuarto informe sobre la situación de las mujeres en las organizaciones, miembro, en la educación y en la sociedad

(79%); • actitudes sexistas y /o violentas hacia las mujeres (21%).	
Falta de consideración del sindicato hacia los problemas de la mujer (sobre todo en África y un poco en Asia).	26%
Falta de oportunidades de promoción y formación para las mujeres (sobre todo en Asia).	24%
Los sindicatos carecen de medios para defender el reconocimiento y el financiamiento de la educación (una profesión feminizada).	20%

II.1.2 *La representación de las mujeres en la estructura de las organizaciones nacionales:*

⇒ **Presencia de la mujer en la organización:**

Las mujeres representan **la mayoría en** toda la base de las organizaciones miembro de la IE (53%). Sin embargo, en Asia y África principalmente, las cifras que hemos recibido muestran una reducción significativa respecto a otros años. Esto se puede deber a lo reducido de la muestra que no refleja de manera realista la situación. Publicamos los resultados pero expresamos nuestras reservas.

REGIÓN	% de mujeres <u>afiliadas</u> a la organización	% de mujeres presentes 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>
<b>ÁFRICA</b>	20	33	34	24
<b>ASIA-PACÍFICO</b>	47	51	28	32
<b>AMÉRICA LATINA</b>	74	67	56	47
<b>NORTEAMÉRICA &amp; CARIBE</b>	70	59	35	33
<b>EUROPA</b>	56	60	36	27
<b>TOTAL MUNDIAL</b>	53	54	38	33
REGIÓN	% de mujeres en el <u>comité financiero</u>	% de mujeres en las <u>negociaciones colectivas</u>	% de mujeres en el <u>comité femenino</u>	% de mujeres en los <u>demás comités</u>
<b>ÁFRICA</b>	37	55	98	13
<b>ASIA-PACÍFICO</b>	43	29	99	59
<b>AMÉRICA LATINA</b>	69	50	90	54
<b>NORTEAMÉRICA &amp; CARIBE</b>	50	30	93	25

**Cuando analizamos la distribución entre hombres/ mujeres en los comités de decisión** cabe destacar que los porcentajes registran un incremento importante en lo que respecta al comité financiero, evolucionan de manera desigual en lo que respecta a las negociaciones colectivas y se mantienen estables en lo relativo a los comités nacionales y ejecutivos (alrededor del 30%). ¿Cómo se

explica que esta situación se mantenga estacionaria desde 1995, es decir, desde hace casi 9 años, a pesar de las disposiciones adoptadas en materia de cuotas de participación y de políticas a favor de la mujer en las organizaciones? Tal vez esto se deba a que la política de cuotas suele fijarse en un 30% y por eso no se supera ese porcentaje.

Contrariamente a lo ocurrido en 2001, todas las organizaciones que declaran poseer un "comité femenino" lo incluyen en esta ocasión en su estructura (frente al 14% en 2001).

**Un 53% del personal femenino presente en las organizaciones está empleado a tiempo completo (frente al 38% de hombres).** Según las respuestas obtenidas, la distribución media de la mujer en los cargos de la organización sindical es la siguiente:

CARGOS	% DE MUJERES EN ESTAS FUNCIONES	SITUACIÓN DE LAS MUJERES	SITUACIÓN DE LOS HOMBRES EN EL MISMO PUESTO
0. <u>tareas administrativas</u> (secretaría, contabilidad, recepción...)	41,3%	Empleadas: 80%	Empleados: 80%
1. <u>tareas participativas</u> (miembros activos, colaboradoras, coordinadoras)	32,8%	Elegidas: 70%	Elegidos: 70%
2. <u>codirección</u> (responsables de servicios, directoras, vicepresidentas...)	78%	Elegidas: 66%	Elegidos: 92%
3. <u>dirección</u> (secretarías generales, presidentas...)	21%	Elegidas: 87%	Elegidos: 100%

Estas cifras evidencian el resultado de las políticas de cuotas, de discriminación positiva o los planes de paridad en el ámbito de los puestos de dirección y de codirección: cabe mencionar que, **aunque los puestos de codirección son ocupados mayoritariamente por mujeres, los puestos de dirección siguen siendo desempeñados por hombres.**

## ▪ II.2 LAS MUJERES AFILIADAS Y LA EDUCACIÓN

### II.2.1 *Las mujeres en la profesión docente: una realidad sobresaliente*

**Nuestros resultados han cambiado apenas en el transcurso de los años:** la presencia de las mujeres en la docencia, la dirección y la administración escolar se mantiene estable. El porcentaje de mujeres sobrepasa en todas las regiones el 85% en la educación preescolar, lo que también demuestra que la primera infancia sigue siendo un mundo reservado a las "aptitudes femeninas", en tanto que, por otro lado, apenas encontramos la mitad de este porcentaje de mujeres en los niveles de enseñanza superior y universitaria, en donde dominan los hombres. Sin embargo, sabemos que los salarios se incrementan de manera paralela al nivel de enseñanza y esto ocurre en todo el mundo.

**No obstante, el número de mujeres en puestos dirección parece ir en aumento (sobre todo en la educación preescolar),** aunque las organizaciones de África reconocen poseer un número muy reducido de directoras (sin especificar), al igual que las organizaciones de Asia (20%). En Norteamérica y en Europa, en cambio, las mujeres ocupan mayoritariamente estos puestos (60%).

NIVEL	DOCENCIA	DIRECCIÓN
-------	----------	-----------

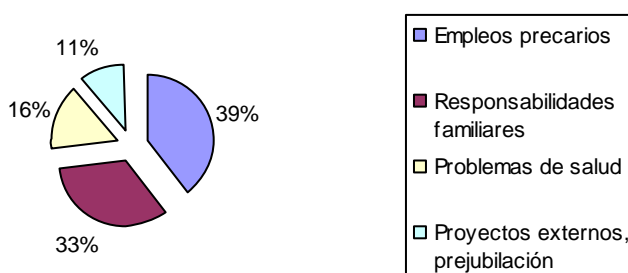
Cuarto informe sobre la situación de las mujeres en las organizaciones, miembro, en la educación y en la sociedad

	% de mujeres en la docencia a tiempo completo o sin especificar	% de mujeres en la docencia a <b>tiempo parcial</b>	% de mujeres directoras a tiempo completo o sin especificar	% de mujeres directoras a <b>tiempo parcial</b>
Educación preescolar y primaria	89	96	90	97,6
Secundaria general	41,3	88,5	29	77,8
Secundaria técnica	62	68,20	35,6	60,5
Superior y universitaria	31,3	31,5	37,6	70,9
<b>TOTAL</b>	55,9	71	48,5	76,7

Por otro lado, hemos recibido muy pocas respuestas precisas en materia de distribución del tiempo completo/parcial y desglosado por género (7 en total). Sin embargo, hemos recibido al menos una muestra por región. Los datos recopilados a través de esta muestra nos indican **resultados reveladores: se observa que los trabajadores (docentes o directores) a tiempo parcial son en su mayoría mujeres, salvo en lo que se refiere a los docentes de la educación superior y universitaria.**

Al mismo tiempo, **los motivos que se alegan en los cuestionarios para trabajar a tiempo parcial** se refieren principalmente a un contexto económico y político desfavorable que provoca una precarización de los empleos fijos (39%) y las responsabilidades familiares no compartidas (33%), dos factores que las investigaciones actuales ya han identificado como factores que afectan de una manera especial a la mujer.

Razones alegadas para trabajar a tiempo parcial



II.2.2 *La igualdad en la profesión docente: salarios y carreras*

Ninguna organización de África, América Latina ni Europa de las que respondieron reconoce **diferencia alguna entre los salarios de hombres y mujeres**. Sólo las mujeres de dos organizaciones en Asia-Pacífico y de dos organizaciones de Norteamérica afirman detectar diferencias, que serían muy escasas en Asia y del 40 al 60% en Norteamérica.

Hombres y las mujeres mencionan la menor capacitación de las mujeres (obstáculo 1) y las responsabilidades familiares no compartidas (obstáculo 3), pero como veremos lo hacen de manera diferente.

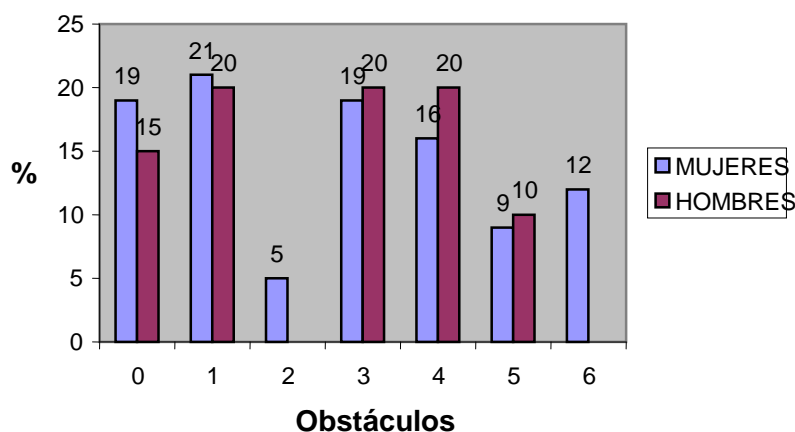
El acceso a la formación, tema clave:

- mientras las mujeres cuestionan la falta de oportunidades concretas de formación para ellas, los hombres consideran que las mujeres no están suficientemente interesadas o motivadas.
- También se menciona como obstáculo la existencia de estereotipos sexuales en la sociedad (obstáculo 4).

También fueron masivamente mencionadas las responsabilidades familiares no compartidas (obstáculo 3) - En 2001 los hombres no mencionaban este factor... *è pur si muove!?*

Sin embargo, sólo las mujeres critican la falta de voluntad política de los que tienen el poder de decisión para cambiar la situación y enfrentar las desigualdades en la práctica, no sólo en el discurso (obstáculo 6).

### Obstáculos para la igualdad en la educación según hombres y mujeres



**Obstáculo 0= desigualdades en las oportunidades de promoción.**

**Obstáculo 1 = cualificación menos importante de las mujeres.**

**Obstáculo 2= falta de confianza en sí mismas** y actitud sumisa de las mujeres o falta de motivación de las mujeres (mencionado sólo por las mujeres).

**Obstáculo 3= la falta de ayuda a la hora de realizar las tareas domésticas y familiares.** La sobrecarga de trabajo de las mujeres sigue siendo un tema tabú.

**Obstáculo 4 = estereotipos** religiosos y sociales en los papeles sexuales, el patriarcado, el sexismo.

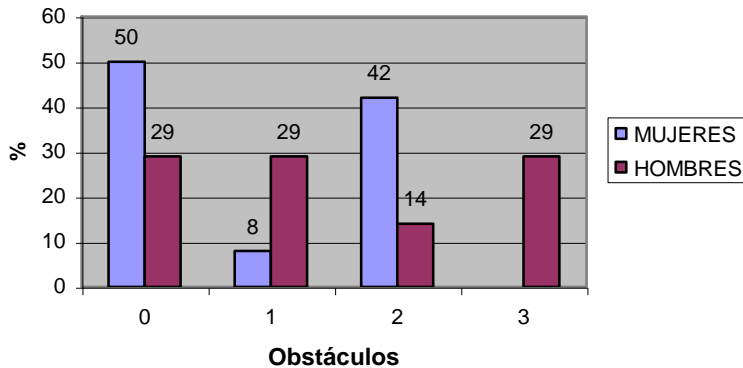
**Obstáculo 5 = desigualdades de estatus** entre hombres y mujeres que todavía siguen vigentes en la familia, la sociedad y el trabajo.

**Obstáculo 6 = falta de interés de los encargados de la toma de decisiones** de que se produzcan cambios, falta de voluntad social y política (mencionado sólo por las mujeres).

Las opiniones están más divididas entre hombres y mujeres cuando se trata de identificar las razones por las que las mujeres podrían participar con menor facilidad en programas de formación continua o sindical:



**Obstáculos para el seguimiento de programas de formación según los hombres y las mujeres**



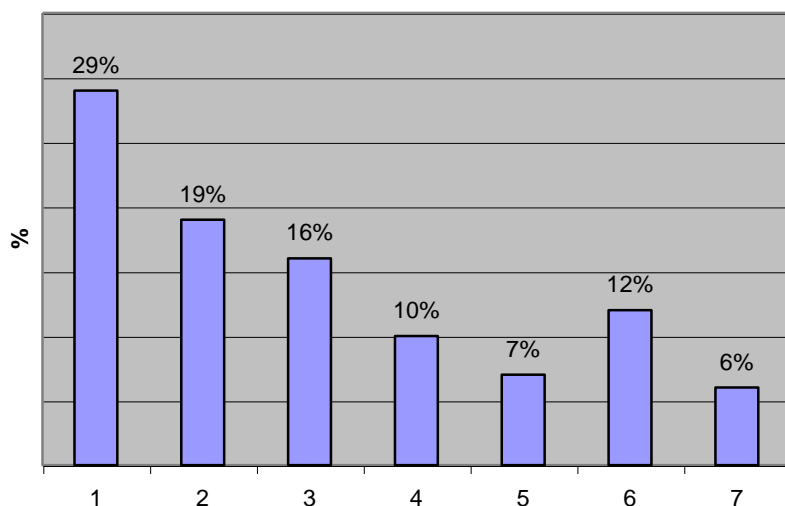
Obstáculo 0 = responsabilidades familiares no compartidas  
 Obstáculos 1= los estereotipos discriminatorios y las realidades culturales que impiden a las mujeres evolucionar.  
 Obstáculo 2 = falta de oportunidades de formación para las mujeres  
 Obstáculo 3 = mujeres poco motivadas a seguir programas de formación (sólo lo mencionan los hombres)

▪ **II.3 LAS MUJERES Y LA SOCIEDAD**

**Todos los países de las organizaciones miembro poseen al menos una legislación que hace referencia a la igualdad de género.** No obstante, si hacemos un análisis más exhaustivo, percibimos que la mayoría de las legislaciones citadas por las organizaciones son textos que no tienen en cuenta los aspectos específicos de los géneros, sino que proclaman la igualdad entre los seres humanos sin mayor detalle.

⇒ **Las legislaciones citadas son:**

**Legislaciones relativas a la igualdad de género mencionadas por las organizaciones que respondieron**



**Tipo de ley**

Ley 1: Derechos Humanos en la Constitución, no específicos.
Ley 2: Igualdad en materia de salarios, licencias o excedencias, horarios, código laboral.
Ley 3: Igualdad de acceso al empleo entre hombres y mujeres, igualdad de oportunidades.
Ley 4: Leyes contra el abuso sexual, la violación, el tráfico de seres humanos.
Ley 5: Ley sobre el aborto (inexistente en África).
Ley 6: Derecho a la participación política de la mujer, cuotas de participación y discriminación positiva en la política.
Ley 7: Derecho a la propiedad, a la herencia, a la independencia financiera de la mujer casada (Asia-Pacífico y África).

⇒ **Las carencias en la legislación que se desprenden de la muestra:**

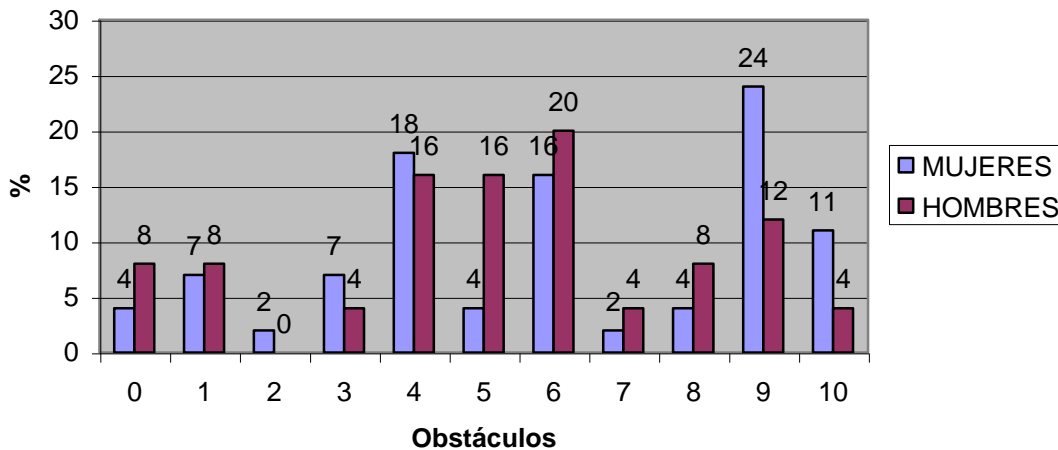
Falta de reconocimiento de las mujeres como cabezas de familia/ las mujeres no tienen derecho a la tenencia de los hijos o las disposiciones existentes son insuficientes.	26%
Los jardines de niños/as (kinder) son insuficientes y en algunos casos disminuyen.	21%
Discriminación jurídica que perjudica a las mujeres en particular (sus quejas no son atendidas).	21%
Falta de licencia por maternidad pagada.	21%
La brecha salarial de género (Pay Equity).	11%

⇒ **Las críticas principales** respecto a la legislación mencionadas con mayor frecuencia por las organizaciones son las siguientes:

Existe legislación, pero se observa una <b>falta de aplicación de las disposiciones y de las sanciones judiciales inexistentes</b> o se aplican muy levemente para los que cometen infracciones (sobre todo en África y en Europa).	54%
<b>Definiciones poco claras y ambiguas</b> , inexistencia de criterios precisos de igualdad o ausencia de una legislación específica en materia de la igualdad de género (sobre todo en Norteamérica y en Asia).	8%
<b>Ausencia/falta de interés por temas que preocupan a las mujeres.</b>	17%
<b>Restricciones sobre las leyes de igualdad debidas a normas de orden religioso, cultural, económico o político</b> de tal forma que los derechos de la mujer no están garantizados en la práctica y éstas no se benefician de protección en tanto que víctimas.	21%

De nuevo, es bastante interesante comparar los temas de la muestra en materia de género para ver aparecer diferencias de valoración de los obstáculos para la igualdad en la sociedad.

### Obstáculos para la igualdad en la sociedad en función del género de los encuestados



**Obstáculo 0 = la percepción de los géneros:** estereotipos respecto a los papeles sexuales y a la dominación masculina, prácticas y creencias culturales y religiosas, normas, 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:** ausencia de legislación sobre la igualdad, una voluntad política insuficiente, leyes discriminatorias, política que potencia las diferencias sociales de género, estructura tradicional de la sociedad que afecta a los mecanismos y a las decisiones políticas.

**Obstáculo 3 = actitudes negativas contra la igualdad:** el feminismo se considera peligroso y antifamiliar, revuelta contra el progreso a favor de las mujeres, negación de la existencia del sexismo.

**Obstáculo 4 = ¡NUEVO! Violencia contra las mujeres:** en la vida diaria, en el trabajo, en la familia, abuso sexual, prostitución y tráfico de mujeres y niñas.

**Obstáculo 5 = educación insuficiente de las mujeres:** analfabetismo, poca presencia de las niñas en la escuela, poca presencia de las niñas en la educación secundaria y superior, demasiadas niñas abandonan sus estudios para formar una familia (embarazos y matrimonios precoces).

**Obstáculo 6 = incompatibilidad entre la vida de la mujer y la organización del trabajo que obedece a valores masculinos:** la falta de responsabilidades domésticas compartidas por el hombre conlleva una sobrecarga de trabajo, la incompatibilidad entre una carrera profesional y la maternidad, la falta de servicios sociales de calidad para el cuidado de los niños.

**Obstáculo 7 = actitudes negativas contra las mujeres,** los hombres son más respetados que las mujeres.

**Obstáculo 8 = los oficios "femeninos" son menos prestigiosos y peor pagados que los oficios "masculinos".**

**Obstáculo 9 = situación económica del país** (paro, deudas externas e internas) que inducen a una actitud competitiva contra la mujer en lo relativo a las oportunidades de empleo.

**Obstáculo 10 = pobreza,** dependencia económica de las mujeres respecto a los hombres.

**Mayores obstáculos para los hombres:**

La incompatibilidad entre el trabajo tal como está organizado y la vida concreta de las mujeres – responsabilidades familiares no compartidas	Obstáculo 7
La falta de capacitación de las mujeres	Obstáculo 5
La violencia contra las mujeres – <b>iMENCIONADO POR PRIMERA VEZ!</b>	Obstáculo 4

#### Mayores obstáculos para las mujeres:

La discriminación en las oportunidades de empleo	Obstáculo 9
La falta de responsabilidades familiares compartidas	Obstáculo 6
La violencia contra las mujeres	Obstáculo 4

#### II.3.1 Género y VIH/SIDA

**El IV° Congreso Mundial de la IE, por recomendación del Comité sobre la Condición de la Mujer, va a considerar una propuesta de resolución sobre Género y VIH/SIDA. También recomendó incluir en este capítulo una reflexión sobre este importante tema.**

Las razones de esta situación no son extrañas, sabemos que la profesión docente se encuentra entre las más golpeadas por la pandemia y que en materia de personas afectadas, la brecha entre los géneros se estrecha cada vez más. La prevalencia va inclinándose cada vez más hacia las mujeres.

#### Mujeres afectadas por el VIH/SIDA

*¿Qué tan pesada es la carga que llevan las mujeres y niñas que cuidan a las personas seropositivas o enfermas de SIDA de su familia?*

Un estudio de UNIFEM sobre las mujeres en una aldea de Zimbabwe reveló que en promedio se necesitan 24 baldes de agua cada día para cuidar a una persona enferma de SIDA. Mujeres y niñas realizan esa tarea agobiante, sobre todo allí donde el acceso al agua potable es difícil. El mismo estudio demostró que de 46 alumnos/as que dejaron la escuela para cuidar a sus familiares afectados/as, el 70% eran niñas.

**Fuente: "Empoderemos a las mujeres, Alto al VIH/SIDA", UNIFEM, 2002**

La comunidad internacional se ve obligada a reconocer cada vez más que para combatir eficazmente la pandemia, no es posible ignorar las dimensiones de género del VIH/SIDA. En la Sesión Especial de la Asamblea General de Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA, en junio de 2001, 189 países suscribieron una Declaración de Compromiso reconociendo que *"la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son elementos fundamentales para reducir la vulnerabilidad de mujeres y niñas al VIH/SIDA"*. Asimismo, la Declaración estableció un conjunto de objetivos que deben alcanzar (en 2003, 2005, 2010 y 2020) los gobiernos que estén realmente decididos a pasar de las palabras a los hechos; un buen número de esos objetivos están dirigidos a combatir la situación en la que se encuentran mujeres y niñas afectadas por la pandemia. El empoderamiento de las mujeres es, por el momento, la única "vacuna" realmente eficaz para evitar que ellas se vean doblemente afectadas por la difusión del VIH/SIDA: afectadas por su condición de seropositivas o enfermas de SIDA y por su condición de género.

**Según datos de ONUSIDA**, en 2002 las mujeres representaban:

- el 49,8 % del total de personas seropositivas,

## Cuarto informe sobre la situación de las mujeres en las organizaciones, miembro, en la educación y en la sociedad

- en África el 58%,
- 52% en el Caribe,
- 37% en el sur y sureste asiáticos,
- 31% en América Latina.

Desde entonces las cosas no han cambiado en sentido positivo, sino que, al contrario, la tendencia se ha confirmado. Resulta evidente la relación entre el VIH/SIDA y la condición subordinada en la que viven aún las mujeres en muchas partes del mundo.

Por ejemplo, estudios comunitarios realizados por UNIFEM en México encontraron que el 39% de las mujeres seropositivas se enteraron de su situación cuando quedaron embarazadas, el 33 % cuando fue diagnosticado su marido. Un estudio similar realizado en la India reveló que la mayoría de las mujeres que respondieron carecía de información suficiente y científicamente seria sobre los síntomas del VIH/SIDA.

No es una sorpresa, lamentablemente, saber que, incluso en los países desarrollados (Estados Unidos, la Unión Europea) en donde gracias al acceso a tratamientos y medicinas los índices de mortalidad provocados por la pandemia han descendido, el SIDA se expande más rápido entre las mujeres de la población urbana, social y económicamente excluida, con los índices de escolarización más bajos y pertenecientes a las minorías nacionales o étnicas.

Además, hay regiones en donde la pandemia esta alcanzando niveles alarmantes, por ejemplo en Europa Central y del Este, en donde las mujeres han visto empeorar su situación en los últimos diez años. En muchas zonas todavía las mujeres han sido socializadas (inclusive a través de la escuela) para aceptar la subordinación. La consecuencia directa es la carencia de verdadero poder de decisión sobre aspectos fundamentales de su sexualidad y el resultado es la vulnerabilidad creciente en la que viven frente a la pandemia.

La discriminación y el estigma que acompañan al VIH/SIDA multiplican sus efectos cuando se trata de mujeres y niñas. El silencio en algunos casos o la falta de confidencialidad, la violencia o la negación de la realidad en otros, son expresiones del mismo fenómeno y generan situaciones de fuerte tensión psicológica que se suman a la provocada por la falta de acceso a los tratamientos y medicamentos que podrían evitar, por ejemplo, la transmisión perinatal o permitir una reinserción laboral y social satisfactoria a las mujeres que viven con el virus.

Una grave consecuencia de la discriminación y el estigma que acompaña a las familias afectadas por el VIH/SIDA es la deserción escolar. Diversos estudios publicados por ONUSIDA confirman lo anterior y subrayan que la mayoría de los alumnos que abandonan la escuela o no llegan a inscribirse en ella son niñas. Según un informe de *Human Rights Watch* de 2001, en Nyanza, una provincia de Kenya fuertemente golpeada por la pandemia, solo el 6% de los alumnos que pasaban de año eran niñas. En cambio, en las provincias del este menos afectadas por el SIDA, el 42% de los/as que lograron pasar al año superior eran niñas. En investigaciones realizadas en África, *Human Rights Watch* recibió como respuesta a su pregunta sobre el número de niñas y adolescentes que abandonaban la escuela, que era "natural" que así fuera, puesto que debían ocuparse de sus familiares enfermos/as.

Esta creencia no se limita al continente africano, en otras regiones las sociedades tampoco desaprueban que una niña interrumpa el ciclo escolar para trabajar en casa o fuera de ella y atender así las necesidades económicas de la familia golpeada por el VIH. Cuando las niñas y adolescentes de esas familias dejan la escuela, un círculo vicioso de pobreza y discriminación se pone en marcha.

Según UNICEF, el mayor éxito alcanzado en la reducción de las tasas de infección del SIDA en África y otras regiones se da entre las niñas y mujeres que han completado por lo menos la escuela secundaria. Esto es así no sólo por la información que pueden recibir durante el curso escolar, sino porque están mejor preparadas para defender sus derechos. Esto a condición de que la escuela aborde en sus programas, de manera científicamente responsable, sin prejuicios, las temáticas relacionadas con la sexualidad humana. Los maestros y las maestras tienen un papel fundamental en tanto que educadores/as y no deben olvidar las dimensiones de género del problema cuando tratan la

situación del SIDA en sus países. Es fundamental reconocer que niños y niñas, hombres y mujeres no están en la misma situación frente a los riesgos que trae consigo la propagación del VIH/SIDA. La educación es un poderoso instrumento de cambio y puede contribuir de manera decisiva a la transformación de estereotipos y prácticas de género. Pero lamentablemente también puede contribuir a perpetuarlos.

Por lo tanto, la escuela y los/as docentes deben prestar atención a las necesidades de los/las estudiantes directamente afectados/as por el VIH o con familiares enfermos/as o seropositivos/as y combatir toda forma de discriminación y estigmatización que viole los derechos humanos de esos alumnos/as y provoque la deserción escolar. Como lo subraya la Declaración sobre Ética Profesional de la IE, aprobada en el Congreso Mundial de Jomtien (2001):

***“el personal de la educación debe respetar los derechos de todos los niños y niñas, en particular de sus estudiantes, [...] salvaguardar y promover los intereses y el bienestar de los/as estudiantes y esforzarse por protegerlos de intimidaciones y abusos físicos o psicológicos [...] tomar todas las medidas posibles para proteger a los/as estudiantes de abusos sexuales, [...] mantener con los estudiantes relaciones estrictamente profesionales [...] ejercer su autoridad con justicia y compasión...”***

Sin embargo, los/as docentes no pueden enfrentar solos un problema tan complejo que supera con mucho los límites de la escuela. Necesitan capacitación y apoyo para poder desempeñarse con profesionalismo y a la vez con calidez. Los gobiernos que han firmado tantas declaraciones y compromisos sobre el combate contra el VIH/SIDA y sus consecuencias médicas y sociales, no deberían olvidarlos a la hora de asignar recursos presupuestarios a la educación.

Otro elemento clave del problema es la feminización de la pobreza. Para muchísimas mujeres y niñas afectadas por el VIH, el acceso a los medicamentos a un precio accesible hace la diferencia entre la vida y la muerte. Por su condición subordinada, muchas de ellas no pueden acceder a los tratamientos que podrían asegurarles una sobrevivencia larga, tampoco reciben a tiempo y en cantidad suficiente medicamentos que pueden reducir al mínimo el riesgo de transmisión perinatal del virus.

A pesar de compromisos explícitos asumidos por los gobiernos y el sector empresarial ante la comunidad internacional en la reunión de Doha, en el sentido de asegurar la existencia de precios diferenciados y el uso de medicamentos genéricos para la atención de las personas que viven con el virus o los/as enfermos de SIDA, todavía parecen valer más los intereses de las grandes firmas farmacéuticas que las vidas de millones de seres humanos.

Cuarto informe sobre la situación de las mujeres en las organizaciones, miembro, en la educación y en la sociedad

**OBJETIVOS FIJADOS POR LA ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS Y ASUMIDO POR LOS GOBIERNOS FIRMANTES EN JUNIO DE 2001**

- 54. Asegurar para el **2005** que por lo menos el 90% de los jóvenes de ambos sexos de entre 15 y 24 años de edad y que para **2010** el 95% de ellos/ellas tengan acceso a la información, la educación, incluida la educación entre pares y la educación específica para jóvenes sobre el VIH, así como a los servicios necesarios para desarrollar las habilidades requeridas a fin de reducir su vulnerabilidad al VIH, todo ello en plena colaboración con los/las jóvenes, las madres, los padres, las familias, los/las educadores/as y el personal de atención a la salud.
- 55. Para **2005** reducir el número de lactantes infectados con el VIH en un 20% y para 2010 en un 50%, ofreciendo al 80% de las mujeres embarazadas que acuden a los servicios de atención prenatal, información, apoyo psicológico y otros servicios de prevención del VIH, aumentando la disponibilidad del tratamiento eficaz para reducir la transmisión de la madre al hijo/hija.

**Declaración de Compromiso, "Crisis Mundial, Acción Mundial" Sesión Especial de la Asamblea General de la ONU, 27 de junio de 2001.**

Un escenario sumamente difícil para las mujeres afectadas por la pandemia suele ser el lugar de trabajo, en particular en el medio educativo. Las docentes y trabajadoras de la educación seropositivas o enfermas de SIDA tropiezan con dificultades a veces insalvables para mantener su trabajo cuando tienen por delante un vida útil prolongada o cuando demandan la atención de servicios médicos especializados. En algunas regiones pueden ser literalmente expulsadas del sistema educativo o agredidas física y psicológicamente por autoridades, padres de familia, colegas y alumnos. El estigma que acompaña al SIDA hace que se las considere indeseables para la profesión docente y se les niegue derechos laborales fundamentales. Las organizaciones miembro de la IE se han enfrentado en numerosas ocasiones a las autoridades educativas que adoptan este tipo de actitudes con las colegas afectadas, reclamando el respeto de sus derechos humanos y laborales, pero sabemos que todavía queda un largo camino por recorrer.

La plena vigencia de los Derechos Humanos y de la Libertades Fundamentales para todos y todas es un requisito fundamental para que la respuesta mundial a la pandemia obtenga los resultados esperados y para que las mujeres y niñas puedan enfrentarla en igualdad de condiciones y de oportunidades.

**La Internacional de la Educación sostiene la urgencia de que los gobiernos y la sociedad civil (incluidas las organizaciones sindicales) desarrollen políticas y acciones con perspectiva de género en la lucha contra el SIDA.**

Desde 1994 la **Internacional de la Educación (IE)**, la **Organización Mundial de la Salud (OMS)** colaboran estrechamente dentro del marco de la Educación para la salud y sobre todo en el campo de los problemas de prevención del SIDA. La **UNESCO**, el **Centro para la prevención y el control de enfermedades (CDC)** y "**Education Development Center**" (EDC) se unieron a esta alianza en 1995 y organizaron en Harare, Zimbabwe, la **Conferencia Internacional sobre la Educación para la Salud y la Prevención del VIH/SIDA**. El objetivo de esta conferencia fue reforzar la conciencia de los docentes sobre la importancia de la elaboración de programas de educación para la salud en el medio escolar y demostrar la función especial que pueden ocupar en la promoción de la salud en general. Al final, en 1996, poco tiempo después su creación, **ONUSIDA** (Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA) se unió también a la alianza. La Conferencia Internacional de Harare dio lugar a numerosos seminarios regionales durante los cuales fueron elaborados diversos proyectos. Actualmente, se están desarrollando programas de educación para la salud y de prevención del VIH/SIDA y de las ITS teniendo en cuenta las **recomendaciones y resoluciones** de los diferentes **seminarios regionales** en los países siguientes: Botswana, Burkina Faso, Costa de Marfil,

Guinea, Guyana, Haití, Lesotho, Malawi, Malí, Namibia, Ruanda, Senegal, Swazilandia, Sudáfrica, Tanzania, Zambia y Zimbabwe. La IE se felicita que otras organizaciones tales como la *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (FNV), Países Bajos, o la *American Federation of Teachers* (AFT), Estados Unidos, contribuyan al esfuerzo general.

### **La IE defiende un enfoque desde los Derechos Humanos de esta problemática que afecta a mujeres y niñas.**

Las niñas y mujeres seropositivas o enfermas de SIDA o con familiares cercanos afectados/as deben poder disfrutar plenamente de:

- El derecho a una educación pública de calidad, libre de prejuicios, adaptada a las necesidades reales de todos/as los alumnos/as, sin exclusión, y en cuya elaboración y puesta en práctica participen las organizaciones sindicales que representan a los/las trabajadores/as de la educación. La educación debe contener programas sobre sexualidad humana, científica y seriamente informados. Los/as docentes deben ser capacitados oportuna y convenientemente para que puedan encarar las situaciones que se desprenden de la presencia en la escuela de estudiantes seropositivos o enfermos de SIDA. Ningún niño o niña en tal situación debe ser privado de su derecho a la educación.
- El derecho a la salud, que es más que la ausencia de enfermedad, y que tenga realmente en cuenta las necesidades específicas de las mujeres y niñas afectadas por el VIH/SIDA. En especial, que les asegure el acceso a los tratamientos y medicamentos.
- El derecho al trabajo en un ambiente de seguridad y respeto (en el caso de las niñas para las que alcancen la edad legal para el trabajo).
- El derecho a una vida digna y segura alejada de cualquier tipo de discriminación, acoso y violencia.
- El derecho a la propia identidad de género, con respeto de la diversidad.
- El derecho de mujeres y niñas a heredar y a la propiedad de la tierra y otros bienes.
- El derecho de las mujeres afectadas por la pandemia a participar en las decisiones, a ser oídas y tenidas en cuenta.

### **III. EL PAPEL DE LA INTERNACIONAL DE LA EDUCACIÓN**

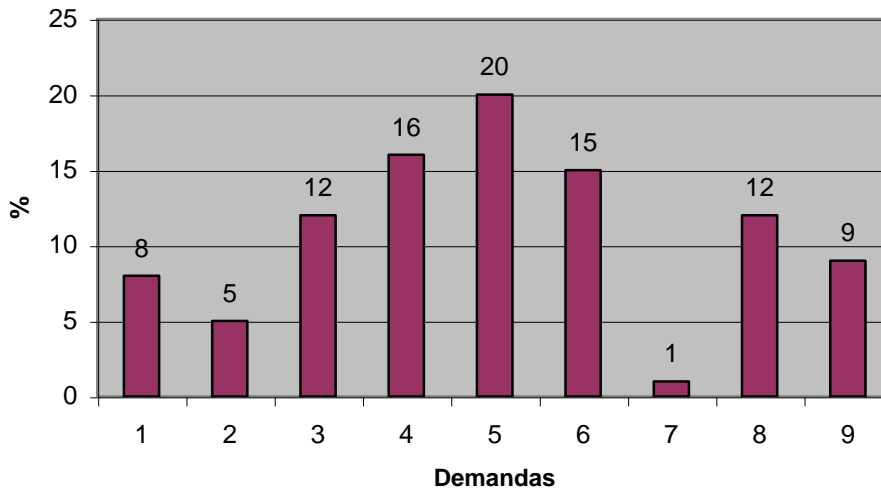
**Un 60% de las organizaciones considera que las mujeres y las niñas no están lo suficientemente informadas sobre sus derechos en materia de igualdad.**

Un 61% de las organizaciones propone desarrollar la toma de conciencia y los niveles de información entre toda la población para poner remedio a este problema: programas de educación cívica en la escuela, difusión regular de mensajes de sensibilización en los medios de comunicación, educación de los padres sobre los derechos de las mujeres y de las niñas, colaboración de los hombres en la difusión de los derechos de la mujer. Un 32% propone continuar desarrollando la educación de las mujeres: alfabetización, escolarización, educación precoz de las niñas sobre sus derechos, desarrollo de conocimientos sindicales, propaganda de las mujeres entre los colectivos de mujeres.

⇒ **Las demandas expresadas por las organizaciones afiliadas ante la IE son las siguientes:**



**Demandas expresadas por las organizaciones afiliadas ante la IE**



**Misión 1= continuar las actividades de presión** ante las organizaciones internacionales (ONU, OIT, UNESCO, OMS, BM,...).

**Misión 2= investigación** sobre este tema: recopilar datos/información, desarrollar estadísticas y someterlas a un control regular.

**Misión 3=** en función de los resultados **definir las líneas de acción** que es preciso fomentar, **producir modelos de política igualitaria.**

**Misión 4 = difusión de la información,** publicar las políticas y las prácticas que han funcionado, desarrollar la formación de redes entre las organizaciones, **permitir el intercambio de información.**

**Misión 5 = reforzar sus campañas** de motivación y toma de conciencia, definir planes de acción, iniciativas internacionales, promoción de los derechos de la mujer, **educar en la paz y el respeto de los demás.**

**Misión 6= prestar apoyo financiero y supervisar las demandas de los afiliados o las organizaciones** en dificultades para alcanzar la igualdad (programas de formación, seminarios, desarrollo de estrategias nacionales adecuadas...).

**Misión 7= exigir la paridad de género (50/50%).**

**Misión 8 = reforzar la contratación de mujeres para los puestos de responsabilidad y la participación de las mujeres** en reuniones y conferencias internacionales.

**Misión 9 =** promocionar la igualdad entre los miembros.

Así pues, las necesidades expresadas son:

- reforzar las campañas de toma de conciencia entre las organizaciones (misión 5)
- financiar y apoyar proyectos que las organizaciones pondrían en marcha para favorecer la igualdad (misión 6).

Otros dos puntos importantes también son:

- continuar con las campañas de presión a escala internacional y con el trabajo relativo a la información disponible en materia de políticas y acciones.
- además de la puesta a disposición de modelos en los que se podrían inspirar las organizaciones para diseñar sus propias acciones.

#### **IV. CONCLUSIÓN**

Entregamos este IV informe a la consideración de las organizaciones miembro y en especial a las trabajadoras de la educación que las integran. Resume, así sea parcialmente, el trabajo conjunto entre el Comité sobre la Condición de la Mujer, el secretariado, las oficinas regionales y las organizaciones miembro. Hay motivos para la satisfacción, pero también para la reflexión y para la evaluación crítica de las acciones desarrolladas. Las políticas de la IE en materia de género son claras, han sido aprobadas democráticamente en las instancias institucionales correspondientes, y abren un amplio espacio a las organizaciones miembro para la creatividad y la adaptación a la realidad nacional y regional. Sin embargo, aún queda mucho por hacer y es mejorando y estrechando los lazos de comunicación y colaboración entre todas las instancias que componen la IE que los objetivos y metas propuestas en materia de Igualdad de Género, de no-discriminación, de respeto a la diversidad (que es más que la tolerancia) serán alcanzados plenamente.

**ANEXO I**

**ORGANIZACIONES QUE RESPONDIERON**

<b>ÁFRICA</b>	<b>ASIA-PACÍFICO</b>	<b>AMÉRICA LATINA</b>	<b>AMÉRICA DEL NORTE Y CARIBE</b>	<b>EUROPA</b>
<b>9</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>
<b>Congo</b> - FNEE	<b>Australia</b> - AEU* - NTEU	<b>Argentina</b> - CTERA*	<b>Sta Lucía</b> - SLTU*	<b>Rumanía</b> - FSLE
<b>Costa de Marfil</b> - SNEPPCI*	<b>Japón</b> -JTU	<b>Costa Rica</b> - ANDE	<b>Canadá</b> - FNEEQ-CSN - FQPPU	<b>España</b> - FE.CC.OO* - ELA-STV ( País vasco)
<b>Senegal</b> - SUDES - SNEEL* - UDEN	<b>Pakistán</b> -APGSTA*	<b>Salvador</b> - SEC	<b>Haití</b> - CNEH*	<b>Suiza</b> - SER*
<b>Togo</b> - FESEN	<b>India</b> -AIFTO - AIPTF - AIACHE*	<b>Nicaragua</b> - CGTEN-ANDEN*	<b>Estados Unidos</b> - NEA*	
<b>Camerún</b> - FESER	<b>Nueva Zelanda</b> - AUS* - NZPPTA*	<b>Panamá</b> - AMPU*		
<b>Guinea</b> - FSPE*	<b>Mongolia</b> - MEFTU*	<b>Brasil</b> - CNTE		
<b>Burkina Faso</b> - SNESS	<b>Sri Lanka</b> - ACUT* - SLTU			
	<b>Filipinas</b> - NATOW*			
	<b>Malasia</b> - NUTP*			
	<b>Fiji</b> - FTU*			
	<b>Afganistán</b> - ATSA			
	<b>Nepal</b> - NTA - NNTA*			
	<b>China</b> - CES			
	<b>Cambodia</b> - CITA			

**TOTAL DE LAS ORGANIZACIONES QUE RESPONDIERON : 44**

*\* Organizaciones que respondieron en 2000*