

-Canadá – CTF-

Durante el mes de mayo la Unidad de Cooperación para el Desarrollo de la IE visitó las instalaciones de CTF/FCE en Canadá a fin de revisar la marcha de varios proyectos de cooperación para el desarrollo. CTF/FCE, junto con otras organizaciones cooperantes miembros de la IE, implementa programas de cooperación en Asia, África, el Caribe y América Latina. El programa de becas de formación John Thompson iniciará una nueva etapa de formación de líderes sindicales en Asia y está en pleno proceso de evaluación en África. Respecto a su implementación en el Caribe, hay más información en la Sección Caribe de este Boletín.

-Georgia-

Durante los días 17, 18 y 19 de mayo se implementó un seminario-taller de capacitación para líderes nacionales y regionales en Tbilisi, Georgia. El Coordinador de Cooperación para el Desarrollo de la IE, Nicolás Richards, coordinó las actividades de este seminario-taller que tenían como objetivo promover las actividades de ETWUG a nivel de las escuelas y los distritos escolares de Georgia. Esta actividad se lleva a cabo gracias a la cooperación de los docentes del grupo británico/irlandés de cooperación (ASTI e INTO de Irlanda, EIS de Escocia).

-Argentina-

Läraryöbundet de Suecia y la Unidad de Cooperación para el Desarrollo de la IE mantuvieron en Buenos Aires reuniones con la dirigencia de CTERA. Estas reuniones tenían como objetivo elaborar la continuación de los planes de cooperación destinados a líderes de los sindicatos que integran la confederación docente.

-Iraq y Kurdistán-

Con el fin de profundizar las relaciones con los sindicatos docentes de Iraq (ITU) y Kurdistán (KTU), la federación americana de docentes (AFT) y la IE celebraron durante el mes de junio una reunión de planificación en Amman, Jordania. Estos dos sindicatos, que hoy representan a casi 352.000 docentes de todo el país, avanzan en las tareas de organización y representación de los trabajadores de la educación en ese castigado país. Estas reuniones tienen como objetivo establecer las necesidades de cooperación y conocer los objetivos de ambos sindicatos. En el caso del sindicato de Kurdistán (norte de Iraq), se trata de una organización que está actuando de forma autónoma desde hace ya doce años. El sindicato iraquí (centro y sur de Iraq) se encuentra en una etapa de reorganización luego de haber celebrado su primer congreso en el mes de agosto de 2003.



-Ucrania-

VPONU, el sindicato de docentes de la federación de organizaciones sindicales libres de Ucrania recientemente afiliado a la Internacional de la Educación, invitó a la Unidad de Cooperación para el Desarrollo de la IE a mantener reuniones de planificación en las ciudades de Krvgrad y Kyiv durante el mes de junio. Como

resultado de las mismas y luego de reuniones mantenidas con las dirigencias sindicales docentes de varias ciudades ucranianas, se decidió profundizar el trabajo durante el mes de octubre de 2004 mediante seminarios-taller de capacitación para sesenta líderes sindicales docentes de todo el país.

-El programa JM Thompson, CTF (Canadá)-

Durante dos semanas, de la última semana de abril a la primera semana de mayo de 2004, seis participantes del Caribe tomaron parte en una capacitación del programa John Thompson en Canadá.

Estos dirigentes sindicales formarán parte de un equipo de formadores que se está creando en el Caribe. Se espera que realicen capacitaciones dentro de sus sindicatos a nivel nacional y regional. Se trata del tercer grupo de dirigentes sindicales que han recibido un perfeccionamiento avanzado en seis áreas clave, incluido el desarrollo profesional.

-Programa de la Red de Mujeres del Caribe-

En los últimos meses los comités de mujeres de muchos sindicatos de docentes del Caribe presentaron propuestas de proyectos para la capacitación de hombres y mujeres sobre cuestiones de género.

Los comités de mujeres están comprometidos en la capacitación a nivel nacional, así como en el seguimiento de la formación de alto nivel impartida a las mujeres dirigentes en el Caribe. Durante el mes de abril de 2004 tres mujeres más fueron elegidas Presidentas de sus sindicatos en el Caribe: la Sra. Vernest Mark (Antigua y Barbuda), la Sra. Avril Crawford (Guyana) y la Sra. Karen Best (Barbados). Junto a las Sras. Celia Nicholas (Dominica) y Celestine John (Anguila) constituyen un grupo que representa a casi un cuarto de los sindicatos de la región.

-Programa de VIH/SIDA en el Caribe-

Tras el seminario celebrado en Guyana en 2004, muchos sindicatos de docentes del Caribe han iniciado actividades sobre el VIH/SIDA en la educación.

Para el Departamento de Cooperación para el Desarrollo es muy importante estar en contacto permanente con los miembros de la Internacional de la Educación. Por ello les solicitamos que si desean dar a conocer noticias, proyectos, programas u opiniones, se pongan en contacto con nosotros.

nicolas.richards@ei-ie.org
antonia.arbona@ei-ie.org
juliane.rethorst@ei-ie.org



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación

<http://www.ei-ie.org>



Estrategias, comunicación y desarrollo de la cooperación en la Internacional de la Educación

Fortalecer la acción sindical en defensa del derecho a la educación y los derechos de los docentes

-Estrategias-

Este mandato contiene, entre otras cuestiones, la política a seguir en la cooperación para el desarrollo de la IE. Los proyectos, programas y acciones de la cooperación se han ido adecuando a las realidades nacionales y regionales promoviendo, sobre todo, el fortalecimiento de los sindicatos docentes. Esta acción estuvo durante mucho tiempo centrada en los miembros de los sindicatos: en sus derechos y las estrategias para acceder a ellos, fortalecerlos y expandirlos a más y más docentes. De ese modo se han generado avances significativos en varios países, pero al mismo tiempo también se han generado situaciones en las que lo educativo quedó fuera del accionar sindical. En consecuencia, lo urgente dejó de lado lo importante: muchas veces las políticas educativas de un país no entraban en la discusión, planificación o capacitación desde los sindicatos porque esa parecía ser una tarea para la cual no existían recursos suficientes. Así pues, involuntariamente en la mayoría de los casos, esta tarea quedaba en manos de los gobiernos.

La cooperación para el desarrollo debería incluir, hoy más que nunca, una visión integradora: si los ciudadanos de un país no pueden acceder a una educación pública de calidad, los docentes de ese mismo país no pueden beneficiarse de los derechos que les asisten como trabajadores. Una educación pública de calidad requiere docentes calificados, con derecho a una capacitación y actualización constante de conocimientos, y que puedan concentrarse en su profesión teniendo cubiertas mínimamente sus necesidades básicas. Esta visión del trabajo docente es la que impulsa la IE.

La mejora cualitativa de la educación contiene, como base esencial e inherente, la mejora sustancial de la calidad docente y de la capacidad sindical para contribuir a mejorar la calidad de la educación de un determinado país. Podríamos seguir

capacitando docentes por siempre, pero será difícil avanzar si no existe una articulación entre éstos y un proyecto educativo inclusivo y democrático. Éste es el criterio que se está aplicando en varios proyectos bilaterales y multilaterales impulsados por la comunidad cooperante de la IE. Se pueden encontrar proyectos con esta orientación en Europa del este, Asia y América Latina. Incluso algunos que sólo estaban centrados en mejorar la gestión de los sindicatos (en términos de servicios a los afiliados), hoy han incorporado esta visión más abarcadora y amplia. Se trata de generar políticas educativas tendientes a mejorar la calidad de la educación, el pleno acceso y permanencia de todos los niños y niñas a ella, y la mejora de las condiciones laborales y salariales de los docentes.

El plan estratégico del programa Educación para Todos está basado en estos criterios. Más allá de los once países que participan en el programa específico que está desarrollando la IE (con el apoyo de la central sindical holandesa FNV), todos los sindicatos miembros de la IE deberían elaborar a partir de este Marco de Acción sus planes estratégicos a mediano y largo plazo. De esta forma las reivindicaciones laborales y salariales se inscriben dentro un plan más amplio: el de la calidad educativa y el de la democratización del saber.

-Comunicación-

Para que esta estrategia sea eficaz en la comunidad cooperante de la IE, hace falta, entre otros elementos, una mejora sustancial en la comunicación. Hasta ahora la comunicación estaba entendida en qué, dónde y con quiénes implementamos los proyectos y programas de cooperación. Sin embargo, dista de ser una práctica común entre quienes fomentamos la cooperación en la IE. Para que el servicio que brindamos a los afiliados de nuestros propios sindicatos y para que la coordinación de la cooperación para el desarrollo pueda trabajar de un modo más eficaz, hace falta que compartamos análisis periódicos sobre la implementación de nuestros proyectos.

La tendencia en nuestra actividad es a hacer, evaluar y volver a hacer. Corremos tras los proyectos, muchas veces por el proyecto mismo y sin un marco estratégico que le dé sentido en (...)

Evaluación de la cooperación en América Latina

Durante el presente año se iniciará en América Latina un proceso de evaluación cuyo objetivo es sistematizar el impacto de la cooperación otorgada por Utdanningsforbundet de Noruega a organizaciones de la educación afiliadas a la Internacional de la Educación en los países de Paraguay, Perú, Guatemala, Honduras, El Salvador y Nicaragua.

Se ha propuesto evaluar la gestión realizada por los actores involucrados en el proceso sin distinción de la parte que corresponda. En tal sentido, se evaluará la gestión realizada por la organización receptora de los fondos, la Internacional de la Educación, dado su carácter de organización promotora de la cooperación, y Utdanningsforbundet como la parte que otorga la cooperación.

En conjunto se ha acordado con las organizaciones valorar si los recursos recibidos por parte de la cooperación han incidido positivamente para lograr el fortalecimiento de la estructura de las organizaciones. Se parte de la siguiente afirmación: si las organizaciones han recibido recursos financieros de la cooperación internacional para favorecer su capacidad y autosuficiencia, es de esperar que al cabo de un periodo de tiempo esas organizaciones hayan sido fortalecidas.

Si bien al término de la evaluación se espera tener un balance cualitativo del impacto de la cooperación en las organizaciones de la educación de los países mencionados, se espera también aprovechar esta oportunidad para abrir un proceso de reflexión, análisis y toma de decisiones sobre lo que deberían ser los términos de una redefinición del enfoque y objetivos para la cooperación internacional, al menos para el conjunto de las organizaciones mencionadas.

Uno de los temas de fondo que se deben tener en cuenta en la estrategia de análisis propuesta para dicha evaluación es cuál ha sido el impacto político organizativo real que ha producido el financiamiento otorgado por la cooperación internacional a las organizaciones y si dicho aporte ha logrado fortalecer su estructura.

Otro de los grandes interrogantes que se encuentra en el marco de esta evaluación se refiere a cuál es la propuesta política organizativa con la que trabajan las organizaciones previo a la definición de cómo utilizar los recursos que son otorgados por la cooperación. Dicha pregunta también está prevista para ser analizada en relación a las organizaciones internacionales involucradas en dicho proceso.

Un interrogante más que será tomado en cuenta se refiere a la duplicación de proyectos. Será importante valorar con las organizaciones beneficiarias si la duplicación de proyectos que se aprueban – ya sea por parte de la cooperación internacional o a solicitud de las organizaciones receptoras – ha sido una estrategia que ha tenido resultados beneficiosos, en particular para el fortalecimiento de las organizaciones.

Se espera abordar este tema – en los casos que haya sucedido – para ver si esta situación

ha conducido a que las organizaciones se concentren en cumplir con los requerimientos formales de los proyectos y descuiden el impacto político organizativo que deberían tener como efecto los recursos financieros otorgados por la cooperación.

Trabajar para fortalecer un proyecto político-organizativo sindical o apoyar iniciativas muchas veces planteadas sólo para garantizar el vínculo internacional con la cooperación o para favorecer las iniciativas de la cooperación, que en algunos casos se convierten en moda y por consiguiente inefectivas, son parte de las preocupaciones que serán atendidas en el marco de la evaluación en referencia.

La cooperación para el desarrollo en África

Deberes y desafíos

Estar afiliado a la Internacional de la Educación significa formar parte de una gran familia, la del mundo de la educación. Sus ramificaciones se encuentran en los cinco continentes y a ella pertenecen pequeños sindicatos como SYNESED de Djibouti (121 miembros) y grandes sindicatos como la NEA de Estados Unidos, que cuenta con más de dos millones de miembros.

A pesar de la diferencia del número de miembros, de la diversidad cultural, se practica una solidaridad que actúa en la consecución de objetivos comunes: la defensa de los derechos humanos y sindicales, la mejora de las condiciones de vida y laborales de los docentes y del personal de apoyo a la educación, y la promoción de la educación pública y de calidad para todos.

Uno de los grandes beneficiarios de esta solidaridad es sin duda alguna el continente africano. A lo largo de los años las organizaciones nacionales de docentes de África han creado vínculos de cooperación, de solidaridad y de asociación con sus homólogas del norte. Esta cooperación multiforme va desde el apoyo institucional (construcción de una sede, equipamiento, gastos de funcionamiento) hasta el reforzamiento de las capacidades, pasando por la transmisión de las tecnologías.

La cooperación para el desarrollo ha contribuido a convertir ciertos sindicatos de docentes de África en organizaciones profesionales fuertes, bien estructuradas, creíbles, con una audiencia a la vez nacional e internacional. A su lado existen, y desgraciadamente son los más numerosos, sindicatos con prácticas rudimentarias, cuyos ejecutivos administran así como pueden y voluntariamente su organización.

La irregularidad en el cobro de los salarios, la supresión del descuento por planilla de las cuotas sindicales y la negación del derecho a la negociación colectiva han dado como resultado la ausencia de recaudación de las cotizaciones, minimizando la acción sindical cuyo rendimiento está a la altura de los medios.

Por otra parte, la recesión económica, los conflictos armados, los regímenes no democráticos que perduran en ciertos países acrecentan la pobreza y la miseria que supuestamente tienen que combatir los sindicatos. Para éstos la única salida de socorro es la cooperación para el desarrollo de la que se vuelven dependientes. A partir de ahí, en vez de una cooperación bien planificada y articulada alrededor de las necesidades reales de los beneficiarios, se instaura un clientelismo. Para la supervivencia de su organización, los líderes sindicales están inclinados a aceptar todo proyecto que les pueda aportar un flujo de efectivo.

Los proyectos o programas oportunistas a menudo atribuidos por sorteo se suceden y no ejercen un impacto real sobre el grupo objetivo. En vez de obtener los resultados esperados se observa sobre todo un desinterés por parte de los afiliados y de las organizaciones implicadas. Esta situación crea y sostiene desequilibrios que no dejan de aumentar entre las organizaciones denominadas “creíbles” y aquellas denominadas “no viables” o “en crisis”.

Si la cooperación para el desarrollo debe contribuir al fortalecimiento de las organizaciones nacionales de docentes, a asegurar una democracia tanto interna como externa, a reducir o más bien erradicar la pobreza, en una palabra, a generar progreso social, es necesario que los actores pongan toda su capacidad en práctica para lograr asociaciones de cooperación más justas y fructíferas.

La cooperación para el desarrollo debería superar un marco bilateral, derribar los tabiques de la herencia colonial, salvar las discrepancias lingüísticas y las consideraciones políticas. Las actividades de cooperación para el desarrollo deberían poder integrarse en un marco lógico elaborado de manera consensual por las organizaciones cooperantes del norte y del sur cuya organización estuviera asegurada por la IE. Una visión a largo plazo debería constituir la trama de todo proyecto de cooperación en África, cuyos beneficiarios tengan como obligación asegurar la durabilidad y la autonomía.



Estrategias, comunicación y desarrollo de la cooperación en la Internacional de la Educación

(...) el tiempo y el espacio social en el cual se desarrolla. De acuerdo a una de las principales conclusiones de nuestra reunión anual de 2003, una de las acciones que debemos mejorar entre nosotros es la de la comunicación. Debemos mantenernos informados, pero al mismo tiempo debemos abrir el espacio para procesar la información, analizarla y poder establecer objetivos de trabajo. Asimismo sería sano para nuestros programas poder compartir las evaluaciones que periódicamente elaboramos, no tanto en el nivel de los resultados como en el de las tendencias que se desprenden de ellas.

Ya se ha dicho infinidad de veces que en estos tiempos en que las comunicaciones son instantáneas, la información es poder. Desde la Unidad de Cooperación para el Desarrollo de la IE creemos que esto es verdad sólo si esa información tiende a la formación de sindicatos y sindicalistas preocupados por mejorar las condiciones de trabajo y salarios de sus afiliados, y por elaborar y proponer políticas que garanticen el derecho de cada habitante de nuestros países a una educación pública de calidad.

Asia-Pacífico

Cuestiones de género y las actividades de la red de mujeres de la SAARC

Una de las mayores preocupaciones de la subregión del Asia meridional es la equidad de género. No solamente en la sociedad en general, sino también en las organizaciones sindicales docentes, las mujeres están menos representadas y ocupan pocos cargos directivos. Las mujeres se ven privadas de muchos derechos básicos, entre ellos del derecho a la educación, por lo que la educación de las niñas es una prioridad de las organizaciones de docentes.

En Pakistán los derechos de las mujeres trabajadoras no van a la par con los de los hombres. Las mujeres están menos empleadas y las que lo están se ven obligadas a trabajar jornadas más largas. En Sri Lanka casi 10 000 niñas se enfrentan a abusos sexuales cada año, pero solamente 100 de estos casos son denunciados debido a la falta de concienciación. En Nepal hace poco que las mujeres tienen el derecho a heredar de sus padres y el derecho al aborto. Una ley reciente concede estos derechos a las mujeres, aunque el conocimiento y la puesta en práctica de estas disposiciones se enfrentan a dificultades.

En India cada 42 minutos una mujer es acosada sexualmente en el lugar de trabajo, pero alrededor del 75% de las empresas no

tiene comités de reclamaciones. Las quejas son tratadas de manera insensible y poco profesional. En Bangladesh cada año casi 20 000 niños y mujeres son víctimas del contrabando a pesar de la continua vigilancia contra el tráfico de personas.

Las actividades de cooperación para el desarrollo sobre género, especialmente a través de las actividades de la red de mujeres de la SAARC, pretenden abordar estas cuestiones y promover la igualdad de género dentro y fuera de las organizaciones. La creciente capacidad de las organizaciones para tratar estos temas contribuye a la creciente capacidad para abordar los problemas de los docentes, reforzar el movimiento sindical libre y promover la democracia.

En India, Nepal y Sri Lanka se celebraron una serie de actividades en cooperación con la Canadian Teachers' Federation (CTF). En India, AIFTO realizó seminarios en noviembre de 2003 y febrero de 2004 sobre derechos legales y publicó manuales sobre “la salud de las mujeres” y “conocimientos legales”. Del 1 al 3 de abril de 2004 se organizó un curso destinado a mujeres dirigentes para mejorar sus capacidades de afrontar estos desafíos dentro y fuera de los lugares de trabajo. AIACHE organizó una reunión pública en noviembre de 2003 y organizó 16 días de actividades contra la violencia de género. Asimismo, en colaboración con la policía de Delhi, llevó a cabo una formación de autodefensa del 20 de

enero al 5 de febrero de 2004. AIPTF realizó una serie de estudios sobre los subsidios relativos a la protección de la maternidad en diferentes estados de India y lanzó campañas para dar a conocer dicha protección. La red de mujeres de AIPTF llevó a cabo una serie de actividades entre los estados sobre “derechos legales” y “mejora de las capacidades”. Está previsto celebrar una serie de actividades a lo largo de 2004 para celebrar el año de la “Educación de calidad para todos”.

Durante el mes de febrero se celebró en Nepal un taller de concienciación sobre el Convenio 183 de la OIT a nivel nacional con el fin de lanzar campañas destinadas a incrementar la baja de maternidad de 60 días a 14 semanas. Asimismo, el 4 de febrero de 2004 se celebró un taller de desarrollo de las capacidades sindicales para capacitar a las mujeres dirigentes en la negociación colectiva y para promover a las mujeres a cargos directivos.

En Sri Lanka las actividades se centraron en la promoción de la cooperación entre las afiliadas de la IE sobre cuestiones de género. Se realizaron enmiendas constitucionales para incrementar el número de mujeres en los cargos directivos y establecer comités de mujeres dentro de las organizaciones.