



**QUINTO CONGRESO MUNDIAL
INTERNACIONAL DE LA EDUCACION
BERLIN, 22/26 JULIO 2007**

Quinto Informe Trienal sobre la Condición de las Mujeres en la Profesión Docente, en los Sindicatos y en la Sociedad.

1. La Internacional de la Educación (IE)
 - 1.1. Las Políticas
 - 1.2. La Puesta en Marcha.
2. El Contexto: las mujeres y la sociedad en general.
3. Cuestionario sobre La Situación de Las Mujeres en las Organizaciones Miembro de la IE
 - 3.1 Las respuestas.
 - 3.2.1 Las Mujeres en la Profesión Educativa.
 - 3.2.2 Las Mujeres en los Sindicatos de la Enseñanza.
 - 3.2.2.1 Las políticas sindicales para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
 - 3.2.2.2 . La representación de las mujeres en las organizaciones miembro.
 - 3.2.3 Las Mujeres y la Sociedad en General.
 - 3.2.4 Las propuestas de Resoluciones sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el 5º Congreso Mundial.
 - 3.3 Observaciones para la IE sobre la Promoción de la Igualdad entre Mujeres y Hombres y el Empoderamiento de las Mujeres.
4. Conclusiones y recomendaciones.
5. Glosario
6. Bibliografía
7. Anexos
 - 7.1 Los órganos de toma de decisiones de la IE
 - 7.2 Las decisiones del Consejo Ejecutivo relativas a la Igualdad.

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

1.1 - LAS POLITICAS

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/as;*

La **Declaración Política de la IE sobre las mujeres en la educación y en las organizaciones docentes** aprobada durante el Primer Congreso Mundial (Harare-Zimbabwe, 1995) sentó las bases de la futura acción de la IE en defensa de esos principios de igualdad. La Declaración, además de definir el papel de la IE, planteó la necesidad urgente de que las organizaciones de docentes lleven a cabo acciones en los siguientes tres campos:

- a) Dentro del sistema educativo,
- b) Dentro de las organizaciones de docentes y trabajadores de la educación,
- c) En la sociedad en general.

La Declaración Política ha sido complementada por sucesivas resoluciones sobre diversos temas en los Congresos Mundiales de la IE, las cuales sirven para articular aún más la agenda sobre igualdad:

- 1995- Declaración política sobre las mujeres en la educación y en las organizaciones de docentes.
- 1995- La violencia contra las mujeres y las niñas.
- 1998- Apoyo a las mujeres afganas.
- 1998- La feminización de la profesión docente.
- 1998- La Marcha Mundial de las Mujeres para el año 2000.
- 2001- La trata de mujeres, niñas y niños.
- 2004- Género y VIH/SIDA
- 2007- Propuesta: Género e igualdad salarial
- 2007- Propuesta: Las dimensiones de género de la migración internacional.

Asimismo, la Constitución de la IE establece la paridad de género en el Consejo Ejecutivo. Del total de 26 miembros, por lo menos 3 integrantes del grupo formado el/la presidente/a y 5 vicepresidentes/as deben ser mujeres. Además, por lo menos un miembro de cada región deben ser mujeres.

Composición del Consejo Ejecutivo

Período	Total Miembros	Hombres	Mujeres	% de Mujeres
2004-2007	26	14	12	49.5%
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 COMITÉ SOBRE LA CONDICIÓN DE LA MUJER

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

- 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 determinará sus objetivos y procedimientos.”*

En el período 2004-2007, la IE y sus afiliadas han continuado a implementar políticas de promoción de la igualdad y de empoderamiento de la mujer.

Para un resumen de las decisiones del Consejo Ejecutivo referentes a los temas igualdad, consulte el Anexo 7.2.

1.2 La Puesta en Marcha

- La aplicación de la Resolución sobre **Género y VIH/SIDA** adoptada por el 4° Congreso Mundial de Porto Alegre (julio 2004). El Comité enfatizó la importancia de que la IE otorgue la debida prioridad a este tema en sus actividades de cabildeo, formación y cooperación al desarrollo. La prevalencia del VIH/SIDA ha cambiado drásticamente afectando de manera sensible a las mujeres. Hoy día un número cada vez mayor de trabajadoras de la educación viven con el virus o están afectadas por el SIDA. “De forma alarmante, las mujeres jóvenes están siendo infectadas por el virus en edades más tempranas, en comparación con los hombres jóvenes, y se estima que ellas representan el 67% de las nuevas infecciones en el grupo de 15 a 24 años en los países en desarrollo”, convirtiéndose en el grupo más vulnerable (UNAIDS, 2001). El Comité subrayó la necesidad de desarrollar materiales y actividades específicamente para las mujeres dado que en varios países, debido a hábitos y costumbres, creencias religiosas o inclusive tabúes anclados en la cultura, aún es difícil tratar temas relacionados con la sexualidad humana en reuniones mixtas.
- **Género y Cooperación al desarrollo**: la igualdad es parte del trabajo de cooperación para el desarrollo de la IE (Segundo Congreso Mundial, Washington, EEUU, 1998). Asimismo, en el Tercer Congreso Mundial, Jomtien, Tailandia, se adoptó una resolución específica. El Comité se interrogó sobre cómo mejorar la incorporación de los temas relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres (transversalidad de género) en los proyectos de Cooperación que realiza la IE. En particular subrayó la necesidad de asegurar la continuidad de las acciones iniciadas al calor de los proyectos de igualdad de género, una vez que estos concluyen.
- **Beijing+10**: el Comité recibió un informe sobre la participación de la delegación de la IE en la Sesión Especial de la Comisión de la Condición de la Mujer de la ONU que, en marzo de 2005, celebró el 10° aniversario de la Conferencia Mundial de la Mujer de Beijing. Por primera vez se envió a la Comisión de Naciones Unidas una declaración sindical conjunta de la IE, la Internacional de Servicios Públicos (ISP) y la Confederación Sindical Internacional (CSI, anteriormente CIOSL) que fue incorporado como documento oficial de la sesión. El Comité fue informado del trabajo de intenso cabildeo realizado por la delegación de la IE durante la Sesión Especial hacia las representaciones gubernamentales y las ONGs. presentes en Nueva York a fin de que se incorporara a las conclusiones un lenguaje que reflejara las inquietudes y las propuestas de las trabajadoras de la educación. Asimismo, se impulsó la inclusión de lenguaje sobre el derecho a la educación de las niñas, los derechos reproductivos de las mujeres, y la eliminación del trabajo infantil, entre otros temas.

- **Los Objetivos del Milenio y las mujeres:** El Comité recomendó que la IE incluya la dimensión de género en todas las actividades que realice para dar seguimiento a la aplicación de los Objetivos del Milenio, varios de los cuales son fundamentales para la igualdad entre hombres y mujeres.
- **Auditoria de género:** Adoptada por el Consejo Ejecutivo, Octubre 2006. El Comité consideró una auditoria de género como una herramienta potencialmente útil para mejorar la integración de la perspectiva de género y evaluar la situación actual de la igualdad en la IE. La Oficina de Género de la OIT realizó una presentación ante el Comité, enfatizando que una auditoria de género es un proceso voluntario y participativo cuyo objetivo es contribuir a la incorporación y actividades de la organización. La IE trabajará con la Oficina de Género de la OIT en la preparación de dicha auditoria, a ser realizada en 2008.
- **Protección a la maternidad:** otro tema que continúa siendo de interés de la IE y sobre el cual tiene una historia de contribuciones es la protección a la maternidad, Convención de la OIT 183 (2000) y las recomendaciones relativas a la convención, R191 (2000).La promoción y defensa de los derechos de la mujer debe necesariamente incluir la igualdad de remuneraciones, la ratificación e implementación de la C183 y R191, y el cuidado infantil. Este tema ha sido tópico de discusión , incluyendo el análisis de los avances en su ratificación en el periodo 2004-2007.

En el periodo 1998-2001, la IE ha sido el vocero de docentes sobre la protección a la maternidad, jugando un rol importante en la adopción de la nueva convención, especialmente teniendo un rol activo en la promoción de lenguaje de la Convención.

En el 2001, la IE, la ISP y la CSI desarrollaron un paquete de materiales sobre la mencionada Convención, el cual ha brindado una buena base para el entrenamiento y el cabildeo sobre la revisiones a Convención, y ha recomendado campanas nacionales por la ratificación o negociación de las provisiones sobre licencias por maternidad y paternidad. Una mesa redonda para la región de Asia, Nueva Delhi, India, Abril 2000 incluyó la discusión sobre la protección a la maternidad y se hicieron recomendaciones para establecer una base de datos que permita comparar las condiciones de las licencias por maternidad y paternidad de las y los docentes de la región.

Sin embargo, siete años después de la aprobación del Convenio por la 88ª Conferencia Internacional del Trabajo tan sólo 13 países, en su mayoría de Europa del Este, han ratificado el Convenio. Solo dos en América Latina y ninguno en África o en Asia-Pacífico. Conviene subrayar que el Convenio anterior (Nº 103) quedó cerrado para ratificaciones en cuanto entro en vigor el Convenio 183.

- **Redes regionales de Mujeres:** las redes regionales y subregionales han contribuido de manera fundamental a la Igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Su funcionamiento recibe apoyo del presupuesto de la IE así como de esfuerzos de la cooperación internacional. El Comité recibe información sobre el desarrollo de las redes regionales y ha seguido promoviendo su existencia, de acuerdo con los siguientes objetivos:
 - 1) Promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todos los sectores del sistema educativo;
 - 2) Promover la igualdad y la participación integral de la mujer en los sindicatos, incluyendo en los puestos de decisión;
 - 3) Promover el aumento del número de mujeres en los puestos de decisión de las organizaciones sindicales; Capacitar a las trabajadoras de la educación para que puedan defender más eficazmente sus derechos humanos, laborales y sindicales;
 - 4) Alentar a las organizaciones para que incluyan cada vez de manera más eficaz, la perspectiva y el análisis de género en las políticas y actividades sindicales y en los procesos de negociación colectiva;
 - 5) Promover una mayor conciencia de género entre el personal educativo, el alumnado y la comunidad en general;
 - 6) Establecer relaciones de solidaridad y de colaboración entre las mujeres de los sindicatos y las organizaciones de mujeres de la sociedad civil.

Actividades de la IE

África

2004: la Red de Mujeres del Este de África estableció un comité de coordinación para desarrollar la capacitación de las mujeres en la sub-región y trabajar para que sus propuestas y prioridades sean incluidas en los planes de acción de las organizaciones.

2005: la Red de Mujeres del Norte de África fue lanzada en la conferencia sub-regional en Túnez. (18 de julio)

2006: Mesa redonda Nairobi: se inicia el trabajo para formar una red panafricana.

Asia-Pacífico

2004: las redes de mujeres de la Asociación Surasiática de Cooperación Regional (SAARC), la Asociación de Naciones del Sudeste de Asia (ASEAN) y del Consejo de Educación del Pacífico (COPE) continuaron desarrollando actividades de capacitación para promover el liderazgo y el empoderamiento de la mujer.

2005: la Red de Mujeres de la IE-ASEAN lanzó su sitio web

2006: seminario regional

Caribe

2004: La CUT estableció un Comité sobre la Condición de la Mujer. Una de sus prioridades es la inclusión de la igualdad en las políticas de sus afiliadas.

2005: la IE organizó una conferencia para mujeres sindicalistas sobre los siguientes temas:

- Igualdad de género en la educación
- Género y negociación colectiva
- Cómo enfrentar desastres naturales
- Prevención del VIH/SIDA
- Cómo desarrollar proyectos para las mujeres
- Tecnología de la información y comunicación

Europa

2005: Mesa redonda Pan-Europea de Trabajadoras de la Educación, Praga.

2006: Mesa redonda Pan-Europea de Trabajadoras de la Educación, Budapest; primera Asamblea Europea de Mujeres, evento previo a la conferencia regional.

2007: establecimiento de la Red Pan-Europea de Mujeres (PEWN), funciona principalmente por medio de comunicación electrónica.

América Latina

2004: establecimiento de tres redes sub-regionales de mujeres: MERCOSUR, Centroamérica y Zona Andina.

2007: lanzamiento del proyecto “Estrategia Regional para la Igualdad con Perspectiva de Género”, que involucra a 32 organizaciones del sector de la educación; mesa redonda en Sao Paulo.

Iniciativas en el marco de los Sindicatos Mundiales

2006: Campaña de igualdad salarial de la IE/ISP

2007: Nuevo Consejo de Sindicatos Mundiales (CGU)

Fortalecer la coordinación entre organizaciones miembros del CGU (GUFs e TUAC) sobre temas de igualdad, mediante un plan conjunto de trabajo, realización de 2 reuniones anuales, y asesoramiento al CGU sobre igualdad, cuando sea apropiado.

2005, 2006, 2007: Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas: Una delegación de la Federación Sindical Mundial, (IE, ISP, CSI) participó de la 49ª, 50ª y 51ª sesión del CCJSM.

Temas de la CCJSM:

2005: revisión de la implementación de la Plataforma de Acción de Beijing

2006: una mejor participación de la mujer en e desarrollo: un ambiente propicio para lograr la equidad

de género y el adelanto de las mujeres, teniendo en cuenta la educación, la salud y el trabajo, entre otras áreas. Igualdad de participación entre mujeres y hombres en todos los niveles de los procesos de toma de decisiones.

2007: La eliminación de todas las formas de discriminación y violencia contra las niñas.

2008: Financiamiento para la equidad de género y el empoderamiento de la mujer.

5° Congreso Mundial

Antes del Quinto Congreso Mundial, tendrá lugar como es de rigor la Asamblea de Mujeres, actividad precongresal que tiene por objetivo informar a las mujeres del trabajo desarrollado en el período que termina, llamar su atención sobre los temas prioritarios y emergentes para las mujeres y conocer las inquietudes y propuestas de delegadas y observadoras que asisten al Congreso. El Comité decidió invitar a Carolyn Hannan, Directora de la División para el Avance de las Mujeres de la ONU (DAW por sus siglas en inglés) para que presente una ponencia basada en su experiencia como responsable de la organización de las sesiones del Comité de Naciones Unidas sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer.

La IE tiene el objetivo de integrar de mejor manera su trabajo en el CCJSM de la ONU con la agenda de igualdad.

La IE alienta sus afiliadas a que garanticen un equilibrio de género en su delegación con derecho a voto, puesto que se ha observado que buena parte de las mujeres asisten al congreso en calidad de observadoras.

Resoluciones propuestas por el Comité y adoptadas por el Consejo Ejecutivo y que serán recomendadas al 5° Congreso Mundial.

Género e igualdad salarial: La IE viene desarrollando desde hace cinco años una Campaña con la ISP y la CSI sobre la igualdad de remuneración. Se publicó un CD ROM con materiales realizados conjuntamente con la ISP. Sin embargo, hasta el momento la IE no cuenta con una resolución específica sobre la igualdad de remuneración.

Las dimensiones de género de la migración: La mesa redonda de Alto nivel de la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer (ONU) realizada en 2006 puso de manifiesto la creciente importancia de este fenómeno y confirmó la feminización de los procesos migratorios en curso. Las trabajadoras de la educación no están ausentes de este fenómeno.

2. El contexto: la igualdad de género y las mujeres en la sociedad.

Una mirada sobre la situación general

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó en Mayo 2007 un segundo informe global sobre la eliminación de la discriminación laboral. El informe, intitulado "*La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*" da seguimiento al informe del 2003, "*La hora de la igualdad en el trabajo*". Una de las preguntas que surge de este riguroso y útil informe es "¿por qué es tan difícil lograr la igualdad de género?"

La OIT publicó en marzo de 2007 un informe sobre las "*Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres, Resumen*" en donde se actualizaron y analizaron una serie de indicadores laborales. Por ejemplo: su participación en la fuerza de trabajo, los niveles de desempleo, el sector en el que trabajan y su situación laboral, salarios, remuneraciones e ingresos, educación y calificaciones. En general, el documento subraya que sí le resulta más difícil a una mujer obtener un trabajo bien remunerado, sí hay diferencias en el prestigio de los trabajos que realizan hombres y mujeres, sí hay problemas de igualdad de trato en temas como las remuneraciones y el acceso a la capacitación.

Algunas conclusiones del informe son las siguientes:

- En números absolutos, más mujeres que nunca antes participan en los mercados de trabajo del mundo. La fuerza de trabajo femenina disponible, formada tanto por mujeres empleadas, o que buscan empleo activamente y las desempleadas, subió de 1,100 millones en 1996 a 1,200 millones en 2006.
- Pero esta cifra global sólo explica una parte de la historia. Hay diferencias de región en región, de país a país. En las economías desarrolladas (Unión Europea, América del Norte) pero también en Europa Central y Oriental (no UE), en Asia Oriental, 80 mujeres por cada 100 hombres son económicamente activas. En África Subsahariana la relación es de 75 mujeres por cada 100 hombres, en Asia Sudoriental y el Pacífico de 73 por cada 100, y en América Latina y el Caribe de 69 por cada 100. Las mayores diferencias se encuentran en Asia Meridional, con 42 por cada 100, y Medio Oriente y África del Norte, con 37 por cada 100.
- El tipo y la calidad del empleo que consiguen puede ser totalmente diferente, y lo que explica la mayor o menor presencia de las mujeres en el mercado de trabajo también varía mucho. En los países de economías más dañadas suele ser el aumento de la pobreza o la migración, entre otros factores.
- La participación femenina en el empleo total se ha mantenido casi sin alteraciones, alrededor del 40 por ciento en 2006, frente a 39,7 por ciento diez años atrás.
- Al mismo tiempo, más mujeres que nunca antes están desempleadas. La tasa de desempleo de las mujeres es de 6,6 por ciento, más elevada que la de los hombres, que es del 6,1 por ciento. Las mujeres tienen más probabilidades de ocupar puestos de trabajo de baja productividad en los servicios y la agricultura. Su participación en el trabajo industrial es mucho menor que la de los hombres y ha tendido a decrecer los últimos 10 años.
- Mientras más pobre es una región más probabilidades existen de que las mujeres se conviertan en trabajadoras familiares auxiliares no remuneradas o en trabajadoras por cuenta propia con bajos ingresos. Y cuando son trabajadoras familiares auxiliares lo más probable es que no tengan independencia económica.
- La proporción de mujeres en trabajo remunerado y asalariado aumentó de 42,9 por ciento en 1996 a 47,9 por ciento en 2006. Pero continúa siendo menor para las mujeres que para los hombres, en especial en las zonas más pobres del mundo. Ahora hay más probabilidades de que las mujeres jóvenes sepan leer y escribir que 10 años atrás. Pero aún existe una brecha en el nivel educacional de mujeres y hombres.

El *Informe de Naciones Unidas sobre la Situación Social Mundial de 2005* concluye que las sociedades que no proporcionan oportunidades educativas, atención médica adecuada y trabajo decente a todos y todas, están condenadas a pasar por graves dificultades. Una educación de calidad, el acceso igualitario a los servicios de salud, más y mejor trabajo para todas las mujeres, especialmente fuera del hogar, son medidas fundamentales para que la condición femenina cambie radicalmente a nivel mundial. Es evidente que la educación juega un papel fundamental a la hora de fortalecer el capital social de las mujeres. Hoy día, hay pruebas suficientes de que cuanto mayor es el nivel educativo alcanzado por las mujeres, cuanto mayor es la calidad de los servicios de salud a los que tienen acceso durante todo el ciclo vital (no hablamos aquí exclusivamente de servicios de atención a la maternidad), cuanto mejor es el empleo remunerado que desempeñan, los resultados son beneficiosos y no solo para las mujeres, puesto que sus familias y la sociedad a la que pertenecen también tienden a mejorar.

Sin embargo y sin ignorar los cambios en sentido positivo que se han registrado desde 2004, conviene reconocer la persistencia de estereotipos o discriminaciones basadas en el género, que impiden que las mujeres puedan desarrollarse plenamente, haciendo pleno uso de su formación laboral y/o profesional.

Por otra parte, los servicios de educación y de salud siguen siendo las principales fuentes de empleo en el sector público para las mujeres. Y es por eso que las políticas de ajuste estructural, que incluyen medidas fiscales de austeridad y de privatización de los servicios públicos amenazan particularmente al empleo femenino y afectan de manera especial su calidad de vida.

La educación, la salud y el trabajo están incluidos en las siete prioridades identificadas por los Objetivos del Milenio para la Igualdad de género:

- a) fortalecer las oportunidades de las niñas para obtener educación posterior a la primaria para el 2015
- b) garantizar los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres
- c) invertir en infraestructura para reducir la carga de tiempo y trabajo que pesa sobre mujeres y niñas (que, por ejemplo, diariamente acarrear agua para las necesidades familiares)
- d) combatir con eficacia la violencia contra las mujeres
- e) reducir las desigualdades de género en el mundo laboral
- f) garantizar los derechos a la propiedad de la tierra y a la herencia de las mujeres y las niñas
- g) aumentar sensiblemente la presencia de las mujeres en los órganos políticos
- h) recolectar datos y desarrollar indicadores de género para dar seguimiento a los avances registrados
- i) aumentar la asignación de recursos financieros a fin de lograr la igualdad entre hombres y mujeres.

Las desigualdades de género no reducen medida que incrementa el nivel de ingreso, cómo se puede concluir a partir de un análisis de realizado en varios países industrializados. Datos disponibles indican que aún en los países más desarrollados persisten las diferencias salariales entre mujeres y hombres. La tendencia es que las mujeres encuentren trabajos de baja remuneración y su participación en cargos de alto nivel sea inferior. Un estudio reciente del Consejo Sindical Australiano (ACTU), publicado en Marzo 2007, revela que las mujeres que trabajan a tiempo completo cobran U\$100 menos en comparación con los hombres, y la brecha se está ampliando. Las mujeres que trabajan a tiempo completo reciben, en promedio, 10% menos que los hombres – la misma diferencia que existía en 1978, casi 30 años atrás.

Las metas de igualdad en la educación primaria y secundaria fueron definidas como Objetivos de Desarrollo del Milenio a ser alcanzadas en 2005, lo que no se pudo lograr, y el resultado es que hoy hay cerca de 14 millones de niñas que están fuera del sistema educativo. El Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) estima que, de mantenerse la tendencia actual, 6 millones de niñas estarán fuera de la escuela en el 2015. En 41 países, la brecha de género se está reduciendo tan lentamente que la igualdad no será lograda hasta después del 2040. Eso debe ser motivo de preocupación y debemos preguntarnos cuanta atención hemos dedicado a la igualdad de género en la educación ahora que el plazo límite ha vencido. Una vez más, la IE y sus afiliadas deben llamar la atención sobre este tema en todas las discusiones y todos los debates, pues no podemos permitir que las autoridades se descuiden de ello.

La igualdad de género debe ir más allá de la educación para tener un impacto real en los aspectos de las desventajas de género enraizados en las actitudes y prácticas culturales. Eso sí, la educación es el punto de partida y eso ha quedado demostrado en varios informes que indican que las mujeres que han tenido acceso a la educación son el motor del desarrollo. El poder político todavía es un bastión de la desigualdad: las mujeres ocupan tan sólo el 15% de los escaños parlamentarios a nivel mundial.

La información disponible sobre el acoso y la violencia contra mujeres y niñas es entristecedora. Hay países donde no existen centros de acogida, la violencia doméstica debe ser resuelta en familia y la ley da la espalda al problema. Así, se puede imaginar el sufrimiento en silencio y la falta de esperanza. Lo mismo caso se aplica a las víctimas del tráfico de mujeres, de no ser por la acción de algunas ONG.

Los jefes de estado y de gobierno, suscribieron estas prioridades en la Cumbre Mundial de Naciones Unidas de 2005 y deben implementarlas. La sociedad civil organizada, incluidas las organizaciones sindicales, deben impulsar dicha implementación y pedir cuentas a los gobiernos cuando, como en 2005¹, las metas decididas no se cumplen. En 2005 el objetivo de la igualdad de género en la educación primaria lamentablemente no fue logrado.

Se lamenta la falta de datos en varios informes, entre ellos de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) 2007, "*La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*". Este es un impedimento real para traer cambios perdurables en materia de igualdad. Sin embargo, cuando la información está disponible brinda indicaciones de tendencias, progresos hechos y temas a señalar. Uno de esos recursos, la publicación "*El mundo de las mujeres 2005: el progreso en las estadísticas*"² de Naciones Unidas, que examina las estadísticas nacionales de 204 países entre 1995 y 2003, concluye que la limitada disponibilidad de datos desagregados y de indicadores de género es un reflejo de la baja capacidad estadística a nivel nacional, del uso de conceptos y metodologías inadecuadas, en particular, de la falta de transversalidad de género en las políticas públicas.

El avance en la recolección de datos sobre la situación de las mujeres en el mercado laboral es particularmente lento y desigual si comparamos los distintos países y regiones. El indicador más utilizado para proporcionar datos desagregados por género ha sido la Población Económicamente Activa-PEA pero incluso el uso de este indicador está disminuyendo. La región que proporciona datos con mayor frecuencia es Europa y la que tiene el menor índice de informes es África. Treinta y cuatro de los cincuenta países asiáticos proporcionaron datos desagregados por sexo y edad, pero los más poblados (China e India) no están entre ellos. En el Pacífico solo 6 de los 17 países de la región proporcionaron datos desagregados de la PEA, pero estos países representan el 95 por ciento de la población total de la región. El número de países que informó sobre su población desempleada (mujeres y hombres) fue ligeramente menor. En el período que cubre el Informe de Naciones Unidas, 87 países suministraron datos segregados por sexo y nivel educativo al menos una vez.

Es importante señalar, que aunque son precisamente las estadísticas sobre desempleo las que han registrado los mayores avances en materia de información, la recolección de datos relacionados con la segregación ocupacional por sexo sigue siendo insuficiente. De los 204 países señalados por el Informe sólo 105 han proporcionado este tipo de información. El indicador de género que registra el menor desarrollo es el referido a las estadísticas salariales. Tan sólo 52 países enviaron datos de este tipo. Y a pesar de que el empleo informal es el que contrata más mujeres en muchos países en desarrollo, sólo 60 países sobre 204 han producido estadísticas del trabajo informal desagregadas por sexo desde 1995. En el sector educativo los avances también han sido lentos. Sigue siendo difícil reunir información desagregada por sexo, lo mismo sucede con la población estudiantil como sobre el personal que trabaja en la educación.

Las mujeres y los sindicatos: las mujeres salen ganando con su afiliación sindical

Las mujeres que laboran en lugares de trabajo sindicalizados ganan hasta un tercio más que las mujeres que trabajan en otros lugares. Los miembros sindicales tienen más probabilidades de tener un contrato de trabajo permanente, de gozar de la protección de la maternidad y de un permiso de

¹ En ese año debió haberse cumplido el compromiso de que todas las niñas tuvieran acceso a la educación.

² "*El mundo de las mujeres: el progreso en las estadísticas*) ONU, New York, 2006

maternidad remunerado, tener derecho a permisos para ocuparse de personas dependientes así como derechos de pensión, aspectos que resultan positivos para sus hijos e hijas.

En la mayoría de países, en los servicios públicos labora un gran número de mujeres. Este sector, tradicionalmente ha contado con una organización sindical sólida, especialmente en los servicios de salud y educación. Sin embargo, la relación tradicional de la negociación colectiva está siendo minada por la privatización, liberalización y desregulación del mercado. Estas políticas económicas afectan en mayor medida a las mujeres. Muchas mujeres ya no gozan de las condiciones de empleo negociadas colectivamente debido a la subcontratación y al traslado de las empresas a otros países. Uno de los mayores retos que enfrentan los sindicatos es cómo organizar con eficacia a las trabajadoras y los trabajadores que ya no tienen una relación de empleo clara con su empleador.

La economía informal

Los sindicatos y ONG dedicadas a la defensa de los derechos están trabajando para ampliar la protección laboral y social a los trabajadores y trabajadoras de la economía informal, que en mayoría son mujeres. Los sindicatos nacionales apoyan su organización o para que la hagan por cuenta propia.

La función de los sindicatos en la sociedad

Los sindicatos reconocen que los derechos laborales no pueden separarse de asuntos más amplios como la justicia social y económica. Entre otros, la lucha contra la pobreza, el alivio y la cancelación de la deuda, el impacto de los acuerdos comerciales sobre el desarrollo sostenible, el derecho al agua y a la salud. Incluida una amplia gama de cuestiones relativas a la igualdad y la diversidad, como son la violencia de género, la discriminación racial, la identidad nacional, la pertenencia étnica, orientación sexual, edad, discapacidad y religión.

Debido a su relación directa con los trabajadores y las trabajadoras y las cuestiones que les atañen, los sindicatos hacen una contribución única en su género, en las alianzas mundiales y locales. Las organizaciones sindicales y femeninas trabajan conjuntamente para hacer oír de modo efectivo los asuntos que son importantes para la vida de las mujeres y encuentran nuevas formas de apoyo a aquellas que se incorporan a un trabajo remunerado informal, inseguro y a menudo en condiciones de explotación.

El movimiento sindical internacional está comprometido firmemente en apoyar la plena aplicación de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, sus protocolos y los objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción de Beijing.

2.2. Resoluciones propuestas al Quinto Congreso Mundial de la IE

Como se menciona anteriormente en este Informe, el Congreso considerara dos resoluciones propuestas por el Comité y que fueran endosadas por el Consejo Ejecutivo.

a) La Igualdad de remuneración entre mujeres y hombres

Este no es ciertamente un tema nuevo, ha acompañado por años a la acción sindical en general y la de los sindicatos de la enseñanza en particular, sigue siendo un tema vigente y reclama mayores esfuerzos para convertirlo en realidad. Por otra parte, la IE viene participando desde hace varios años en la Campaña por la Igualdad de Remuneración Ya! en una acción solidaria que incluye a la ISP y la CSI.

Los comentarios siguientes no agotan el tema, simplemente tratan de enmarcar la resolución que deberá analizar el Congreso. De acuerdo con recientes publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo³ la remuneración de las mujeres sigue siendo, en promedio, más baja que la de los hombres en todo el mundo. A pesar de los esfuerzos y de los logros alcanzados, todavía subsisten

³ « Comparative analysis of Promoting Pay Equity : models and impacts, DECLARATION/WP/49, ILO, Geneva, September 2006

brechas salariales de género, que pueden ser mayores o menores según los niveles de desarrollo de los países, no obstante se muestran diferencias que se detectan sobretodo cuando se comparan grupos o colectivos de trabajadores y trabajadoras, o cuando se alcanza a la edad de la pensión. El Informe *“La Igualdad en el trabajo: afrontar los desafíos que se plantean”* publicado por la OIT en mayo de 2007, subraya por ejemplo que en la Unión Europea la diferencia en los ingresos brutos por hora entre mujeres y hombres continua siendo en promedio de un 15 por ciento.

Muchos factores pueden describir las razones de tal persistencia: diferencias en la productividad, el tipo de trabajo realizado, el numero de horas que dedican las mujeres al trabajo remunerado y no-remunerado, pero sobre todo la carencia de una perspectiva de género en los sistemas salariales o de clasificación de los trabajos. La cantidad y la variedad de factores que pueden contribuir a las desigualdades de remuneración entre hombres y mujeres hacen que ninguna medida aislada sea suficiente para eliminarlas. Es preciso poner en marcha una serie de intervenciones que ataquen a las causas profundas de la desigualdad en la remuneración.

Especialmente los métodos transparentes de evaluación laboral, con perspectiva de género, abiertos a la negociación colectiva, ayudaran a combatir de manera eficaz la discriminación que afecta a las mujeres. Estos deben estar basados en criterios objetivos, para establecer el valor relativo de los diferentes trabajos. Esto permite determinar cuando dos trabajos que difieren en contenido tienen igual valor y por lo tanto tienen derecho a la misma remuneración.

Los distintos tipos de discriminación que afectan a las mujeres, pueden atribuirse a los criterios elegidos para clasificar los puestos y establecer las remuneraciones. Pueden estar relacionados con un reconocimiento solo formal de la igualdad, mientras que en la práctica no se aplica plenamente el concepto de igual remuneración por trabajo de igual valor o de valor equivalente. También cabe la posibilidad que no se haya comprendido totalmente el concepto de igualdad de remuneración y en cambio se reproduzca la desigualdad que existe de hecho en la sociedad, por ejemplo para acceder a los puestos de decisión que son los que suelen tener los mejores salarios. Las desigualdades en ciertas prestaciones complementarias del salario (por ejemplo, los subsidios por matrimonio, situación familiar, vivienda y jubilación) se pueden deber inclusive a la subsistencia de desigualdades entre el hombre y la mujer en el matrimonio, en el derecho civil o el código de la familia.

Hay una serie de aspectos clave para determinar los salarios y remuneraciones en el ámbito de la enseñanza. Un aspecto esencial es fijar salarios que sirvan para atraer a las personas jóvenes más capaces que están considerando distintas perspectivas de carrera, así como para retener a los/las profesionales con experiencia y a quienes quieren reincorporarse a la vida profesional. Entre estos últimos figuran muchas mujeres que han interrumpido su carrera para atender las responsabilidades familiares. Los sistemas de remuneración que se aplican a hombres y mujeres adquieren renovada importancia a la vista de la creciente escasez de trabajadores/as de la educación. La UNESCO ha advertido que se requerirá de 1.8 millones de docentes para el 2015 si quiere lograr la EPT. La contratación y retención de profesionales altamente calificados/as son por supuesto un asunto sindical, incluida la igualdad de remuneraciones y las cuestiones relativas a la migración, como es la “fuga de talentos”.

Por otra parte, la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres forma parte de una agenda de desarrollo más amplia. Está asociada con la eliminación de la pobreza y con la posibilidad del desarrollo sostenible. La eliminación de las brechas salariales de género en la educación, allí donde todavía existen, además de constituir un hecho de justicia social, de representar el respeto a los derechos humanos y laborales de las trabajadoras de la educación, se traducirá en mejoras de las condiciones de vida y de trabajo de todos los profesionales de la educación, no solo de las mujeres, y contribuirá de manera decisiva a que el objetivo de una Educación Pública de Calidad para todos y todas se convierta en realidad.

Los siguientes principios constituyen la base de la igualdad de remuneración:

- Igual remuneración por el mismo trabajo.
- Igualdad de remuneración para aquellos trabajos de igual valor o de valor comparable, aunque se trate de trabajos distintos.
- Una remuneración que incluya de manera igualitaria, el salario de base, el acceso a pagos suplementarios, bonificaciones o subsidios, a prestaciones (por ejemplo, contribuciones a seguros o pensiones por parte del empleador), licencias retribuidas, etc.
- La eliminación de las desigualdades y la discriminación de los sistemas salariales, haciendo que sean transparentes y abiertos para su examen. En este sentido la participación plena (no solo la consulta) de las organizaciones sindicales es fundamental.
- La existencia de un salario mínimo nacional que permita condiciones dignas de vida, la mejoría o eliminación de las escalas inferiores de salario, la igualdad de oportunidades para la promoción y el acceso a los puestos de mayor responsabilidad y remuneración más elevada.
- La eliminación de cualquier tipo de discriminación (basada en el género, el origen étnico, nacional o social, la orientación sexual, entre otras) a la hora de determinar los niveles de remuneración.

FUENTE: **Manual para la Igualdad de remuneración, IE/ISP. 2005**

b) **La Dimensión de género de la migración internacional.**

Según el Programa de Naciones Unidas para la Población (PNUD) *“en los últimos 50 años, casi se ha duplicado el número de personas que viven fuera de su país, en 2005 esa cantidad llegó a 191 millones. Actualmente, las mujeres constituyen casi la mitad del total mundial de emigrantes internacionales: 95 millones.”*⁴

Sin embargo, a pesar de su contribución a la reducción de la pobreza en sus países de origen, vía las remesas que envían a sus familias, no ha sido sino hasta hace poco que la comunidad internacional a comenzado a prestar atención a los riesgos y desafíos que enfrenta los migrantes, especialmente las mujeres, y de la dimensión de género de la migración.

En los países de recepción, millones de mujeres emigrantes realizan trabajos imprescindibles pero en gran medida invisibles: cuidan niños/as, personas ancianas y enfermas, limpian casas, trabajan en talleres o fábricas no siempre legalmente registrados, etc. A pesar de su contribución a la calidad de vida de otros, reciben los salarios más bajos, se ven obligadas a aceptar condiciones de trabajo precarias y aún cuando paguen sus impuestos muchas veces no tienen acceso a los servicios públicos de educación, salud o a la seguridad social. Quienes sufren aún más son las y los inmigrantes ilegales y los sindicatos están asumiendo cada vez más este tema cómo una cuestión fundamental de derechos humanos y han tratado de representar a estos trabajadores, en su gran mayoría en el sector informal. Para la IE, que todos los niños y niñas, - sin importar si trabajan, son refugiados, inmigrantes legales o ilegales- deben tener acceso a la educación pública de calidad.

En 2006, el Diálogo de Alto nivel sobre la Migración Internacional y el Desarrollo de Naciones Unidas, reconoció por primera vez explícitamente la crítica situación de las mujeres que emigran, solas o con familiares, en particular con niños/as y personas mayores. Puso de manifiesto la necesidad de que sean respetados sus derechos humanos y afirmó que el logro de la igualdad entre hombres y mujeres y el consiguiente empoderamiento de las emigrantes, son aspectos fundamentales y requisitos básicos para que sea posible gestionar de manera humanamente digna el creciente flujo migratorio internacional. Los beneficios serán mutuos, para las emigrantes, para los países de origen y de destino. Contribuirá asimismo a combatir efectivamente uno de los aspectos más negativos del fenómeno migratorio: el tráfico de personas. Los países tienen derecho a establecer reglas migratorias claras y precisas. Sin embargo, el establecimiento de barreras excesivas, en ocasiones innecesarias y muchas

⁴ « *Hacia la Esperanza : las mujeres y la migración internacional* » Estado de la Población Mundial 2006 PNUD

veces discriminatorias, junto a una inadecuada protección de los derechos humanos y laborales de quienes emigran, castiga de manera específica a las mujeres, expuestas a situaciones de abusos y violencia, no resuelve el problema de la migración clandestina y termina por deteriorar la estabilidad y la cohesión social de los países.

Estado de la ratificación de los instrumentos jurídicos internacionales relativos a la migración internacional

Estados partes en instrumentos de Naciones Unidas

Trabajadores/as migrantes	<i>Año de entrada en vigor</i>	<i>Número de países</i>	<i>Porcentaje de países</i>
Convenio de la OIT sobre los/as trabajadores/as migrantes, (revisado en 1949) (No. 97)	1952	45	23
Convenio de la OIT sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato a los/as trabajadores/as migrantes, 1975 (disposiciones complementarias) (No. 143)	1978	19	10
Convención Internacional sobre la protección de los derechos de trabajadores migrantes y sus familiares, 1990	2003	34	17
Tráfico ilícito y trata de personas			
Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente de mujeres y niños/as, 2000	2003	97	50
Protocolo contra el contrabando de migrantes por tierra, mar y aire, 2000	2004	89	46
Refugiados			
Convención sobre el Estatuto de los/as Refugiados/as, 1951	1954	143	73
Protocolo relativo al Estatuto de los/as Refugiados/as, 1967	1967	143	73

El actual proceso de globalización es un elemento más que alienta a la migración, pero mientras que algunos a nivel individual se benefician de la libertad de circulación, aumentan las barreras impuestas a los sectores sociales más pobres y vulnerables. La Internacional de la Educación junto a las organizaciones hermanas del movimiento sindical internacional ha defendido y continuará defendiendo la necesidad de un abordaje de la migración que incluya el respeto de los derechos humanos, laborales y sindicales de los/las inmigrantes. Subraya asimismo que la pobreza, la injusticia social, las discriminaciones, la falta de democracia están entre las principales razones que empujan a la migración. Es preciso cerrar la brecha entre ricos y pobres, expandir las oportunidades de desarrollo para todos y todas y reconocer que la migración no es un problema en si mismo (la humanidad ha emigrado siempre), es un fenómeno que puede contener aspectos positivos y negativos, según sea la política y las acciones que se decidan para gestionarla.

En cuanto a las mujeres, estas continuarán emigrando, muy probablemente de manera creciente, y esto no excluye a las trabajadoras de la educación. Sus necesidades reclaman atención, su trabajo merece reconocimiento y protección, sus voces deben ser oídas.

La visión y el liderazgo de las organizaciones miembro de la IE no puede estar ausente de este tema, en particular para defender el derecho de mujeres y niñas emigrantes a una educación pública de calidad, sin prejuicios y que les permita desarrollarse personal y laboralmente.

3. Cuestionario Evaluativo de la Situación de las Mujeres en las Profesión Docente, en el los Sindicatos y en la Sociedad, Diciembre 2006.

3.1. Respuestas

Teniendo en cuenta el numero de respuestas recibidas, el presente documento no debería ser considerado como una muestra representativa de la situación de las mujeres en las organizaciones miembro de la IE.

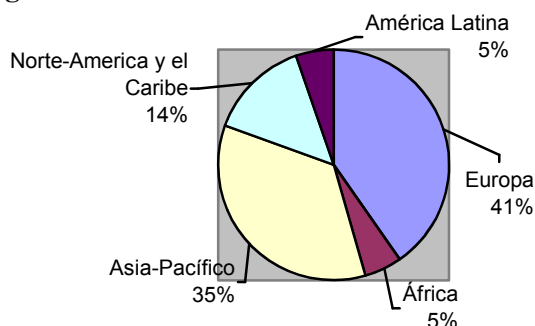
Sin embargo, si puede ser tomado como una muestra de la diversidad de temas y desafíos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres que encaran las trabajadoras de la educación.

Asimismo, el presente informe debería ser visto como una contribución a la reflexión y al trabajo conjunto tendiente a que la igualdad entre mujeres y hombres en el sistema educativo, los sindicatos de la IE y en la sociedad en general, deje de ser una meta a alcanzar y se convierta en realidad.

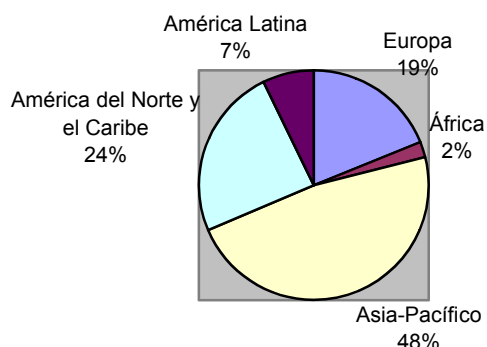
Respuestas recibidas:

77 sobre 384 organizaciones afiliadas

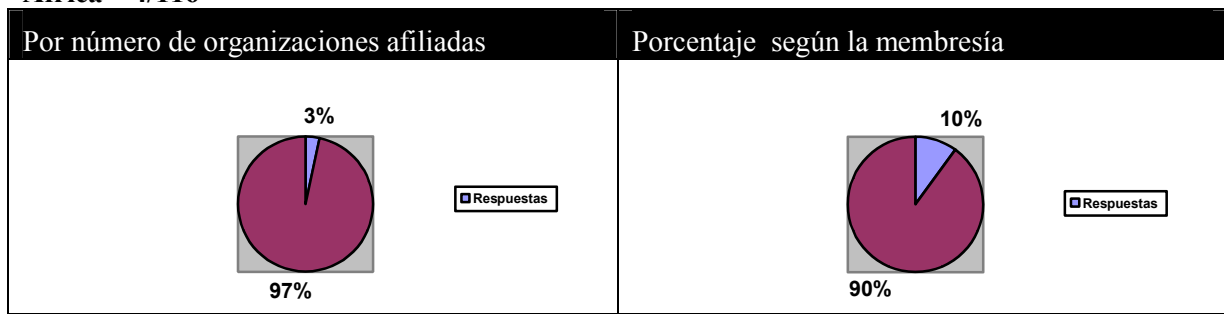
Por número de organizaciones afiliadas: 77 de 384



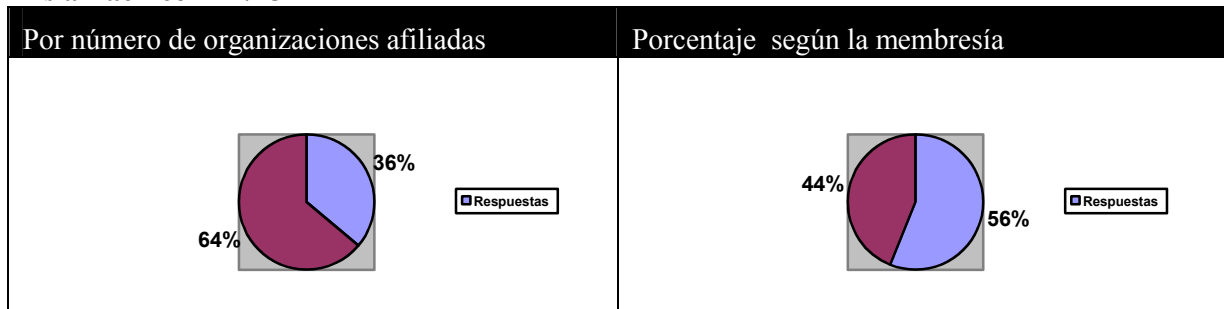
Distribución por membresía individual - porcentajes según el total de la membresía de la IE



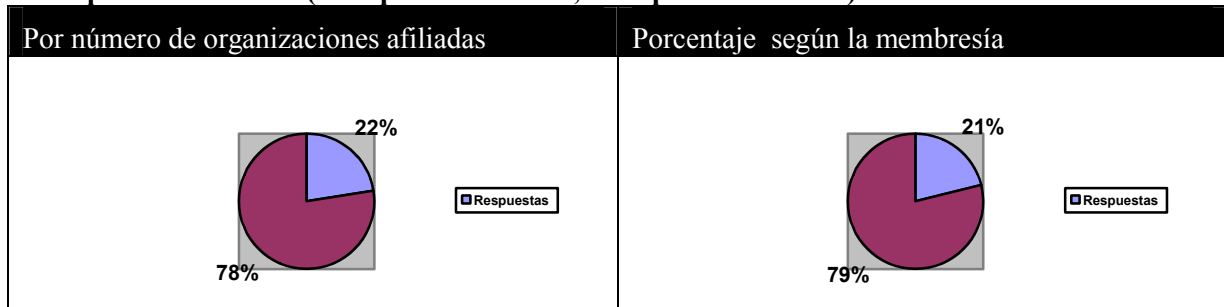
Distribución de las respuestas recibidas por regiones - porcentajes según la membresía
África – 4/116



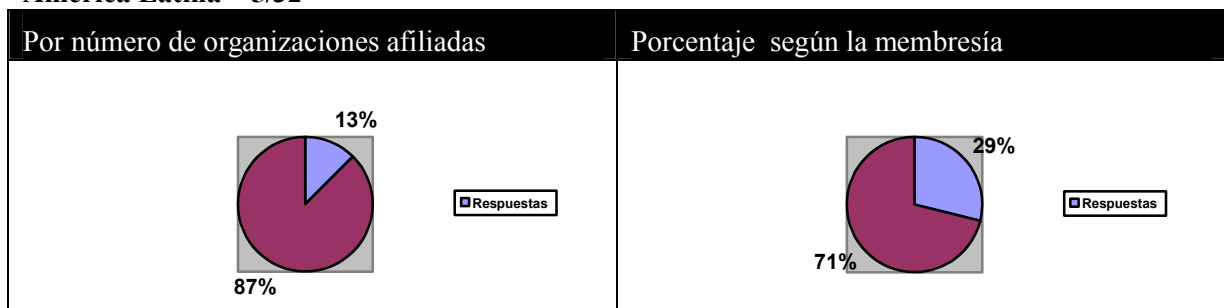
Asia-Pacífico – 27/75



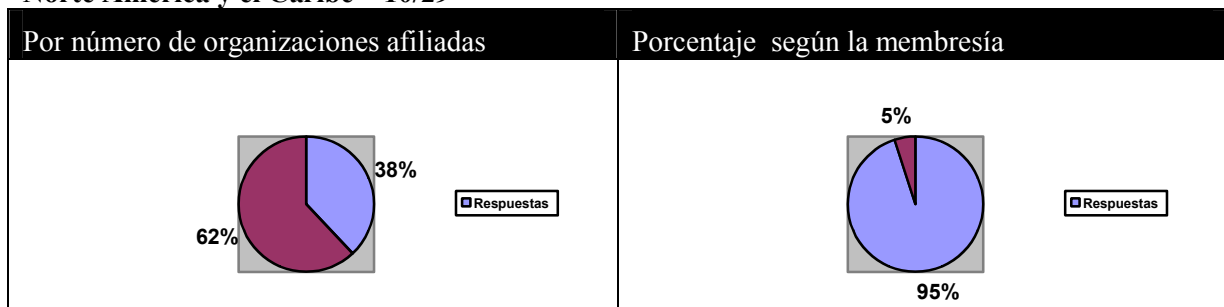
Europa – 31/138 (Europa Central – 21, Europa del Este – 10)



América Latina – 5/32



Norte América y el Caribe – 10/29



Si bien es cierto que tan sólo el 18 por ciento de las organizaciones miembro de la IE respondieron al cuestionario, conviene mencionar que esta cifra representa el 41 por ciento del total de la membresía individual. Esto significa que casi todas las organizaciones de la IE que han respondido son las que tienen el mayor número de afiliados/as, lo que puede ser considerado como estadísticamente significativo, aunque está claro que el número total de organizaciones que respondieron al cuestionario no es totalmente representativo. A nivel regional, únicamente las respuestas de Asia-Pacífico, América del Norte y El Caribe y Europa pueden ser consideradas representativas. Vale reiterar que el número de organizaciones que respondieron y la membresía representada no están correlacionados, excepto en Europa.

También podemos señalar que este porcentaje de respuestas representa una mejoría con relación a las recibidas en 2004, cuando solo el 14% de las organizaciones que en ese momento eran miembros de la Internacional de la Educación respondieron al cuestionario enviado desde el Secretariado, comparado con el 25% en 2001, 39.4% en 1998 y 24% en 1995. Sin embargo, es necesario señalar que estos datos deben ser analizados a la luz de los cambios registrados por la membresía (afiliados/as individuales) de la Internacional de la Educación, que desde 1998 creció un 28 por ciento, alrededor del 35 por ciento en términos del número de organizaciones miembro. En Octubre 2006, el Consejo Ejecutivo admitió 44 nuevas organizaciones (África: 32; Asia-Pacífico: 7; América Latina: 4; Norteamérica y el Caribe: 1)

El cuestionario fue revisado y reformulado significativamente en relación a las ediciones anteriores. Una base de datos permanente fue creada para facilitar la realización de las próximas encuestas y el análisis de los datos. Nuevas preguntas fueron agregadas, por ejemplo sobre la educación de las niñas, y algunas preguntas fueron eliminadas. Sin lugar a duda, se debe analizar las razones que influyen en el número de respuestas obtenidas, con miras a revisar el instrumento, los métodos de distribución y la recaudación de datos para que la encuesta sea más integrada al trabajo de las organizaciones afiliadas y las regiones.

También es cierto que el panorama resulta más complejo cuando analizamos las respuestas por regiones. Parece claro que solo podemos considerar representativas las respuestas recibidas de tres regiones:

1. América del Norte y El Caribe: 38 por ciento de las organizaciones que representan a cerca del 95 por ciento de la membresía, si consideramos correctos los datos que posee la IE⁵.
2. Asia-Pacífico: 36 por ciento de las organizaciones que representan el 56 por ciento de la membresía regional.
3. Europa: 22 por ciento de los sindicatos que han respondido representan el 21 por ciento de la membresía.
4. América Latina: 13 por ciento de las organizaciones, que representan el 33 por ciento de la membresía.
5. África: 3% de las organizaciones, que representan el 10% de la membresía regional.

3.2 Análisis y Discusión

3.2.1 Las Mujeres y La Profesión Educativa

Según el Informe publicado en 2006 por el Instituto de Estadísticas de la UNESCO ⁶ la proporción de docentes por sexo es probablemente el indicador más utilizado para tratar de describir el balance global de género en la profesión. Es cierto que un solo indicador no puede servir de base para sacar conclusiones o fijar políticas, sin embargo parece evidente que las disparidades de género en la fuerza

⁵ Estimación de la IE, 2006

⁶ **Teachers and Educational Quality: Monitoring Global Needs for 2015", UNESCO Institute for Statistics, Montreal, 2006**

de trabajo docente tienen efectos considerables sobre el acceso de niñas y mujeres a la educación y sobre la relevancia para ellas de los contenidos educativos.

Mucho se ha discutido sobre la diferente influencia que una maestra o un maestro puede tener sobre sus alumnos/as y se ha mencionado como la presencia de maestras puede alentar a las niñas a no desertar y por el contrario a permanecer en la escuela hasta completar el ciclo escolar. Los datos proporcionados por la UNESCO tienden a confirmar lo anterior, señalan que allí donde la proporción de maestras es baja (menos del 20%) solo 7 u 8 niñas por cada 10 niños, ingresan y permanecen en la escuela primaria.

Siempre según la UNESCO, en 2004 el 59% del total de docentes de primaria y secundaria eran mujeres, aunque las diferencias existentes entre regiones y países eran considerables. Por ejemplo, en ese mismo año, el 84% de los/as docentes en América del Norte y Europa Occidental eran mujeres, mientras que en el África Subsahariana eran el 45% y en Sur-oeste de Asia el 44%. La proporción global de mujeres en la educación primaria varió del 56 al 61 % entre 1991 y 2004. En la escuela secundaria la proporción pasó del 45% al 52% en ese mismo período.

El Sur y el Oeste asiáticos han registrado el mayor incremento de maestras de primaria (de 31% a 44%) los países que tenían una menor cantidad de mujeres docentes son los que han conocido los mayores aumentos. Afganistán ilustra la importancia de tomar en cuenta la distribución de mujeres docentes en el territorio. El acceso de las niñas a la escuela primaria y la disponibilidad de maestras siguen siendo limitados (en 2004 las mujeres representaban alrededor del 22% de la fuerza de trabajo docente) pero las cifras cambian en cuanto se mira más de cerca la situación. Por ejemplo, en Kabul, el 78% de los/as docentes son mujeres, mientras que en las zonas rurales no superan el 10%. Muy pocas trabajadoras de la educación se atreven a vivir en esas áreas debido a restricciones provenientes de tradiciones culturales y religiosas. Sin embargo, es precisamente allí donde son más necesarias, puesto que su ausencia hace que niñas y jóvenes vean limitado su derecho a la educación. En este como en otros casos, se requieren organizaciones sindicales fuertes que puedan negociar con los gobiernos una distribución territorial de la fuerza de trabajo docente, que tenga en cuenta las necesidades de las niñas y garanticen a las mujeres condiciones de trabajo seguras, libres de violencia o discriminación.

Ciento cuarenta y ocho países proporcionaron datos a la UNESCO sobre mujeres en educación secundaria entre 1991 y 2004, mismos que demuestran como ha ido cambiando la proporción de docentes femeninas en ese sector. Es en el África Subsahariana donde se registran los mayores descensos, por ejemplo, en Burkina Faso pasó de 31% a 11%, en Guinea de 12% a tan solo 6%.

La educación superior ofrece también un panorama irregular según las regiones y los países, sin embargo, el dominador común parece ser que a medida que se pasa de los niveles elementales de la educación a los terciarios y universitarios, el número de mujeres disminuye, y muy en particular en los cargos de dirección. Es así que los/as profesionales de la educación enfrentan una situación paradójica, mientras en foros y conferencias internacionales se reconoce la importancia de la educación inicial que es, como hemos visto, el sector más feminizado de la educación, es precisamente allí donde se registran los salarios más bajos y el prestigio de la profesión parece ser menor.

Las estadísticas de la UNESCO comparan los salarios de los y las docentes de educación primaria con el porcentaje de mujeres en la profesión en 45 países y muestran como a mayor proporción de mujeres, menores salarios. Sin embargo, hay excepciones a este patrón, por ejemplo Sudáfrica, donde los salarios son relativamente altos y la mayoría de docentes de primaria son mujeres. En Egipto e Indonesia, hay casi la misma proporción de hombres y mujeres y el salario inicial es bastante bajo.

Los datos disponibles muestran que aún en los países más desarrollados, la brecha entre las remuneraciones de hombres y mujeres no ha desaparecido del todo, las mujeres tienden a verse concentradas en los cargos menos remunerados y siguen estando menos presentes en los cargos de mayor responsabilidad. Las respuestas recibidas de las organizaciones miembro de la IE, confirman que aún en la pequeña muestra que representan se observan ciertas disparidades salariales. Conviene

subrayar que en general las respuestas se refieren a los *salarios legales*, que pueden ser fijados por las autoridades o negociados con las organizaciones sindicales; en tales casos es difícil observar brechas salariales entre hombres y mujeres. Por el contrario, una observación detallada de la remuneración real de colectivos o grupos de trabajadoras y trabajadores, a lo largo de toda la carrera hasta la edad de la pensión y teniendo en cuenta factores como categorías y tipos de tareas desempeñadas, promociones, periodos de interrupción del trabajo, subsidios y prestaciones, entre otros, permite detectar las brechas salariales de género existentes.

A pesar de que las respuestas recibidas representan apenas una pequeña muestra de la totalidad, proporcionan elementos que evidencian la existencia de la brecha salarial de género. Los datos señalan que,

1) Entre los 55 países representados en este informe, son 8 los que reportan diferencias salariales, esto es en el 15% de los casos. Si contamos el total de casos en todos los niveles de la educación, (18 entradas) hay solo uno en el que la diferencia salarial beneficia a las mujeres (Noruega, en el pre-escolar). Desde el punto de vista estadístico, esta puede ser considerada una tendencia significativa. Ese 18% podría ser apenas la “punta del iceberg”

2) Teniendo en cuenta que las mujeres están más representadas en posiciones o cargos a tiempo parcial, y menos presentes en los cargos de dirección; que su presencia disminuye a medida que avanzamos hacia los cargos mejor pagados y los niveles de educación superior, es posible argumentar que las mujeres están recibiendo menores salarios, aun cuando los salarios establecidos por ley no discriminan abiertamente entre los géneros. Y esta es una tendencia generalizada sin importar la región. Como afirma el Informe del Instituto de Estadísticas de la UNESCO, “⁷ en general, a medida que el prestigio de una ocupación declina, la proporción de mujeres trabajadoras tiende a aumentar, lo que a su vez corresponde a una caída salarial. Por el contrario en cuanto los salarios comienzan a crecer la proporción de mujeres decae”

La brecha salarial de género

En el 15% de los países sobre los cuales se recibieron respuestas, se observan brechas salariales que favorecen a los hombres, en niveles de educación diferentes. Estos datos pueden estar relacionados entre, otros factores, a la mayor presencia de mujeres en los cargos a tiempo parcial.

Por ejemplo:

- En **Francia**, el 91% de las docentes de la educación primaria trabajan a tiempo completo, mientras que los hombres representan el 98.5%, en cambio 23.765 mujeres comparados con 1.100 hombres que laboran a tiempo parcial. Los datos salariales registran € 2.236 mensuales para los hombres y € 2.110 para las mujeres. En la educación secundaria parece observarse la misma tendencia, si comparamos los salarios mensuales de los hombres (€ 2.567 euros) con los de las mujeres (€ 2.488) Solo el 3% de los hombres trabajan a tiempo parcial.
- En **Finlandia**, la diferencia salarial de € 50 entre hombres y mujeres en secundaria se debe a que hay muchas mujeres que trabajan a tiempo parcial.
- En **Canadá**, como explica la CTF, la ligera diferencia salarial entre hombres y mujeres puede deberse a que los hombres no interrumpen su carrera en la misma proporción que las mujeres, a la vez que es mayor el número de mujeres que trabajan a tiempo parcial en la educación.
- En **Nueva Zelanda**, la brecha salarial de género llega a los 1.000 dólares anuales en la educación primaria. Y solo el 10% de los hombres trabajan a tiempo parcial, comparado con el 23% de las mujeres.

Subsiste, por lo tanto, la necesidad de políticas y programas que alienten la contratación de mujeres en condiciones igualitarias y que supriman su menor representación en los cargos de decisión que es, precisamente, donde se adoptan esas políticas. Para alcanzar estos objetivos los gobiernos deben desarrollar y aplicar mejores estrategias de contratación y retención que aseguren la igualdad de género, lo que puede incluir medidas tales como:

⁷ **Op cit.** Ut supra

- Establecimiento de cuotas,
- Programas de capacitación específicamente para mujeres,
- Becas y programas de incentivos,
- Disposiciones que garanticen la igualdad de remuneración y que aseguren un ambiente de trabajo favorable para las mujeres, libre de violencia y de discriminaciones basadas en el género.

3.2.2 Las Mujeres y los Sindicatos de la Enseñanza

3.2.2.1 Las políticas sindicales para la igualdad entre hombres y mujeres.

La mayoría de las organizaciones que respondieron al cuestionario mencionan la existencia de políticas específicas para promover la igualdad de género, tales como el establecimiento de cuotas, de puestos reservados, de directivas tendientes a favorecer un cierto equilibrio de género o a alcanzar la paridad tanto en los cargos electivos, como los sujetos a contratación.

1. Los datos recibidos parecen indicar que la negociación colectiva con perspectiva de género ha registrado, sin duda, avances aunque es todavía insuficiente. Sigue habiendo necesidad de

- 1.1 formación específica para las mujeres,
- 1.2 que los equipos de negociación incluyan más mujeres
- 1.3 que las negociadoras tengan un papel protagónico, y no complementario
- 1.4 que tanto negociadoras como negociadores lleguen a las mesas de negociación con propuestas claras y argumentos sólidos.

2. La política de cuotas se ha incrementado (casi el **40%** en las políticas aprobadas por los sindicatos, y el **33%** en los planes de acción de los sindicatos) y está rindiendo frutos, en particular en los países en desarrollo donde ha sido aplicada, aunque también sabemos que eso solo no basta para garantizar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Por otra parte, en algunas organizaciones ha regresado o continúa el debate sobre la conveniencia y/o eficacia de una política de cuotas. En ese sentido es interesante mencionar lo afirmado por el último *Estado Mundial de la Infancia 2007* publicado por UNICEF.⁸ “Las cuotas han dado lugar a cambios espectaculares en la participación de las mujeres en la vida política. Por ejemplo, según la Unión Interparlamentaria, en términos de la representación de la mujer en los parlamentos, Rwanda pasó de ocupar el puesto 24 en 1995 al primero en 2003, (...) mientras que Costa Rica subió del 25 en 1994 al tercero en 2006. Afganistán que anteriormente no estaba contabilizado dado que el régimen talibán negaba a las mujeres el derecho al voto, ocupa ahora el puesto 25. Estadísticas similares son válidas para países tan diversos como Argentina, Burundi, Mozambique y Sudáfrica”. Entonces, por qué no en los sindicatos? Aunque sería bueno decir que no se necesita una política de cuotas, claramente la situación todavía no es esa.

3. Progresa la práctica de capacitar a dirigentes sindicales en temas de igualdad de género, sobre todo a propósito de los nuevos desafíos o los temas emergentes que afectan a las trabajadoras de la educación. El cuadro abajo indica el porcentaje de organizaciones que respondieron al cuestionario y que han incluido la temática de género en la formación sindical.

	EN LA POLÍTICA SINDICAL	EN LOS PLANES DE ACCIÓN
Para las mujeres	58%	45%
Para la dirigencia sindical	47%	41%

⁸ “La mujer y la infancia: el doble dividendo de la igualdad de género” UNICEF, Nueva York, Diciembre 2006

Sin embargo, siguen faltando o son insuficientes los datos desagregados por sexo sobre la membresía sindical, también hacen falta mas investigaciones orientadas a la acción sindical de las mujeres.

	EN LA POLÍTICA SINDICAL	EN LOS PLANES DE ACCIÓN
Datos segregados por sexo	35%	24%
Investigaciones específicas sobre Igualdad de género	31%	29%

4. El establecimiento de medidas o mecanismos sindicales para que hombres y mujeres puedan asistir a las reuniones sindicales en un plano de igualdad, lo que significa por ejemplo, proporcionar espacios para la atención y el cuidado de los/las hijos/as pequeños/as, sigue siendo considerada en muchos países como una demanda solo de las mujeres que no siempre obtiene respuesta por parte de la organización. El cuadro a bajo indica el porcentaje de las organizaciones que contestaran al cuestionario y que proporcionan guarderías durante reuniones sindicales.

EN LA POLÍTICA SINDICAL	EN LOS PLANES DE ACCIÓN	DECIDIDO PERO NO APLICADO AUN
26%	20%	10%

5. El establecimiento de estructuras específicas, llámense Comités/Secretarías/departamentos de la Mujer o de Igualdad de Género parece haber registrado un incremento notable, mientras que, siempre siguiendo la información recibida, sufren retroceso las Asamblea de Mujeres previos a los Congresos.

En los planes de acción (% de organizaciones/total de organizaciones que respondieron)	2001	2004	2007
Creación de Comités Sindicales de Mujeres	N/R	26%	44%
Programas específicos para mujeres	17.5%	23 %	38%
Asamblea de Mujeres (Pre-congreso)	40 %	56 %	28 %
Asignación de recursos específicos para actividades de igualdad de género	N/R	46 %	42 %

6 Los roles asignados a los Comités de la Mujer varían dependiendo de las regiones y del progreso alcanzado en la adopción de un concepto de género, es decir, transversalizar la perspectiva de género en las políticas, estructuras y programas de actividades del sindicato.

En Asia-Pacífico en su mayoría los Comités concentran su acción en tratar temas considerados específicamente femeninos, aunque cada vez mas se incorporan temas emergentes, tales como las consecuencias del VIH/SIDA sobre las mujeres, el tráfico de niñas y niños o la manera diferenciada en que hombres y mujeres se ven afectados por los desastres naturales (en particular después del Tsunami que golpeo duramente a la región).

En África, se los considera además responsables de la capacitación de las mujeres, aunque allí también las actividades suelen girar en torno a la agenda femenina.

Es probablemente en América Latina y el Caribe donde más se han incorporado temas relacionados con la globalización, los tratados de libre comercio o la privatización de los servicios públicos y sus consecuencias para las mujeres. La tendencia es que se enfatice una estrategia regional.

En Europa y América del Norte la tendencia es a centrar menos la acción de los Comités en las mujeres y más en la transversalidad de género. Los Comités incluyen a los hombres y la agenda incluye, pero o se limita, a los temas de género.

7. En cuanto al trabajo desarrollado por los Comités de la mujer podemos mencionar, entre otros temas:

- el desarrollo de campañas y acciones de cabildeo para mejorar la legislación laboral u obtener nuevas o más amplias prestaciones (por ej. licencias maternales/parentales, cambios en los procedimientos de promoción más transparentes y menos sujetos a prejuicios basados en el género)
- el impulso de políticas y prácticas no sexistas en el sindicato
- el diseño y aplicación de programas de formación para las mujeres
- el análisis de género de las políticas y directivas laborales, de los materiales educativos, de los documentos y publicaciones del sindicato.

África:

(3% de las organizaciones respondieron, representando 10% de la membresía regional)

Es en esta región donde más se ha incrementado notablemente el número de Comités o Secretarías de la Mujer: las respuestas recibidas señalan que el 40 por ciento de las organizaciones han incorporado a sus estatutos la existencia de un órgano de este tipo, aunque en ocasiones todavía no se haya implementado totalmente. En 2004 solo el 25 por ciento mencionaba esta decisión en las respuestas. Y por primera vez se menciona la asignación de algunos recursos para las mujeres en los presupuestos generales del sindicato. Temas tales como la igualdad de remuneración o el proceso de creciente feminización del VIH/SIDA siguen reclamando la atención de las mujeres y el compromiso de los sindicatos africanos. Sin embargo, África continúa siendo la región en donde las dificultades son mayores, con pocos recursos económicos y poco personal encargado de las actividades de las mujeres.

Asia-Pacífico:

(36 % de las organizaciones respondieron, representando 56% de la membresía regional)

En esta región, las organizaciones confirman una tendencia ya observada en anteriores Informes Trienales, las medidas que alientan la participación de las mujeres en la vida sindical se generalizan, hay planes de acción específicos, el acceso de las mujeres a la capacitación parece ser muy relevante. Conviene mencionar la acción desplegada por las Redes de Trabajadoras de la Educación de esta región, sin duda las que han alcanzado mayor desarrollo en la IE. Sin embargo es una tarea pendiente aumentar la formación para la negociación colectiva con perspectiva de género e incorporar más mujeres a los equipos negociadores. Según las respuestas recibidas las mujeres representan alrededor del 40% en los puestos de decisión al más alto nivel y comienzan a tener también una presencia importante en los Comités de Finanzas.

América Latina:

(13 % de las organizaciones respondieron, representando 29% de la membresía regional)

Desde 2004 parecen haberse incrementado las acciones de sensibilización en materia de género, en especial la capacitación sobre la igualdad de remuneración. También vale la pena subrayar que se ha iniciado desde la Oficina Regional – Estrategia Regional de Equidad con Perspectiva de Género - un amplio programa para la Red Latinoamericana de trabajadoras de la Educación, uno de cuyos objetivos fundamentales será impulsar la incorporación de las mujeres al más alto nivel sindical.

América del Norte y El Caribe:

(38 % de las organizaciones respondieron, representando 95% de la membresía regional)

El cuadro abajo indica el porcentaje de las organizaciones que respondieron y que toman las provisiones mencionadas:

	EN LAS POLÍTICAS DEL SINDICATO	EN LOS PLANES DE ACCIÓN
Comités de la Mujer	73%	45%
Espacios para atención de niños/as durante las reuniones sindicales	27%	18%
Presupuestos específicos para programas de mujeres	64%	45%
Asambleas de Mujeres antes de Congresos o Conferencias	45%	36%

En cambio solo el 18 % de las organizaciones que respondieron afirma dar seguimiento a su membresía desagregando los datos entre mujeres y hombres y el 36 % realiza investigaciones sobre temas que específicamente interesan o afectan a las mujeres.

Europa: (22 % de las organizaciones respondieron, representando 21% de la membresía regional)

El cuadro abajo indica el porcentaje de las organizaciones que respondieron y que toman las provisiones mencionadas:

	EN LAS POLÍTICAS DEL SINDICATO	EN LOS PLANES DE ACCIÓN
Comités de la Mujer	45%	26%
Espacios para atención de niños/as durante las reuniones sindicales	19%	13%
Presupuestos específicos para programas de mujeres	16%	26%
Asambleas de Mujeres antes de Congresos o Conferencias	23%	13%

3.2.2.2 La participación de las mujeres en las estructuras de las organizaciones

Las mujeres siguen siendo mayoría en la base de las organizaciones miembro. Sin embargo, en términos de visibilidad, participación plena y avances hacia los puestos de decisión los datos obtenidos diseñan un panorama irregular, en donde se pueden observar avances importantes pero también algunos retrocesos

A pesar de los avances registrados, el “techo de cristal” que obstaculiza o limita la llegada a posiciones de liderazgo sigue afectando a un buen número de dirigentes femeninas. En muchos casos, las barreras para su promoción a los puestos de decisión siguen siendo reglas no escritas, prejuicios no declarados, demandas, exigencias o requisitos que no se aplican de manera igualitaria a mujeres y hombres. En algunos países todavía persisten obstáculos basados en tradiciones, creencias religiosas o culturales que impiden a las mujeres aspirar a y alcanzar puestos de liderazgo.

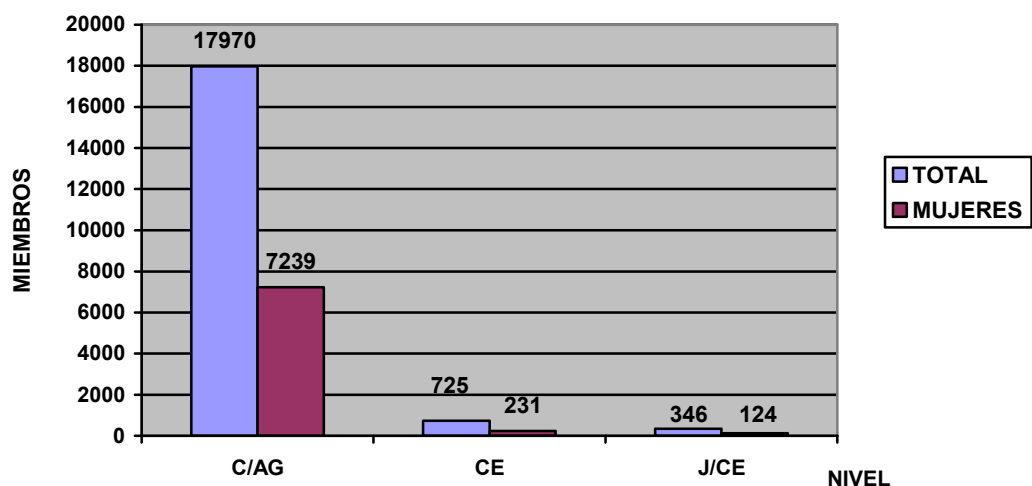
Con base en las respuestas recibidas,

	las políticas del sindicato	sus planes de acción
Puestos de liderazgo Reservados para las mujeres en	33%	31%

En ese sentido los datos recibidos tienden a confirmar tendencias ya observadas por otros estudios e informes, en especial los publicados por la OIT (Actividades sectoriales) en 2001 y 2004⁹. Dichos informes subrayan la existencia de patrones de conducta y actitudes que siguen frenando el avance de las mujeres y dificultando su acceso a los niveles más altos de decisión. Uno de esos patrones de conducta que reaparece constantemente es la falta de o la insuficiente participación de los hombres en las responsabilidades familiares. La reconciliación de la vida laboral y profesional sigue cayendo mayoritariamente sobre los hombros femeninos. Por otra parte, y como se subraya en el Informe de la OIT *“Rompiendo el Techo de Cristal: las mujeres en la dirección. Documento actualizado 2004”*,¹⁰ *“las estrategias que facilitan el avance de las mujeres hacia los puestos de decisión requieren de un compromiso al más alto nivel tendiente a cambiar la cultura existente en una organización”*

Una vez más hay que subrayar que las diferencias entre regiones y países pueden ser muy importantes. Por ejemplo en África, las mujeres representan apenas el 3.81% de los cargos de decisión más altos. Un poco más elevado es el porcentaje de mujeres en los Consejos Ejecutivos (12,4%). Pero es menos del 18% en las Juntas o Comisiones Ejecutivas.

Mientras que en Asia-Pacífico, según las respuestas recibidas, las mujeres representan alrededor del 40% en los máximos niveles de decisión. Alrededor de un tercio están en el segundo y tercer nivel de decisión.



Nivel más alto de decisión: Congreso o Asamblea General
 Segundo Nivel: Consejo Ejecutivo
 Tercer Nivel: Junta o Comisión Ejecutiva

En cuanto a la participación en Comités o Secretarías de Finanzas, en los equipos de Negociación Colectiva u otras Comisiones del Sindicato, comparado con los Comités o Secretarías de la Mujer, que es donde hay un mayor número de representantes femeninas, la situación que describen las respuestas recibidas es la siguiente:

- En Asia-Pacífico se registra una buena participación en particular en Australia y Nueva Zelanda, aunque las mujeres no llegan a representar la mitad de los/as integrantes.
- En América Latina, aunque el número de respuestas obliga a la prudencia a la hora de describir las tendencias regionales en este tema, parece registrarse un crecimiento de la presencia femenina en los Comités de Finanzas.
- En América del Norte las organizaciones que respondieron afirman que las mujeres representan la mitad de los/as miembros de estos organismos sindicales.

⁹ *“Breaking through the Glass ceiling: women in management”*, Linda Wirth,; Geneva 2001, Gender Bureau, ILO

¹⁰ *“Breaking through the Glass ceiling: women in management”*, Update 2004, Geneva, Gender Bureau, ILO

- En África por el contrario, las mujeres no superan el 10% de los/as integrantes.
- Europa es la única región en donde las mujeres no son las únicas representantes en los Comités de Igualdad. Y es también la que reporta el más alto nivel de participación en los equipos de negociación colectiva.

Las políticas de participación para igualdad de género en las organizaciones europeas que respondieron:

	EN LAS POLÍTICAS DEL SINDICATO	EN LOS PLANES DE ACCIÓN	EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
Cuotas	23%	19%	6%
Cargos de liderazgo reservados para las mujeres	19%	16%	---
Otros cargos reservados para las mujeres	13%	6%	3%
Acción afirmativa para el empleo	13%	10%	6%
Medidas para la participación en la capacitación	23%	10%	10%

A lo largo del periodo se ha mantenido la atención de las organizaciones miembro de la IE sobre la situación de las trabajadoras de la educación en Europa Central y del Este, sin que esto signifique que las mujeres no tengan que superar aun dificultades en Europa Occidental.

En particular conviene subrayar el trabajo desarrollado por el Comité Pan Europeo de Igualdad de la IE quien en sucesivas reuniones ha señalado algunas de los problemas que enfrentan las trabajadoras de la educación en esa sub región.

Entre otros temas han sido mencionados los siguientes,

1. las dificultades para lograr incorporar la transversalidad de género a la política general del sindicato;
2. la persistencia del “techo de cristal” para llegar a posiciones de liderazgo;
3. las consecuencias para las mujeres (incluidas las trabajadoras de la educación) de los conflictos armados que ha sufrido la región;
4. la importancia de hacer frente desde el sindicato a la emergencia de grupos políticos o religiosos que relegan a las mujeres a sus roles tradicionales
5. la creciente necesidad de políticas y estrategias sindicales para las mujeres jóvenes que se incorporan a la profesión;
6. la importancia de incrementar la capacitación de género de las mujeres con nuevos argumentos y estrategias.

3.4 Aportes a la IE: Promoción de la Igualdad de Genero/Empoderamiento de las Mujeres

A. Prioridades Sugeridas para la IE en el periodo EI 2007 – 2010:

Empoderamiento de las mujeres

Trabajar con las organizaciones miembros para defender y promover todos los aspectos de la igualdad de género, primero en los sindicatos y, luego, internacionalmente.

Expandir y apoyar la construcción de la red de mujeres: A nivel global, regional, subregional y nacional.

Institucionalizar la perspectiva de género, a través de los programas y políticas en la legislación, empleo, educación y en los sindicatos.

2. Recursos económicos y financieros

2. 1. Equidad de género en los sindicatos.

Equidad en la Representación en todos los niveles de participación y toma de decisiones

Políticas, programas y actividades que apoyen a institucionalizar la equidad de género

Estructura y financiamiento para apoyar la institucionalización de la equidad de género

2.2. Objetivos de Desarrollo del Milenio

Conectar los temas de pobreza/mujeres en los ODM

Transversalizar los temas de igualdad de género en todas las metas

3. Empleo Equitativo

Discriminación, asedio en el trabajo

Capacitación en temas relacionados al empleo

Pago Equitativo y oportunidades de empleo

Reformas en las pensiones

4. Educación y discriminación

Acceso a la educación por parte de las niñas y permanencia de las niñas en las escuelas primarias y secundarias

Educación en salud y en prevención al VIH/SIDA

Violencia contra las mujeres y las niñas. Acabar con la impunidad de la violencia contra las mujeres y niñas en las escuelas, los lugares de trabajo y los hogares

5. Desafíos y temas emergentes

Migración: dimensiones de género, fuga de talentos, trata de mujeres , de niñas y niños

Conflictos armados

Desastres naturales

B. Acciones/Actividades para la Promoción de la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

1. Información

Informar sobre los derechos de las mujeres

Programas de conciencia de género

Alentar el intercambio de experiencias; elevar la conciencia

Fora y uso de los medios de comunicación para subrayar la importancia del rol de las mujeres en la sociedad y en el diseño de políticas

2. Campañas

Reconciliar el trabajo y la familia – Convención 156 de la OIT; equilibrio entre trabajo/vida

Financiar para la igualdad de género

3. Cabildeo y Promoción - Defensa

Construir un cabildeo de género sólido para las reformas educativas y sociales

Trabajar por la educación pre-escolar para todos los niños/as

Auditoria de Género en los sindicatos

Pago equitativo

Reformas de las pensiones

4. Capacitación

Liderazgo sindical

5. Investigación

Identificar las barreras claves que limitan a las mujeres en la vida pública

6. Organizando a las mujeres en los sindicatos

Mujeres como delegadas sindicales, con poder de decisión y liderazgo

Red de mujeres líderes afiliadas

Acordar una reunión a global de dos representantes por región sobre la inclusión de las niñas y la igualdad de género (Por favor, lea: la decisión adoptada por el Consejo Ejecutivo de octubre del 2006, sobre la inclusión en el Programa y Presupuesto, de una Conferencia Mundial sobre temas tales como trabajo en Redes, Situación de las Mujeres, Educación de las Niñas, VIH/SIDA a ser organizada entre el 5° y 6° Congreso Mundial.)

7. Cooperación al Desarrollo

Financiar la igualdad de género y los presupuestos sensibles al género

C. 1. Acciones/Actividades Específicas:

Promoción - defensa y cabildeo

Fortalecimiento de la organización de las mujeres y su participación en el diseño de políticas

Provisión de servicios públicos (salud, cuidado infantil y mujeres adultas mayores)

Perspectiva de género del marco de los derechos humanos

Capacitación profesional para aumentar el pago equitativo

Promoción y defensa en la UNESCO para promover los derechos de las mujeres y abordar la feminización de la profesión docente

Capacitación

Generar más interacción a través de sesiones de capacitación a diferentes niveles, incluso en el Congreso

Educar en derechos humanos para promover la conciencia de género

Desarrollar herramientas y habilidades, tales como programas sobre manejo organizacional

Crear oportunidades de liderazgo sindical para las mujeres

Crear mecanismos para apoyar a las mujeres en posiciones de toma de decisiones

Implementación de las Convenciones de la ONU, tales como la CEDAW

Implementación de las Convenciones y Declaraciones claves de la OIT

Información

Compartir buenas prácticas y modelos

Examinar regularmente la forma en que las publicaciones y sitios Web educativas están representando a las mujeres

Desafiar las prácticas, percepciones, creencias y actitudes discriminatorias

Compilar y distribuir herramientas útiles de los programas de Cooperación para el Desarrollo de la IE

Campañas

Mujeres en posiciones de toma de decisiones

Anti-discriminación

VIH/SIDA e igualdad de género

Investigación

Documentar los temas a ser usados para apoyar el trabajo, tales como las barreras para las mujeres en la educación.

Desarrollar indicadores específicos y datos comparables

Analizar los presupuestos nacionales

Redes y construcción de alianzas

Desarrollar estrategias para el trabajo de redes con grupos claves en el cabildeo de mujeres
Identificar actoras claves

C. 2. Trabajo con las organizaciones miembros para lograr la igualdad de género en los sindicatos:

Apoyar a los afiliados a implementar políticas relacionadas a temas de género, a través de:

Programas de Acción

Expansión del trabajo en redes- para integrar a las mujeres en todos los niveles de toma de decisiones;
Campañas para eliminar las barreras para la igualdad de las mujeres

Desarrollo de capacidades

Grupos de mujeres; mujeres líderes; rol de las mujeres en los sindicatos educativos;
Auspiciar y supervisar programas, actividades para mujeres;
Alentar la participación de las mujeres en el sindicato, desarrollo político y liderazgo;
Construyendo sindicatos que incluyan una perspectiva de género en todas las áreas

La IE alienta a las organizaciones miembros a:

Promover la participación de las mujeres proporcionando espacios en conferencias, reuniones;
Desarrollar estructuras para las mujeres dentro de los sindicatos
Identificar fuentes importantes de discriminación contra las mujeres;
Incluir la perspectiva de género;
Abordar la feminización de la profesión docente
Informar a los hombres sobre seminarios, capacitación y desarrollo para las mujeres;
Proporcionar comunicación y capacitación.

IE apoya a las organizaciones miembros, de la siguiente manera:

Les proporciona oportunidades educativas sobre igualdad de género.
Proporciona conocimiento práctico sobre buenas prácticas de igualdad de género y cláusulas del lenguaje en los convenios colectivos.
Proporciona recursos y apoyo técnico para el desarrollo de materiales, capacitación y proyectos que buscan promover los temas/intereses de las mujeres.

4. Recomendaciones para la posible consideración de parte del Comité

La Encuesta: Instrumento, distribución y respuestas:

Mantener periodicidad del Informe con los Congresos Mundiales de la IE
Continuar el proceso de revisión para asegurar la mayor validez y facilidad de terminación de la encuesta, en formato, plazos y forma; mantener el uso de la base de datos y la opción de respuesta electrónica.
Analizar patrones de respuestas e identificar barreras que impiden a los miembros completar la encuesta, para incrementar la tasa de respuestas.
Integrar la herramienta en el trabajo regional. Considerar la inclusión de un componente regional (en acuerdo con las regiones), y uno internacional, con posible distribución a través de las reuniones regionales programadas. Esto significa que la Encuesta proseguirá en un plazo más amplio, y podría incluir casos de estudio.
Buscar medios adicionales para recolectar datos nuevos y usar los existentes.

Trabajo actual:

Incrementar los esfuerzos cooperativos con organizaciones miembro y los Sindicatos Mundiales para lograr los ODM en igualdad de género y la educación de las niñas.
Continuar la promoción de la igualdad de género a través de la institucionalización de la perspectiva de género en los sindicatos educativos y el movimiento sindical más amplio; alentando las candidaturas de las mujeres en las posiciones de liderazgo.

Construir y mantener redes nacionales, subregionales, regionales e internacionales, para empoderar a las mujeres y fortalecer los sindicatos educativos, utilizando medios electrónicos disponibles.

Renovar esfuerzos para lograr el pago equitativo, trabajando en conjunto con otras organizaciones y los Sindicatos Mundiales.

Desarrollar una nueva campaña para promover la ratificación e implementación de la Convención 183 de la OIT, Protección a la Maternidad.

Continuar abordando las dimensiones de género del VIH/SIDA dentro del marco de la Campana EPT/SIDA.

Resaltar el 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer, como parte del programa conjunto de los Sindicatos Mundiales y en la estrategia de comunicación.

Dar seguimiento al proceso de reformas de la ONU, Sesión 51ª de la Comisión de la Condición de la Mujer, y la preparación para la próxima Sesión 52ª en 2008, que tiene por tema el financiamiento de la igualdad de género.

Prioridades Específicas:

Organizar una Conferencia Mundial sobre la condición de las mujeres, el trabajo en redes y la educación de las niñas durante el próximo período de trabajo.

Desarrollar un plan de seguimiento para la nueva resolución sobre la Dimensión de Género de la Migración Internacional, si es adoptada en por el 5to. Congreso de la IE, con atención especial al tema de la trata de mujeres y niñas/os.

Eliminar todas las formas de discriminación centrándose en la discriminación contra las mujeres y niñas.

Centrarse en el financiamiento de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a nivel nacional, regional y global.

Dar seguimiento a la decisión del Consejo Ejecutivo sobre la ejecución de una auditoria de género en la IE.

Investigar la reforma de las pensiones como parte del tema central de pago equitativo e ingresos a lo largo de la vida.

Abordar los temas relativos al empleo no incluidos en párrafos anteriores.

Renovar esfuerzos para abordar la violencia contra las mujeres y las niñas, incluyendo el rol de los hombres en los mismos.

5. Glosario:

Brecha de género: hace referencia a las diferencias y brecha en general que existen en la remuneración de hombres y mujeres, con las mujeres ganando a niveles más bajos que los hombres.

CEART: Comité mixto OIT/UNESCO de Expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal Docente (CEART).

CEDAW: Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (adoptada en 1979; entro en vigor en 1981): El primer instrumento internacional legalmente vinculante que prohíbe la discriminación contra las mujeres y obliga a los gobiernos a tomar acciones afirmativas para adelantar la igualdad de las mujeres.

Discriminación: acto o política de tratamiento desfavorable basada en estereotipos y prejuicios.

Discriminación por genero : La negación de oportunidades y derechos u otorgamiento de tratamiento preferencial basado en el sexo de la persona.

Igualdad de Genero: se refiere a la eliminación de todas las formas de discriminación basada en el género de modo que las niñas y mujeres, niños y varones tengan iguales oportunidades y beneficios.

Institucionalizar una perspectiva de genero: es el proceso de evaluación de las implicaciones que tiene sobre el genero cualquier plan de acción, incluso legislación, política y/o programa de modo que beneficie igualmente a hombres y mujeres, y lograr el objetivo de la igualdad de genero (UN A/52/3, 18 Sep. 1997).

Políticas de Acción Afirmativa: se refiere a la preferencia otorgada a los grupos en desventaja (en este caso, mujeres) en la contratación y otras situaciones.

Transversalidad de genero (Gender mainstreaming) : es la integración consistente de la perspectiva de género en el desarrollo e implementación de políticas, planes, programas y proyectos a todos los niveles, incluido el nacional, el comunitario, la escuela y las aulas.

“Techo de Cristal”: termino usado para reflejar las desigualdades de género que prevalecen en la sociedad. También describe las barreras invisibles creadas por prejuicios culturales, sociales, religiosos y organizacionales que impiden el acceso de las mujeres a los puestos de decisión.

Equidad de Remuneración: se refiere a la eliminación de la discriminación basada en el género en el sistema de remuneraciones establecidas. Se conoce como “igual remuneración por trabajo de igual valor”. Mujeres que realizan un trabajo que requiere un mismo nivel de capacidad o involucra responsabilidad, bajo la misma situación o condición comparable, debería recibir la misma remuneración que los varones.

6. Bibliografía:

Breaking through the Glass ceiling: women in management, Linda Wirth. ILO Gender Bureau, Geneva 2001.

Breaking through the Glass ceiling: women in management, Update 2004, Linda Wirth. ILO Gender Bureau, Geneva.

Comparative analysis of Promoting Pay Equity: models and impacts. Declaration/WP/49, ILO, Geneva, September 2006.

Teachers and Educational Quality: Monitoring Global Needs for 2001. UNESCO Institute for Statistics, Montreal, 2006

Tendencias del Empleo de las Mujeres, OIT, Ginebra, Marzo 2007.

El mundo de las mujeres: el progreso en las estadísticas, Oficina de Estadísticas de la ONU, Nueva York, 2006.

Estado de la Población Mundial 2006. Hacia la Esperanza. Las mujeres y la migración internacional. Nueva York, Fondo para la Población de Naciones Unidas.

Estado mundial de la infancia 2007. “La mujer y la infancia: el doble dividendo de la igualdad de género”. UNICEF, Nueva York, Diciembre 2006.

Informe del Secretario General de las Naciones Unidas, “Migración internacional y desarrollo” (A/60/871). ONU, Nueva York, 2006.

Manual para la Igualdad de Remuneración, IE/ISPHerramientas para la Acción sobre Igualdad de Remuneración para sindicalistas, CD Room. 2005.

7. Anexos:

El Informe Técnico completo esta disponible para quien lo solicite o se puede bajar del sitio <http://www.ei-ie.org/rights>

Anexo 7.1 Los órganos de toma de decisiones de la IE.

Consejo Ejecutivo

Artículo 10 de la Constitución de la IE dice:

c) " El Consejo Ejecutivo se compone de 26 miembros, a saber:

i) una Presidencia y cinco Vicepresidencias

ii) un Secretario General

iii) diez miembros, dos por cada región, y

iv) nueve miembros

vi) Por lo menos tres miembros del grupo formado por la Presidencia y las Vicepresidencias y por lo menos un miembro de cada región deben ser mujeres”.

El Comité sobre la condición de la Mujer

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

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.

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 determinará sus objetivos y procedimientos.

Personal de la IE que asistió al Comité:

Jan Eastman – Secretaria general Adjunta (desde Mayo 2006)

Marta Scarpato – Coordinadora de Igualdad y Derechos sindicales

Rebeca Sevilla – Coordinadora de Igualdad y Derechos sindicales

Monique Fouilhoux – Coordinadora, Educación y Empleo

Nicolas Richards – Coordinador de Cooperación al Desarrollo

Wouter van der Schaaf – Coordinador de Campanas

Christina Drews – Asistente Profesional

Desde el 4to. Congreso Mundial de la IE realizado en Porto Alegre, Brasil (julio 2004) el Comité se reunió cuatro veces, en conjunto con las reuniones del Consejo Ejecutivo.

- Abril 2005
- Febrero 2006
- Octubre 2006
- Marzo 2007

Anexo 7.2 Decisiones del Consejo Ejecutivo relativas a la Igualdad.

25ª. Reunión del Consejo Ejecutivo Abril 12-14 de 2005

El Consejo Ejecutivo aprobó las recomendaciones del Comité de la Condición de la Mujer que señala:

Todos los programas de la IE, incluida la educación sindical, los programas de entrenamiento profesional y los programas orientados a la prevención del VIH/SIDA, deberían otorgar una atención especial a la dimensión de género;

LA IE y los otros Sindicatos Mundiales deberían jugar un rol activo en las Conferencias de las Naciones Unidas que den seguimiento a los Objetivos de Desarrollo del Milenio+5 + 5 para asegurar que se incluyan los derechos, las preocupaciones y las propuestas de las mujeres en la educación.

26ª. Reunión del Consejo Ejecutivo de la IE, Febrero 21-23 de 2006

La IE deberá llevar dar un apoyo decidido a las campanas para lograr los OMD a través:

- Acciones coordinadas en la implementación de los programas de la IE de parte de las diversas unidades que componen el Secretariado;
- Cooperación estrecha con la Campana Mundial por la Educación (CME) y al Llamado Mundial a la Acción contra la Pobreza (G-CAP);
- Contacto regular con el Coordinador Ejecutivo de la las Naciones Unidas, axial como del Banco Mundial y otras agencias;

- Información a las organizaciones miembros, con información actualizada de la ONU y socias de la campaña, y propuestas de acción para las organizaciones de base, tales como la designación de “Embajador de los ODM en las escuelas”

La IE entrara en contacto con la OIT para recibir información acerca de la auditoria de género con miras a considerar la realización de una auditoria en la IE. La IE también establecerá contacto con la OIT a fin de reforzar la importancia y prioridad que debería tener el Convenio sobre Igualdad de Remuneración C 100 y alentar a las organizaciones miembro a recabar datos relevantes sobre la igualdad de remuneración según lo consideren sus miembros.

La Presidenta del Comité de la Condición de la Mujer deberá formar parte de la delegación oficial de la IE a la sesión de la Comisión de la Condición de la Mujer de las Naciones Unidas que se realiza anualmente en Nueva York.

27ª. Reunión del Consejo Ejecutivo de la IE, Octubre 25-27 de 2006

El Consejo otorgo el mandato al Secretariado para establecer una lista electrónica para las personas miembro del Comité de la Condición de la Mujer a modo de facilitar la comunicación entre sus reuniones.

El Consejo acordó que la recomendación que la Asamblea de Mujeres del 5to. Congreso Mundial de la IE incluya una presentación por una oradora invitada, y para este propósito se harían contactos con Carolyn Hannan, de la División de las Naciones Unidas para el Avance de la Mujer.

El Consejo solicito que la IE encamine una Auditoria de Genero (ADG) en el 2008, y que un plan específico con un cronograma para la misma seria presentados a la reunión del Consejo Ejecutivo en Marzo de 2007.

El Consejo decidió que en vista del Informe Mundial de la OIT 2007, sobre la No Discriminación, la IE debería trabajar con otros sindicatos globales en la coordinación de un evento paralelo sobre No discriminación e Igualdad salarial durante la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT en Ginebra, 2007.

El Consejo decidió que la IE haga una prioridad del tema la niña y el VIH/SIDA en sus actividades, y aliente a las organizaciones miembro a hacerlo del mismo modo, a nivel nacional así como la inclusión de los comités y redes de trabajo de mujeres.

En relación a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de la ONU, el Consejo solicito:

- a) Que la IE informe a las organizaciones miembro de la próxima sesión de la comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de la ONU (26 Febrero – 9 Marzo 2007) y su tema prioritario “la eliminación de todas las formas de discriminación contra la niña”, y alentar la participación tanto al interior de la IE como a nivel nacional.
- b) Que la IE busque apoyo de los sindicatos cooperantes para incluir en su delegación a una representante de cada región en la delegación para la sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer 2007.

Dado que el tema de la sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer 2007 se enfocara sobre la niña, la IE tomará la iniciativa en la organización de un evento en forma conjunta con la ISP y CSI (antes CIOSL/CMT).

En relación con el 5to. Congreso mundial el Consejo Ejecutivo decidió que:

- a) Las resoluciones al 5to. Congreso incluyan una sobre Igualdad de Remuneración;

b) Las resoluciones al 5º Congreso incluyan una sobre la Dimensión de Género de la Migración Internacional.

Con respecto a la participación al 5º Congreso Mundial, el Consejo decidió que:

Que la IE asegure en su comunicación con las organizaciones miembros, hacer énfasis en la fecha de la Asamblea de Mujeres y aliente la participación de las asistentes;

Que, tan pronto como sea posible se brinden recursos que permitan a delegadas, que reciben asistencia de la IE, llegar al Congreso y a la Asamblea de Mujeres;

Que las comunicaciones a las organizaciones miembro incluyan asientos asignados para el Consejo Restringido y el Consejo Ejecutivo, el número de cargos vacantes y se aliente la candidatura de las mujeres;

Que la IE aliente activamente a todas sus organizaciones miembro a incluir un balance de género en sus delegaciones, en particular entre quienes tienen derecho a voto.

En relación al Programa y Presupuesto para el periodo 2008-2010, el Consejo decide que:

La IE debe convenir una conferencia mundial sobre igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, tal conferencia incluiría temas como trabajo en redes, la situación de las mujeres, Educación de las niñas, VIH/SIDA y debería llevarse a cabo entre el periodo que va del 5º al 6º Congreso Mundial (2007-2010);

El Comité sobre la Condición de la Mujer debería considerar una propuesta de recomendación más detallada para la próxima reunión del Consejo Ejecutivo en 2007.

28ª Reunión del Consejo Ejecutivo, marzo 27-29 de 2007

Se adopta el proyecto de Programa y Presupuesto 2008-2010 (2011) teniendo entendido que se debe otorgar un mandato al Consejo Restringido para trabajar con el personal de la IE teniendo en cuenta las observaciones levantadas por el Consejo Ejecutivo en la 28ª Reunión. Las observaciones incluyen:

Preocupación acerca de los cortes en los programas de igualdad y en publicaciones en comparación con el Programa y Presupuesto 2005-2007.

Debería otorgarse consideración a la búsqueda de fuentes de financiación alternativa a los 400,000 Euros requeridos para la implementación de los programas de la IE en los países STAN (Kazajstán, Uzbekistán, Kirgizia, Tayikistán) y MENA (Medio Oriente y África del Norte).

Debería haber mayor claridad en relación al costo de una Reunión del Consejo Ejecutivo al presente.

El Programa y Presupuesto debería identificar claramente cuáles son las actividades programadas que serán encaminadas como parte del programa conjunto bajo el patrocinio del Consejo de Sindicatos Mundiales.

Se adopta el Plan de Acción para la participación de la IE en la 52ª. De la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas. El Consejo Ejecutivo propondrá al Congreso dos proyectos de resolución sobre la Igualdad de la Remuneración y sobre la dimensión de género de la migración internacional. El Secretariado contactara con la OIT, examinará las implicancias de la conducción de una Auditoría de Género en la IE e informará al Consejo Ejecutivo en Noviembre 2007.

El Consejo recibió el informe sobre la participación de la IE en la sesión 51ª. de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CCJSM).