



MUJERES

EN ESPACIOS DE PODER

MEMORIA

Encuentro Sub Regional
Centroamérica, México
y República Dominicana

Tela, Honduras

Del 29 al 31 de Mayo de 2017



Internacional de la Educación
para América Latina
IEAL



Internacional de la Educación
para América Latina
IEAL



INTERNACIONAL DE LA EDUCACIÓN PARA AMÉRICA LATINA (IEAL)

OFICINA REGIONAL, SAN JOSÉ, COSTA RICA

TEL: (506) 2234-8404

APARTADO POSTAL: 1867-2050

CORREO: AMERICA.LATINA@EI-IE-AL.ORG

PÁGINA WEB: WWW.EI-IE-AL.ORG

PORTAL: WWW.EDUCACIONPUBLICA.ORG

OBSERVATORIO: WWW.OBSERVATORIOEDUCACION.ORG

Personal de la Oficina regional IEAL:

Combertty Rodríguez (Coordinador Principal Regional IEAL)

Gabriela Sancho (Coordinadora Regional IEAL)

Gabriel Castro (Coordinador Regional IEAL)

Simón Avilés (Comunicación)

Verónica Leitón (Administrativo)

Jacqueline Calderón (Administrativo)

Facilitación y sistematización de la memoria:

Oficina IEAL.

Fotografía: Oficina de la IEAL y equipo COLPROSUMAH, Honduras.

Diseño y Diagramación: Casarli Estudio, Buenos Aires, Argentina.



/INTERNACIONALDELAEDUCACIÓN



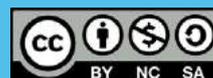
/IEAL



/INTEEDUCACION



/IE.AMERICLATINA



Reconocimiento-NoComercial- CompartirIgual 4.0 Internacional
(CC BY-NC-SA 4.0)

AGRADECIMIENTOS

Los encuentros subregionales de la RED de Trabajadoras de la Educación de la Internacional de la Educación para América Latina (IEAL), son posibles gracias a la cooperación internacional de los Sindicatos de educación de Suecia LARARFORBUNDET, Noruega UEN, Estados Unidos National Education Association (NEA) y Canadá Canadian Teachers`Federation (CTF).

Así como el aporte nacional de la organización afiliada a la IEAL, la cual fue anfitriona del evento, el Colegio Profesional "Superación Magisterial" Honduras (COLPROSUMAH).



Internacional de la Educación
para América Latina
IEAL

Afiliadas



ARGENTINA



ARGENTINA



ARGENTINA



BOLIVIA



BOLIVIA



BRASIL



BRASIL



BRASIL



CHILE



CHILE



CHILE



CHILE



CHILE



COLOMBIA



COLOMBIA



COSTA RICA



COSTA RICA



CURACAO



ECUADOR



EL SALVADOR



GUATEMALA



HONDURAS



HONDURAS



HONDURAS



HONDURAS



MEXICO



NICARAGUA



PANAMA



PARAGUAY



PARAGUAY



PERU



REPUBLICA DOMINICANA



REPUBLICA DOMINICANA



REPUBLICA DOMINICANA



URUGUAY



URUGUAY



URUGUAY



VENEZUELA



VENEZUELA

PARTICIPANTES DEL EVENTO

CNTE, Brasil

Fátima Silva (Vice Presidenta del Comité Regional de la IEAL).

Lilian Andino (Integrante del Comité Regional de la IEAL).

María Teresa Cabrera (UASD),
República Dominicana.
Expositora.

HONDURAS

COLPROSUMAH

Aura Ninfa Maldonado
Danelia A. Rivera Mejía
Doris Mariana Zavala
Elba Edelmira Galeano
Ennide Mariela Aguilar
Grace I. Rodríguez Romero
Leyvi Dinay Villanueva
Lucy Dariela Ocampo
Luz P. Sánchez
María T. Mejía Ávila
Marizol Saucedá Vásquez
Maryury J. Andrade
Mirtha Hernández Dolmo
Ofelia Jarquín
Sandra P. Hernández
Rosangela Reyes
Sandra T. López Hernández
Tatiana Dessireth Rivera
Walquiriaia Hernández
Zulema Y. Santos

COPRUMH

Jéssica L. Romero Hernández
Karolin M. Pineda Castellanos
Saida M. Flores
Wendy M. Matute Varela
Rosario E. Zelaya

COPEMH

Balkiria Penman
Dilcia Dinora Díaz
Lourdes Nixon
Ramona Ávila Nativi
Shirley Mireya Alemán

COLPEDAGOGOSH

María E. Torres
Iris N. Martínez Hernández
Irma P. Colindres Rivera
Lorena M. Martínez Martínez
Marlene L. Guevara López

PRICPHMA

Elsa J. Sarmiento López
Jasmín J. Ardon Gonzalez
Lidia M. Guevara Paz
Ricci M. Morales Rodríguez

COSTA RICA

SEC

Damaris Solano

ANDE

Carmen Brenes Pérez
Ana Isabel Chaves Carballo
Dannia Fernández Sandí
Gina Sevilla Aguilar
José B. Masís Solano
Ligia Aguilera Quirós
Ligia Rojas Borbón
Xinia Rodríguez Carballo
Yadira Miranda Carranza

EL SALVADOR

ANDES 21 DE JUNIO

Israel Montano Osorio
Ángela Enríquez del Pilar
Deysi Emerita Mena
Celina E. Valdés
Maura Gómez
Daysi Ticas
Francisco Cruz Martínez
Gloria Roque
José L. López Ortez
María S. Pérez Martínez
Noé A. Reyes
Rosa M. Cruz Fuentes
Vilma E. Rodríguez

MÉXICO

SNTE

María B. Solórzano Lujano
Natividad Roussel Núñez

NICARAGUA

CGTEN-ANDEN

Elaysi Cruz Quintanilla
Gloria Aguirre Mendieta
Karla Flores Blandon

PRESENTACIÓN

La RED de Trabajadoras de la Educación representa una acción estratégica a nivel regional para el fortalecimiento sindical de las organizaciones magisteriales. El movimiento sindical se enfrenta a políticas antisindicales lideradas por gobiernos y políticas neoliberales. Por esta razón, la RED de Trabajadoras de la Educación de la Internacional de la Educación para América Latina (IEAL) cuenta con estrategias desde dentro de la estructura sindical, entre ellas la participación política de las mujeres y la necesidad de más representatividad en puestos de mando y de decisión, mediante un acceso en igualdad de condiciones.

Para este año 2017, se realizaron dos eventos subregionales. El de la subregión de Centroamérica, México y República Dominicana el cual se realizó en Tela, Honduras, tierra de los garífunas, con la participación de ochenta personas, en su mayoría mujeres. La subregión de Suramérica se reunió en Asunción, Paraguay, tierra guaraní, con representación de más de cincuenta mujeres. Ambos eventos fueron un espacio donde se trató cómo elaborar una propuesta de Política de Igualdad dentro de las organizaciones sindicales, como estrategia para la búsqueda de la igualdad y el fortalecimiento de la participación de las mujeres.

Las principales conclusiones van relacionadas con los obstáculos que presentan las mujeres, como la necesidad de conciliación entre el espacio público y privado, roles específicos asignados por una sociedad patriarcal y machista, la falta de tiempo, responsabilidades más marcadas con sus familias y hogares (resultando en una doble jornada laboral) y la necesidad de visibilización de las mujeres.

Asimismo, se acentúan desafíos para la RED y para las organizaciones sindicales, como construir espacios de debate de asuntos políticos, realizar incidencia en las políticas públicas de género, incentivar la formación política, la participación de las jóvenes en el ambiente sindical como posibles relevos que permitan la continuación de procesos y la planificación estratégica. Todo esto debe realizarse en un contexto de lucha por la igualdad y la democratización del poder.

En estos encuentros las compañeras de toda la región reafirmaron la necesidad de continuar generando estos espacios de formación, empoderamiento e intercambio de estrategias político organizativas en la RED de Trabajadoras de la Educación.

Gabriela Sancho Mena

Coordinadora Regional de la IEAL

CONTENIDO

DÍA 1

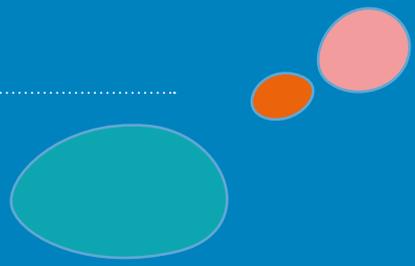
1.Apertura	8
2.Exposición y debate: Violencia de género y Derechos Humanos. A cargo de la Licenciada Bertha Oliva, Directora del Comité de Familiares detenidos y desaparecidos de Honduras.	9
3.Exposición: Red de Trabajadoras de la Educación, sindicalismo y nuestros espacios. A cargo de Fátima Silva, CNTE, Brasil; Vicepresidenta Comité Regional de la IEAL.	11
4.Conversatorio: Contexto político regional. A cargo de Combertty Rodríguez, IEAL y Fátima Silva, CNTE, Brasil.	14

DÍA 2

5-Introducción: Caracterización y resumen de lo elaborado el día anterior. A cargo de Gabriel Castro y Gabriela Sancho, Coordinador y coordinadora respectivamente de la IEAL.	16
6-Homenaje a Berta Cáceres, con la presencia de su hija Berta Zúñiga Cáceres.	17
7-Panel: Sindicalismo e Igualdad de Género. Panel 1: COLPROSUMAH (Honduras), ADP (República Dominicana), SEC (Costa Rica), PRICPHMA (Honduras)	18
Panel 2: ANDES 21 JUNIO (El Salvador), SNTE (México), ANDE (Costa Rica), COLPEDAGOGOSH (Honduras), ANPROTED (República Dominicana).	22
Panel 3: COPRUMH (Honduras),FAPROUASD (República Dominicana), CGTEN-ANDEN (Nicaragua), STEG (Guatemala) y COPEMH (Honduras)	25
8-Exposición: Mujeres y espacios de poder. A cargo de María Teresa Cabrera, República Dominicana.	27
9-Trabajo en grupos: Mecanismos para la definición de Política de Igualdad dentro de la organización.	31

DÍA 3

10-Exposición: Evaluación de la RED (UBORA) y datos de los Cuestionarios 2016. A cargo de Gabriela Sancho, Coordinadora de la IEAL.	
11-Exposiciones: Propuestas de las organizaciones para generar o avanzar en sus Políticas de Igualdad Internas.	32
12-Informaciones sobre la IE: Campañas, recursos, próximos eventos Palabras de cierre y almuerzo	



ENCUENTRO SUB REGIONAL CENTROAMÉRICA, MÉXICO Y REPÚBLICA DOMINICANA

LUGAR: TELA, HONDURAS DEL 29 AL 31 DE MAYO DE 2017





▲ Berta Oliva, COFADEH

AGENDA DÍA 1

- + Apertura
- + Exposición y debate: Violencia de género y Derechos Humanos. A cargo de Licenciada Bertha Oliva, Directora del Comité de Familiares detenidos y desaparecidos de Honduras.
- + Exposición: Red de trabajadoras de la Educación, sindicalismo y nuestros espacios. A cargo de Fátima Silva, CNTE, Brasil; Vicepresidenta Comité Regional de la IEAL.
- + Conversatorio: Contexto político regional. A cargo de Combertty Rodríguez, IEAL y Fátima Silva, CNTE, Brasil
- + Cierre del día

DÍA UNO

APERTURA

Se dieron las palabras oficiales de apertura del Presidente del COLPROSUMAH, Elías Muñoz, quién destaca la necesidad e importancia en el contexto nacional e internacional de la participación política de las mujeres, la necesidad de fortalecer por medio de estrategias a la organización. Así como también las palabras de la Vicepresidenta del Comité Regional de la IEAL Fátima Silva, de Brasil quién indica que lo fundamental es institucionalizar una Política de Igualdad dentro de las organizaciones que permita a la mujer sindicalista desarrollarse aún más en espacios políticos en defensa de los derechos de las personas, menciona a la lideresa Berta Cáceres como ejemplo de ello.

De parte de la IEAL, da un saludo y bienvenida la oficina de la IEAL, Combertty Rodríguez quién expresa el impacto que el trabajo de las mujeres sindicalistas realizan en las organizaciones sindicales del magisterio y la necesidad de mayor representatividad en estos espacios.

Exposición “Violencia de género y Derechos Humanos”

BERTHA OLIVA, COFADEH, Honduras.

Bertha Oliva es Coordinadora General y fundadora del Comité de Familiares de Detenidos Desaparecidos en Honduras. El ministro de relaciones exteriores de Holanda Uri Rosenthal le otorga el premio tulipán a los derechos humanos en el 2010.

RESUMEN La expositora coloca tres ideas fundamentales para analizar la situación de las mujeres en Honduras, que no dista de la realidad en otros países de América Latina, respecto a un sistema patriarcal, represor y machista que dificulta en varios sentidos. Organiza su disertación en tres ideas fundamentales, la primer idea concreta el tema del sistema de opresión y dominación que irrumpe en los derechos humanos, la segunda idea se centra en los roles impuestos sobre cuerpos sexuados y la tercer idea analiza la cultura del silencio provocada por la violencia contra las mujeres y la impunidad de esos actos.

En esta exposición la compañera Bertha Oliva provoca y sugiere la necesidad de incidencia de parte de la organización magisterial en materia de política pública para las mujeres.

La expositora se refiere a tres ideas principales, de las cuales profundiza posteriormente.

La primer idea, puntualiza que cualquier diferenciación basada en características físicas, el color de la piel o el sexo, se deriva de un **sistema de opresión y dominación**, necesariamente produce violaciones a derechos humanos. Y podemos preguntar a las mujeres indígenas lencas o a las garífunas, o a las mujeres en general cómo es vivir en Honduras. Y podemos delimitar el tiempo de 2009 hasta la fecha. Y tendremos respuestas.

La expositora enfatiza que:

“...ser hombre y ser mujer en Honduras es una medida que supone de inmediato la desigualdad y la dominación, que pone a unas en desventajas en relación a otros en el ejercicio del poder, en la propiedad de los bienes, los ingresos, el empleo, en la vida cotidiana”.

Comenta sobre los altos índices de femicidios en Honduras (4500 mujeres asesinadas en los últimos 10 años aproximadamente), y la mayoría en impunidad donde el 90% de esos casos no se han investigado o condenado.

Esta situación da un mensaje de No denunciar porque con eso no se logra nada, de que las mujeres no cuentan con seguridad y que “nada le pasa a los violentos”...

Existe represión en Honduras y esto se une con instituciones “anti mujer”: “la policía es anti

mujer, las iglesias son anti mujer, los diputados son anti mujer, los jueces son anti mujer”...

En la segunda idea comenta que el género es la construcción social y política que le da vida a la masculinidad y feminidad por la imposición de unos **roles específicos** sobre cuerpos sexuados.

El hombre trabaja y la mujer cuida a los niños. La mujer es débil y el hombre es fuerte. El hombre piensa y la mujer llora. El hombre es el jefe, la mujer obedece. La sexualidad entre hombres y mujeres es la norma para la reproducción. Las demás opciones e identidades son enfermedades que no admite la Ley. Luego esta construcción de roles para cada uno se convierte en un mandato que distingue el trabajo del hombre y oculta el de la mujer. El hombre es valiente porque sostiene la familia con su trabajo duro, y por eso gana más.

La voz “pensante” es la que hace la política, el poder y la guerra; mientras la voz prudente de la mujer reza, espera y conforta en las iglesias. Aclara que toda la violencia hacia la mujer, está vinculada con cuestiones de género, basada en la relación asimétrica entre varones y mujeres, con una desvalorización de lo femenino lo cual perpetúa la subordinación a lo masculino. El factor de riesgo y de vulnerabilidad es el solo hecho de ser mujer.

La Tercera idea tiene que ver con que la **violencia** económica, política, sexual, física y psicológica de hombres contra mujeres dentro de la casa y en los espacios públicos –contra las niñas, adolescentes, adultas- aumenta en la misma medida que el Estado levanta su discurso de represión contra la resistencia social, la delincuencia, el desorden, el narcotráfico y el crimen organizado. A las víctimas se les impone la cultura del silencio bajo el mandato que los trapos sucios se lavan en casa y que en asuntos de familia nada debe meterse porque son asuntos privados.

La violencia aumenta conforme el Estado levanta su palabra y acción de **impunidad**. Después del Golpe de Estado, todo esto se duplicó. Después del golpe de Estado, las mujeres estábamos fuera de los puestos de gobiernos locales, de 298 solo 24 alcaldesas fueron elegidas en el 2013. Se redujo elección de Diputadas, se dio desplazamiento de la mujer dentro de los partidos públicos...entre otros.

COMENTARIOS DE PARTICIPANTES:

Los comentarios se centraron en cómo todo lo que se hace es político, no político partidario pero sí político, y se requieren una serie de estrategias con una serie de actividades para tratar de tener un sistema menos patriarcal, entre ellas la solidaridad (sororidad) en cualquier lucha social de las mujeres, pensar colectivamente en unificación.

En el plano sindical propiamente, las políticas neoliberales y la geopolítica vieron que a quiénes debían atacar es al magisterio, con

En general hay un retroceso evidente en Honduras, otro ejemplo de esto es la píldora del día después, derecho a elegir por sí mismas de las mujeres, pero el Estado lo viola al prohibir su venta, el Estado controla el cuerpo de la mujer (pero nadie prohíbe venta de viagra).

El derecho a la salud incluye educación sexual integral, que prevenga relaciones sexuales desiguales, no consentidas, violentas, pero las Iglesias impidieron el uso de guías de educación sexual.

La ley de cuotas, contratación de hombre y no mujeres, son violaciones a derechos humanos, falta de investigación a crímenes de mujeres, fiscales sin presupuesto, es otra forma de violación a derechos humanos.

La discriminación legal, social y económica de mujeres campesinas, indígenas, empobrecidas, son formas de violencia y de violaciones.

El sistema patriarcal de Honduras lo hará de forma sistémica y sistemática. Las mujeres tendremos menos justicia.

la intención de desarticularlo. Lo primero que este sistema colocó mediáticamente fue que maestras/os son corruptos, haraganes, lo han puesto al colectivo general. Así fue como se inició la desmovilización en Honduras, por lo tanto, urge una estrategia de movilización.

Para esto se requiere especificar nuestras propuestas en razón de prioridades como lo puede ser la incidencia política e incidencia pública que combata a los tipos de violencias por parte del magisterio a nivel de América Latina.





▲ Fátima Da Silva, CNTE, Brasil y Vicepresidenta del Comité Regional de la IEAL.

Exposición: “Red de Trabajadoras de la Educación, sindicalismo y nuestros espacios”

FÁTIMA DA SILVA, BRASIL.

Fátima da Silva es Secretaria General de la Confederación de Trabajadores de la Educación de Brasil (CNTE) y Vicepresidenta del Comité Regional de la IEAL. Profesora de enseñanza básica, lideresa sindical con amplia trayectoria en el sindicalismo brasileño y latinoamericano.

RESUMEN La expositora enfatiza la necesidad de trabajar en RED para la complementariedad abarcando la diversidad de los contextos de las mujeres en los diferentes países. Resalta la importancia de una política que respalde y promueva la igualdad, así como acentúa la situación de la desigualdad existente en la región reflejada en la diferencias en el mercado del trabajo.

RED DE TRABAJADORAS DE LA EDUCACIÓN, SINDICALISMO Y NUESTROS ESPACIOS

Da Silva se refiere a la trayectoria de la RED de Trabajadoras de la Educación de la IEAL, su importancia para la organización de las mujeres a nivel local y a nivel internacional con sus temáticas de trabajo particulares. Además, cada continente tiene sus redes de mujeres, hay un Comité Mundial de mujeres, cada región define su temática de trabajo. Comenta la dinámica de trabajo la cual se visualiza en relación con encuentros internacionales que se darán a cabo el presente

año y en el 2018: III Conferencia de Mujeres, hacia Marruecos, febrero 2018.

Enfatiza que la RED debe trabajarse específicamente por región, cada región define su temática para trabajar en RED, y las redes sociales son un gran apoyo para esta comunicación.

Después de veinte años tuvimos la primera Conferencia de Mujeres, ya se han realizado dos conferencias y ahora estamos preparando la tercera para el 2018 en Marruecos. Quiénes vayan de América Latina representarán a toda la región.

Estos eventos y la política de cuotas ha mejorado la participación de las mujeres en estos espacios.

Avances y obstáculos:

Los avances en tema de participación política y organización de las mujeres ha sido la creación de secretarías de género dentro de las organizaciones sindicales, que son instancias que apoyan y ejecutan acciones de trabajo y político sindicales en razón de la igualdad, así como los avances en la política de cuotas, las delegaciones tienen que ser compuestas por género.

Aún así, en el mercado de trabajo tenemos muchas desigualdades. La mayoría de los puestos que están en los Ministerios Públicos, que pueden tener una diferenciación salarial los ocupan hombres, la diferencia es de 30% entre hombres y mujeres haciendo el mismo trabajo, es decir, continuamos con una división sexual del trabajo. A esto se le suma el trabajo doméstico, el de la casa, el cual no es reconocido, y que además implica doble jornada.

Igualmente, el trabajo de salud, las trabajadoras de la salud en su mayoría son mujeres, con una diferenciación salarial grande.

En el sector de la educación es una de las categorías de profesiones que recae sobre la función de las mujeres, además que es una de las profesiones que tienen menor salario que otros por ser una disciplina de cuidado.

La situación del cuidado: las mujeres deben tener sus permisos de maternidad por ley e igualmente, los hombres deben tener por ley

su permiso de paternidad, con el objetivo de igualdad y equidad en roles y responsabilidades.

Nuestros espacios:

Las construcciones sociales de roles de género hacen que la participación de las mujeres (y hombres) se vean influenciadas y pasan en el mundo de la política, de los puestos de mando. Las mujeres y hombres reproducimos estos roles en nuestros trabajos o espacios públicos, cediendo puestos de mando públicos.

Cuando se cuenta con mujeres en puestos públicos y de mando-poder, América Latina es la región con menos mujeres en estos puestos.

Las guarderías son necesarias para la participación de las mujeres en el sindicato.

La participación nuestra en el sindicato no debe ser una cuestión solo estatutaria (por medio de la secretaría de género, actividades, etc.) sino para que el espacio sea compartido con los hombres: discutir la agenda salarial, la agenda de temas de género en el sindicato, discutir la Política de Igualdad dentro del sindicato, es para poner en agenda las condiciones de trabajo de las mujeres, cuestiones de equidad, adentro de la organización no podemos ser monotématicas. Las compañeras de las Secretarías de la Mujer no pueden ser llamadas a solo el tema de las mujeres, sino a todo ya que es transversal. Esto es un desafío permanente.

PARIDAD ES EQUIDAD.



COMENTARIOS DE PARTICIPANTES:

Los comentarios y preguntas enfatizaron el tema de la sororidad, que implica apoyar a las mismas mujeres a tener puestos de mando y ser apoyadas una vez que así suceda. La necesidad del empoderamiento individual y colectivo en estos espacios sindicales y la necesidad de tener una política que acompañe estos procesos.



▲ *Combertty Rodríguez, IEAL.*

Conversatorio: “Contexto político regional”

COMBERTTY RODRÍGUEZ, IEAL.

Combertty Rodríguez es Coordinador Regional Principal de la Internacional de la Educación para América Latina (IEAL).

RESUMEN Uno de los principales desafíos de las organizaciones sindicales del sector educación es definir una estrategia de formación político sindical, orientado a promover un desarrollo organizativo inclusivo, articular una política de alianza con actores inmediatos del sector educativo como las comunidades educativas y estudiantes y definir una política de igualdad de género, entre otros desafíos.

Los anteriores son elementos político estratégicos claves para las organizaciones sindicales de la educación en un contexto de aplicación de claras políticas neoliberales y estrategias antisindicales promovidas por gobiernos, sector empresarial privado nacional e internacional, instituciones financieras y medios de comunicación en un contexto de derechización que retoma América Latina. Adicionalmente las organizaciones sindicales del sector educación tienen el desafío de elaborar y articular desde los centros educativos y directamente con sus afiliadas y afiliados propuesta de política pública educativa, articulada también con las comunidades educativas y estudiantes.

Los anteriores desafíos son estratégicos para el sector sindical frente a la estrategia de deterioro de la educación pública que promueven los sectores privatizadores y comercializadores de la educación a nivel latinoamericano y mundial.

PRIVATIZACIÓN Y COMERCIO EDUCATIVO

Entre las características del contexto que se vive hoy día y que deben ser tomadas en cuenta por parte del sector sindical que organiza el sector educación, se encuentran las siguientes:

1. La tendencia actual muestra que los Estados han sido tomados por los grupos empresariales privados. Dichos sectores no solo promueven la apertura económica como modelo económico y social, sino que utilizan los fondos públicos para promover sus propios negocios y lucrar. La contradicción que dichos sectores enfrentan es que en época reciente, dichos sectores criticaban a los Estados de ineficientes y burocráticos y ahora los han tomado para el lucro sectorial a través de la fórmula denominada alianza público-privada.

2. Los sectores mencionados están articulados a nivel mundial a través de la Organización Mundial del Comercio (OMC) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y para el sector educativo se proponen no solo promover la privatización y el comercio educativo sino dosificar y estandarizar la educación en todo el mundo aplicando para esto un proceso de evaluación estandarizado y un currículo global cuyo objetivo sea la formación de personas con capacidades para aportarle al desarrollo productivo y empresarial. De acuerdo a dichos sectores eso se resuelve con la aplicación de un modelo educativo que se valore sobre la base del costo y beneficio. Se desarrolle de manera virtual y se garantice su ejecución a través del sector privado nacional y transnacional.

3. Tanto la OMC como la OCDE se encuentran promoviendo la aplicación de un nuevo acuerdo de comercio y servicios basado en que los mayores negocios e ingresos de la mayoría de los países en por concepto del comercio de servicios. En ese marco, las

instancias internacionales mencionadas y articuladas con el Banco Mundial en particular, se encuentran promoviendo que los gobiernos se incorporen en el TISA (Acuerdo de Comercio y Servicios). La principal característica de dichas negociaciones es, la unilateralidad y el secretismo por parte de los grupos negociadores y gobiernos que asumen dicho acuerdo.

Para análisis por parte de las organizaciones sindicales de la educación, se requiere partir de la existencia de un nuevo contexto caracterizado por la derechización de los regímenes políticos, la acentuación de las políticas neoliberales, la privatización y comercio educativo frente a la vigencia de la educación pública con calidad como modelo educativo:

Se requiere repensar el modelo organizativo del sector sindical de la educación, que se ha venido implementando. Esto parte de que estamos en un modelo productivo y de organización social con otros marcos de referencia y culturales. En este marco, el modelo de organización del movimiento sindical de la educación se enfrenta a una re conceptualización.

Urge desarrollar y fortalecer el concepto de autonomía por parte de las organizaciones sindicales de la educación. En particular la autonomía política y financiera. Ambos, son aspectos claves que adquieren gran vigencia frente al contexto antisindical que se ha profundizado.

Urge desarrollar una propuesta de estrategia de formación política sindical. En el pasado, otros actores sociales se interesaban por desarrollar la formación política de afiliadas y afiliados a los sindicatos. Hoy día, esta debe ser una estrategia que debe ser implementada directamente por las organizaciones sindicales de la educación

con autonomía y en base a promover el desarrollo de su propia identidad.

La organización sindical de la educación tiene el desafío de desarrollar una estrategia y propuesta de investigación. Esta línea de trabajo urge ser promovida y desarrollada. Sin conocimiento articulado directamente por las organizaciones sindicales de la educación será inviable pensar en una acción activa y efectiva por parte del sector sindical de la educación.

Finalmente, sin propuesta alternativa de política pública educativa con articulación social (en particular comunidades educativas y estudiantes) y movilización

social no será posible enfrentar el proceso de privatización y comercialización de la educación mismo que es avalado por un nuevo consenso mundial que incorpora incluso recomendaciones de las instituciones que integran las Naciones Unidas. Dado que, en el pasado, la mayoría de los gobiernos incumplieron con los compromisos internacionales que asumieron por aplicar reformas educativas regresivas impulsadas en particular por el Banco Mundial hoy se le traslada el cumplimiento de las metas 2030 a los sectores privados nacionales y transnacionales precisamente quienes se encuentran promoviendo el negocio educativo.

AGENDA DÍA 2

- + Introducción: Caracterización y resumen de lo elaborado el día anterior. A cargo de Gabriel Castro y Gabriela Sancho, Coordinador y Coordinadora respectivamente de la IEAL.
- + Homenaje a Berta Cáceres, con la presencia de su hija Berta Zúñiga Cáceres.
- + Panel: Sindicalismo e Igualdad de Género.
Panel 1: COLPROSUMAH (Honduras), ADP (República Dominicana), SEC (Costa Rica), PRICPHMA (Honduras)
Panel 2: ANDES 21 JUNIO (El Salvador), SNTE (México), ANDE (Costa Rica), COLPEDAGOGOSH (Honduras), ANPROTED (República Dominicana).
Panel 3: COPRUMH (Honduras), FAPROUASD (República Dominicana), CGTEN-ANDEN (Nicaragua), STEG (Guatemala) y COPEMH (Honduras)
- + Exposición: Mujeres y espacios de poder. A cargo de María Teresa Cabrera, República Dominicana.
- + Trabajo en grupos: Mecanismos para la definición de Política de Igualdad dentro de la organización.

DÍA DOS

Caracterización y resumen de lo elaborado el día anterior

De parte de la coordinación de la IEAL se realiza un resumen del día anterior con el fin de reanudar puntos clave de los comentarios y debates de las exposiciones, que permitan resumir lo elaborado anteriormente y reanudar la agenda del presente día, a propósito del panel siguiente donde se discutirá el tema de fondo que son los logros, avances y obstáculos de las mujeres en sus organizaciones sindicales para acceder a puestos de liderazgo.

Homenaje a Berta Cáceres

CON LA PRESENCIA DE
SU HIJA OLIVIA MARCELA
ZÚÑIGA CÁCERES.

Olivia Marcela Zúñiga Cáceres, es la hija mayor de Berta Cáceres, lideresa, estudiante, actual candidata a diputada de Honduras.

RESUMEN Con la cooperación y coordinación de COLPROSUMAH, se logra contar con la presencia de Oliva Zúñiga Cáceres, hija de la compañera Berta Cáceres asesinada en el 2016 en Honduras, un caso que aún hoy se reclama justicia.

Oliva hace referencia en su discurso el agradecimiento con el sindicalismo de educación con el caso de Berta Cáceres. Comenta que su madre eligió como opción de vida la lucha, la resistencia, la rebeldía que “en un solo cuerpo aglutinó todas las luchas, todas las rebeldías, todas las resistencias y eso fue la que la hizo grande”. La describe como una mujer ética, integral, luchadora desde niña, ex combatiente en El Salvador, una combatiente, guerrera, madre. Enfatiza que la firmeza y lucha de Berta Cáceres hizo que detuviera grandes proyectos de tala de bosques, proyectos energéticos de transnacionales, defendió



la vida en todos los niveles y que defender la madre tierra es defender la vida de los seres humanos, que nuestras luchas no tienen fronteras, no tiene límites. Berta asumió estas luchas con toda valentía, se enfrentó a todas las formas de dominación de colonialismo, racismo, patriarcado, capitalismo, contribuyó que otro mundo sí era posible, a otras formas de relacionarnos con las personas, con las mujeres, y fue una feminista rebelde.

Con Berta se multiplicó.

Las mujeres debemos seguir tomando nuestros espacios, espacios en donde el sistema patriarcal debe romperse.

**“Berta no se murió,
Berta no se murió,
Berta se hizo millones,
se hizo millones
Berta soy yo”**

Olivia Marcela Zúñiga Cáceres ►



Panel

Sindicalismo e Igualdad de Género

De cada panel, se hace un resumen de los principales puntos abarcados por cada organización, a continuación:

PANEL 1: COMPLROSUMAH (Honduras), ADP (República Dominicana), SEC (Costa Rica), PRICPHMA (Honduras).

COLPROSUMAH, Honduras

La lucha por mejores reivindicaciones sociales, políticas y económicas, frente a las políticas de reestructuración económica globalizadas, provocan que las trabajadoras y trabajadores busquen estrategias de organización, que permitiera tener una estructura organizativa (sindicatos) que intermedie con el patrón sea estatal o privado.

En las últimas décadas y desde distintas trincheras, las mujeres de América y del mundo han hecho reclamos, propuestas de inclusión y además se ha realizado también a lo interno de sus sindicatos y han incidido cualitativamente en la legislación de sus

sindicatos, lo que se ha traducido en reformas, tales como:

A. Creación de la Secretaría de la Mujer en la estructura organizativa, tanto a nivel central, departamental, provincial y seccional o municipal.

B. Elaboración de sus respectivos reglamentos.

C. Inclusión en las agendas a desarrollar asambleas o congresos, temas con enfoque de género desde la perspectiva de la mujer, para capacitar a sus afiliadas y afiliados encaminados a sensibilizarlos acerca de la importancia trascendental de visibilizar y valorar el papel de las mujeres en la vida organizacional del sindicato y del país.

Obstáculos Internos

- Falta de capacitación y formación con enfoque de género a la base del sindicato.
- Falta de inversión, es decir, de asignación presupuestaria adecuada o necesaria.
- No existen guarderías, destinadas a cuidar los hijos de las sindicalistas, cuando estas estén en capacitaciones o actividades del sindicato y no sea excusa para no asistir. En algunos países las organizaciones sindicales cuentan con guarderías.
- La legislación de los sindicatos en la mayoría de los casos, no especifica los porcentajes de mujeres que ocuparán cargos de dirección elegibles.
- En alto porcentaje los dirigentes hombres son apáticos y faltos de entusiasmo para apoyar a sus compañeras dentro del sindicato.
- En alguna medida todavía se estigmatiza la mujer sindicalista que da su voluntariado y si aspira a cargos se le pide más perfil que al hombre

◀ Sandra Hernández, COLPROSUMAH, Honduras



Obstáculos Externos

- Los gobiernos incumplen las políticas públicas, aún siendo signatarios de tratados y convenios internacionales a favor de la mujer.
- Impunidad, ante el alarmante incremento de los femicidios.
- La no existencia de Ley de Reforma Agraria con equidad de género.
- Persecución y represión contra las mujeres lideresas que se oponen al sistema de entreguismo de los gobiernos serviles al capitalismo.
- La derogación y disminución de las conquistas de los trabajadores (Estatuto, Sistema de Previsión, Privatización de la Educación) sugeridas por el Fondo Monetario y BID.
- Aplicación de medidas de reestructuración económica que profundiza la pobreza y disminuye la capacidad de movilización de la mujer.
- La seguridad común y estatal.

ADP, República Dominicana

Obstáculos:

- La participación de las mujeres en los sindicatos, está condicionada por causas externas, derivadas de la propia situación socio-laboral de las mujeres, obligadas a compaginar empleo y responsabilidades familiares, y por otras derivadas del funcionamiento interno de la propia organización sindical, todavía notablemente masculinizada en todos los aspectos.
- La principal dificultad con la que tropiezan las mujeres en los sindicatos es la sub representación femenina que atraviesa toda la organización sindical, tal como constatan la mayoría de mujeres afiliadas y delegadas en el día a día de su vida sindical, más allá de los datos y los escasos estudios existentes. Sub representación que se da tanto en la afiliación como en la escasa participación en la propia estructura organizativa, siendo esto último particularmente notable en los ámbitos de máximo poder y decisión, incluso en aquellas federaciones o empresas donde la feminización del empleo es mayoritaria.
- Un segundo bloque de dificultades procede de la doble presencia femenina, situación que las obliga a asumir, a la vez y de manera simultánea, el tiempo y el trabajo —en el empleo y en el hogar-familia— y les resta tiempo de dedicación a la «militancia» sindical. Falta de tiempo.



▲ Abel González, ADP, República Dominicana

- Ampliando ese mismo tipo de argumentos, puede decirse que las dificultades que mejor explican la menor presencia femenina en las organizaciones sindicales proceden de la propia cultura sindical.

Retos:

- Modernización de los sindicatos.
- Hay siete áreas principales en que deben defenderse y mejorarse los derechos de la mujer en todo el mundo: educación y formación; empleo e igualdad de salario; protección social centrándose especialmente en la protección de la maternidad y el acceso a cuidados médicos; responsabilidades familiares; acoso y violencia contra la mujer; libertad sindical; integración en los sindicatos.



◀ Damaris Solano, SEC, Costa Rica.

SEC, Costa Rica

- El SEC de Costa Rica realiza un balance de la situación nacional respecto a leyes y cargos relacionados con la participación política de las mujeres, enfatizando los nuevos roles que ha ido asumiendo la mujer como jefa de hogar y su fuerte inserción en el ámbito laboral pero en desventaja por la evidente desigualdad en cargos y salarios más bajos.
- En cuanto las leyes nacionales, se menciona la Ley 8901 que hace referencia a la ley de cuotas en razón de "Porcentaje mínimo de mujeres que deben integrar las juntas directivas de asociaciones, sindicatos y asociaciones solidaristas". Asimismo, la Ley de Paridad con la

cuota, donde todavía falta mucho para la paridad, ya que las mujeres están ocupando menos del 40% en general, de los puestos públicos.

- El problema principal es que los puestos de mando y puestos altos siguen siendo ocupados por varones, por lo tanto, las principales decisiones son tomadas sin contemplar la perspectiva de las mujeres.
- A nivel sindical propiamente, el SEC ha realizado una Redacción de Reglamento a la Ley 8901 sector sindical con un equipo de trabajo liderado por la Secretaría de la Mujer del sindicato, además de numerosos cursos de liderazgo para las mujeres del sindicato.

PRICPHMA, Honduras

- Femicidios en Honduras: Ilse, Berta Cáceres, Gladys Lanza,
- Aproximadamente más del 70% de la afiliación lo constituyen las mujeres. Prevalece la brecha en espacios de dirección, en tanto este porcentaje favorable de nuestra presencia como afiliación no se refleja en el acceso y permanencia a cargos de dirección, tanto en estructuras organizativas regionales como nacionales.
- Las barreras por las cuales las mujeres no optamos a cargos de poder es el hecho de pensar en las responsabilidades familiares, dotar de espacios para atender el cuidado de sus hijas e hijos, durante jornadas de lucha, de capacitación, de tareas organizativas, entre otros.

- Se logró en una elección democrática llevar a la presidencia una mujer quien dirige actualmente nuestra organización, lo que puede promover proyectos dirigidos a fortalecer la participación sindical de las mujeres e incluir en el currículo la perspectiva de género.

Lidia Guevara, PRICPHMA, Honduras. ▶



Panel 1

PRINCIPALES CONCLUSIONES Y COMENTARIOS:

- Cada organización tiene su propia realidad contextualizada por su país, su coyuntura y su historia, y eso se refleja también en el ámbito sindical, particularmente de las y los docentes.

Aún así, existen coincidencias en cuanto a los principales logros, como lo es la importancia que ha jugado la creación de las Secretarías de Género (o de la mujer o de igualdad, cada organización le tiene un nombre distinto) en la consecución de instalar las necesidades de las mujeres sindicalistas en la agenda del sindicato, así como los reglamentos correspondientes, tomando en cuenta, entre otros aspectos, que más del 80% de la afiliación del magisterio son mujeres y esto debe verse reflejado.

- Las leyes de cuotas y de paridad a nivel nacional y dentro del sindicato son fundamentales pero no son la solución.

- Otra coincidencia, es que, los puestos altos y de mando son ocupados por los compañeros hombres, esto es general. Las mujeres no ocupan estos cargos de poder. Existe una su representatividad de las mujeres en la propia estructura organizativa.

- Los obstáculos son: la necesidad de conciliar vida familiar con el sindicato, el tiempo de las mujeres, ocupar u permanecer en puestos de mando, a las mujeres se les cuestiona su capacidad para ocupar altos mandos y se les exige más, la propia cultura sindical que incorpora prácticas machistas del sistema patriarcal.



PANEL 2: ANDES 21 JUNIO (El Salvador), SNTE (México), ANDE (Costa Rica), COLPEDAGOGOSH (Honduras) y ANPROTED (República Dominicana).

▲ *ANDES 21 junio, El Salvador*
Bertha Solórzano y Natividad Roussel, SNTE México.
Iris Natalia Martínez, COLPEDAGOGOSH, Honduras
Josefa R. Acosta, ANPROTED, República Dominicana.
Gina Sevilla, ANDE, Costa Rica.

ANDES 21 JUNIO, El Salvador

- Los grandes logros que se tiene como organización es la implementación del quinto diploma en la Pedagogía no Sexista con 50 participantes de cada sede.
- La Red de Trabajadoras trabaja, ahora se concreta aún más ya que se está armando un equipo de 10 mujeres que encabecen la comisión, para que por seccional se tenga una

incidencia mayor.

- Las mujeres tienen apoyo de parte del Consejo Ejecutivo en tema de formación gremial y sindical que requieren para su trabajo.
- Ciertamente el sistema patriarcal continúa siendo una de las principales obstáculos y limitantes que la igualdad entre compañeros y compañeras sea equitativo.

SNTE, México

- Inician con una introducción sobre datos de la violencia contra las mujeres, basada en la desigualdad de género: invisibilidad, normalidad e impunidad.
- Enfatizan la necesidad de talleres de capacitación sindical en el tema derechos humanos, igualdad de género, discriminación e interculturalidad. Esto con el fin de la transversalización de género, las nuevas masculinidades.
- Propiamente en la acción sindical centran su incidencia en las negociaciones con perspectiva de género: Mujeres en la integración del pliego de demandas, mujeres en las comisiones negociadoras, eliminar requisito de no embarazo para ingreso, licencia con sueldo

- antes, durante y después del parto, licencias para lactancia, acceso a CENDI, licencia para cuidados maternos / cuidados parentales.
- En la acción política: políticas públicas y programas sindicales con perspectiva de género.
- Su trabajo está relacionado con Derechos Humanos con perspectiva de género donde abarcan el tema de la salud, derechos sexuales y reproductivos, igualdad de género, derechos a la educación y a una vida sin violencia, al trabajo, a la participación política entre otros, con el objetivo de coadyuvar a la construcción de la cultura de igualdad de género libre de violencia y discriminación.
- Incorporan en su trabajo el Observatorio de participación política de la mujer.

ANDE, Costa Rica

- Los objetivos de la Secretaría de la Mujer y de la Comisión Permanente de la mujer de ANDE es ampliar y profundizar la democracia sindical, fortalecer la capacitación política y sindical con perspectiva de género, sensibilizar a mujeres y a hombres en temas de género y cómo esta construcción social incide en las oportunidades y la participación política real de las mujeres.

Relacionar la función docente con los cambios que podemos hacer en las aulas para promover los cambios. Sensibilización en tema de género y lograr una participación equilibrada.

Obstáculos:

- Cultura patriarcal prevaleciente, roles y estereotipos asignados, trabajo reproductivo, labores de cuidado, cargas laborales, dobles triples jornadas tiempo, formas de violencia acoso laboral y hostigamiento sexual, mayor exigencia en los liderazgos, mayor valor al trabajo de hombres, mujeres que defienden puntos de vista=amenaza, agenda sindical, intereses , necesidades, mujeres se subordinan en

función de otras prioridades. Resistencia al enfoque de género, sub participaciones de las mujeres, sub representadas, falta de acciones para conciliar vida laboral y familiar, mayoritariamente somos mujeres que ocupamos puestos en educación y ahí se repiten los roles aprendidos, modelos y mandatos de género.

- otros obstáculos es el hecho de que las mujeres se frenen a sí mismas, y a menudo les falte confianza para presentarse a puestos de liderazgo.

Desafíos:

- Conciencia de clase y de género: es un trabajo que cuesta mucho lograr.
- Formación de liderazgos de mujeres, mujeres jóvenes sensibles a la igualdad de género.
- Investigación a partir de datos desagregados por sexo.
- Enfocar de manera diferenciada los papeles, responsabilidades, necesidades y oportunidades de mujeres y hombres, roles y estereotipos, impacto en la participación política y sindical de las mujeres.

COLPEDAGOGOSH, Honduras

- A modo general, Honduras cuenta con leyes en función de incrementar la participación de las mujeres en igualdad en los espacios públicos y políticos y eliminar todo tipo de desigualdad, sin embargo, se vive un retroceso que impacta a la sociedad y a las mujeres particularmente. Aún así, la participación política de la mujer en las diversas instancias institucionales ha retrocedido, colocando al país por debajo del promedio Latinoamericano.

- En el sindicato, la afiliación está constituida mayoritariamente por mujeres, pero esto no

se ve reflejado en los puestos de toma de decisiones.

- Las mujeres políticas realizan su actividad en escenarios que no disponen de condiciones propicias para el ejercicio.

- El principal obstáculo para esta participación es identificado como el machismo, producto de la cultura patriarcal en sus múltiples manifestaciones de discriminación, exclusión y violencia contra las mujeres, sumado a un proceso electoral y posteriormente de gobierno local, que no favorece la inclusión y participación plena de las mujeres.

ANPROTED República Dominicana

- Roles del hogar y responsabilidades familiares siguen ocupando el tiempo y funciones de las mujeres.
- La mujer sindicalista que ocupa puestos de liderazgo, lleva consigo la carga de las responsabilidades del desempeño del hogar, del esposo y de los hijos. El machismo no le permite tomar sus propias decisiones.
- La Red de mujeres, cuenta con trayectoria muy corta, tiene 4 años, ha tenido un desarrollo efectivo en formación sobre derechos y bases legales para aspirar a puestos de liderazgos importantes. En estos años, ha tenido un desarrollo efectivo en cuanto a organización, orientación y formación sobre derechos y bases legales que se sustentan en la ocupación de puestos de liderazgos importantes; tal como es el 33% de cuota.
- Violencia contra las mujeres: la mujer está sujeta a los malos tratos tanto físicos, psicológicos y económicos, en muchas ocasiones por sus parejas y en la mayoría, por sus ex parejas, cuando toma la decisión de separarse llegando a convertirse en víctimas de homicidios, de suicidios y asesinatos.

Panel 2 PRINCIPALES CONCLUSIONES Y COMENTARIOS:

Este panel coincide en que la cultura patriarcal y la realidad de conductas machistas generan obstáculos y resistencia a la participación política de las mujeres. Entre los principales obstáculos se contempla como los roles establecidos y la falta de tiempo de las mujeres sindicalistas por cumplir con responsabilidades (que no son compartidas) en relación con familia, hijos/as, cuidados a familiares, entre otros de esa índole. Es por estas razones que las mujeres sindicalistas no tienen las condiciones óptimas para desempeñarse más dentro de la organización.

Se proponen varios aspectos de índole ideológico y estratégico para mayor y mejor participación política de las mujeres como lo es desarrollar conciencia de clase y de género, la sensibilización en el tema de género para la democratización de la participación. Así como a incorporación de mujeres jóvenes sensibles al tema de género, formación y capacitación e investigación.



PANEL 3: COPRUMH (Honduras),
CGTEN/ANDEN (Nicaragua)
y COPEMH (Honduras).

COPRUMH, Honduras

- Las mujeres enfrentan aún obstáculos para su integración en la actividad económica siendo su tasa de participación laboral de 33%. A su vez persiste la desigualdad, las mujeres tienen mayor tasa de desempleo que los hombres.
 - Otra problemática que atañe a las mujeres en Honduras es la violencia de género, siendo el femicidio en la actualidad una realidad asombrosa.
 - Las mujeres sindicalistas en Honduras han sido víctimas de ataques o amenazas, no solo en su contra, sino también de sus hijos/as y familiares más cercanos.
- ¿Qué es lo que verdaderamente pueden hacer los sindicatos para mejorar la participación de las mujeres?**
- Recopilar información acerca de sus afiliados (hombres/mujeres/edad).
 - Es importante conocer quiénes son sus miembros, con el fin de poder identificar cuáles son sus necesidades.
 - Analizar el papel de los hombres y mujeres en la sociedad, en el trabajo y en sus organizaciones, eliminar el lenguaje sexista en los materiales de los cursos, en los boletines y en el lugar de trabajo.

- Además, proporcionar capacitación a las mujeres miembros, promover a lo interno de las organizaciones que las mujeres sean electas o designadas en puestos de toma de decisiones para que haya una verdadera igualdad de género.
- Establecer un grupo específico o una comisión de mujeres.
- Promover las reuniones sindicales en los momentos que sean convenientes para las mujeres trabajadoras (teniendo en cuenta las responsabilidades familiares que a menudo tienen).
- Las mujeres que ascienden de nivel se encuentran con un sin número de barreras. La participación de la mujer en el movimiento sindical todavía es reducida.
- La mayoría de las organizaciones sindicales han creado secretarías de la mujer, lo cual ha obligado a introducir los temas vinculados con el enfoque de género dentro de la agenda de las organizaciones y también ha permitido aumentar significativamente el número de mujeres afiliadas, se cuenta con escasa participación de la mujer trabajadora, no solo en cargos de representación, sino también de participación.

CGTEN/ANDEN, Nicaragua

- Los maestros y maestras de este país han logrado diferentes espacios a través del conceso, diálogo y alianzas en los centros educativos integrando los consejos de Dirección y los consejos locales en los diferentes niveles, para el análisis de propuesta acordes a nuestro que hacer educativo.
- Dentro de nuestra organización no hay obstáculos que limiten el espacio de las mujeres a ocupar diversos cargos y desempeño de tareas.

COPEMH, Honduras

- Una de las principales situaciones externas que como mujeres sindicalistas suceden en Honduras (sucede igualmente con los compañeros hombres) es la persecución sindical y comunicados verticales constantes.
- A nivel sindical, dentro de la organización continúan situaciones relacionadas con el desconocimiento de las leyes de igualdad, las competencias entre las mismas mujeres y el temor y miedo a asumir

Desde la estructura nacional hasta la municipal se implementa la equidad e igualdad, donde las secretarías se asumen con el mismo porcentaje de representación. Las capacitaciones y encuentros desarrollados fueron la clave del éxito para que la mujeres lográramos apropiarnos y hacer reformas a los estatutos que hoy en día se llama Secretaría de Igualdad y Género, quedando así en los estatutos que esta secretarías debe ser una mujer.

desafíos, algunas veces por falta de seguridad y confianza en las capacidades y experiencias que ya las mujeres tienen para enfrentar un puesto de alto mando.

- Los obstáculos se centran en el acceso mismo a puestos de liderazgo dentro de la organización por parte de las mujeres, la causa principal sigue siendo los roles y los compromisos familiares que éstas tienen recargadas a diferencia de los varones.

Panel 3 PRINCIPALES CONCLUSIONES Y COMENTARIOS:

Las responsabilidades familiares de las mujeres sindicalistas son su principal obstáculo, vistos como roles desde el mandato patriarcal, esto genera la discusión de qué herramientas estratégicas puede tener la organización para que las mujeres participen más, como se propone en el panel, el ejemplo de hacer reuniones en horarios posibles para las mujeres. Esto mismo impide que puedan acceder a puestos de liderazgo, además su necesidad de confianza y seguridad para asumir este desafío.

La importancia de contar con una Secretaría de Género que impulse y respalde estas prácticas participativas de las mujeres dentro del sindicato es fundamental.



▲ *María Teresa Cabrera, República Dominicana.*

Exposición “Mujeres y espacios de poder”

MARÍA TERESA CABRERA

María Teresa Cabrera; República Dominicana, sindicalista y docente universitaria, con amplia trayectoria a nivel nacional e internacional.

Sean mis primeras palabras para expresar gratitud y agradecimiento por la oportunidad de compartir este espacio de reflexión con ustedes y celebrar la persistencia de la Red de Mujeres Trabajadoras de la Educación de la IEAL, en un serio esfuerzo por aportar a la construcción de la igualdad de género desde el sindicalismo docente.

El tema que convoca esta reflexión es, sin duda, extraordinariamente importante. **La cuestión de las mujeres y los espacios de poder resulta de una altísima relevancia en la lucha por la igualdad.** La reflexión de la mujer en torno al espacio aparece en los títulos de muchos trabajos punteros en la historia del feminismo, por ejemplo, “Una Habitación Propia” de Virginia Woolf por nombrar sólo uno de esos trabajos que nos invitan a reflexionar esta cuestión.

Autores, como Anthony Giddens, en su obra “Teoría Social, Acción, Estructura y

Contradicción en el Análisis Social”, reivindica el espacio como una categoría central e integral para el estudio de la conducta humana en conjunción con el tiempo o la temporalidad. Concretamente en el caso de las mujeres, el espacio adquiere una relevancia particular porque se trata de una categoría que, ciertamente, ha determinado de forma muy especial su conducta y su ser social. Se puede afirmar, que ha sido desde el espacio o los espacios que habitaron o a los que se les permitió acceder a las mujeres, desde donde se han configurado y proyectado modelos de conducta y de identidad “típicamente” femeninos, “el ángel de la casa” o la “la mujer loca del ático” por citar dos ejemplos, han tomado como punto de partida un espacio para asociar al mismo un modelo de feminidad positivo y negativo, respectivamente.

En las sociedades patriarcales, a la mujer se le asociaba con la esfera privada y su presencia se limitaba a este espacio, muy concretamente

a la esfera doméstica, a la casa; pero dentro de la casa, muy especialmente a ciertos espacios como la cocina, el dormitorio o la sala de estar. No se puede pensar siquiera en la casa en sentido general, porque por ejemplo, la biblioteca se convertía en un lugar, un espacio primordialmente masculino. Frecuentemente encontramos muchos textos literarios que aluden a reuniones masculinas tras las comidas, en la biblioteca, es decir, que dentro de la casa el espacio de la biblioteca tenía un sello masculino. Mientras el ático se convertía en un reducto reservado a aquellas mujeres que no se ajustaban, no se amoldaban a los modelos y esquemas prefijados, y por tanto, había que encerrarlas. La literatura gótica nos ha mostrado de manera reiterada, que los pasadizos, los subterráneos y bodegas, se convertían en espacios amenazadores para aquellas mujeres que se aventuraban a transitar por ellos.

Virginia Woolf

Una habitación propia



Podría una preguntarse: **porque existiendo estos espacios “femeninos” Virginia Woolf reivindicaba una habitación propia para la mujer aspirante a artista.** Al respecto,

algunos estudiosos del tema consideran que los llamados espacios femeninos como la cocina o el dormitorio no lo eran tal. La cocina por ejemplo, era y sigue siendo un espacio reservado a la mujer en calidad de trabajadora, pero es permanentemente invadido y disfrutado por todos los demás miembros de la familia; y el dormitorio era en realidad, el espacio reservado para el descanso y el placer del hombre. **Probablemente Virginia Woolf, reclamaba para la mujer un lugar, un espacio privado, como por ejemplo, el despacho, tradicionalmente masculino,** en el que la mujer pudiera desarrollar su actividad creativa, con libertad y alejada de las molestias y constantes interferencias de los demás miembros del hogar.

Hoy día, podría parecer que estas reflexiones ya no tienen sentido, aunque la vida, la historia cotidiana de muchas mujeres demuestre todo lo contrario. Por ejemplo, es cierto que hoy aparece, cada vez más publicidad en los medios de comunicación en la que se muestra a la mujer en roles y espacios de la esfera pública: calles, oficinas, centros sociales y culturales. También es cierto que muchos anuncios presentan a los hombres en la cocina, o bañando al niño o niña, o arreglando el dormitorio. No obstante, **el acceso de las mujeres a los espacios públicos no está libre de peligros para ellas. La violencia y la discriminación por ejemplo, a menudo les siguen acechando.** Y muchas veces, no faltan en aquellos anuncios publicitarios en los que aparecen hombres en espacios tradicionalmente considerados “femeninos”, la representación de una figura masculina ridiculizada por su torpeza, por su ignorancia o por su sumisión, o sea, generalmente no se trata con naturalidad esta redistribución o desconcentración de los espacios en términos de género.

De modo que, estas cuestiones sobre la relación entre los individuos y el espacio son sus-

tancialmente pertinentes porque de lo que se trata es de analizar el grado de admisión a determinados espacios y la representación que tiene lugar del hombre y de la mujer en dichos espacios. Hoy en día ya no es posible hablar de "Espacio" sino de espacios, efectivamente, entendido de forma muy diversa. Existen espacios geográfico, público, privado, el rural y el urbano, liberador y opresor, el espacio simbólico, el espacio de la creación, el espacio de la comunicación, el de la información, el espacio real y el figurado, el espacio virtual y el espiritual, existe también el espacio de la reflexión y para la reflexión que había sido, tradicionalmente, copado por los hombres. Las reflexiones dedicadas al análisis de la relación mujer- espacio han puesto en relieve las posibilidades y las dificultades con las que se han encontrado las mujeres para acceder a determinados espacios.

El carácter histórico, social y culturalmente construido, de la diferencia sexual, sobre la que se mueven los cambiantes significados de la feminidad y la masculinidad, en diferentes épocas y sociedades, así como un sistema de poder, desfavorable para las mujeres, que penetra las relaciones sociales y se transmite mediante el lenguaje, la filosofía, la política, la publicidad, las leyes, la religión, los textos médicos e higiénicos, las costumbres, las tradiciones, la literatura, el arte y los medios de comunicación, entre otros mecanismos, explica la invisibilidad histórica de las mujeres y muestra las relaciones subordinadas de poder que se establecen entre los sexos, unas relaciones de privilegio masculino, creadas y reproducidas en los espacios públicos y en los espacios privados.

Es innegable, que aún con todo lo logrado con las luchas de los movimientos feministas y las organizaciones que han venido trabajando este tema mujeres bien formadas y con aspiraciones directivas no consiguen

escalar en la pirámide organizacional de forma similar a como suele ocurrir con los hombres.

Actualmente numerosas mujeres han roto con su rol tradicional, han alcanzado niveles de cualificación, experiencia profesional y centralidad en el trabajo equiparable a la de los hombres. La caída de la tasa de fecundidad, los altos índices de divorcios y familias monoparentales, las tasas de actividad laboral o el aumento de la presencia femenina en estudios y profesiones etiquetada como "masculina" muestran la incursión de un grupo cada vez más numeroso de mujeres que se han atrevido a transgredir los roles y estereotipos de género prescritos tradicionalmente. Sin embargo, todos estos cambios sociales no han logrado romper con las clásicas relaciones de poder que rigen el mundo.

Relaciones que siguen marcadas por el género. La amplia y paulatina incorporación de mujeres a la población activa, registrada en los países desarrollados desde la segunda mitad del siglo XX, ha mantenido en esencia, la estructura jerárquica característica de las relaciones de género de las sociedades patriarcales anteriores.

El androcentrismo (*visión del mundo que sitúa al hombre como centro de todas las cosas*) se perpetúa en el ámbito laboral de la cultura contemporánea mediante mecanismos de segregación, en virtud de los cuales la división del trabajo no se basa ni en las potencialidades individuales ni tampoco en la libre voluntad de las personas, sino en una situación generalizada de desigualdad social de las mujeres con respecto a los hombres (Barberá, 2000). **La escasa presencia de las mujeres en las posiciones más elevadas de las estructuras económicas, políticas y culturales continúa siendo una realidad a principio del tercer milenio.** Aunque muchas mujeres han conseguido introducirse en determinados niveles de las organizaciones,

siguen sin lograr ocupar las verdaderas posiciones de poder “explícito”.

Cuando analizamos los espacios de poder observamos, que si bien las luchas de las mujeres han tenido logros significativos, indudablemente, no es menos cierto que en la medida en que los espacios concentran mayor poder se reduce la proporción de mujeres en dichos espacios. Cuando se analiza la composición del Comité Ejecutivo Nacional de la organización, la presencia de mujeres es más baja aún. Es decir, **a mayor poder menor es la presencia de mujeres.**

Es evidente que persisten **barreras externas asociadas a la cultura organizacional y a los estereotipos de género**, consecuencias derivadas de la cultura patriarcal, creadora de relaciones de poder asimétricas entre hombres y mujeres a partir del establecimiento de roles diferenciales y complementarios. Un gran volumen de investigaciones, sobre todo de los años noventa hasta la actualidad, comienzan a relacionar la dificultad de las mujeres para lograr posiciones reales de poder y la responsabilidad con la cultura organizacional.

Loden (1987), Davidson y Cooper (1992), Maier (1999), entre muchos otros.

Todas estas investigaciones apoyan la hipótesis de que la cultura organizacional está dominada por valores androcéntricos excluyentes de lo femenino lo que se constituye en fuertes barreras para que las mujeres puedan acceder a los espacios de poder en condiciones similares que los hombres. Esto se agrava por el hecho de que, aunque la problemática asociada al género es ampliamente conocida, **las organizaciones no se ven a sí mismas como elementos que siguen perpetuando unas relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres.**

Hay logros significativos, sin ninguna duda, pero falta mucho por hacer, por ello, creo que tienen tanto valor el esfuerzo que vienen haciendo la Internacional de la Educación para América Latina para ayudar a nuestros sindicatos a construir una nueva cultura organizacional que apueste a la igualdad de género como parte de estrategia política de fortalecimiento de las organizaciones sindicales. Soy muy optimista con este trabajo de la IEAL. **Pero es preciso que los sindicatos nacionales definan una Política de Igualdad de Género y la implementen con determinación.** No basta que la IEAL tenga una política, si esta política no encuentra eco en los sindicatos en nuestros países no surtirá todo el impacto que puede producir. Una política no es la suma de actividades y eventos sin una lógica articulada que apunten a una intencionalidad. Es necesario tener clara la intencionalidad, objetivos claros y una estrategia clara para lograrlo. Yo pienso creo que en la actual coyuntura política que vive la región, los sindicatos necesitan asumir con mucha convicción la tarea de definir e implementar una política de igualdad de género. **Yo pienso que en esta política está en juego, no sólo el derecho de las mujeres a participar plenamente en todos los espacios en iguales condiciones que los hombres, yo creo que está en juego la existencia misma de los sindicatos. Puede parecer un tremendismo pero sin darle solución a la participación de las mujeres en los espacios de poder no pasará de ser una frase hueca.**



Puede acceder a la exposición en el siguiente enlace:
<http://bit.ly/2sX7H1s>

Trabajo en grupos

Mecanismos para la definición de Política de Igualdad dentro de la organización

RESUMEN Se inicia el trabajo en grupos con una exposición concreta sobre Política de Igualdad en los sindicatos a cargo de Gabriela Sancho, Coordinadora de la IEAL.

La presentación enfatiza las posibles fases de la formulación de la Política de Igualdad así como algunas preguntas generadoras que se colocaron a discusión y análisis por parte de cada organización, con el objetivo de que cada organización realizara una aproximación de

propuesta a desarrollar en su sindicato y adquiriera compromisos en este proyecto para el fortalecimiento sindical.



Para acceder a la presentación puede hacer en este enlace: <http://bit.ly/2w1Ojgl>



DÍA TRES

Exposiciones Propuestas de las organizaciones para generar o avanzar en sus Políticas de Igualdad

COMPROMISOS

COLPROSUMAH, Honduras

Esta organización cuenta con toda una estructura y la voluntad política de la organización para poner en marcha el contenido y el proceso de institucionalizar una Política de Igualdad. La primer fase que implica voluntad política, ya la tienen, además de contar con un presupuesto fijo asignado a la COFENACOL.

El siguiente paso es realizar un **Diagnóstico** con las estructuras de la organización con sensibilización con las Juntas departamentales, centrales, seccionales (hacerlo y buscar equipo técnico para redactar la Política de Igualdad) y llevarlo a Congreso de Colprosumah en **diciembre 2017**. Se apoyarán en el INFODE, el Instituto de Investigación de la organización para concretar este proyecto.

La IEAL realizará en Honduras un Taller específico sobre Política de Igualdad en el mes de julio, en el cual se afianzarán la propuesta y el proceso.

ADP y AMPROTED, República Dominicana

ADP y AMPROTED no cuentan con un política clara sobre el tema de género y la participación política de las mujeres de su organización.

Por lo tanto, el compromiso consiste en llevar la idea de instalar y formular la Política de Igualdad dentro de la organización al Comité Ejecutivo de la ADP para su discusión con las fases propuestas:

1. Voluntad política.
2. Equipo de trabajo.
3. Financiamiento.
4. Posible Plan de acción para concretar la Política de Igualdad.

AGENDA DÍA 3

- + Exposición: Evaluación de la RED (UBORA) y datos de los Cuestionarios 2016. A cargo de Gabriela Sancho, Coordinadora de la IEAL.
- + Exposiciones: Propuestas de las organizaciones para generar o avanzar en sus Políticas de Igualdad Internas.
- + Informaciones sobre la IE: Campañas, recursos, próximos eventos
- + Realización de cuestionarios de la IEAL
- + Palabras de cierre y almuerzo

SEC, Costa Rica

El SEC tiene una Política de Igualdad, que la Fase 1 consistió en un Taller con DEN en el cual se emitieron los compromisos para el proceso de elaboración de la Política de Igualdad y equidad de Género en noviembre del 2014, La fase II consistió en la presentación al Consejo Nacional de Representantes para Incidencia para una Política de Género Explícita, la fase III realizaron talleres zonales en todo el país, en cada taller se realizó un trabajo en subgrupos de mujeres, de hombres y mixtos con el propósito de enumerar los puntos que debería contener la política de igualdad y equidad de género del SEC.

La política de igualdad responde a la política del INAMU, Costa Rica. Los insumos de redacción está basada en 26 talleres, 62 zonales y 830 personas consultadas. Actualmente el Directorio del SEC está representado en un 50% por hombres y mujeres, ofrece servicios de guardería en las reuniones del Consejo, así como cláusulas específicas en tema de la mujer en la Convención Colectiva.

Se comprometen a realizar una Evaluación del impacto de la Política de Igualdad.

PRICPHMA, Honduras

Se logró en una elección democrática llevar a la presidencia una mujer quien dirige actualmente nuestra organización. Están seguras de obtener el respaldo institucional a proyectos dirigidos a fortalecer la participación sindical de las mujeres e incluir en la currículum la perspectiva de género.

Se comprometen a realizar plantear en la organización la necesidad de instalar una Política de Igualdad.

ANDE, Costa Rica

Compromiso político y un contenido económico ("presupuesto de igualdad" para separarlo del que tiene la Comisión de la Mujer).

Con el objetivo de transformar la estructura institucional permitiendo la participación equitativa de mujeres y hombres en todos los espacios de poder y decisión: puestos representativos nacionales e internacionales, de dirección, capacitación, negociación colectiva, mesas paritarias, tripartitas, diálogo social.

Transformar aspectos de la realidad general que la política se plantea como problemática.

Se comprometen a llevar este tema al Directorio para efectuar un proceso que incluye:

- Hacer un Diagnóstico que permitirá conocer la situación actual de las mujeres en la organización: cuáles son los problemas existentes y a partir de allí definir los objetivos a corto y largo plazo.
- Obtener datos de la situación de mujeres y hombres dentro del sindicato para hacer un análisis.
- Hecho el diagnóstico del personal y de la afiliación, veremos los problemas que queremos solucionar con la política . Problema-solución.
- De seguido elaboraremos los objetivos de la política
- La definición de las actividades, los recursos necesarios (personal, financieros, de infraestructura) para cada objetivo.
- Divulgación y la publicación de la política para su efectiva implementación.
- Capacitación.

SNTE, México

En el caso del SNTE se tiene un proyecto denominado "Construyendo la Igualdad", el cual ha permitido reunir en dos ocasiones a nivel a mujeres líderes del SNTE, así como diferentes videoconferencias sobre el tema.

Por Estatuto en las Secciones Sindicales del SNTE se elige por Congreso la Secretaria de Equidad, Género y Derechos Humanos. En el Comité Ejecutivo Nacional del SNTE el Colegiado Nacional de Seguridad y Derechos Sociales se establece:

- a) Realizar estudios sobre la equidad e igualdad social.
- b) Promover la equidad de género en todas las actividades que realiza el Sindicato
- c) Impulsar la formación de asociaciones y organizaciones que luchen por la equidad de género
- d) Conjuntar esfuerzos que realizan acciones en pro de la equidad de género
- e) Promover en todas las instancias del Sindicato el respeto irrestricto a los derechos humanos.
- f) Elaborar estudios y promover acciones con la sociedad en los que se contemplen propuestas que impulsen la, promoción, defensa y respeto por los derechos universales.

La organización se compromete en continuar con el trabajo de igualdad del SNTE.

ANDES 21 JUNIO, El Salvador

La organización no cuenta con una Política de Igualdad, por lo tanto, requieren trabajar en este proyecto el cual se profundizará en el taller organizado por la IEAL en julio del presente año.

La organización se compromete en hacer una estrategia participativa a nivel nacional donde se acentúen estrategias como el 50% y 50% (Ley de cuota). Realizar un Plan anual general y plan de trabajo de la secretaría de la mujer: que se asigne un presupuesto específico.

Formación sindical de las mujeres, a la RED de mujeres nacional y crear un mecanismo de fortalecimiento para su incidencia.

Crear un mecanismo de empoderamiento de las mujeres para su incidencia en los diferentes espacios.



COLPEDAGOGOSH, Honduras

La secretaria de la mujer deberá presentar su plan de trabajo a la Junta Directiva Central para su aprobación, presentará los informes por escrito de los diferentes eventos desarrollados, además de recibir los informes de la secretaria de cada colectivo de mujeres de capítulos y filiales, para monitorear los avances de los respectivos planes de trabajo.

La decisión de plasmar una propuesta que incida positivamente en el logro de la igualdad de género se sustenta en la convicción del papel activo que como organización estamos llamados a participar en la construcción de sociedades igualitarias.

Objetivo:

Generar una política de igualdad, justicia, empoderamiento y autonomía de las mujeres e igualdad de género institucionalizada, que provoque la sensibilización, la motivación y la participación activa de las mujeres afiliadas al colegio de pedagogos de Honduras para el desempeño eficiente en la toma de decisiones y puestos de poder.

CGTEN/ANDEN, Nicaragua

Desde la estructura nacional hasta la municipal se implementa la equidad e igualdad, donde las secretarías se asumen con el mismo porcentaje de representación. Las capacitaciones y encuentros desarrollados fueron la clave del éxito para que las mujeres lográramos apropiarnos y hacer reformas a los estatutos que hoy en día se llama secretaria de Igualdad y Género quedando si en los estatutos que esta secretarías debe ser una mujer.

La organización continuará su trabajo de equidad dentro del sindicato como parte de su trabajo y de la agenda de la organización.



COPRUMH, Honduras

El COPRUMH como organización popular tiene el reto de implementar proyectos tendientes a fortalecer las estructuras de la organización a nivel nacional con el apoyo consciente de la mujer y, con esta visión, es que se propone este proyecto que de ejecutarse dará un nuevo impulso al desarrollo de nuestras compañeras y a nuestra organización.

En razón de la Política de Igualdad, se comprometen a plantear en la organización un Plan operativo y un presupuesto anual para desarrollar las actividades de la Política de Igualdad, como generar un proceso de Diagnóstico de la organización para detectar las necesidades que su afiliación (mayoría mujeres) tienen.

Coordinar con la Secretaría de la Mujer de la organización como órgano auxiliar de la Junta Directiva Central.

COPEMH, Honduras

La organización se propone Avanzar hacia una autonomía de igualdad de género y el cumplimiento del rol que compete a la mujer dentro de la organización. Por medio de la RED de mujeres de COPEMH.

- La organización se compromete a actualizar la Ley Orgánica del Colegio de Profesores de Educación Media De Honduras – COPEMH, creando el cargo de la Secretaría de Mujer para que esta tenga representatividad dentro de la Organización amparado en los Artículos 1 al 13, Capítulo I, de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en Honduras. Aprobada en Asamblea General del año 2011 y ratificada en el año 2013. Socializándola con la Junta Central para su aprobación. Coordinado por la Vicepresidencia y la Secretaria de Asuntos Culturales y Profesionales.

- Participación en la toma de decisiones dentro de las estructuras de poder.

- Elaborar un diagnóstico a las (os) afiliados sobre la implementación de políticas de igualdad y equidad dentro de la organización.

