

Estrategia por la
igualdad
con perspectiva de género
en América Latina

HACIA UNA RED DE
TRABAJADORAS DE LA EDUCACIÓN



[ESPAÑOL | PORTUGÊS | ENGLISH]



Internacional de la Educación
Oficina Regional para América Latina



Internacional de la Educación

PRESIDENTA
Susan Hopgood

SECRETARIO GENERAL
Fred van Leeuwen

Comité Regional de la Internacional de la Educación para América Latina

PRESIDENTE
Hugo Yasky
CTERA, Argentina
hugoyasky@yahoo.com.ar

CARGOS REGIONALES
Caridad Montes
SUTEP, Perú
sutep-int@yahoo.es

VICEPRESIDENTES
Fátima Da Silva
CNTE, Brasil
fatima@cnte.org.br

Jesús Ramírez
FETRAENSEÑANZA, Venezuela
jesusramirez_5@hotmail.com

Sidney Justiana
SITEK, Curaçao
sidneyjustiana@yahoo.com

Witney Chávez
FECODE, Colombia
presidencia@fecode.edu.com

Brígida Rivera
CGTEN/ANDEN, Nicaragua
brigidarivera@yahoo.es

Israel Montano
ANDES 21 DE JUNIO, El Salvador
andes21dejunio@yahoo.com.ar

Joviel Acevedo
STEG, Guatemala
joviel.steg@hotmail.com

MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO MUNDIAL POR AMÉRICA LATINA

Vicepresidenta Mundial por América Latina
Juçara Dutra
CNTE, Brasil
juçara@cnte.org.br

Miembros del Comité Ejecutivo Mundial por América Latina
José Antonio Zepeda
CGTEN/ANDEN, Nicaragua
joseant55@yahoo.es

María Teresa Cabrera
ADP, República Dominicana
mariatcabrera@gmail.com

Jorge Pavez
CPC, Chile
jpavez@colegioprofesores.cl

Organizaciones Afiliadas en AL

Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA), Argentina
Confederación de Educadores Argentinos (CEA), Argentina

Federación Nacional de Docentes Universitarios (CONADU), Argentina

Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), Brasil

Confederação Nacional dos Trabalhadores de Estabelecimento de Ensino (CONTEE), Brasil

Confederación Nacional de Maestros de Educación Rural de Bolivia (CONMERB), Bolivia

Colegio de Profesores de Chile (CPC), Chile

Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación Chilena (CONATECH), Chile

Federación Colombiana de Educadores (FECODE), Colombia

Asociación Nacional de Educadores (ANDE), Costa Rica

Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Educación Costarricense (SEC), Costa Rica

Asociación Sindical de Profesores y Funcionarios Universitarios (ASPROFU), Costa Rica

Sindikato di Trabadó den Edukashon na Kòrsou (SITEK), Curaçao

Unión Nacional de Educadores (UNE), Ecuador

Asociación Nacional de Educadores Salvadoreños (ANDES 21 de Junio), El Salvador

Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala (STEG), Guatemala

Colegio Profesional "Superación Magisterial" Hondureño (COLPROSUMAH), Honduras

Colegio de Profesores de Educación Media de Honduras (COPEMH), Honduras

Colegio Profesional Unión Magisterial de Honduras (CÓPRUMH), Honduras

Primer Colegio Profesional Hondureño de Maestros (PRICPHMA), Honduras

Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM)

Confederación General Nacional de Trabajadores de la Educación de Nicaragua (CGTEN/ANDEN), Nicaragua

Federación de Profesionales Docentes de la Educación Superior (FEPDES), Nicaragua

Magisterio Panameño Unido (MPU), Panamá

Organización de Trabajadores de la Educación del Paraguay (OTEP), Paraguay

Sindicato Unitario de Trabajadores de la Educación del Perú (SUTEP), Perú

Federación Nacional de Docentes Universitarios del Perú (FENDUP), Perú

Asociación Dominicana de Profesores (ADP), República Dominicana

Asociación Nacional de Profesores y Técnicos de la Educación (ANPROTED), República Dominicana

Federación de Asociaciones de Profesores de la Universidad Autónoma de Santo Domingo (FAPROUASD), República Dominicana

Federación Democrática de Maestros y Funcionarios de Educación Primaria (FEDMYFEP), Uruguay

Federación de Trabajadores de la Enseñanza y Afines (FETRAENSEÑANZA), Venezuela

Federación de Educadores de Venezuela (FEV), Venezuela

Federación de Trabajadores Sindicalizados de la Educación (FETRASINED), Venezuela

Oficina Regional América Latina

Tel: +506 22 23 78 10
Tel/fax: 22 22 08 18
america.latina@ei-ie-al.org
Apartado Postal: 1867-2050
San José, Costa Rica.

www.ei-ie-al.org



Estratégia pela **igualdade**
com perspectiva de gênero
na América Latina

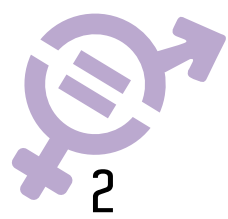
POR UMA REDE DE TRABALHADORAS DA EDUCAÇÃO

A gender **equality**
strategy in Latin America

TOWARDS AN EDUCATION
WOMENS WORKERS NETWORK

Estrategia por la
igualdad
con perspectiva de género
en América Latina

HACIA UNA RED DE
TRABAJADORAS DE LA EDUCACIÓN



El presente texto sobre el proyecto "Igualdad con perspectiva de Género, hacia una red de trabajadoras de la educación" explica el enfoque con que se desarrolla el trabajo para fortalecer los sindicatos de la educación en América Latina, por medio de la formación activa y politizada de las mujeres del magisterio.

El documento ha sido elaborado por Loreto Muñoz, coordinadora del proyecto entre los años 2006 y 2009, quien continúa dando apoyo a las actividades de la Red de Trabajadoras de la Educación de América Latina.

Este texto busca ser útil para el trabajo nacional y regional, pues recoge los principales planteamientos sobre la estrategia de trabajo por la igualdad y para el fortalecimiento sindical con el cual están comprometidas las organizaciones afiliadas a la Internacional de la Educación para América Latina.



Internacional de la Educación
Oficina Regional para América Latina

Oficina Regional de Internacional de la Educación para América Latina
Tel: +506 22 23 78 10
Tel/fax: 22 22 08 18
Apartado Postal: 1867-2050
america.latina@ei-ie-al.org
www.ei-ie-al.org

Derechos reservados, 2010:
Internacional de la Educación para América Latina
El contenido de esta publicación está destinado a la formación sindical.
Puede ser reproducido total o parcialmente sin fines de lucro y citando la fuente. Se agradece notificación y envío de ejemplares.

Impresión: Naso, Costa Rica. Julio 2010.

Estrategia por la igualdad con perspectiva de género en América Latina

HACIA UNA RED DE
TRABAJADORAS DE LA EDUCACIÓN

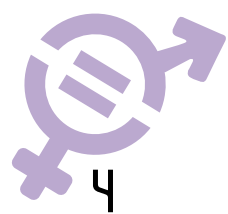
1

INTRODUCCIÓN

La necesidad de una estrategia

Pocas iniciativas tienen la urgencia de una discusión en el ámbito de las trabajadoras y de los trabajadores de la educación en América Latina, como la relativa al fenómeno de género. La evocación del concepto en su descripción más reduccionista, tiende a simplificar esta problemática centrándola en la disputa por espacios que las mujeres deben ocupar, en lo posible, tantos como el que ocupan los hombres en las dinámicas sociopolíticas.

Nada más alejado a una concepción contemporánea de lo que debe concordarse como fenómenos de género. En este esquema de restringida definición, el



papel que le corresponde al hombre pareciera no ser importante frente a la irrupción femenina que ha luchando por igualar espacios de participación en un medio antes de exclusiva responsabilidad masculina.

Desde este punto de vista, una estrategia de igualdad con perspectiva de género se reduce a la simple resolución de medidas que tiendan a igualar numéricamente a mujeres y hombres en los procesos socio-políticos, para ver resueltas las contradicciones que la segregación ha venido generando desde siempre.

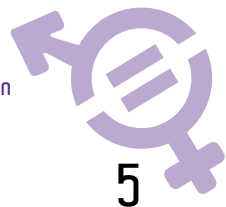
Esta visión dicotómica se aleja muchísimo de lo que el sector sindical de la educación entiende como una estrategia de igualdad con perspectiva de género.

La experiencia latinoamericana relativa a la presencia de mujeres en el ámbito de la educación entrega cifras importantes a considerar, el 70%, aproximadamente, de la fuerza laboral es femenina, sin embargo en los cargos de dirección este porcentaje se reduce. Este elemento debe ser considerado a la hora de elaborar un análisis para la construcción de estrategias, que nos ayude a dar respuesta a interrogantes como ¿Qué significa en los hechos que la mayor parte de la fuerza docente de nuestro continente sean mujeres? ¿Definirá este rasgo el carácter de las condiciones de trabajo en la educación de nuestros países? ¿Esta será una particularidad que pueda y deba ser potenciada en las estrategias emancipadoras de los movimientos sociales?

“

¿Qué significa en los hechos que la mayor parte de la fuerza docente de nuestro continente sean mujeres?”

Los indicadores de presencia femenina en las direcciones de los sindicatos locales aparecen con mucha frecuencia como fenómenos inconsecuentes con la proporción de maestros versus maestras, si consideramos que el 70%, aproximadamente, de la dirigencia está forma-



da por hombres. ¿Qué hay detrás de esta verificación? ¿Existe una voluntad manifiesta para perpetuar un mando masculino en minoría por sobre una mayoría femenina? ¿Representa esta singularidad un proceso paralelo en los diferentes ámbitos de la sociedad?

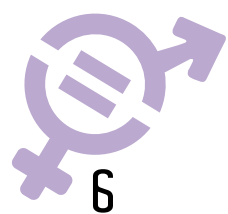
No cabe duda que las respuestas a las preguntas anteriores requieren de una disposición y de toma de decisiones políticas de las distintas instancias del sindicalismo de la educación latinoamericano. Particularmente aquellas que faciliten instalar una discusión en el tema, entendido como un proceso estratégico, es decir, que no sólo aborde los diagnósticos locales, sino que enfrente una constante interrogación del fenómeno, poniendo para el efecto, las voluntades de la dirigencia en las organizaciones nacionales.

El introducir la perspectiva de género en la reflexión de las políticas y en las transformaciones del quehacer de las organizaciones sindicales de la educación, nos lleva sin lugar a duda a visualizar las desigualdades sociales entre hombres y mujeres.

No obstante, a diferencia de las organizaciones que trabajan específicamente con mujeres, para el movimiento sindical la incorporación de las mujeres por medio de la generación de políticas específicas, no significa desplazar a los hombres de las organizaciones, sino más bien tiende a visualizar la importancia que hombres y mujeres tengan una participación paritaria.

El generar mecanismos y elementos que faciliten la participación de las mujeres en forma activa en los cargos de representación, estimula a la democratización de las organizaciones y, sin lugar a duda, fortalece las estructuras sindicales.

Concordando en la necesidad de abordar estos procesos que ayuden a la necesaria discusión relativa a la igualdad de oportunidades para el sindicalismo del



sector de la educación, la Internacional de la Educación ha abordado sistemáticamente en sus Congresos un debate acerca de la importancia que tiene la implementación de una política mundial relativa al tema.

En estas resoluciones se encuentran las bases metodológicas y de contenidos necesarios para enfrentar la construcción una estrategia mundial por la igualdad con perspectiva de género, en el marco de una red de trabajadoras de la educación.

“

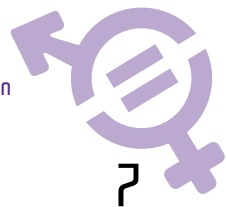
La participación de las mujeres en forma activa en los cargos de representación estimula la democratización de las organizaciones.”

Incluso, más allá de la incidencia que este proceso tenga en las trabajadoras y en los trabajadores de la educación de América Latina, el desarrollo de una estrategia de esta naturaleza que surja desde la iniciativa de los sindicatos, debe incidir fuertemente en toda la sociedad, dada la gravitación que nuestro gremio tiene socialmente.

Cursos de acción

En las Resoluciones del Primer Congreso Mundial de la Internacional de la Educación (IE), celebrado en Harare-Zimbabwe en 1995, se señala “que la educación, a todo nivel, contribuye aún a la perpetuación de los estereotipos culturales y los comportamientos sexistas, y por ende agrava la desigualdad existente entre hombres y mujeres. Ante esta evaluación, la IE llama la atención sobre la necesidad urgente de que las organizaciones de docentes lleven acciones en tres campos:

1. Dentro del sistema educativo;
2. Dentro de las organizaciones docentes y trabajadores de la educación;
3. En la sociedad en general.”



Y, específicamente, respecto de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores de la educación, se indica que “la IE debería fomentar en las organizaciones miembros la promoción al cambio y la corrección del desbalance de oportunidades entre hombres y mujeres, promoviendo el desarrollo personal y profesional de la mujer y la igualdad de los sexos.

Las resoluciones del Congreso de Harare, Zimbabwe, más allá de constatar la importancia de la incidencia real de las organizaciones miembros en el desarrollo de políticas nacionales que superen el actual estado de cosas, sugiere cursos de acción que consideran:

1. Motivar a las organizaciones miembros a promover, en sus comunidades respectivas, el concepto de igualdad de derechos en todas las profesiones del sector educativo;
2. Tomar la iniciativa de proponer leyes que garanticen tales derechos;
3. Llevar a cabo acciones para eliminar estereotipos que impiden a la mujer y al hombre desenvolver todos sus potenciales y dando apoyo a los docentes comprometidos en la eliminación de los estereotipos;
4. Establecer medidas concretas para el avance de la mujer en la educación, (...);
5. Identificar obstáculos que impiden la igualdad de oportunidades, (...);
6. Desarrollar estrategias positivas de acción, (...)

“La IE debería fomentar la corrección del desbalance de oportunidades entre hombres y mujeres.”



Este marco institucional junto con la orientación política del Comité Regional de la IE para América Latina, constituye el fundamento para el desarrollo de un plan de trabajo sistemático que tuvo su inicio



en el 2007. En tal sentido, nos proponemos abordar el déficit que enfrentan las organizaciones de la educación respecto a una estrategia política que resuelva la situación de la igualdad con perspectiva de género en sus estructuras.

Superar el déficit

En consecuencia, el contar con un plan de trabajo con proyecciones estratégicas requiere que las organizaciones miembro identifiquen los déficit a superar que se encuentran con mayor frecuencia y que resultan una complicación extra al momento de hacer una propuesta política institucional con perspectiva de género. Las más importantes falencias detectadas las podemos sintetizar en:

- Falta de formulación de una política y estrategia de igualdad con perspectiva de género en las organizaciones nacionales.
- Desarticulación y dispersión de esfuerzos debido a las múltiples iniciativas, que en muchos casos operan de manera paralela, propiciadas por distintas organizaciones a nivel nacional como por organizaciones de la cooperación en el ámbito internacional.
- Baja participación de las mujeres al interior de las organizaciones, en relación a su afiliación.

Las debilidades mencionadas han estimulado desde el Comité Regional y la Oficina Regional de la Internacional de la Educación para América Latina, la formulación de políticas nacionales y regionales específicas y articuladas en atención a superar estas falencias.

Organizando el debate

Constatamos la existencia de proyectos relativos al tema de igualdad con perspectiva de género, que fun-



cionan de manera dispersa en el ámbito nacional, subregional y regional, generando mucha actividad, pero en la mayoría las experiencias sin dejar estrategias políticas de largo plazo. No obstante, valoramos estas iniciativas como puntos de partida, que permitan definir los compromisos hacia la articulación entre las organizaciones miembros de la región, para evitar la duplicación de esfuerzos y recursos.

Los puntos de partida de esta perspectiva de trabajo se encuentran en las resoluciones de la Mesa Redonda de Mujeres de América Latina, la cual fue desarrollada en Buenos Aires, Argentina del 10 al 12 mayo del 2004 y que están contenidas en el documento Marco de Acción del Trabajo de Igualdad de Género en América Latina. Este evento recomendó desarrollar una estrategia a través de La Red de Mujeres Docentes de América Latina, divididas en tres subregiones: Centroamérica, Zona Andina y MERCOSUR.

En tal sentido, se abrió un proceso que retoma la idea del “trabajo en red” como una estrategia de funcionamiento por cuanto son instancias propicias para el encuentro de las distintas experiencias en tan disímiles subregiones, tal como ocurre en otros lugares del mundo.

La opción por la estrategia de red se fundamenta en la funcionalidad y horizontalidad que esta forma propicia, permitiendo el intercambio y coordinación de esfuerzos sin la presencia física permanente, lo cual facilita la realización de un sin número de iniciativas en forma ordenada y articulada, ahorrando esfuerzos y recursos.

“La opción por la estrategia de red se fundamenta en la funcionalidad y horizontalidad que esta forma propicia, permitiendo el intercambio y coordinación de esfuerzos.





En este marco, propusimos realizar estudios y eventos educativos dirigidos a acentuar la especificidad del género. Así mismo, nos propusimos que las investigaciones que se desarrollaran estén orientadas a revelar el carácter sexista de las relaciones personales e institucionales que, principalmente, afecta a las trabajadoras de la educación. Los resultados deben facilitar que las organizaciones puedan abordar la problemática de forma institucional.

Las trabajadoras de la educación tienen mucho que decir al respecto y esas opiniones debidamente canalizadas por los conductos institucionales y la red de relaciones, deben aportar para instalar en la sociedad esta necesaria y postergada discusión.

Del mismo modo, la Red de Mujeres Trabajadoras de la Educación de América Latina, se ha transformado en una instancia para instalar dicho debate al interior de las organizaciones en cada país.

En el proyecto participan tanto las organizaciones afiliadas a la Internacional de la Educación en América Latina, como las organizaciones fraternales, con el propósito de facilitar su aporte a la reflexión y a la formulación de propuestas orientadas a la corrección institucional de las conductas que afectan a las mujeres en virtud de su sexo en cada una de las organizaciones nacionales.

Otro elemento que este proyecto ha reflexionado, es el compromiso con la educación para la prevención del VIH-SIDA, debido a su calidad de eje prioritario que tiene en la IE y considerando que las conductas culturales machistas inciden en las prácticas sexuales y en la propagación de esta pandemia.



Debe revelarse el carácter sexista de las relaciones personales e institucionales que afecta a las trabajadoras de la educación.”



El enfoque de trabajo con el cual se ha desarrollado esta temática es la perspectiva de género y con carácter preventivo, debido a que su nivel de incidencia en América Latina, si bien no es comparable con otras regiones del mundo que tienen mayores tasas de personas viviendo con VIH, tiene una incidencia en el sector de la educación que nos obliga a hacer los esfuerzos por estructurar al interior de cada organización este debate en forma articulada con todas las iniciativas y temáticas que se relacionen.

2

Nuestros objetivos

Todo este trabajo se realiza en base a un gran objetivo general:

“Fortalecer la igualdad entre hombres y mujeres en las organizaciones afiliadas a la Internacional de la Educación en América Latina y en las organizaciones fraternales”

Del objetivo general, hemos desprendido algunos objetivos específicos:

- Incentivar la participación activa de mujeres y hombres en la gestión de las organizaciones afiliadas a la IE y en las organizaciones fraternales de la región con el propósito de fortalecer las estructuras sindicales.
- Promover una alianza amplia con otras organizaciones de trabajadoras y trabajadores de América Latina, que permita desarrollar la temática de igualdad con perspectiva de género y que este proceso evite la dispersión de las iniciativas en la región y que propicie un trabajo articulado.
- Promover acciones estratégicas que permitan homologar la política de igualdad de género en cada una de las organizaciones afiliadas a la IE y en las organizaciones fraternales en América Latina.



El alcanzar los objetivos propuestos ha dependido del compromiso y del trabajo sistemático que cada cual, desde su especificidad y particular situación, ha sido capaz de implementar en las estructuras sindicales, para su fortalecimiento y transformación en espacios mucho más democráticos, inclusivos y respetuosos de la diversidad.

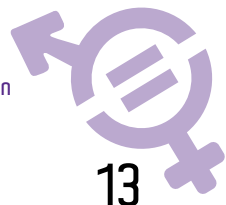
3

Estrategia

El apoyo decisivo del Comité Regional para América Latina de la Internacional de la Educación (IEAL), ha dado el respaldo político para impulsar la aplicación de la política de igualdad con perspectiva de género, en cada una de las organizaciones afiliadas y fraternales de la región, basada en las resoluciones aprobadas en los Congresos Mundiales de la Internacional de la Educación.

El proyecto se propuso promover la participación de las mujeres en las estructuras de decisión de las organizaciones de la educación. En tal sentido, una de las estrategias principales del proyecto es fortalecer las estructuras sindicales estimulando la participación activa y efectiva de las mujeres en el plano nacional, subregional y regional.

Otra estrategia desarrollada en el proyecto, ha sido articular la política de igualdad en el nivel nacional, subregional y regional. Para tal propósito se ha tratado de vincular este proyecto con todas las iniciativas que se desarrollan en la región y que funcionan de manera dispersa. La Internacional de la Educación para América Latina valora la importancia de evitar la dispersión y duplicidad de esfuerzos y recursos que destina la cooperación en esta temática en la región, dado que al tér-



mino de varios años se mostró que este trabajo paralelo resultó ser ineficiente.

Dado lo anterior, concluimos que era necesario discutir una nueva relación de cooperación, basada fundamentalmente en un comportamiento horizontal y articulado de manera regional, en particular en lo que se refiere a temáticas que tienen que ver con necesidades comunes del movimiento sindical de la educación como es su fortalecimiento, y en tal sentido, el proyecto propuso la organización de un Comité Interinstitucional para garantizar el apoyo financiero que requiere el proyecto y participar en conjunto con la Internacional de la Educación pensando, definiendo y acompañando el proceso político estratégico del proyecto.

El Comité Interinstitucional está conformado por todas las instancias políticas y administrativas responsables de este proyecto, es decir por miembros de la Oficina Mundial de la Internacional de la Educación, la Vicepresidencia Mundial de la IE que representa a América Latina, representantes del Comité Regional para América Latina de la IE, miembros de la Oficina Regional de la Internacional de la Educación para América Latina y cada una de las organizaciones cooperantes que participan de esta iniciativa.

Se ha incorporado, como parte de la estrategia del proyecto, las actividades que la Internacional de la Educación organiza y ejecuta y que forman parte de su plan de trabajo ordinario, como la Mesa Redonda de Mujeres de América Latina y las reuniones de mujeres.

Con esta propuesta, al término de los primeros tres años de ejecución del proyecto, la región cuenta con un grupo consolidado de mujeres dirigentas

“La IEAL valora la importancia de evitar la duplicidad de esfuerzos y recursos que destina la cooperación en esta temática en la región.”





con capacidad de definición de estrategias, de trabajo y articulación política, cuya gestión ha incidido e impactado en los niveles nacional, subregional y regional y de esta manera se están fortaleciendo las organizaciones.

4

Metodología

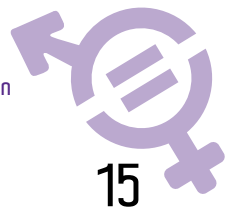
Metodológicamente, iniciamos el trabajo con la presentación del proyecto al Comité Regional para conseguir el respaldo político de esta instancia para el desarrollo del trabajo.

Posteriormente, se inició un proceso de reuniones con cada uno de los Comités Ejecutivos de las organizaciones participantes en esta iniciativa. Se logró visitar, el primer año, 23 de las 31 organizaciones que forman parte de este trabajo.

El objetivo de dichas reuniones fue iniciar el trabajo de manera conjunta con los Comités Ejecutivos, para promover la reflexión sobre la necesidad que las organizaciones definan una política y una estrategia en materia de igualdad con perspectiva de género en cada una de ellas, así como iniciar la discusión de cuáles son las decisiones que se deberían tomar para lograr que la política y la estrategia inicie un proceso de institucionalización y articulación regional.

Concluida esta etapa, se inició el proceso de las reuniones regionales y subregionales con las encargadas de la temática de género de las organizaciones nacionales. La importancia que sean las encargadas de género es para dar coherencia al trabajo y para lograr un impacto real en el quehacer cotidiano de las organizaciones.

Dichas reuniones tienen como objetivo poner en discusión temas de teoría de género y de coyuntura



política, mundial y regional, relevando los impactos nacionales desde la perspectiva de género. Del mismo modo, se ha dado seguimiento a los compromisos para el desarrollo de la política y de la estrategia definida a nivel nacional, con el objetivo de garantizar que se establezcan niveles de articulación entre lo nacional, lo subregional y lo regional, según corresponda.

Es importante señalar que en cada reunión regional y subregional se desarrollan seminarios temáticos que fortalecen la formación profesional y sindical de las compañeras, siempre con una mirada de género.

Durante los primeros tres años realizamos, de manera participativa, un comparativo legislativo, que sirviera de apoyo a las organizaciones para el control social y para las demandas a nivel nacional. Se encuentra pendiente elaborar un perfil de participación de las mujeres en las organizaciones sindicales del sector de la educación.

Todo este trabajo se ha realizado en el marco de la Red de Trabajadoras de la Educación de América Latina, que busca sensibilizar, coordinar, capacitar, informar e intercambiar ideas, llegando al mayor número posible de trabajadoras y trabajadores de la educación; por lo señalado esta red tiene dos niveles de participación, definidos estratégicamente.

Un primer nivel de participación es de coordinación, el que está compuesto por el grupo de compañeras encargadas de la temática de género en cada organización, las que se comunican a través de correos electrónicos y se reúnen a nivel regional y subregional. Este proceso de intercambio a través de la Red tiene como moderadora a la coordinadora para las temáticas de género de la Oficina de la Internacional de la Educación para América Latina.

El segundo nivel de la red es informativo, este espa-



cio es de tipo masivo y está compuesto por todas las Redes Nacionales que se han formado en cada organización. En este espacio se envía información y se distribuyen las publicaciones en versión electrónica, además se hacen las replicas nacionales de los seminarios temáticos desarrollados regional o subregionalmente.

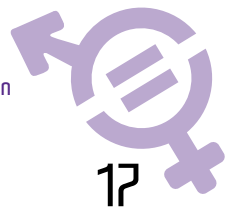
Comunicacionalmente, se ha acompañado este trabajo de una publicación y dos afiches que difunden la evolución de la discusión de la Red.

La Mesa Redonda de Mujeres de la Internacional de la Educación a nivel de América Latina, previa a su Congreso Mundial del 2007, fue incorporado como un espacio para la evaluación del proceso del proyecto ejecutado hasta ese momento, que nos permita reformular o potenciar los distintos aspectos, además de llevar una voz de la región por medio de las mujeres que participaron del Congreso Mundial.

Paralelamente a este trabajo, ha funcionado el Comité Interinstitucional el que ha elaborado su propio plan de trabajo para concretar su participación. Esta instancia se ha reunido una vez al año para analizar y valorar el proceso de ejecución del proyecto. No obstante, durante el año reciben información sobre el detalle del proceso de ejecución del mismo, a través de una red electrónica que funcionará para tal efecto.



En cada reunión se desarrollan seminarios temáticos que fortalecen la formación profesional y sindical de las compañeras, siempre con una mirada de género.”



5

BALANCE

Análisis cualitativo de los impactos

El proyecto ha generado muchas expectativas para el Comité Regional para América Latina de la Internacional de la Educación, el Comité Interinstitucional y en las organizaciones sindicales afiliadas y fraternales beneficiarias del proyecto por las fortalezas que han desarrollado, porque este proceso apunta al fortalecimiento de las organizaciones sindicales y no solo a fortalecer a las mujeres. Para comprender el proceso resumiremos este análisis en tres partes: Diagnóstico (Debilidades y fortalezas iniciales), fortalezas desarrolladas en el proceso y por último, los desafíos.

1 Diagnóstico:

1.1 Debilidades iniciales:

- La cultura patriarcal muy arraigada en América Latina.
- Desconfianza de parte de los compañeros con este trabajo.
- De 31 organizaciones participantes, solo 15 tenían en su estructura la Secretaría de la Mujer o Género.
- Poca politización de la temática de género.
- Falta de institucionalización del trabajo de la mujer.
- Falta de una política de género.
- Falta de formación en temática de género que permita realizar un debate más informados.

1.2 Fortalezas iniciales:

- Todas las organizaciones habían realizado actividades para la mujer o de género.
- Existía una voluntad de continuar la discusión en temáticas de género.
- A pesar de la falta de una estrategia, las organizaciones han dado continuidad a las actividades para mujeres o de género.



- Las organizaciones tienen núcleos de mujeres formados al interior de las organizaciones.
- Se había avanzado en la utilización del lenguaje de género en los documentos de algunas organizaciones.

2 Fortalezas desarrolladas

- Se ha avanzado en la creación de nuevas secretarías de la mujer en las organizaciones nacionales. Otras, han formado estructuras no formales para abordar estas temáticas.
- Se ha incorporado en un 93% de las organizaciones el debate de género en las discusiones sindicales.
- Un tercio de las organizaciones participantes, están avanzando certeramente en tener una política de género institucionalizada.
- Secretarías que estaban formadas, han mejorado su gestión y han readecuado su estrategia de trabajo a la estrategia propuesta por la Red.
- Todas las organizaciones que tienen financiamientos bilaterales en temáticas de género, están adecuando progresivamente esa cooperación a esta estrategia de trabajo.
- El proyecto está desarrollando en forma progresiva un tránsito de la teoría de género a la politización de la discusión de temas más generales, pero siempre visto desde la mirada de género.
- El proyecto ha incentivado al 93% de las organizaciones a generar una política de alianza con otras organizaciones sindicales, y con organizaciones del movimiento de mujeres a nivel nacional.
- Se ha hecho un esfuerzo para articular el trabajo con FOMCA y la RED SEPA. Sin embargo aún vemos dificultades en este proceso, por eso esta discusión que se ha traspasado al Comité Regional.



- La Red ha fortalecido la solidaridad internacional efectiva entre las organizaciones.
- El trabajo ha generado confianzas para hacer análisis críticos y autocríticos más honestos.
- La creación del Comité Interinstitucional, está cambiando a una forma más horizontal la manera de hacer cooperación.

DESAFÍOS

- Consolidar la formación sindical de la dirigencia en perspectiva de género.
- Consolidar la Red de Trabajadoras de la Educación para América Latina.
- Avanzar en formación de las redes nacionales.
- Profundizar el debate en temáticas de género en las organizaciones.
- Crear el órgano que faciliten el trabajo de género en las organizaciones que aún no tienen esta instancia.
- Avanzar en la construcción de la política de género.
- Afianzar la articulación del trabajo nacional donde existe más de una organización sindical de la educación.
- Tomar decisiones sobre la duplicidad.
- Fortalecer la discusión por medio de la Red.
- Establecer el vínculo más cercano con las organizaciones cooperantes.
- Tener más material de apoyo para el proceso.
- Hacer un acompañamiento más directo, por parte del Comité Regional y de la Oficina Regional, al trabajo nacional.
- Mejorar los porcentajes de participación de las mujeres en la dirigencia nacional.
- Afianzar el Comité Interinstitucional.
- Mejorar la articulación con FOMCA y con RED SEPA



La estrategia para el período de trabajo 2010-2012 continúa siendo apoyar a las organizaciones para promover cambios en sus estructuras que permitan la incorporación activa de mujeres y hombres, para enfrentar con organizaciones fortalecidas los desafíos que genera el actual modelo de desarrollo en el sistema educativo.

Para ello, la Red de Trabajadoras de la Educación para América Latina se ha comprometido con profundizar el trabajo para politizar el discurso de las compañeras y ya ha definido que uno de los temas fundamentales a trabajar es el de Mujeres, política y poder, vinculado tanto a la acción sindical como a la participación en iniciativas político partidarias en sus países, y subrayando el valor de la autonomía sindical.

La Internacional de la Educación para América Latina, junto con el Comité Regional y la Red de Trabajadoras, han definido que el trabajo en materia de igualdad debe profundizar las transformaciones y el fortalecimiento de forma que la política y la estrategia inicie un proceso de institucionalización y articulación regional.

La institucionalización implicará que esta política sea asumida y ejecutada en todos los niveles de los sindicatos, incluso adecuando la estructura jurídica cuando sea necesario. En esta etapa será importante reforzar el trabajo de igualdad con perspectiva de género articulado en los distintos niveles: nacional, subregional y regional, a fin de procurar tener una base de comportamiento político homogéneo.

Estratégia pela igualdade com perspectiva de gênero na América Latina

POR UMA REDE DE
TRABALHADORAS DA EDUCAÇÃO

1

INTRODUÇÃO

A necessidade de uma estratégia

Poucas iniciativas têm a urgência de uma discussão no âmbito das trabalhadoras e dos trabalhadores da educação na América Latina como a relativa ao fenômeno de gênero. A evocação do conceito, na sua descrição mais reducionista, tende a simplificar esta problemática, centralizando-a na disputa por espaços que as mulheres devem ocupar, na medida do possível, que sejam proporcionais aos ocupados pelos homens, nas dinâmicas sociopolíticas.

Nada mais distante de um conceito contemporâneo daquilo que se convencionou chamar de fenômeno de gênero. Neste esquema de definição restrita,



o papel que corresponde ao homem parece não ser importante diante da incursão feminina que luta por espaços equivalentes de participação em um meio antes de exclusiva responsabilidade masculina.

Sob este ponto de vista, uma estratégia de igualdade com perspectiva de gênero fica reduzida à simples resolução de medidas que tendem a igualar numericamente mulheres e homens nos processos sociopolíticos, para resolver as contradições que a discriminação sempre gerou.

Esta dicotomia está muito distanciada daquilo que o setor sindical da educação entende como uma estratégia de igualdade com perspectiva de gênero.

A experiência na América Latina, da presença de mulheres no âmbito da educação, gera estatísticas importantes a ser consideradas, com 70%, aproximadamente, da força de trabalho constituídos por mulheres e, no entanto, este percentual é reduzido nas funções de direção. Este elemento deve ser considerado no momento de elaborar uma análise para a construção de estratégias, que nos ajude a dar respostas a perguntas como: O que significa de fato que a maior parte da força docente do nosso continente seja formada por mulheres? Essa característica definirá a natureza das condições de trabalho na educação de nossos países?

“

O que significa de fato que a maior parte da força docente do nosso continente seja formada por mulheres?”

Esta será uma particularidade que pode e deve ser potencializada nas estratégias de emancipação dos movimentos sociais?

Os indicadores de presença feminina nas direções dos sindicatos locais aparecem com muita frequência como fenômenos inconsistentes com a proporção de professores versus professoras, se considerarmos que 70%, aproximadamente, dos



dirigentes são constituídos de homens. O que existe subjacente a esta constatação? Existe uma vontade notória de perpetuar a autoridade masculina em minoria sobre uma maioria feminina? Esta singularidade representa um processo paralelo nos diferentes âmbitos da sociedade?

Não há dúvida de que as respostas às perguntas anteriores requerem uma disposição e uma tomada de decisões políticas das diferentes instâncias do sindicalismo da educação na América Latina. Particularmente, aquelas que facilitem uma discussão do tema, entendido como um processo estratégico, isto é, que não só abordem os diagnósticos locais, mas que também enfrentem um constante questionamento do fenômeno, transformando em ações a vontade da direção nas organizações nacionais.

A introdução da perspectiva de gênero na reflexão das políticas e nas transformações das tarefas das organizações sindicais da educação nos leva sem dúvida à constatação das desigualdades sociais entre homens e mulheres.

No entanto, diferentemente das organizações que trabalham especificamente com mulheres, para o movimento sindical, a incorporação das mulheres por meio da geração de políticas específicas, não significa afastar os homens das organizações mas, sim, visualizar a importância de que homens e mulheres tenham uma participação paritária.

A geração de mecanismos e elementos que facilitem a participação das mulheres ativamente nos cargos de representação estimula a democratização das organizações e, sem dúvida, fortalece as estruturas sindicais.

Concordando com a necessidade de abordar estes processos que ajudam na discussão necessária sobre a igualdade de oportunidades para o sindicalismo do



setor da educação, a Internacional da Educação tem desencadeado sistematicamente, em seus Congressos, um debate sobre a importância da implementação de uma política mundial relativa ao tema.

Nestas resoluções encontram-se as bases metodológicas e de conteúdos, necessárias para enfrentar a construção de uma estratégia mundial pela igualdade com perspectiva de gênero, no âmbito de uma rede de trabalhadoras da educação. Além disso, além do impacto causado por este processo sobre as trabalhadoras e trabalhadores da educação na América Latina, o desenvolvimento de uma estratégia dessa natureza, apresentado por iniciativa dos sindicatos, deve causar um forte impacto em toda a sociedade, devido à grande inserção social de nossa entidade.

“

A participação das mulheres ativamente nos cargos de representação estimula a democratização das organizações.”

Linha de ação

Nas Resoluções do Primeiro Congresso Mundial da Internacional da Educação (IE), realizado em Harare, Zimbábue, em 1995, afirma-se que “a educação, em todos os níveis, contribui ainda mais com a perpetuação dos estereótipos culturais e os comportamentos sexistas e, conseqüentemente, agrava a desigualdade existente entre homens e mulheres. Diante dessa avaliação, a IE chama a atenção sobre a necessidade urgente de ações, realizadas pelas organizações de docentes, em três áreas:

1. No sistema educacional;
2. Nas organizações docentes e de trabalhadores da educação;
3. Na sociedade em geral;”



E, especificamente, a respeito das organizações de trabalhadoras e trabalhadores da educação, indica-se que “a IE deveria incentivar nas organizações filiadas a promoção da mudança e a correção da desigualdade de oportunidades entre homens e mulheres, promovendo o desenvolvimento pessoal e profissional da mulher e a igualdade dos sexos.

As resoluções do Congresso de Harare, além de constatar a importância da participação real das organizações filiadas no desenvolvimento de políticas nacionais que superem o atual status quo, sugerem linhas de ações que levem em conta:

1. Motivar as organizações filiadas a promover, em suas respectivas comunidades, o conceito de igualdade de direitos em todas as profissões do setor educacional;
2. Tomar a iniciativa de propor leis que garantam tais direitos;
3. Realizar ações para eliminar estereótipos que impeçam a mulher e o homem de desenvolver todos os seus potenciais, dando apoio aos docentes comprometidos com a eliminação dos estereótipos;
4. Estabelecer medidas concretas para o avanço da mulher na educação, (...);
5. Identificar obstáculos que impedem a igualdade de oportunidades, (...);
6. Desenvolver estratégias positivas de ação, (...)”

“A IE deve incentivar a correção da desigualdade de oportunidades entre homens e mulheres.”



Este marco institucional, juntamente com a orientação política do Comitê Regional da IE para a América Latina, constitui o fundamento para o desenvolvimento de um plano de trabalho sistemático que



teve seu início em 2007. Neste sentido, propomos abordar o déficit que as organizações enfrentam na educação com respeito a uma estratégia política que resolva a situação da igualdade com perspectiva de gênero em suas estruturas.

Superar o déficit

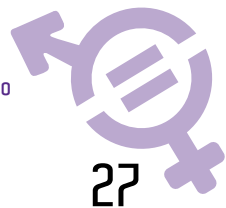
Como consequência, contar com um plano de trabalho com projeções estratégicas requer das organizações filiadas que identifiquem os déficits mais frequentes a ser superados e que sejam o resultado de uma complicação extra no momento de fazer uma proposta política institucional com perspectiva de gênero. Os erros mais importantes detectados podem ser resumidos em:

- Falta de formulação de uma política e estratégia de igualdade com perspectiva de gênero nas organizações nacionais.
- Desarticulação e dispersão de esforços devido às múltiplas iniciativas, que em muitos casos operam paralelamente, propiciadas por diferentes organizações a nível nacional e por organizações de cooperação no âmbito internacional.
- Pouca participação das mulheres nas organizações, em termos de filiação.

As debilidades mencionadas estimularam o Comitê Regional e o Escritório Regional da Internacional da Educação para a América Latina a formular políticas nacionais e regionais específicas e articuladas no sentido de superar essas necessidades.

Organizando o debate

Constatamos a existência de projetos, relativos ao tema da igualdade com perspectiva de gênero, que funcionam de maneira dispersa no âmbito nacional, sub-regional



e regional, gerando muita atividade, porém a maioria deles sem manter estratégias políticas de longo prazo. No entanto, avaliamos essas iniciativas como pontos de partida, que permitam definir os compromissos com a articulação entre as organizações filiadas da região, para evitar a duplicidade de esforços e recursos.

Os pontos de partida dessa perspectiva de trabalho encontram-se nas resoluções da Mesa Redonda de Mulheres da América Latina, realizada em Buenos Aires, Argentina, de 10 a 12 maio de 2004, e estão contidos no documento Marco de Ação do Trabalho de Igualdade de Gênero na América Latina. Esse evento recomendou o desenvolvimento de uma estratégia por meio da Rede de Mulheres Docentes da América Latina, dividida em três sub-regiões: América Central, Zona Andina e MERCOSUL.

Neste sentido, foi aberto um processo que retoma a ideia do “trabalho em rede” como uma estratégia de funcionamento porque são oportunidades propícias para o encontro das diferentes experiências em sub-regiões tão diferentes, como ocorre em outros lugares do mundo.

A opção pela estratégia de rede está fundamentada na funcionalidade e horizontalidade que esta forma propicia, permitindo o intercâmbio e a coordenação de esforços sem a presença física permanente e facilitando a realização de um grande número de iniciativas de forma organizada e articulada, economizando esforços e recursos.

Dessa forma, sugerimos realizar estudos e eventos educacionais com o objetivo de acentuar a especificida-

“A opção pela estratégia de rede está fundamentada na funcionalidade e horizontalidade que esta forma propicia, permitindo o intercâmbio e a coordenação de esforços.





de de gênero. Também sugerimos que as pesquisas desenvolvidas visem revelar o caráter sexista das relações pessoais e institucionais que afeta, principalmente, as trabalhadoras da educação. Os resultados devem facilitar, para as organizações, a abordagem da problemática de modo institucional.

As trabalhadoras da educação têm muito a dizer a esse respeito e essas opiniões devidamente transmitidas pelos canais institucionais e pela rede de relações devem contribuir para instalar na sociedade essa discussão, tão necessária e adiada.

Do mesmo modo, a Rede de Mulheres Trabalhadoras da Educação da América Latina se transformou em uma instância para instalar tal debate no interior das organizações de cada país.



Deve ser revelado o caráter sexista das relações pessoais e institucionais que afeta as trabalhadoras da educação.”

Participam do projeto tanto as organizações filiadas à Internacional da Educação na América Latina como as entidades irmãs, com o objetivo de facilitar sua contribuição à reflexão e à formulação de propostas orientadas para a correção institucional dos comportamentos que afetam as mulheres em virtude de sua condição de gênero em cada uma das organizações nacionais.

Outro elemento que este projeto considerou é o compromisso com a educação para a prevenção do HIV-AIDS, devido à sua qualidade de eixo prioritário na IE e considerando que as posturas culturais machistas refletem-se nas práticas sexuais e na propagação dessa pandemia.

O foco do trabalho com o qual se desenvolveu esta temática é a perspectiva de gênero com caráter preventivo, devido ao nível de incidência na América Latina —embora não seja comparável com outras regiões do



mundo que apresentam índices mais altos de pessoas com HIV– uma incidência no setor de educação que nos obriga a envidar esforços para estruturar este debate em cada organização de modo articulado com todas as iniciativas e temáticas relacionadas.

2

Nosso objetivo

Todo este trabalho se realiza tendo como base um grande objetivo geral:

“Fortalecer a igualdade entre homens e mulheres nas organizações filiadas à Internacional da Educação na América Latina e nas entidades irmãs.”

Do objetivo geral, retiramos alguns objetivos específicos: • Incentivar a participação ativa de mulheres e homens na gestão das organizações filiadas à IE e das entidades irmãs da região com o objetivo de fortalecer as estruturas sindicais.

- Promover uma parceria ampla com outras organizações de trabalhadoras e trabalhadores da América Latina, que permita desenvolver a temática de igualdade com perspectiva de gênero e que esse processo evite a dispersão das iniciativas na região e que propicie um trabalho articulado.
- Promover ações estratégicas que permitam aprovar a política de igualdade de gênero em cada uma das organizações filiadas à IE e das entidades irmãs na América Latina.

Alcançar os objetivos propostos depende do compromisso e do trabalho sistemático que cada um, com sua especificidade e situação particulares, é capaz de implementar nas estruturas sindicais, para seu fortalecimento e transformação em espaços muito mais democráticos, inclusivos e que respeitem a diversidade.



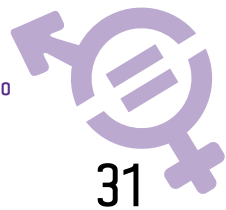
3 Estratégia

Foi decisivo o apoio do Comitê Regional para a América Latina da Internacional da Educação (IEAL), que ofereceu respaldo político para impulsionar a aplicação da política de igualdade com perspectiva de gênero em cada uma das organizações filiadas e irmãs da região, com base nas resoluções aprovadas nos Congressos Mundiais da Internacional da Educação.

O projeto propunha o aumento da participação das mulheres nas estruturas de decisão das organizações da educação. Sendo assim, uma das estratégias principais do projeto é fortalecer as estruturas sindicais, estimulando a participação ativa e efetiva das mulheres no plano nacional, sub-regional e regional.

Outra estratégia desenvolvida no projeto foi a de articular a política de igualdade a nível nacional, sub-regional e regional. Para tal finalidade, tentou-se vincular este projeto com todas as iniciativas que se desenvolvem na região e que funcionam de modo descentralizado. A Internacional da Educação para a América Latina avalia a importância de evitar a dispersão e a duplicidade dos esforços e recursos investidos nessa temática na região, pois ao final de vários anos ficou comprovado que este trabalho paralelo mostrou-se ineficiente.

Por este motivo, concluímos que é necessário discutir uma nova relação de cooperação, baseada fundamentalmente em um comportamento horizontal e articulado de modo regional, particularmente no que se refere a temáticas associadas a necessidades comuns do movimento sindical da educação, como por exemplo seu fortalecimento e, neste sentido, o



projeto propôs a organização de um Comitê Interinstitucional para garantir o apoio financeiro que requer e participar em conjunto com a Internacional da Educação, pensando, definindo e acompanhando o processo político estratégico do projeto.

O Comitê Interinstitucional é formado por todas as instâncias políticas e administrativas responsáveis pelo projeto, ou seja, membros do Escritório Mundial da Internacional da Educação, a vice-presidência Mundial da IE que representa a América Latina, representantes do Comitê Regional para a América Latina da IE, membros do Escritório Regional da Internacional da Educação para a América Latina e cada uma das organizações colaboradoras que participam dessa iniciativa.

Foram incorporadas, como parte da estratégia do projeto, as atividades que a Internacional da Educação organiza, executa e que fazem parte do seu plano de trabalho ordinário, como a Mesa Redonda de Mulheres da América Latina e as reuniões de mulheres.

Com esta proposta, ao final dos primeiros três anos de execução do projeto, a região conta com um grupo consolidado de mulheres dirigentes, com capacidade de definição de estratégias, de trabalho e articulação política, cuja gestão influenciou e causou impacto a nível nacional, sub-regional e regional e assim estão se fortalecendo as organizações.

“A IEAL avalia a importância de evitar a dispersão e a duplicidade dos esforços e recursos investidos nessa temática na região.



4 Metodologia

Metodologicamente, iniciou-se o trabalho com a apresentação do projeto ao Comitê Regional para obter o respaldo político dessa instância ao desenvolvimento do trabalho.

Posteriormente, foi iniciado um processo de reuniões com cada um dos Comitês Executivos das organizações participantes da iniciativa. Foram visitadas, no primeiro ano, 23 das 31 organizações que fazem parte deste trabalho.

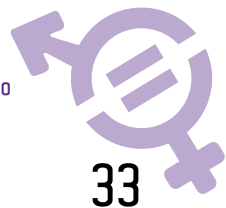
O objetivo das reuniões foi iniciar o trabalho em conjunto com os Comitês Executivos, para promover a reflexão sobre a necessidade de que as organizações definam uma política e uma estratégia em termos de igualdade com perspectiva de gênero em cada uma delas, bem como iniciar a discussão sobre quais são

as decisões que devem ser tomadas para fazer com que a política e a estratégia iniciem um processo de institucionalização e articulação regional.

Concluída esta etapa, foi iniciado o processo de reuniões regionais e sub-regionais com as responsáveis pela temática de gênero das organizações nacionais. A importância de que isso seja executado pelas secretarias de gênero é dar coerência ao trabalho e chegar a um impacto real nas tarefas cotidianas das organizações.

Tais reuniões têm como objetivo discutir temas da teoria de gênero e da conjuntura política, mundial

“Em cada reunião são realizados seminários temáticos que fortalecem a formação profissional e sindical das companheiras, sempre sob a perspectiva de gênero.”



e regional, destacando os impactos nacionais sob a perspectiva de gênero. Do mesmo modo, foi dado prosseguimento aos compromissos com o desenvolvimento da política e da estratégia definida a nível nacional, com o objetivo de garantir que sejam estabelecidos níveis de articulação nacional, sub-regional e regional, conforme o caso.

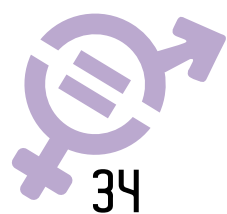
É importante ressaltar que em cada reunião regional e sub-regional são desenvolvidos seminários temáticos que fortalecem a formação profissional e sindical das companheiras, sempre sob a perspectiva de gênero.

Nos primeiros três anos realizamos, de maneira participativa, uma comparação de leis que servisse de apoio às organizações para o controle social e as demandas a nível nacional. A elaboração de um perfil de participação das mulheres nas organizações sindicais do setor da educação ainda está pendente.

Todo esse trabalho foi realizado na Rede de Trabalhadoras da Educação da América Latina, que busca sensibilizar, coordenar, capacitar, informar e trocar ideias, chegando ao maior número possível de trabalhadoras e trabalhadores da educação. Como citado anteriormente, esta rede tem dois níveis de participação, definidos estrategicamente.

Um primeiro nível de participação é a coordenação, composta pelo grupo de companheiras responsáveis pela temática de gênero em cada organização, que se comunicam por e-mail e se reúnem a nível regional e sub-regional. Este processo de intercâmbio pela Rede tem como moderadora a coordenadora das temáticas de gênero do Escritório da Internacional da Educação para a América Latina.

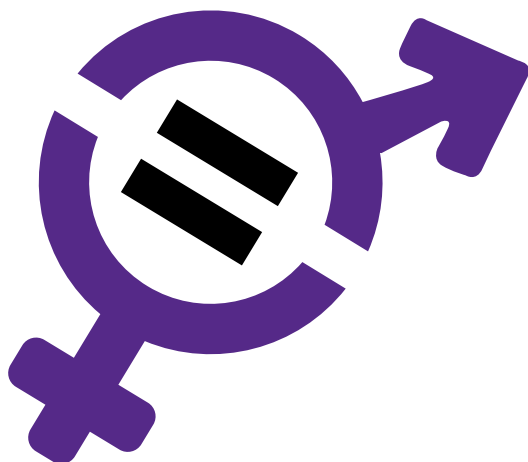
O segundo nível da Rede é informativo, sendo esse espaço de massa, composto por todas as Redes Nacionais que se formaram em cada organização. Nes-

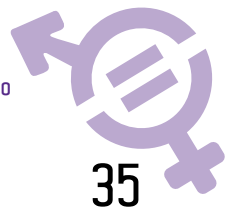


se espaço, são enviadas as informações e distribuídas as publicações em versão eletrônica. Além disso, são feitas as réplicas nacionais dos seminários temáticos, realizados regional ou sub-regionalmente.

Do ponto de vista da comunicação, este trabalho foi acompanhado por uma publicação e dois cartazes que divulgam a evolução da discussão da Rede.

A Mesa Redonda de Mulheres da Internacional da Educação na América Latina, realizada antes do Congresso Mundial de 2007, foi incorporada como um espaço para a avaliação do processo do projeto, executado até o momento, que nos permitiu reformular ou potencializar os diferentes aspectos, além de levar uma voz da região por meio das mulheres que participaram do Congresso Mundial. Paralelamente a esse trabalho, funcionou o Comitê Interinstitucional, que elaborou seu próprio plano de trabalho para concretizar a participação. Essa instancia se reuniu uma vez por ano para analisar e avaliar o processo de execução do projeto. Contudo, durante o ano recebe informações sobre detalhes do processo de execução do projeto por meio de uma rede eletrônica que funcionará para tal finalidade.





5

BALANCE

Análise qualitativa dos impactos

O projeto gerou muitas expectativas para o Comitê Regional para a América Latina da Internacional da Educação, o Comitê Interinstitucional e as organizações sindicais filiadas e irmãs, que se beneficiam do projeto pelos pontos fortes resultantes, porque esse processo aponta para o fortalecimento das organizações sindicais e não só das mulheres. Para compreender o processo, resumiremos esta análise em três partes: Diagnóstico (Debilidades e pontos fortes iniciais), pontos fortes resultantes do processo e, por último, os desafios.

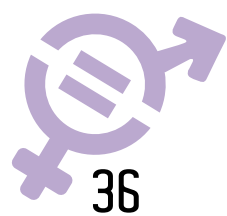
1 Diagnóstico:

1.1 Debilidades iniciais:

- A cultura patriarcal que prevalece na América Latina.
- Desconfiança do trabalho por parte dos companheiros.
- De 31 organizações participantes, só 15 tinham em sua estrutura a Secretaria da Mulher ou de Gênero.
- Pouca politização da temática de gênero.
- Falta de institucionalização do trabalho da mulher.
- Falta de uma política de gênero.
- Falta de formação na temática de gênero que permita realizar um debate mais informado.

1.2 Pontos fortes iniciais:

- Todas as organizações realizaram atividades para a mulher ou de gênero.
- Existia uma vontade de continuar a discussão sobre temáticas de gênero.
- Apesar da falta de uma estratégia, as organizações deram continuidade às atividades para mulheres ou de gênero.



- As organizações têm núcleos de mulheres formados internamente.
- Houve avanços na utilização da linguagem de gênero nos documentos de algumas organizações.

2 Pontos fortes resultantes

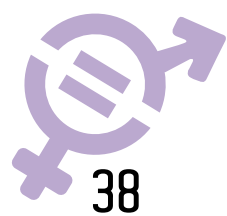
- Houve avanço na criação de novas Secretarias da Mulher nas organizações nacionais. Outras formaram estruturas não formais para abordar essas temáticas.
- 93% das organizações incorporaram o debate de gênero nas discussões sindicais.
- Um terço das organizações participantes avança positivamente no sentido de ter uma política de gênero institucionalizada.
- Secretarias já formadas melhoraram sua gestão e readequaram a estratégia de trabalho à estratégia proposta pela Rede.
- Todas as organizações que têm financiamentos bilaterais em temáticas de gênero estão adequando progressivamente essa cooperação à estratégia de trabalho.
- O projeto está desenvolvendo de forma progressiva uma transferência da teoria de gênero para a politização da discussão de temas mais gerais, mas sempre vista sob a perspectiva de gênero.
- O projeto incentivou 93% das organizações a estabelecer uma política de parcerias com outras organizações sindicais e do movimento de mulheres a nível nacional.
- Foi feito um esforço para articular o trabalho com a FOMCA e a REDE SEPA. No entanto, ainda encontramos dificuldades no processo, por isso esta discussão foi encaminhada ao Comitê Regional.
- A Rede fortaleceu a solidariedade internacional efetiva entre as organizações.



- O trabalho gerou confiança para fazer análises críticas e autocríticas mais honestas.
- A criação do Comitê Interinstitucional está transformando o modo de fazer cooperação em uma forma mais horizontal.

DESAFIOS

- Consolidar a formação sindical da direção sob a perspectiva de gênero.
- Consolidar a Rede de Trabalhadoras da Educação para a América Latina.
- Avançar na formação das redes nacionais.
- Aprofundar o debate em temáticas de gênero nas organizações.
- Criar o órgão que facilite o trabalho de gênero nas organizações que ainda não têm essa instância.
- Avançar na construção da política de gênero.
- Consolidar a articulação do trabalho nacional onde existe mais de uma organização sindical da educação.
- Tomar decisões sobre a duplicidade.
- Fortalecer a discussão por meio da Rede.
- Estabelecer um vínculo mais próximo com as organizações colaboradoras.
- Ter mais material de apoio para o processo.
- Fazer um acompanhamento mais direto, por parte do Comitê Regional e do Escritório Regional, do trabalho nacional.
- Melhorar as porcentagens de participação das mulheres na direção nacional.
- Apoiar o Comitê Interinstitucional.
- Melhorar a articulação com a FOMCA e com a RED SEPA



Para o período de trabalho 2010-2012, a estratégia continua sendo o apoio às organizações para promover mudanças em suas estruturas, que permitam a incorporação ativa de mulheres e homens, enfrentando juntamente com organizações fortalecidas os desafios que o atual modelo de desenvolvimento gera no sistema educacional.

Para isso, a Rede de Trabalhadoras da Educação para a América Latina comprometeu-se em aprofundar o trabalho para politizar o discurso das companheiras e já definiu que um dos temas fundamentais a ser trabalhado é o de Mulheres, Política e Poder, vinculado tanto à ação sindical como à participação em iniciativas político-partidárias em seus países, enfatizando o valor da autonomia sindical.

A Internacional da Educação para a América Latina, junto com o Comitê Regional e a Rede de Trabalhadoras, definiram que o trabalho sobre a temática da igualdade deve aprofundar as transformações e o fortalecimento de modo que a política e a estratégia iniciem um processo de institucionalização e articulação regional.

A institucionalização implicará que esta política seja assumida e executada em todos os níveis dos sindicatos, inclusive adequando a estrutura jurídica quando for necessário. Nessa etapa, será importante reforçar o trabalho de igualdade com perspectiva de gênero articulado nos diversos níveis: nacional, sub-regional e regional, a fim de buscar uma base de comportamento político homogêneo.

A gender equality strategy in Latin America

TOWARDS AN EDUCATION
WOMENS WORKERS NETWORK

1

INTRODUCTION The Need for a Strategy

Few initiatives are in such urgent need of discussion among education workers in Latin America as the phenomenon of gender. Invoking the concept at its most reductionist level tends to simplify the problem, placing it in the center of a dispute for spaces in social and political dynamics that should be occupied by women, wherever possible, to the same extent as men.

There is nothing further from a modern concept of what should be agreed upon as gender phenomena than this. In this limited definition scheme, the role corresponding to men appears unimportant



compared to the female onslaught to achieve equal participation in a media formerly of exclusively male responsibility.

From this standpoint, a gender equality strategy is reduced to a simple solution of measures to numerically equalize men and women in sociopolitical processes in order to resolve the contradictions that have always been generated by segregation.

This dichotomous perspective is far removed from what the education trade union sector understands as a gender equality strategy.

The Latin American experience with women in the realm of education furnishes figures worth considering. Approximately 70% of the labor force is female, but this percentage shrinks for those in positions of authority. This should be taken into consideration when preparing an analysis for building strategies, to help us answer questions such as: What does it mean in practice that most of the teaching force in our continent is women? Will this feature define the nature of educational working conditions in our countries? Will this be an attribute that can and should be potentiated in the emancipating strategies of social movements?

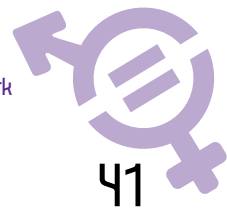
The indicators of female presence in local union leadership appear quite frequently as phenomena unconnected to the proportion of male versus female

teachers, if we consider that approximately 70% of the leadership is male. What is there behind this fact? Is there a manifest will to perpetuate minority male control over a female majority? Is this singularity representative of a parallel process in other areas of society?

Undoubtedly, answering the

“

What does it mean in practice that most of the teaching force in our continent is women?”



above questions requires a willingness and political decision-making on the part of the different instances of Latin American education trade unions—particularly those that could help initiate a debate on the issue which would be understood as a strategic process; that is, that it should not only address local diagnostics but also contend with ongoing questioning of the phenomenon, with the will of national labor leaders being exerted to that end.

Introducing a gender perspective to policy consideration and the changing tasks of teachers unions has undoubtedly opened our eyes to the social inequalities between men and women.

Nevertheless, unlike with organizations that work specifically with women, for labor union movements the incorporation of women through the generation of specific policies does not mean displacing the men in the organizations, but rather shows how important it is for men and women to have equal participation.

Generating mechanisms and elements for facilitating the active participation of women in representative positions encourages democratization of the organizations and, without question, strengthens union structures.

In accordance with the need to address these processes for helping with a needed discussion on equal opportunities for unionized education workers, Education International has systematically included in its congresses a debate on the importance of implementing a global gender equality policy.

The necessary content and methodological foundations are found in these resolutions for taking on the building of a global strategy for gender equality, in the framework of a women education workers' network.

Moreover, beyond the impact this process may



have on education workers in Latin America, the development of a strategy of this nature, arising from a union initiative, should have a strong effect on the entire society, given the social gravity of our trade.

Courses of Action

The Resolutions of the First World Congress of Education International (EI), held in Harare, Zimbabwe in 1995, state that “education at all levels still contributes to the perpetuation of cultural stereotypes and sexist behavior and therefore exacerbates the existing inequality of men and women. Faced with this assessment, EI calls attention to the urgent need for teacher organizations to take action in three areas:

1. Within the educational system;
2. Within teacher and education worker organizations; and
3. In society in general.”

Specifically, with respect to education worker organizations, it states that “EI should foment within member organizations the promotion of change and correction of the imbalance in opportunities for men and women, encouraging personal and professional development of women and equality of the sexes.”

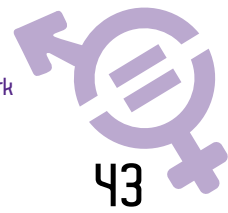
The resolutions of the Harare, Zimbabwe, Congress—beyond confirming the importance of the real influence of member organizations in developing national policies for overcoming the current state of affairs—suggest courses of action that consider:

1. Encouraging member organizations to promote, in their respective communities, the concept of equal rights in all education sector professions;

“

The active participation of women in representative positions encourages democratization of the organizations.”

Specifically, with respect to education worker organizations, it states that “EI should foment within member organizations the promotion of change and correction of the imbalance in opportunities for men and women, encouraging personal and professional development of women and equality of the sexes.”



2. Taking the initiative in proposing laws that guarantee said rights;
3. Carrying out actions to eliminate stereotypes that keep women and men from developing their full potentials and providing support to teachers committed to the elimination of those stereotypes;
4. Establishing concrete measures for helping women advance in education (...);
5. Identifying obstacles that stand in the way of equal opportunities (...); and
6. Developing strategies for positive action (...).

This institutional framework, together with the political orientation of EI's Regional Committee for Latin America, constitutes the basis for developing a systematic work plan that had its start in 2007. Our aim has been to address the deficit faced by education organizations with respect to a political strategy that would solve the problems of gender inequality in its structures.

“EI should foment the correction of the imbalance in opportunities for men and women.”

Overcoming the Deficit

Having a work plan with strategic projections means the member organizations have to identify the most frequently found deficits that create added complications when making an institutional political proposal with a gender perspective. We can synthesize the most critical failings as follows:

- Lack of a gender equality strategy and policy in national organizations.
- Disjointed, dispersed efforts due to multiple initiatives, which in many cases operate in a parallel



manner, fostered by different national organizations as well as international cooperation organizations.

- Weak participation of women within the organizations in comparison to their membership.

The abovementioned weaknesses have led the Regional Committee and EI's Regional Office for Latin America to formulate specific, coordinated regional and national policies to overcome these failings.

Organizing the Debate

We can confirm the existence of projects concerning gender equality that work here and there, generating much activity regionally, sub-regionally and nationally, but most are experiences that leave behind no long-term political strategies. We value these initiatives, however, as points of departure that make it possible to determine the region's member organizations' commitments to working together to avoid duplication of efforts and resources.

The points of departure for this work perspective are found in the resolutions of the Latin American Women's Roundtable held in Buenos Aires, Argentina on May 10-12, 2004, contained in the "Action Framework for Gender Equality in Latin America" document. The roundtable recommended developing a strategy through the Latin American Women Teachers' Network, divided into three subregions: Central America, the Andean Area, and MERCOSUR.

A process was initiated that takes up the "networking" idea again as a working strategy, since networks are fruitful encounter opportunities for the different experiences in such dissimilar subregions—something that also occurs in other places in the world.



The networking strategy was chosen because of its functionality and the horizontal ties it fosters, allowing for the sharing and coordinating of efforts without a permanent physical presence; this facilitates an innumerable number of orderly, coordinated initiatives, saving efforts and resources.

Given this framework, we proposed to carry out studies and educational events aimed at accentuating gender specificity. In addition, we decided that the research would be geared toward uncovering the sexist nature of personal and institutional relationships that affect mainly women education workers. The results should make it easier for organizations to address the problem institutionally.

Women education workers have much to say about this, and their opinions, properly channeled through institutional channels and the network of relationships, should contribute to instituting this greatly needed and delayed discussion in society.

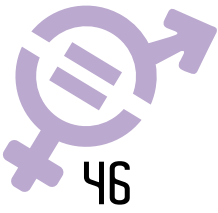
In the same way, the Latin American Women Education Workers Network has become an opportunity for setting up the debate within organizations in each country.

The project's participants include both member organizations of Education International in Latin America and sister organizations, the purpose being to facilitate their contribution to the consideration and formulation of proposals for the institutional correction of behavior affecting women by virtue of their sex in each of the national organizations.

Another aspect this project has considered is education's commit-

“The networking strategy was chosen because of its functionality and the horizontal ties it fosters, allowing for the sharing and coordinating of efforts.”





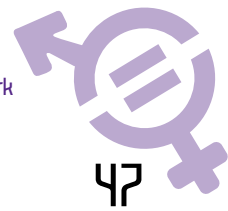
ment to the prevention of HIV-AIDS, as this is a priority axis in EI, and chauvinist cultural behaviors affect sexual practices and the propagation of this pandemic. The working approach used for developing this theme is prevention with a gender perspective. Since the incidence of HIV-AIDS in Latin America—though not comparable with other regions of the world that have higher percentages of people living with HIV—affects the education sector, we feel obligated to make an effort to connect this debate within each organization with all of the related initiatives and issues.

2 Our Goal

“All this work is carried out based on one major overall goal: “To strengthen equality of men and women in Education International’s member organizations in Latin America and in sister organizations.”

The research would be geared toward uncovering the sexist nature of personal and institutional relationships that affect mainly women education workers.”

- We have broken that overall goal down into several specific objectives:
- Encourage the active participation of women in the leadership of EI member organizations and sister organizations in the region for the purpose of strengthening union structures.
 - Promote a broad alliance with other worker organizations in Latin America that will enable development of gender equality, avoiding the scattering of initiatives in the region and fostering connected efforts.



- Foster strategic actions for standardizing gender equality policy in each of the EI member organizations and sister organizations in Latin America.

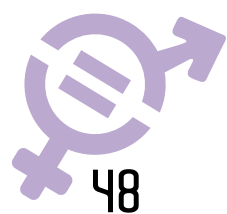
Reaching the proposed goals has depended on the commitment and systematic work that each, from its specificity and particular situation, has been capable of implementing in its union structure for strengthening and transforming it into a much more democratic, inclusive space with a respect for diversity.

3 Strategy

The decisive support of the Regional Committee for Education International Latin America (IEAL) has provided the political backing for pushing for gender equality policies in each of the member and sister organizations in the region, based on the resolutions passed in Education International world congresses.

The idea of the project is to promote the participation of women in the decision structures of the education organizations. One of the project's main strategies is to reinforce the union structures by encouraging the active and effective participation of women at the national, subregional and regional levels.

Another of the project's strategies has been to join up equality policies at the three levels. To this end an attempt has been made to link this project with all the initiatives being developed in the region that are working in a scattered manner. Education International Latin America values the importance of preventing the scattering and duplicating of efforts



and resources from cooperation on this issue in the region, given that after several years these parallel efforts were shown to be inefficient.

With this in mind, we concluded that it was necessary to discuss a different cooperation relationship, based essentially on horizontal behavior and connected regionally—especially with respect to issues concerning such common needs of the education trade union movement as its strengthening. The project proposed, then, the organization of an inter-institutional committee to guarantee the financial support needed by the project and to participate jointly with Education Internacional in planning, defining and accompanying the project's strategic policy process.

The Inter-institutional Committee is comprised of all the political and administrative bodies responsible for the project—that is, by members of EI's World Office, EI's World Vice President representing Latin America, representatives from EI's Regional Committee for Latin America, members of EI's Regional Office for Latin America, and each of the partner organizations participating in this initiative.

The activities organized and carried out by Education Internacional in its regular work plan, such as the Latin American Women's Roundtable and women's meetings, have been included as part of the project's strategy.

With this proposition, at the end of the first three years of the project's execution, the region has a consolidated group of women leaders with the capacity to define strategies and tasks and articulate



EI-LA values the importance of preventing the scattering and duplicating of efforts and resources from cooperation on this issue in the region."



policy. Their efforts have had influence and impact at the national, subregional and regional levels, and in this manner the organizations are being strengthened.

4 Methodology

Methodologically, we began the work by presenting the project to the Regional Committee for their political backing for the work.

A series of meetings was then held with each of the Executive Committees of the organizations participating in this initiative. In the first year, 23 of the 31 organizations involved in this work were visited.

The purpose of these meetings was to start the work jointly with the Executive Committees, to promote reflection on the need for each of the organizations to define a gender equality policy and strategy, and to initiate discussion on what decisions needed to be made in order to start institutionalizing and articulating these policies and strategies regionally.

When this phase was concluded, the process of regional and subregional meetings began with those in charge of the gender issue in the national organizations. It was important that these be the ones in charge of gender so that the work would have coherence and a real impact on the everyday tasks of the organizations.

The goal of the meetings was to open discussion on the topics of gender theory and the regional, global and political scenario, bringing to light national impacts from a gender perspective. Likewise, there has been follow-up on the commitments to develop a nationally defined strategy and policy, in order to guar-



antee coordination among national, subregional and regional policies and strategies, respectively.

It is worth noting that thematic seminars were conducted at each regional and subregional meeting to strengthen the women's professional and union education—always from a gender point of view.

During the first three years we conducted a participative comparison of laws that would help organizations in social control and national demands. Preparation of a profile of women's participation in Latin American education trade unions is still pending.

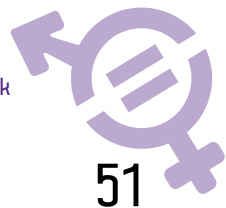
All this work has been done within the framework of the Latin American Women Education Workers Network, which seeks to sensitize, coordinate, train, inform and share ideas, reaching the greatest number of education workers. This network, as indicated, has two levels of participation, strategically defined.

The first level of participation is that of coordination; here the group of women in charge of the gender issue in each organization communicate with each other by means of email and meet regionally and subregionally. The moderator for Network sharing is the coordinator for gender matters at the EI's Regional Office for Latin America.

The second level is that of information. This is a mass space comprised by all the national networks that have been formed in each organization. Here information is sent and electronic versions of publications are distributed, and the thematic seminars conducted regionally or subregionally are replicated nationally.

In terms of communication, this work has been accompanied by one publication and two announcements reporting on the Network discussion.

Prior to its 2007 World Congress, Education International's Latin American Women's Roundtable



was incorporated as a space for evaluating progress on the project up to then, so that we could reformulate or potentiate different aspects. In addition, it gave the region a voice through the women who participated in the World Congress.

The Inter-institutional Committee has been working at the same time, preparing its own work plan to consolidate its participation; once a year it has met to analyze and assess progress on the project. Throughout the year it has also receives detailed information on the project's progress by means of an Internet network that has been set up for this purpose.

BALANCE

Qualitative Analysis of the Impacts

The project has generated great expectations for the EI's Regional Committee for Latin America, the Inter-institutional Committee, and the beneficiary member unions and sister organizations as a result of the strengths they have developed, because the process is aimed at strengthening the union organizations and not just the women. To give an understanding of the process, we can sum it up the analysis in three parts: firstly, diagnostic (initial strengths and weaknesses); secondly, strengths developed in the process; and lastly, challenges.

“In each meeting thematic seminars were conducted to strengthen the women's professional and union education—always from a gender point of view.





1. Diagnostic

1.1. Initial Weaknesses

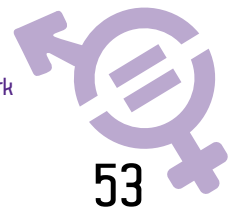
- The deeply rooted patriarchal culture in Latin America
- The distrust of male colleagues regarding this work
- Only 15 out of 31 participating organizations with a secretariat for women or gender
- Little politicization of the gender issue
- Lack of institutionalization of women's work
- Lack of a gender policy
- Lack of education on gender matters that would lead to a more informed debate

1.2. Initial Strengths

- All the organizations had carried out gender activities or activities for women.
- There was a will to continue the discussion on gender matters.
- In spite of the lack of a strategy, the organizations have given continuity to activities for women or gender activities.
- The organizations have nuclei of women formed within the organizations.
- Progress had been made on using the language of gender in the documents of some of the organizations.

2. Strengths Developed

- Progress has been made on creating new secretariats for women in the national organizations. Others have formed informal structures to address these issues.
- The gender debate has been incorporated in the union discussions of 93% of the organizations.
- A third of the participating organizations are definitively progressing on having an institutionalized gender policy.

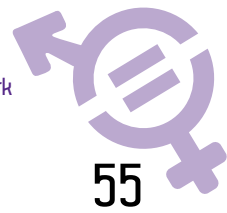


- The secretariats that had been formed have improved their efforts and have readapted their work strategy to the one proposed by the Network.
- All the organizations that have bilateral funding for gender issues are progressively adapting that cooperation to this work strategy.
- The project is progressively developing a transition from gender theory to politicization of the discussion of more general matters, though always from a gender perspective.
- The project has motivated 93% of the organizations to generate a policy of alliance with other union organizations and women's movement organizations at the national level.
- An effort has been made to articulate the work with FOMCA and RED SEPA. We still see difficulties in this process, however, so this discussion has been transferred to the Regional Committee.
- The Network has strengthened effective international solidarity among the organizations.
- The work has generated confidence for making critical analyses and more honest self-criticism.
- The creation of the Inter-institutional Committee is changing the way cooperation is done to a more horizontal manner.



CHALLENGES

- Consolidate the gender perspective in union leadership training.
- Consolidate the Latin American Women Education Workers Network.
- Make progress on the formation of national networks.
- Go into greater depth in the discussion of gender matters in the organizations.
- Create a body for facilitating gender work in the organizations that still don't have one.
- Make progress on building a gender policy.
- Fortify the national coordination of work where more than one education trade union exists.
- Make decisions about existing repetition (of efforts, etc.).
- Strengthen the discussion through the Network.
- Establish closer ties with partner organizations.
- Have more support material for the process.
- Provide more direct accompaniment with national work by the Regional Committee and Regional Office.
- Improve the percentages of women's participation in national leadership.
- Strengthen the Inter-institutional Committee.
- Improve coordination with FOMCA and RED SEPA.

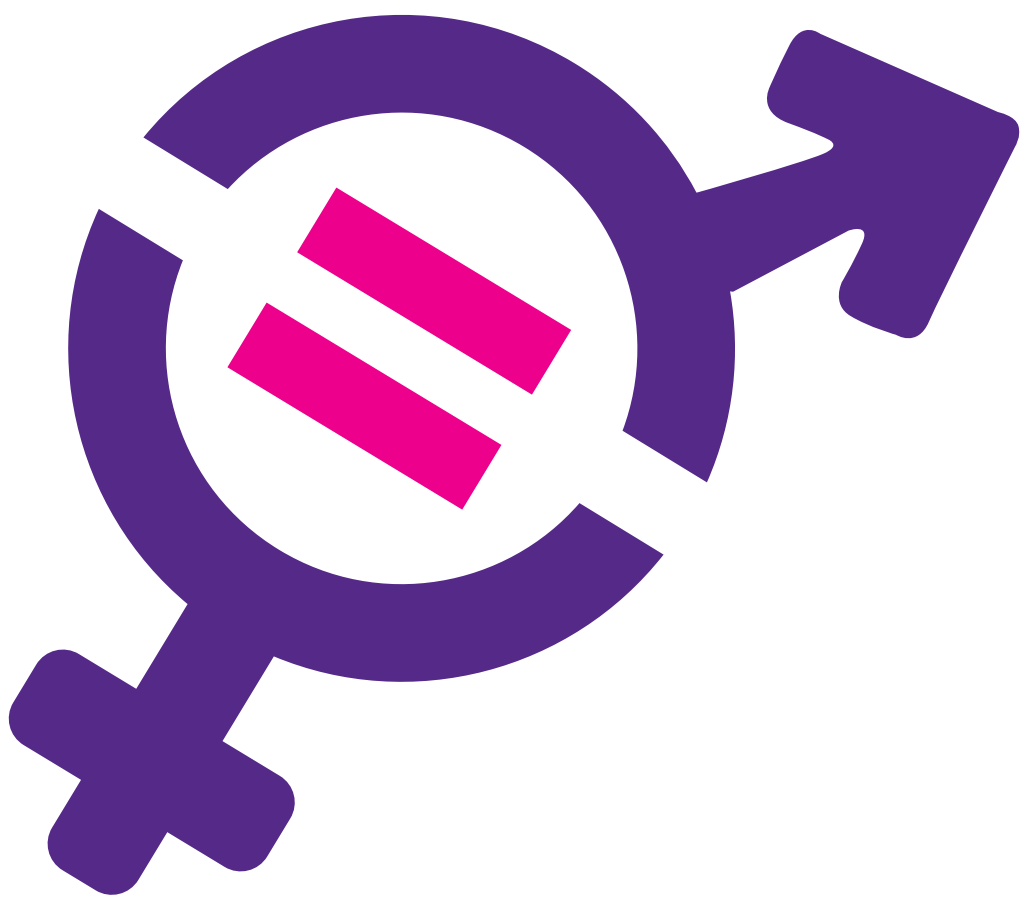


For the 2010-2012 work period, the strategy will be to continue to support organizations in promoting changes in their structures to allow for the active incorporation of women and men, in order to face with strengthened organizations the challenges posed by the educational system's current development model.

For this, the Latin American Women Education Workers Network has committed to taking the work of politicizing the women's discourse to greater depths, and has already decided that one of the basic issues it will focus on is that of women, politics and power, linked to both union work and participation in partisan political initiatives in their countries, and underlining the value of union autonomy.

Education International Latin America, together with the Regional Committee and the Women Workers Network, has determined that the work on gender equality should aim at consolidating the education union strengthening and changes so that institutionalization and regional coordination of the policies and strategies can begin.

Institutionalization implies that the policies will be assumed and carried out at all union levels, even to the point of adapting the legal structure if necessary. It will be important at this stage to reinforce coordinated gender equality work at the different levels—national, sub-regional and regional—in order to have a standard policy behavior base.



Igualdad

El Comité Regional de la Internacional de la Educación para América Latina ha definido el desarrollo de una red de igualdad con perspectiva de género como eje estratégico. De esta manera reconoce que la participación efectiva de las mujeres en la organización y estructura de los sindicatos es uno de los aspectos básicos para su fortalecimiento.

Este documento expresa la gestión que ha realizado la red de igualdad de la Internacional de la Educación para América Latina en la región, con la cooperación de UEN de Noruega, Lärarförbundet de Suecia, CTF de Canadá, NEA de Estados Unidos y FECCOO y FETE de España.

La Internacional de la Educación es una federación mundial de sindicatos de la educación con más de 35 millones de personas afiliadas en todo el mundo. América Latina tiene una sede regional en Costa Rica que realiza actividades de apoyo y proyectos conjuntos con los sindicatos afiliados en más de 18 países. El trabajo de la Internacional de la Educación América Latina se focaliza en la articulación sindical y la defensa de la educación pública de calidad en el continente.

