

# INTERNACIONAL DE LA EDUCACIÓN PARA AMÉRICA LATINA RED DE TRABAJADORAS DE LA EDUCACIÓN



## Participación de las mujeres en los sindicatos de educación de América Latina



UTDANNINGS FORBUNDET



ISCOD



Internacional de la Educación  
Oficina Regional para América Latina  
[www.ei-ie-al.org](http://www.ei-ie-al.org)

# Contenido

Presentación	3
Introducción	4
1. Antecedentes	5
2. El dilema de la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales	11
3. Objetivos de la investigación	12
4. Metodología	13
5. Resultados	14
6. Conclusiones	22
Reporte gráfico	24





# Presentación

La Internacional de la Educación para América Latina (IEAL) desarrolla un trabajo priorizado en el fortalecimiento de los sindicatos para una efectiva defensa de la educación pública.

El Comité Regional de la Internacional de la Educación (IE) para América Latina, así como las organizaciones afiliadas a la IE en la región, han reiterado que siendo el magisterio un sector mayoritariamente compuesto por mujeres, no podemos concebir un movimiento sindical sin políticas claras y eficaces de participación, empoderamiento y formación sociopolítica de las mujeres.

La Red de Trabajadoras de la Educación para América Latina enfoca su trabajo en el fortalecimiento de las capacidades de las compañeras dirigentes de los sindicatos de educación, a fin que tengan una militancia sindical más cualificada, una participación mayor y más efectiva, así como mejores herramientas para hacer propuestas y tener incidencia en las políticas institucionales de sus sindicatos, especialmente aquellas relativas al quehacer democrático sindical, la defensa de los derechos laborales y en la participación e incidencia en las políticas educativas de los países para la defensa de la educación pública.

Con el apoyo de la solidaridad sindical y en el marco del proyecto de Formación Sindical desarrollado en coordinación con ISCOD FETE UGT, se desarrolló una investigación que recuperó la perspectiva y el análisis que hacen las propias compañeras integrantes de la red sobre la participación de las mujeres en los sindicatos de educación.

Compañeras de todos los países de la región respondieron un cuestionario en torno a las formas de participación de las mujeres en los sindicatos, tanto a nivel de estructura como a nivel de definiciones de política y de agenda organizativa.

El estudio puso especial énfasis en la percepción que las personas tenían sobre los principales obstáculos y vicios institucionales que dificultan esta participación. Este trabajo de investigación estuvo a cargo de la profesora de educación especial, candidata a magister en psicología educacional María Loreto Muñoz Villa.

Finalmente esta publicación agrega una serie de recomendaciones para superar las prácticas, creencias y prejuicios que tradicionalmente han sido un obstáculo para la participación y desarrollo político sindical de las mujeres, que es lo mismo que un obstáculo para el fortalecimiento y la democracia sindical.



## Introducción

El presente trabajo forma parte de un proceso impulsado, desde el año 2005, por el Comité Regional de la Internacional de la Educación para América Latina para ir construyendo, en un esfuerzo sistemático y progresivo, una estrategia regional que promueva la participación efectiva de las mujeres en las organizaciones sindicales del sector de la educación.

Para el logro de esta estrategia, se conformó la Red de Trabajadoras de la Educación para América Latina, que tiene entre sus objetivos el fortalecimiento de los sindicatos a través de la implementación de políticas sindicales que promuevan y garanticen la participación y la militancia efectiva y politizada de las mujeres del magisterio.

La Red ha definido trabajar el concepto de igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género, entendiendo que el magisterio latinoamericano está constituido en al menos un 70% de mujeres; y en ese sentido, para que los sindicatos sean verdaderamente democráticos, representativos, fuertes y tengan capacidad de incidencia, las mujeres trabajadoras de la educación deben ser actoras primordiales en el quehacer sindical.

La formación y sensibilización dentro de los sindicatos, conlleva además a un repensar de las prácticas y los comportamientos institucionales, para finalmente lograr transformaciones y hacer la igualdad de oportunidades una realidad en el día a día.

Bajo esta lógica, las organizaciones sindicales deberán hacer esfuerzos por adecuar las definiciones, estructuras y su quehacer, que permitan equiparar oportunidades de género, porque la incorporación de los excluidos constituye un aspecto fundamental para consolidar la democracia; lo que implica no solo incorporar numéricamente a las mujeres, sino también promover que asuman responsabilidades en los espacios de toma de decisión y de poder.

Como una forma de ofrecer a los sindicatos una herramienta que les permita evaluar la coherencia y eficacia de sus propios procesos de participación y redefinir su estrategia si fuera necesario, durante el 2011, se ha realizado una investigación cualitativa sobre la participación de mujeres en los sindicatos de la educación de América Latina, en donde identificamos facilitadores desarrollados en el transcurso de la estrategia definida por el Comité Regional y obstáculos persistentes que impiden la participación de las mujeres.

Esta investigación ofrece un análisis de género y la construcción de las relaciones de poder y desde allí guía hacia una reflexión sobre las formas de participación de las mujeres en los sindicatos. Al mismo tiempo, se ofrecen extractos no editados de entrevistas realizadas a compañeras y compañeros del magisterio y del sindicalismo latinoamericano.

Finalmente se levantan algunas categorías que permiten construir indicadores para realizar un proceso de monitoreo de las organizaciones, con el objetivo de ir las retroalimentando en forma continua de modo que puedan ir replanteando sus definiciones políticas y estructurales, en pos de mayor equidad y democracia.



# 1. Antecedentes

## 1.1 Sistema de género y relaciones de poder

La vida en sociedad implica un complejo sistema de relaciones entre personas. Esas relaciones producen y son producidas por visiones personales y colectivas que se mezclan en la construcción de intereses individuales y sociales, lo que implica relaciones de poder (Dutra, 2010). Bajo esta lógica, cuando hablamos de género, nos remitimos a relaciones específicas entre hombres y mujeres.

La categoría de género surge en las ciencias sociales para dar cuenta de símbolos, valores, representaciones y prácticas que cada cultura asocia a tener uno u otro sexo. Este concepto establece una diferencia entre lo biológico, conocido como sexo, y el género que está relacionado con una identidad cultural que se asigna y se adquiere, y que nos hace reconocibles como mujeres y hombres (Programa de Naciones Unidas para el desarrollo PNUD, 2010).

El sexismo se expresa en prácticas y actitudes que fomentan la desigualdad social de los individuos sobre la base de la diferenciación sexual, siendo extremadamente limitante para hombres y mujeres debido a la asignación de roles estereotipados que se da a cada uno. Sin embargo, es más negativo para las mujeres, porque sus actitudes, comportamientos, juegos, aficiones y capacidades, bajo esta concepción, las naturaliza a un lugar secundario y subordinado en la sociedad.

Entonces, observar la realidad desde la perspectiva de género implica poner atención en las relaciones de poder que se desarrollan en las construcciones culturales, sociales e históricas, las que, miradas desde los sexos, determinan claramente lo masculino y lo femenino. Se trata de enfocar la mirada en las representaciones simbólicas de la diferencia sexual, las que han determinado los roles sociales y económicos que cada sexo ha cumplido y que determina su ubicación en los diversos espacios de la vida.

Estas relaciones de género son las que se establecen en los grupos humanos, de uno u otro sexo, e implican relaciones de poder. Si nos situamos en el ejercicio del poder en el ámbito de lo privado, muchas sociedades tribales fueron matriarcales, porque eran las mujeres quienes organizaban la economía y poseían el conocimiento sobre la salud por medio de su conexión con la naturaleza. Con el descubrimiento del metal y la fabricación de instrumentos de trabajo, los hombres comenzaron a asumir protagonismo,

porque administraban el excedente de producción que comenzó a ocurrir. Esto da paso a lo que conocemos como "cultura patriarcal". En el siglo XVIII, en el periodo de la revolución burguesa, se consagra un nuevo tipo de organización familiar donde el hombre se convierte en el proveedor exclusivo o principal de ese núcleo, situándolo en el ámbito de lo público, mientras la mujer es que asume la autoridad sobre la vida privada, desde la organización de la casa hasta la educación de los hijos (Dutra, 2010).

El análisis de estas relaciones ha evidenciado la existencia de una valoración asimétrica para hombres y mujeres, debido a que culturalmente las relaciones de poder que se establecen dan a las mujeres un lugar de subordinación y exclusión (Arenas, 2004), porque "hay prácticas religiosas, costumbres e ideologías que agravan la situación de las mujeres en muchas regiones" (Dutra, 2005).

En este sentido, el Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la 91ª Conferencia Internacional del Trabajo, señaló "En todo el mundo, la desigualdad de género confluye con las privaciones económicas generando formas de pobreza que afectan, en general, en mayor medida a las mujeres que a los hombres" (OIT, 2003).

## 1.2 Trabajo Femenino

El paso de la mujer al ámbito público se produce por diferentes motivaciones, necesidades económicas y avance en la conciencia de derechos. Paralelamente, por un lado, la revolución industrial complejiza las formas de producción y comienza a exigir mayor mano de obra y, por otro, las guerras desvían la mano de obra masculina al reclutamiento militar, lo que obliga a la fuerza laboral femenina a salir del hogar.

Del mismo modo, este proceso de transición de lo privado a lo público, se vio favorecido con los descubrimientos científicos como la elaboración de anticonceptivos, lo que contribuyó a la liberalización de costumbres y a la planificación familiar (Dutra, 2010). Este paso es rupturista, porque cuestiona la tradición de la maternidad como lo natural, situando a la mujer como persona con derechos, lo que facilita la incorporación de ella al mundo laboral.

No obstante estos procesos de transformación, en la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo persiste un enfoque sexista, porque existe la división sexual del trabajo que tiende a repetir patrones de comportamiento socioculturales en las estructuras laborales. Esto se puede explicar debido a que la producción está estrechamente ligada y organizada a través de las relaciones de poder, en las cuales los hombres y mujeres no participan en igualdad y donde la reproducción de los roles estereotipados son aún dominantes.

La responsabilidad de reproductoras que le da la sociedad a las mujeres, influye en el lugar que ocupan en el mercado laboral y determina que la inserción femenina en ese ámbito presente características diferenciadas en con relación a los hombres, tanto en el acceso, como en las formas de inserción, y en consecuencia en los resultados obtenidos (Espino & Azar, 2002).

En el acceso, debido a que la proporción de mujeres trabajadoras es inferior

a la de los hombres. En las formas de inserción, porque existe asimetría entre hombres y mujeres: primero, en la duración de jornadas laborales, porque se presume que las mujeres trabajan jornadas más cortas; segundo, en la distribución por sector de actividad y en el tipo de ocupación, porque las mujeres se encuentran mayoritariamente en el sector servicios donde se cree que lo hacen mejor porque desarrollan sus condiciones femeninas; y tercero, en la ubicación jerárquica que se encuentran los cargos ocupados por mujeres, en donde ellas tienen una amplia presencia en la base, pero a medida que ascienden jerárquicamente los cargos, va siendo menor la participación femenina por diversos factores.

En cuanto a la inserción, existen dos formas de segregación, la horizontal y vertical. Horizontal por las ocupaciones que ocupan hombres y mujeres en la fuerza laboral, y vertical porque los hombres tienen cargos jerárquicamente mejores que las mujeres (Borderías, Carrasco & Alemany, 1994; Richter, 2007). Datos la OIT sostienen el planteamiento de la segregación ocupacional, señalando que el sector industrial ha disminuido, concentrándose las mujeres en el sector servicios (OIT, 1999), en particular en el empleo público; cuestión relevante si hablamos de trabajadoras de la educación.

En cuanto a los resultados, existen datos sobre las brechas salariales por sexo. Este elemento constituye el aspecto más explícito de las diferencias y está demostrado que ante igual trabajo las mujeres reciben entre el 20% y el 30% menos que el salario de un hombre (OIT, 2009).

La división sexual del trabajo genera discriminación y segregación laboral y no sólo limita la participación económica de las mujeres, sino también condiciona su participación política, sindical y social con relación a los hombres.

### 1.3 Participación política y social de las mujeres: una necesidad para la consolidación de la democracia

A lo largo de la historia, el movimiento de mujeres organizadas en el mundo ha logrado avances significativos en derechos políticos y civiles, como el derecho a voto universal, a la propiedad, a la educación y al trabajo, entre otros. Sin embargo, la cultura patriarcal - machista sigue estando muy arraigada y reproducida por hombres y mujeres en distintos ámbitos: en la pareja, en el seno de la familia y en la vida social, política y económica. Por lo tanto, esto no es un problema solo de las mujeres, pasa a transformarse en un tema político porque tensiona a las organizaciones y al modelo de desarrollo en su "esencia autoritaria o no, democrática o no, prepotente o no, discriminatoria y excluyente o no" (Rauber, 2003).



Existen datos que ratifican la existencia de una agenda pendiente para que las mujeres logren la participación plena. OIT y Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) entregan algunos datos que deben ser considerados:

- Las mujeres representan el 60% de los 550 millones de trabajadoras y trabajadores que viven con menos de 1 dólar por día.
- Las tasas de desempleo de mujeres son mayores en 4 puntos a los hombres.
- Se mantienen las diferencias salariales, ante la misma función y las mismas capacidades las mujeres ganan entre un 20 y 30% menos que los hombres.
- Un tercio de las mujeres se desarrollan en el empleo informal.
- La participación de las mujeres se reduce a menos del 15% en espacios legislativos y ministeriales.

Estos datos demuestran que este desafío no se reduce a igualar numéricamente, a unos y otros, en los procesos sociopolíticos para ver resueltas las contradicciones que la segregación ha venido generando. Se requiere de un compromiso explícito de los actores políticos y sociales para revertir esta exclusión.

En esta responsabilidad de asumir compromisos más explícitos, 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 a promover la participación activa de las mujeres en todos sus niveles.

En las Resoluciones del Primer Congreso Mundial de la Internacional de la Educación (IE), celebrado en Harare-Zimbabue 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; "







Específicamente 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, Zimbabue, más allá de realizar este llamado, sugiere los siguientes cursos de acción:

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, (...).

En estas resoluciones se encuentran las bases metodológicas y de contenidos, necesarios para enfrentar la construcción de la Red de Trabajadoras de la Educación, la que se constituyó en la estrategia política definida por el Comité Regional para América Latina de la IE, para favorecer la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales en el contexto de una estrategia mundial por la igualdad con perspectiva de género (Muñoz, 2010).

Los desafíos propuestos por la Internacional de la Educación a nivel mundial y el esfuerzo regional por medio de la Red de Trabajadoras de la Educación de América Latina, han desarrollado fortalezas como el fortalecimiento individual y organizativo de las compañeras dirigentes, la incorporación del análisis de género al debate de diversos temas y la estructuración estatutaria del área de trabajo de igualdad en muchas organizaciones. No obstante, estos avances aún no han sido suficientes para superar la inequidad de género en la participación sindical. La “Encuesta de la IE sobre la situación de las mujeres en los sindicatos, la educación y sociedad 2011”, señala que:

- Las mujeres constituyen la mayoría de la afiliación sindical en la mayor parte de las regiones, pero están sub representadas en la dirigencia sindical. En promedio en el mundo el 59% de las afiliadas son mujeres, sólo 24% cumplen funciones de presidencia y 34% en secretarías generales.
- El porcentaje de las mujeres en Comités Ejecutivos y en posiciones de liderazgo está aumentando lentamente, pero en forma irregular.
- 50% de los sindicatos tienen medidas para la representación de género. Mayormente en cuotas representativas, en promedio 31% garantizado para mujeres. Pero, los sindicatos no tienen necesariamente una mejor representación de mujeres en altas posiciones para la toma de decisiones.
- De 126 sindicatos que respondieron: 106 tienen una estructura para la igualdad de género. 113 llevan a cabo actividades relacionadas con los derechos de las mujeres y/o igualdad de género. Los sindicatos que tienen estructuras para la igualdad de género también tienen más políticas y organizan más actividades sobre este tema.



Del mismo modo, algunas organizaciones desarrollaron estudios en el mismo sentido, aportando datos importantes a considerar.

CGTEN- ANDEN de Nicaragua, aplicó una encuesta a la dirigencia en el marco de la inclusión de la perspectiva de género en procesos organizativos, que levanta algunos elementos importantes a considerar:

- El 70% de los consultados considera que los procesos de elección de liderazgos son democráticos. Sólo un 7% considera que tiene sesgo de género.
- Los principales elementos que obstaculizan que las mujeres asuman liderazgo son recargo de las actividades familiares y, principalmente, recargo en actividades laborales.
- Dentro de los principales obstáculos: ausencia de modelos con políticas de género a seguir, falta fortalecer en las mujeres las capacidades de incidencia política y negociación, la crisis económica obligó a las mujeres a asumir dobles jornadas laborales remuneradas.

Los obstáculos presentados en Nicaragua son coincidentes con los encontrados por CONTEE de Brasil, en la investigación "Mujer: su participación fortalece el movimiento sindical" la que presentaron al VII Encuentro de Género de la CONTEE en abril del 2011. Sus principales conclusiones:

"Hay varios factores que impiden o dificultan la participación de la mujer en la esfera pública, es el tema de la doble jornada, la focalización de las mujeres en las llamadas actividades femeninas o funciones, la brecha salarial y la ausencia de políticas públicas tales como el cuidado de niños, entre otros. Sin embargo, a través de nuestra experiencia y conversaciones con varios compañeros, podemos observar la falta de incentivo, ya sea a través de discursos o prácticas, que no es conducente a la superación de estas barreras" (CONTEE, 2011).

En síntesis, para la consolidación de la democracia sindical "sigue siendo un desafío de primer orden la participación plena y equitativa de las mujeres en puestos de representación y en la toma de decisión" (Ramírez, 2010).





## 2. El dilema de la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales

**E**n este contexto de búsqueda de espacios de participación, las organizaciones sindicales han estado obligadas a repensarse. En el caso de las organizaciones del sector de la educación, no será posible lograr el objetivo de alcanzar la universalización de la educación pública, gratuita de calidad para todas y todos, a lo largo de la vida, sin considerar la participación de la mujeres, cuando su base está compuesta mayoritariamente por ellas (Arancibia, 2010).

En América Latina, alrededor del 70% de la membresía de las organizaciones son mujeres, pero en la dirigencia máxima de las organizaciones esta proporción se invierte y no supera el 30%. Entonces, el repensar la organización requiere reconocer claramente que el espacio de dirigencia sindical es un espacio que continúa siendo mayoritariamente masculino, por lo tanto requiere voluntad de modificar la cultura sindical e impulsar políticas que favorezcan la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisión.

En este contexto, la práctica nos señala que la falta de participación de las mujeres en las organizaciones sindicales del sector, es justificada por el desinterés de estas y se argumenta que nada y nadie impide que se incorporen en las actividades y puedan disputar los cargos. No obstante, también se debe considerar que culturalmente las mujeres han estado, por varios siglos, circunscritas a un ámbito eminentemente privado y muchas veces no han tenido oportunidades para empoderarse para cumplir esta función. Tampoco se reconoce que pueden ser los hombres los que se niegan, de forma inconsciente, a compartir un espacio de poder que ha sido esencialmente masculino.

Para enfrentar la necesidad que las organizaciones incorporen la problemática de género, han existido múltiples iniciativas a nivel nacional de formación sindical, desarrolladas por años, que declaran promover la incorporación de las mujeres a la organización sindical. Sin embargo estas no han logrado institucionalizarse.

Con ello se constata que el tránsito del activismo a la construcción de políticas de género ha sido lento. Esta situación obliga a tomar medidas que permitan reestructurar las políticas de igualdad de oportunidades con perspectiva de género. Por ello es importante plantearse un conjunto de preguntas que posibiliten estudiar las teorías implícitas, entendidas como supuestos individuales de las personas, acerca de ellos mismos y de su contexto, que están “basadas en experiencias sociales y culturales” (Rodrigo, Rodríguez & Marrero, 1993) que pueden estar influyendo en las dificultades para la participación de la mujeres.

- a. ¿Cuáles son las barreras y facilitadores para la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales del sector de la educación?
- b. ¿Qué diferencias entre las creencias existen entre distintos actores sindicales sobre la participación de las mujeres?
- c. ¿Qué elementos pueden considerarse para la construcción de indicadores sobre políticas sindicales con perspectiva de igualdad de oportunidades para las mujeres en su seno?

### 3. Objetivos de la investigación

**E**l objetivo general es conocer desde los supuestos de los actores las formas de participación de las mujeres en las organizaciones sindicales del sector de la educación en América Latina, sus facilitadores y barreras.

El estudio se propuso tres objetivos específicos: identificar las barreras y facilitadores para la participación de las mujeres en los sindicatos del sector de la educación, identificar las diferencias en las creencias de los actores sobre la participación de las mujeres, e identificar categorías para la construcción de los indicadores.

Con ayuda de los datos arrojados por las encuestas y el análisis desarrollado por las personas entrevistadas, esta investigación nos da la posibilidad de tener un panorama que permita tomar definiciones políticas para despojarnos de la práctica del activismo y avanzar a la construcción de políticas de igualdad de oportunidades con perspectiva de género a nivel nacional.





## 4. Metodología

Para la presente investigación se optó por un diseño metodológico descriptivo analítico de carácter cualitativo (Flick, 2004) que permite comprender las ideas que tienen los participantes dentro de su propio marco de referencia (Taylor & Bodgan, 1986). Esta decisión metodológica se realiza debido a que el interés primordial de este estudio es conocer y analizar cómo participan las mujeres en las organizaciones sindicales del sector de la educación, desde los supuestos de los actores, identificando los facilitadores y barreras para ello.

### 4.1 Muestra, instrumentos y técnicas.

Se utilizaron dos tipos de muestras e instrumentos. Primero, se confeccionó una encuesta sobre los supuestos de trabajadores y trabajadoras de la educación en relación a la participación de las mujeres. Esta se envió por correo electrónico a las encargadas del trabajo de la mujer que participan en la Red de Trabajadoras de la Educación de América Latina. Se recibieron 120 encuestas, de las cuales 88 fueron de mujeres y 32 de hombres pertenecientes a 8 países y 12 organizaciones.

Luego, se realizaron entrevistas semi estructuradas, en forma individual, a 12 informantes privilegiados, miembros de la Red de Trabajadoras de la Educación de América Latina y/o responsables político o administrativos de esta iniciativa: 10 mujeres y 2 hombres.

Todos los participantes fueron debidamente informados de los objetivos, metodología y confidencialidad de los datos, dejando estipulado el carácter voluntario de su participación en un formulario de consentimiento informado.

### 4.2 Plan de Análisis

Para abordar los resultados, utilizamos el análisis de contenido, el que ayuda a interpretar los significados de los supuestos manifestados por las personas estudiadas. Se leyeron las transcripciones y analizaron de las entrevistas, desde lo cual se levantaron categorías emergentes, a partir de estas se organizaron los resultados de la investigación.

## 5. Resultados

### 5.1 Resultados de las encuestas.

Del análisis de las 120 encuestas aplicadas, 88 mujeres y 32 hombres pertenecientes a 8 países y 12 organizaciones, podemos sintetizar que:

- a. Existe un avance en la promulgación leyes nacionales sobre cuota de participación para las mujeres en los sistemas electorales, las deben ser aplicadas a las organizaciones sociales y sindicales, situación que no se cumple en todos los casos.
- b. Mayoritariamente no existe cuota de género para la participación en las actividades sindicales.
- c. No obstante a los avances en la ley de cuota, hay un desconocimiento de lo que ello significa.
- d. Se muestra un mayor desconocimiento de la política de género de las organizaciones en quienes no cumplen funciones en la dirigencia.
- e. Prevalece una clara tendencia a pensar que la cantidad de mujeres que está en la dirigencia es insuficiente.
- f. Se expresa que la baja participación de las mujeres en los cargos directivos no es por falta de interés.
- g. Se declara que las tareas domésticas no son el motivo más importante por lo que las mujeres no participan en la dirigencia.
- h. Las mujeres piensan que mejoraría su participación si las reuniones se hicieran en tiempos acotados. Los hombres no lo valoran de la misma forma.
- i. Se constata un consenso en que mejoraría la participación de las mujeres si se contara con guarderías infantiles para las actividades sindicales, porque es una responsabilidad colectiva y no privada.
- j. Se valora positivamente que los estatutos tengan cláusulas de género.
- k. Hombres y mujeres piensan que mejoraría la participación de las mujeres si se aplicara cuota de género en las plantillas electorales.
- l. Las mujeres piensan que mejoraría su presencia en la dirigencia si a los puestos de toma de decisión se les aplica una cuota de género para ser electos. Los hombres no lo valoran así.

### 5.2 Resultados de las entrevistas

Las 12 entrevistas semi estructuradas realizadas a informantes privilegiados, 10 hombres y 2 mujeres, miembros de la Red de Trabajadoras de la Educación de América Latina y/o responsables político o administrativos de esta iniciativa,



fueron analizadas en el marco de tres ejes de los cuales se desprenden categorías que facilitan la comprensión de sus fortalezas y barreras en el proceso de participación de las mujeres en las organizaciones sindicales del sector de la educación.

### 5.2.1 Valoración del trabajo de género

#### a) Importancia del trabajo de género

Las y los entrevistados valoran positivamente que se instale el trabajo de género en las organizaciones sindicales.

“Para nosotros hace quince, veinte años, no formaba parte de una problemática, ni siquiera estaba visibilizado, era natural que participaran aquellas mujeres que tenían un compromiso superlativo y que la mayoría no lo hicieran. De manera tal que, en general, las reuniones sindicales estaban pobladas de hombres y, excepcionalmente, algunas grandes líderes de... del mundo de la mujer” (11.1.2).

“Nosotros no habíamos advertido que era tan importante hasta que empezamos a trabajar con la red... nos dimos cuenta que había una cantidad de temas gremiales, propios de nuestro sector, que nuestros sindicatos no estaban atendiendo, y que comenzaron a atenderlos cuando las mujeres nos juntamos y empezamos a, a debatirlos a analizarlos y a discutir algunas propuestas” (3.1.1).

Además, se considera que la alta participación de las mujeres en la fuerza laboral del sector de la educación amerita que este tema se aborde en sus organizaciones sindicales:

“Porque hoy forman parte de... un sector de la fuerza de trabajo que representa casi el cincuenta por ciento, en términos del mundo laboral, y en el sector específicamente nuestro, en algunos casos llegas a ser el noventa por ciento. De manera que la presencia y la participación de la mujer es clave” (11.1.1).

También, se valora que el futuro del movimiento sindical pasa por incorporar a los excluidos.

“Creo no sólo que es importante, sino que... el futuro el movimiento sindical pasa por la participación de las mujeres en la organización sindical (2.1.1)”

“Es imprescindible para el desarrollo futuro de las organizaciones sindicales el trabajo con las mujeres y con la juventud” (6.1.1).

En este sentido, es de primera importancia que se asuma una política de género no solo como una formalidad, sino como un tema central del sindicato, porque:

“es una de esas cuestiones que definen el carácter de la política que está asumiendo una organización sindical, no es un tema secundario que se efectúa por solidaridad con las causas sociales. Que de vez en cuando acompañamos, eso no... si no que se convierta en un tema nuclear para el propio sindicato” (3.7.4).

La centralidad de abordar la temática de género es para empoderar a las mujeres, con el fin de tomar conciencia que tienen iguales derechos que los hombres. Además, sirve para que ellos asuman a las mujeres como aliadas en la construcción de sociedades más justas.



“Falta en muchas ese empoderamiento, ese empoderamiento de creer en lo que son, de que las mismas mujeres creamos en otras mujeres, y que los hombres, los hombres también hay que trabajarlos, porque no es un tema sólo de mujeres, los hombres también tienen que entender, como decía Fátima, que esta sociedad, que este mundo que nosotros queremos, lo construimos entre hombres y mujeres” (1.1.1).

#### b) Importancia de la Red

Se valoró como positiva la decisión política del Comité Regional de la Internacional de la Educación para América Latina de impulsar el trabajo de género por medio de la Red de Trabajadoras de la Educación de América Latina, como forma de articular la región y homologar las experiencias.

“Primero porque la red es un espacio de fortalecimiento, de formación de las mujeres y, también, de empoderamiento de las mujeres” (9.1.1).

“El espacio de formación hizo que las personas comprendieran mejor las realidades locales. También, entiendan que los espacios de poder, dentro de los sindicatos y en el conjunto de la sociedad, no son equitativos entre hombres y mujeres” (9.1.2).

“La unidad de los sindicatos en América Latina, el que todos podamos hablar en un mismo lenguaje, no importa que estemos en Perú, que estemos en Colombia, o que estemos en Ecuador o en donde sea, pero todas tenemos un mismo lenguaje, tenemos unos mismos retos, trabajamos desde diversas, diversos caminos, pero llegamos a donde debemos llegar” (5.9.2).

La Oficina de la Internacional de la Educación para América Latina, que ha impulsado este trabajo tiene el desafío de acompañar a las organizaciones nacionales para llegar de mejor forma a sus bases, y utilizar la experiencia desarrollada por las compañeras de la Red para una cooperación sur-sur.

“Entonces la IE, desde la oficina, tiene que buscar la forma de responder a esa tarea, porque la IE puso el tema en la mesa, puso el compromiso en la mesa, impulsó el trabajo y ahora tiene que darle respuesta a esa expectativa” (10.1.1).

“yo diría que un desafío nuestro, es también llegar más a lo nacional porque llegarás a más mujeres, entonces estás propias mujeres se van a fortalecer para cuestionar sus mismos espacios y sus estructuras de poder” (9.8.16).

“una práctica que tenemos que ir incorporando también para enriquecernos, es cuando vamos a ir logrando que las compañeras estén presentes en actividades en otros países” (10.4.2).

A juicio de los responsables políticos del proceso de incorporación del debate de género en los sindicatos, se enfrentan a la necesidad de tomar decisiones que garanticen la continuidad de este trabajo cuando se retire la cooperación financiera.

“creo que es uno de los temas que vamos a discutir acá, decir cómo nosotros hacemos para garantizar que la eventual retirada de la cooperación no signifique clausurar las iniciativas y la construcción de la Red de Mujeres y todos los avances que se han logrado, porque sería un retroceso enorme. Yo creo que hay que garantizar un sistema que nos permita financiar, autofinanciar y generar los recursos necesarios como para que esta actividad no sufra un retroceso” (11.5.9).





“Ahora cabe al Comité Regional mediante todo proceso financiero garantizar la continuidad de esta iniciativa, porque se puede tener la política ...pero tiene que tener los recursos financiero, porque solo la definición política no basta sin recursos financieros y los recursos financieros sin definición política tampoco basta” (9.8.15).

## 5.2.2 Fortalezas desarrollada

### a) Avances

En general se ha avanzado en las temáticas de género, valorando que estos son producto de un trabajo sistemático, con espacio e identidad propia en cada organización, lo que deriva en avances desiguales.

“Tenemos avances, no podemos decir que en este periodo de la red no tienen avances... ese avance es desproporcional, no es igual” (9.4.8).

“Quizá en el momento fundacional de la Red de Mujeres, donde la Red de Mujeres era algo que formaba parte de los eventos internacionales, era como una especie ... de elemento aleatorio ... pero que después no tenía traslado la práctica efectiva y cotidiana de las organizaciones, a partir de la consolidación del trabajo y de la densidad que adquirió la propuesta de la Red de Mujeres ...este ha sido el gran cambio, hoy ese espacio se expresa adentro del cotidiano de las organizaciones, hay cuadros dirigentes que surgen de la práctica en la red de mujeres y que después se incorporan ...a otros niveles de la conducción, y hay también una tarea de formación hacia el interior de las organizaciones que va renovando esos cuadros” (11.6.11).

“Visiblemente hubo un crecimiento y participación, aumentó el número de mujeres que intervienen en los foros de la Internacional de la Educación, en las conferencias, más mujeres haciendo exposiciones en las mesas. Pero no tanto si ve los paneles de apertura ¿Cuántas mujeres tiene ese panel?, cuando vas a las reuniones de la OEI ¿cuántos ministras tiene? Lo máximo que ve es una ministra adjunta y muy puntual alguna ministra. Cuando va a todos los organismos multilaterales, son espacios es totalmente masculino” (9.6.10).

### b) Formación

Se valora de forma positiva los impactos de la formación sindical con perspectiva de género que han recibido las integrantes de la Red, porque es un proceso colectivo que ha permitido que las mujeres mejoren sus intervenciones y amplíen sus elementos de análisis. Además, ha permitido ser replicado en las organizaciones nacionales.

“Formación... las mujeres hablan con más claridad, con más conocimiento de causa” (9.7.11).

“Ellas también pasan a dejar de ser parte de su local de trabajo, ellas pasa a ser parte de su país y también se sienten más Latinoamericana... Es decir, amplía el horizonte de las mujeres” (9.7.12).

“También, cuando llega una mujer a la red que la gente percibe que tienen menos condiciones análisis y menos condiciones de lectura, es una construcción colectiva y en la próxima reunión que ella viene usted ya ve diferencias en su análisis. Yo diría que el principal punto es la cuestión formativa” (9.7.13).

“Pues nosotros hemos comenzado a andar... apenas hace dos años... un proyecto de formación sindical con perspectiva de género en nuestra escuela sindical”(8.5.2).



### c) Incorporación de cláusulas de género

Se observan que algunos sindicatos vienen incorporando cláusulas de género, no obstante todavía es un proceso muy incipiente pero destacado en las entrevistas.

“Son muy pocas todavía, porque creo que... en los lugares, en los sindicatos donde se está avanzando, es porque ha habido... una decisión política, consciente, y además conducida orgánicamente de empezar a incorporar el protagonismo de la mujer” (11.3.5).

“Conciencia uno no puede dejar de perder la perspectiva de que la relación de poder de género tiene que ver también con las relaciones de explotación y de sometimiento de la sociedad. O sea, que donde hubo avance es porque se hizo un análisis y se tomó la determinación orgánica de generar políticas para incorporar cláusulas de participación de la mujer” (11.3.6).

### d) Cuota de participación femenina

Una de las discusiones pendientes como política de acción afirmativa temporal que favorecería efectivamente a enfrentar las barreras culturales, que impiden la incorporación de las mujeres a las organizaciones, es la cuota de participación.

“Las cuotas es una política transitoria, más es una política fundamental para abrir más espacios, no solo dentro de las organizaciones sindicales, también para acceder a los cargos ejecutivos, al parlamento y todas las esferas de poder. Las cuotas es un instrumento político muy importante” (9.3.8).

“creo que el tema de la cuota es como un momento, para facilitar ese proceso” (2.3.3).

“Definitivamente las cuotas... creo que es un primer espacio, es un primer momento, no es lo único, verdad, porque de nada sirve cuotas sin formación”(6.8.3).

“Debiera de haber una ley de cuotas, relacionada de, de ir casi obligadamente incorporando a la mujer, ya que voluntariamente los hombres se hacen los locos y no, desarrollan esa posibilidad de que la mujer se incorpore, no le dan las posibilidades” (12.10.2).

## 5.2.3 Barreras

### a) Cultura

La cultura aparece como una de las principales barreras para la incorporación de las mujeres a las organizaciones, porque muchos sindicatos no quieren enfrentar el debate, y piensan que tienen el tema resuelto.

“Hay ...muchas organizaciones sindicales donde esto todavía ni siquiera forma parte del debate” (11.3.7).

“Porque ahí comenzamos a tomar conciencia de que había ...un mito igualitario en el sindicato que no era real” (3.1.2).

Las condiciones culturales e históricas han determinado la posición social y económica en donde se ubican las mujeres. Actualmente, salida de ellas



al mundo público no las ha eximido de las tareas del mundo privado, y las organizaciones no han asumido la responsabilidad de buscar mecanismos de mitigación.

“Yo diría que es una cuestión cultural que viene formada desde el nacimiento por su origen cultural y su origen histórico y también por las condiciones económicas que estas mujeres viven” (9.2.3).

“La división sexual del trabajo, que a estas alturas estamos en el siglo veintiuno, pareciera que ya no existen, pero se mantienen, ...se han agravado también. Basta constatar como hoy las mujeres estamos en el mercado y trabajando, llevando salario a las casas sin descargarnos a nosotros de nuestras responsabilidades en los hogares, por el contrario, asumimos dos y tres y cuatro responsabilidades en el sindicato, en el trabajo, es decir, en la escuela, hacemos los trabajos de la casa, ayudamos en el trabajo comunitario, sin embargo ni tenemos la remuneración, ni el reconocimiento, ni los espacios” (8.2.1).

“La sobrecarga laboral que tenemos, porque... aunque algunas de nosotras tengamos espacios... sindicales, tenemos que responder también a otra serie de actividades, ... propias del hogar que hasta este momento todavía no son compartidas totalmente” (6.3.2).

“militancia trae desegregación familiar y se llegan a separar por ello, por dos aspectos: primero porque los hombres no soportan la proyección política de las mujeres, también porque entienden que las mujeres no están cumpliendo su papel y segundo porque no soportan la proyección y un tercero porque las mujeres se empoderan y cuando ellas se empoderan ellas empiezan a cuestionar algunas cosas que históricamente fueron colocadas para ellas como natural y el espacio sindical y el espacio de la política es para las mujeres romper con el estigma se ha colocado para ellas” (9.2.7).

“El espacio del movimiento sindical exige que las mujeres dejen un poco el espacio interno, entonces las mujeres deber asistir a reuniones en la noche y no es considerado de buen tono que las mujeres salgan de la casa de noche y que viajen, porque ellas tienen que cuidar la casa y los hijos” (9.2.5).

“Otra cuestión, cómo que no tenemos guarderías en los eventos de la categoría que son la mayoría mujer. Y no hemos podido hacer que nuestras propias compañeras de la Red enfrenten esto dentro de los sindicatos” (9.8.17).

Otra barrera cultural para la participación de las mujeres, es que los hombres en América Latina no han ejercido sus derechos parentales, no obstante en el marco de esta discusión de género se han levantado voces que están reclamando, de manera tímida, estos derechos.

“Yo creo que a nosotros en América Latina nos falta mucho, yo he visto si en países por ahí, que tienen otra cultura, los nórdicos, en Canadá, que se han incorporado instrumentos que posibilitan la situación de la mujer, ¿no?, este, que se yo, discusión de, de las guarderías, materno infante... mejor dichos de los centros maternos infantiles, ... tiempos específicos, licencias para el hombre, porque bueno, ahora estamos peleando para extender la licencia por paternidad, ...que también son instrumentos que van a posibilitar, por lo menos repartir la carga, que hasta ahora parecía por naturaleza e imperio de la vida tenía que caer necesariamente sobre la mujer” (11.4.8).

“eso elaboramos una propuesta propia... de licencia parental... que es una licencia para compartir entre padre y madre o, en general, entre los dos miembros de la pareja responsable” (3.2.3).



La religión también aparece como un elemento importante en la reproducción de la cultura patriarcal, y no favorece la apropiación en plenitud de los derechos de las mujeres.

“Otro aspecto, también, que contribuye con esto es que AL es un continente muy religioso, muy ligado al catolicismo y no sabemos cuánto el catolicismo determina la cuestión de la mujer en los espacios de cuidar el hogar” (9.2.4).

“El hecho de que todavía tenemos los roles sociales, tenemos este sistema patriarcal que nos domina, te decía yo un principio es responsabilidad de la religión (5.8.1).

En este contexto de las barreras culturales aparecen los prejuicios, los que se reflejan en la sobreexigencia de condiciones que son demandadas a las mujeres para asumir responsabilidades en espacios de poder y de toma de decisión.

“hay una fuerte carga de lo que uno denominaría los prejuicios, que en realidad es más que eso, es reproducir la ideología de las clases dominantes, que siempre hicieron de la discriminación una herramienta de dominación. En ese sentido, la mujer fue castigada con una política que la excluyó de... de los lugares donde se tomaban las decisiones” (11.2.3)

“Ahora percibo que las cuestiones de la política de género en las organizaciones es dejada en algunas mujeres que no tienen donde colocar. Osea, en un proceso de negociación de las listas, quién poder, quien envuelve participación, en donde ponemos a tal persona entonces coloca para discutir y la ponen en la política de género, y muchas veces se quedan sorprendidos, porque en función de esta articulación ellos no esperaban la actuación de esas mujeres tienen” (9.7.14)

“incorporó, después de un trabajo que se hizo desde la Secretaría de la Mujer de la CTA, en las paritarias, la inclusión de un grupo femenino para incorporar al trabajo en la... a la línea de producción del... de los neumáticos, y muchos compañeros delegados paritarios se resistían porque aducían que la mujer no estaba en condiciones de desarrollar algunas tareas que naturalmente le correspondía a los hombres” (11.2.4).

“Ahora, las mujeres son más exigidas, todas, las mujeres lo sabemos con mucha claridad...Yo veo mujeres espectaculares con análisis de coyuntura, con intervención, con comprensión, mujeres fantásticas que podrían ser presidentas de la central, que podrían ser presidenta del sindicato, que podrían ser secretaria general. Cuando usted se pregunta por “tal persona” ¿por qué no está, si tiene condiciones?, ellos responden “es muy competente, es muy capaz pero es de un sindicato muy competente, muy capaz pero es de un sindicato pequeño y usted sabe que nuestra lista necesita gente que tenga votos, pero mientras sea de un sindicato pequeño no tendrá condiciones para ser secretaria general o de ser presidente, pero puede ir en la lista al final para que ayude a hacer campaña y con los discursos”. Esa misma exigencia no es hecha para los hombres, porque he visto hombres tan brillantes como mujeres que son de sindicatos pequeños y que están en listas como secretarios generales o presidentes” (9.4.9)

“Para nosotras incidir ... en las secretarías de mayor poder, y una de las secretarías que buscan más los trabajadores y trabajadoras. Eso requiere de una capacitación y de una formación, pero qué tipo de capacitación, una capacitación en legislación y en convenios y tratados internacionales, porque en la medida en que tú estés formada en esa área, en esa medida tendrás mayor respuesta, y en esa medida tendrás mayor poder y mayor empoderamiento en el seno de tu organización” (4.1.1).



“A mí me pasa permanentemente, yo intervengo, entrego una idea, que yo considero que tiene solidez, que tiene respaldo y todo, se quedan callados, ese día pidieron la palabra un poco más allá y encuentro que mi idea está siendo traspasada de boca en boca en los varones, y entonces en un momento dado, se toma como unanimidad aprobada la idea, pero del dirigente, no de la dirigente quién partió con la idea” (12.3.1).

### 5.3 Indicadores

Desde las categorías levantadas por las entrevistas, fundamentalmente relacionadas con los obstáculos y facilitadores, se puede señalar que los principales indicadores de seguimiento para realizar un proceso de monitoreo de las organizaciones, con el objetivo de ir las retroalimentando en forma continua en sus definiciones políticas y estructurales, en pos de mayor equidad y democracia, son:

- Presencia de mujeres en los cargo de toma de desición.
- Contar con espacios dentro de la estructura para abordar la temática de género.
- Cuota de género para los cargos de toma de decisión.
- Autofinanciamiento de las secretaría de la mujer.
- Claúsulas de género en la negociaciones colectivas.
- Presencia de mujeres en las negociaciones colectivas.
- Planes de formación sindical.
- Presencia del análisis de género en la discusión y definición de estrategias en diversas áreas de trabajo del sindicato.
- Lenguaje incluyente en los documentos y diversas publicaciones del sindicato, incluyendo la página web.
- Representación gráfica incluyente: presencia de imágenes de mujeres en afiches, mantas, fotografías, etc.
- Buevas prácticas sindicales: horarios de reuniones, facilidad para guarderías, etc.



## 6. Conclusiones

Quienes fueron encuestados y entrevistados valoran que en los sindicatos de trabajadoras y trabajadores de la educación haya habido avances en la participación de las mujeres, no obstante estos han sido desigual. En este sentido, se señala que la Red de Trabajadoras de la Educación de América Latina, como estrategia de trabajo adoptada por el Comité Regional, ha sido una decisión acertada, sobre todo para la formación sindical con perspectiva de género, porque ha mejorado la intervención de las mujeres, su capacidad de realizar análisis de coyuntura y sus niveles de influencia en las negociaciones. No obstante, esto aún no logrado masificarse al interior de cada una de las organizaciones de la IEAL. Por ello es necesario intencionar un mayor trabajo en las organizaciones de cada país, no solo con los dirigentes sino también a nivel de base.

Se observa que persisten barreras que deben ser abordadas por las organizaciones para concretar políticas de igualdad de oportunidades con perspectiva de género.

Una cuestión que aparece frecuentemente en quienes no son dirigentes no comprenden los que cuota de género, para cargos, plantillas o participación. Este tema ameritaría ser considerado en los talleres de formación.

Otro tema que debe abordarse por ser una de las barreras más importantes es el de la cultura, sobre todo en lo referido a los patrones machistas respecto a la vida privada, el cuidado infantil y las tareas domésticas, que recargan las funciones que cumplen las mujeres y obstaculizan la participación social. Este mismo factor, hace que las mujeres que logran participar sean cuestionadas por tener que estar tanto tiempo fuera de la casa y en algunas ocasiones se llega a la desintegración familiar. Por esto muchas mujeres que participan en cargos directivos, lo hacen cuando tienen sus hijas e hijos grandes, son solteras, viudas o divorciadas.

En este contexto de barreras culturales, a la mujeres se les demandan más requisitos para cumplir funciones directivas en los cargos de toma de decisión. Se les evalúa que sean formadas, que tengan personalidad, que sean de sindicatos grandes, que sean estables y siempre disponibles, condiciones que no se consideran con tanto celo en los hombres. Mientras que la cultura sindical no adecua su accionar a las demandas de la vida privada de las mujeres, como los horarios de las reuniones, los espacios de cuidado infantil, las cuotas de género para los procesos electorales y de participación, se mantendrán los

obstáculos para consolidar organizaciones más equitativas y democráticas.

En este contexto, sería importante considerar:

- Trabajar más la formación político-sindical de las compañeras en espacios más locales.
- Incorporar nuevas temáticas en la formación tales como: concepto de género, cuota de género para la participación, vida pública y privada, derechos y legislación, economía, análisis coyuntural, entre otros.

Además aparecen algunas demandas que deben ser consideradas en la discusión para la elaboración de políticas de género, porque no hay consenso en todas:

- Cuota de participación de género en las plantillas electorales, en los cargos electos, en la participación en las actividades y en las comisiones negociadoras.
- Garantizar financiamiento para el desarrollo de una política de género.
- Incorporación de cláusulas de género en las negociaciones colectivas.
- Realizar formación específica para los hombres en temáticas de género, que les permita desarrollar una nueva masculinidad.

Es interesante destacar que los responsables políticos del Comité Regional de la IE en América Latina, manifestaron que estas discusiones deben ser promovidas en las organizaciones y que debe continuarse con el proceso de institucionalización de la temática de género en las organizaciones sindicales, para lo cual indican se requiere definir políticamente formas de financiamiento y autofinanciamiento más allá de la cooperación.

Por último, es importante señalar que esta investigación ha permitido levantar un conjunto de posibles indicadores para que las organizaciones se autoevalúen y para que a nivel regional se pueda ir evaluando el trabajo y replanteando las directrices políticas y los planes de acción.









## Bibliografía

Arancibia, J. (2010). El desafío sindical: organización, estructura y fortalecimiento de sindicatos de la educación en América Latina. Oficina Regional para América Latina de la Internacional de la educación.

Arenas, A. (2004). "La pobreza y los estudios de género". Ponencia en Seminario Internacional sobre pobreza en América Latina y estrategias nacionales para su superación. <http://www.wim-network.org/docsbibliografia/La%20Pobreza%20y%20el%20Genero-AnaIsabelArenas%202004.pdf>

Borderías, C., Carrasco C. y Alemany C. (1994). "Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales". Barcelona-España: Icaria.

CONTEE (2011). "Mujer su participación fortalece el movimiento sindical". Presentación en Power Point presentada en el VII Encuentro de Género de la CONTEE, realizado en Sao Paulo, Brasil el 13 y 14 de abril del 2011.

Dutra, J. (2005) "Igualdad con perspectiva de género: Un desafío para las organizaciones de la educación". Oficina Regional para América Latina de la Internacional de la educación.

Dutra, J. (2011). La mujer y las relaciones de poder en la sociedad. Ponencia presentada en la I Conferencia de la mujer de la Internacional de la Educación. Bangkok, Tailandia. Descargado: [http://www.ei-ie-al.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=354:qen-camino-hacia-la-igualdad&catid=13:igualdad&Itemid=36](http://www.ei-ie-al.org/index.php?option=com_content&view=article&id=354:qen-camino-hacia-la-igualdad&catid=13:igualdad&Itemid=36)

Echeverría, G. (2005). Adaptado de Apuntes Docentes de Metodología de Investigación, Universidad Academia de Humanismo Cristiano, Departamento de Psicología.

Espino, A. y Azar, P. (2002). Comercio internacional y equidad de género, Fascículo 1, Red Internacional de Género y Comercio. Descargado [www.generoycomercio.org](http://www.generoycomercio.org)

Flick, U. (2004). "Introducción a la investigación cualitativa". Madrid: Morata.

Internacional de la Educación (1995). Resoluciones del Primer Congreso Mundial. Harare-Zimbabue.

Internacional de la Educación (2010). "Encuesta de la IE sobre la situación de las mujeres en los sindicatos, la educación y sociedad 2011". Presentación en Power Point presentada en Reunión del Comité sobre el Status de la Mujer de la IE Bruselas, 25-26 Octubre 2010. Elaborado por la Unidad de Derechos Humanos y de Igualdad de la IE.

Lagarde, M. (1996). Género y Feminismo. Desarrollo Humano y Democracia. Madrid: Horas y Horas.

Muñoz, L. (2010). "Estrategia por la igualdad con perspectiva de género en América Latina. Hacia una red de trabajadoras de la educación". Oficina Regional para América Latina de la Internacional de la educación. Versión en español.

OIT (1999). "Indicadores situación laboral de las mujeres. 1990-1999.

OIT (2003). "Superar la pobreza mediante el trabajo". Memoria del Director General, 91ª Conferencia Internacional del Trabajo. Archivo descargado: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-i-a.pdf>

PNUD (2010). Desarrollo humano en Chile 2010. Género: desafíos de la igualdad. Ograma. Chile. Descargado: [www.desarrollohumano.cl](http://www.desarrollohumano.cl)

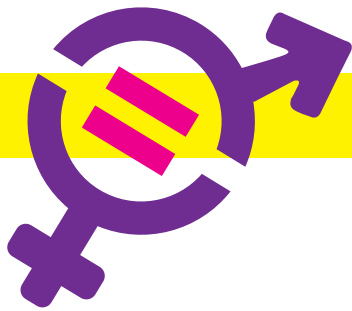
Ramírez, G (2011). "El derecho a la participación y la representación política de las mujeres". Ponencia presentada en la I Conferencia de la mujer de la Internacional de la Educación. Bangkok, Tailandia. Descargado: [http://www.ei-ie-al.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=354:qen-camino-hacia-la-igualdad&catid=13:igualdad&Itemid=36](http://www.ei-ie-al.org/index.php?option=com_content&view=article&id=354:qen-camino-hacia-la-igualdad&catid=13:igualdad&Itemid=36)

Rauber, I (2003). "Género y Poder". Descargado: <http://www.rebellion.org/docs/4523.pdf>

Richter, J. (2007). "Segmentadas y segregadas: las mujeres en la fuerza de trabajo en Venezuela" Revista Politeia, N° 39, vol. 30. Instituto de Estudios Políticos, UCV, 2007:151-185 Descargado: <http://www2.scielo.org.ve/pdf/poli/v30n39/art07.pdf>

Rodrigo M., Rodríguez A., Marrero J., (1993) Las teorías implícitas. Primera edición. Madrid: Visor.

Taylor, S. y Bogdan, R. (1987). "Introducción a los métodos cualitativos de investigación". La búsqueda de significados. Paidós. España.



# INTERNACIONAL DE LA EDUCACIÓN PARA AMÉRICA LATINA RED DE TRABAJADORAS DE LA EDUCACIÓN

La Internacional de la Educación para América Latina (IEAL) desarrolla un trabajo priorizado en el fortalecimiento de los sindicatos para una efectiva defensa de la educación pública.

El Comité Regional de la Internacional de la Educación (IE) para América Latina, así como las organizaciones afiliadas a la IE en la región, han reiterado que siendo el magisterio un sector mayoritariamente compuesto por mujeres, no podemos concebir un movimiento sindical sin políticas claras y eficaces de participación, empoderamiento y formación sociopolítica de las mujeres.

La Red de Trabajadoras de la Educación para América Latina enfoca su trabajo en el fortalecimiento de las capacidades de las compañeras dirigentes de los sindicatos de educación, a fin que tengan una militancia sindical más cualificada, una participación mayor y más efectiva, así como mejores herramientas para hacer propuestas y tener incidencia en las políticas institucionales de sus sindicatos, especialmente aquellas relativas al quehacer democrático sindical, la defensa de los derechos laborales y en la participación e incidencia en las políticas educativas de los países para la defensa de la educación pública.

Con el apoyo de la solidaridad sindical y en el marco del proyecto de Formación Sindical desarrollado en coordinación con ISCOD FETE UGT, se desarrolló una investigación que recuperó la perspectiva y el análisis que hacen las propias compañeras integrantes de la red sobre la participación de las mujeres en los sindicatos de educación.



Internacional de la Educación  
Oficina Regional para América Latina  
[www.ei-ie-al.org](http://www.ei-ie-al.org)

La Internacional de la Educación es una federación sindical mundial que afilia sindicatos de la educación con más de 35 millones de personas en todo el mundo. La Oficina Regional de la Internacional de la Educación para América Latina desarrolla diferentes proyectos y líneas de trabajo con la participación de las organizaciones afiliadas de más de 18 países, con el objetivo de fortalecer una estrategia de acción, propuesta, movilización y articulación de los sindicatos en defensa de la educación pública de calidad.