

# T.E.

Nº 209 • ENERO 2000



Federación  
de Enseñanza

CC.OO.

- Trabajadores/as de la Enseñanza
- Treballadors/es de l'Ensenyament
- Trballadores/as do Ensino
- Irakaskuntzako Langileak
- Trabajadores de la Enseñanza
- Treballadors/as de l'Amostranza

## Nuestros Congresos

ENTREVISTAMOS A:



• Antonio Gutiérrez



• José María Fidalgo



• Fernando Lezcano



Mujeres y cooperación: de la invisibilidad a la equidad de género

# CON EDUCARED LOS PROFESORES ACCEDEN A LO MEJOR



Acceden a un programa creado para promover el uso educativo en Internet, permitiendo compartir iniciativas entre alumnos, profesores y centros. Un proyecto con contenidos educativos, foros de debate, noticias y bases de datos al que contribuye Telefónica, poniendo las nuevas tecnologías a su servicio.

**Y si aún no tienes acceso a Internet o quieres mejorarlo, escucha las ofertas personalizadas que te ofrecemos**

## OFERTA 1.

HASTA UN 60% DE AHORRO. Acceso segunda línea RTB/TeleLine Familiar.

## OFERTA 2.

HASTA UN 60% DE AHORRO. Infoacceso/TeleLine Familiar.

Entra en

**[www.educared.net](http://www.educared.net)**

**o llama al 900 504 504  
y te informaremos.**

Un programa promovido por:

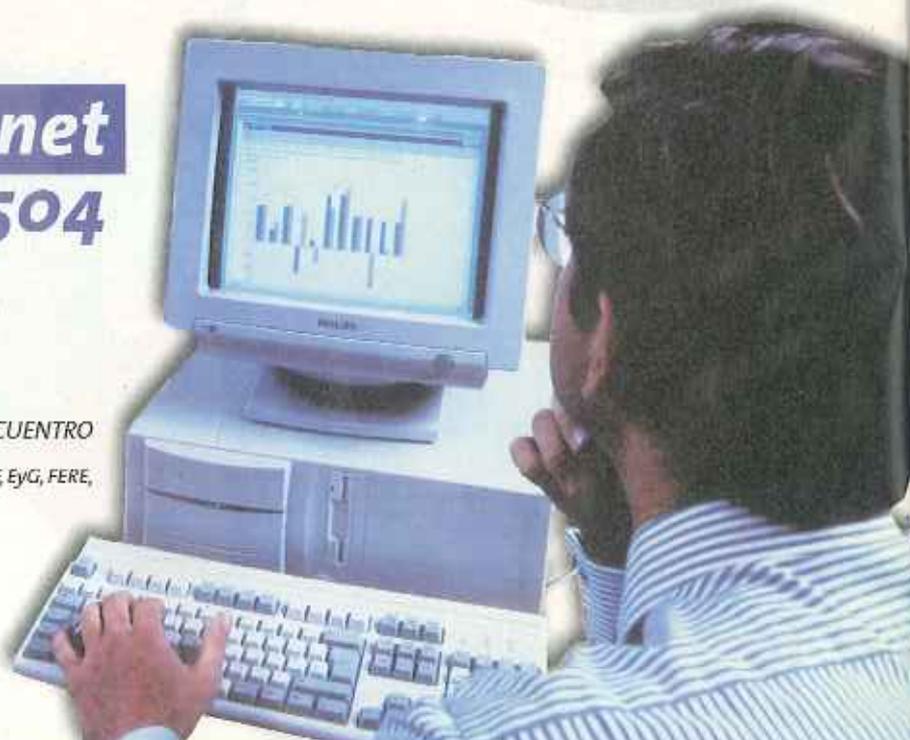
Ministerio de Educación y Cultura y la Fundación ENCUENTRO

ANPE, APECC, APSEC, CEAPA, CCAPAC, CCOO, CONCAPA, CSI, CSIF, EyG, FERE,

FETE-UGT, FSIE, SECC, UECO, USO

en colaboración con:

**Telefónica**



**EDUCARED**

La educación en la Red  
[www.educared.net](http://www.educared.net)



## CUADERNOS BAKEAZ (páginas centrales)

### Mujeres y cooperación: de la invisibilidad a la equidad de género

Clara Murguialday

"No hay actualmente ninguna sociedad donde las mujeres dispongan de las mismas oportunidades que los hombres. Esta desigual condición causa considerables discrepancias entre la gran contribución de las mujeres al desarrollo humano y su pequeña participación en los beneficios" Esta contundente afirmación no proviene de las filas feministas más radicales sino del Informe sobre el Desarrollo Humano elaborado por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en 1995; sin embargo, no parece haber hecho mella en las instituciones de la cooperación, cuyas estrategias de desarrollo siguen teniendo como denominador común la desconsideración de la desigualdad entre los géneros y sus efectos en la vida cotidiana de las mujeres. Introducir en las políticas de cooperación una perspectiva que contemple las relaciones de poder entre los hombres y las mujeres, y la forma en que la desigualdad de género obstaculiza el avance de las mujeres y el logro de las metas globales del desarrollo, es el reto del siglo XXI para quienes trabajan por un mundo más equitativo.



Tema del mes

## VIII CONGRESO CCOO

El Congreso de la Federación de Enseñanza ocupa el monográfico del presente nº de la revista. En ella hemos reflejado los contenidos de las dos ponencias que centrarán nuestras reflexiones: la de Política Educativa y reivindicativa y la de Organización. El objetivo es dar a conocer los planteamientos del debate que se desarrollará en las diferentes asambleas de toda la organización, desde enero hasta el momento en que tendrá lugar el Congreso, los días 11, 12 y 13 de mayo en Mérida.

Nuestros Congresos ..... **6**  
*Fernando Lezcano*

Entrevista a: Antonio Gutiérrez ..... **8**  
*Pedro Badía y Silvia Allende*

Entrevista a: José María Fidalgo ..... **9**  
*Pedro Badía y Silvia Allende*

La afiliación es nuestra fuerza ..... **10**  
*Javier Doz*

Entrevista a: Fernando Lezcano ..... **12**  
*Pedro Badía*

A nuevos retos, nuevas propuestas ..... **14**

La organización federal tras las transferencias ..... **31**

El Tema del Mes ha sido coordinado por  
**Mar Fernández**, Secretaria de Información  
de la FECCOO

## Y ADEMÁS...

BREVES ..... **4**

PEDAGOGÍA  
Educación y valores democráticos ..... **35**  
*Florencio Luengo*

CULTURA  
Contra el Romanticismo ..... **36**  
*Victor Pliego*

SONRIETE  
Defensor Fidei ..... **37**  
*Paco Ariza*

LA FIRMA  
La jornada escolar ..... **38**  
*Julio Rogero Anaya*



**DIRECCION**  
José Benito Nieto

**CONSEJO DE REDACCION**  
Fernando Lezcano, Juan Carlos Jiménez, Diego Justida,  
Maribel París, Luis Acevedo, Mabel Fernández, Alicia  
Mongod, Rafael Villanueva, Pedro Badía, M<sup>a</sup> Jesús Caudovilla

**CONSEJO DE ADMINISTRACION**  
Florentina Andrés Alvarez,  
Ramón Huertas

### CORRESPONSABLES

• Andalucía: Hilario García • Aragón: Jorge Arévalo • Asturias: Antonio González  
• Baleares: Asunción Mazañón • Canarias: Joaquín M. Cárdenas • Cantabria: J. Manuel Marañón  
• Castilla-La Mancha: Paco I. Ariza • Castilla y León: Javier Mombino • Catalunya: Lur H. Jaberri  
• Ceuta: Chico López • Extremadura: Garardo Moreno • Euzkadi: Ricardo Arana  
Galicia: Eduardo Ramos • La Rioja: Angel Rodríguez • Madrid: Pedro Badía • Navarra: Caridad Navarro  
• Murcia: Antonio Rubio • País Valencià: M<sup>a</sup> Jesús Pérez

### COLABORADORES

Antonio García, Javier Doz, Andrés Mellado, Jesús Jover, Honorio Cardozo, Desiderio Fernández, Salvador  
Hernández, Carmen Perona, Francisco Espadas, Emilia Martínez, Blanca Gómez, Eloisa Carbayo, Cándido Cortés,  
Cristina Rojas, Agudín Alcazar y Pilar Tabuena Bazatalá (Fotos)

### EDITA

Federación de Enseñanza de CC.OO. Pza. Cristina Martos, 4. 28015 Madrid  
Teléfono: 91 589 92 06, Fax: 91 588 01 20 - E-mail: taifa.ccoo.es - Páginas web: www.fe.ccoo.es

**DISEÑO Y FOTOMECÁNICA:** Gualuama, Telf. 91 725 50 28

**PRODUCCION:** Paralelo, Telf. 91 369 42 48

**PUBLICIDAD:** H.G. Agentes, Pza. Conde Valle Sanchi, 7, teléfono: 91 497 41 19

**DEPOSITO LEGAL:** M. 4405 1992

**ISSN:** 1131-9615

CONTROL D.F.D.



Impreso en papel reciclado



Los artículos de esta publicación pueden ser reproducidos, total o parcialmente, citando la fuente.

Se aproximan las Elecciones Generales

## y Rajoy se desdice

El pasado 19 de noviembre, el actual coordinador electoral del PP y Ministro de Educación y Cultura declaró en el 5º Congreso de la Patronal de Educación y Gestión que no sólo era partidario de concertar la Educación Infantil sino también el Bachillerato. Literalmente decía: "Yo soy partidario de subvencionar y establecer conciertos con la enseñanza privada... y mientras dependa de nuestra responsabilidad y del PP lo seguiremos haciendo".

La patronal debió aplaudir a rabiar, el problema apareció cuando una agencia de noticias, Europa Press, que se hallaba presente, publicó dichas declaraciones.

Don Mariano debió pensar que era políticamente incorrecto enardecer los ánimos de los posibles votantes que trabajan en la enseñanza pública y dos horas y media después envió a los medios de comunicación una rectificación en la que se señalaba que "a petición de la fuente informante, rogamos que se anulen a todos los efectos la noticia".

La noticia se anulará, pero todas las personas que trabajamos en la enseñanza sabemos que en vez de querer mantener el equilibrio de las redes sostenidas con fondos públicos, el Ministro y jefe de campaña del Partido Popular apuesta por favorecer a una en perjuicio de otra, a la pobre red pública donde el PP lleve a cabo su política educativa.

## Holanda: Se contratan estudiantes en fraude de ley

En uno de los Estados más social, donde el pleno empleo es casi realidad, las autoridades investigan un fraude que se ha producido en el sector de la enseñanza y que ha revelado un programa de televisión: al menos en Amsterdam y Utrecht varios centros de primaria están contratando a alumnas y alumnos de magisterio para ponerlos a dar clases como sustitutos. Aparte de no tener la titulación requerida, el fraude es mayor ya que se les explota laboralmente al pagarles por horas y en dinero negro.

La escasez de profesorado tiene varias razones, pero una claramente determinante, según un informe recientemente publicado, y es que más del 60% de las personas que terminan los estudios de magisterio prefieren dedicarse a otros trabajos. Según el informe de la Oficina de Planificación Social y Cultural, el profesorado huye hacia la empresa privada para realizar tareas administrativas o de formación continua de trabajadores, donde se llega a ganar hasta un 20% más de lo que se cobraría en la enseñanza. Además, existe otro dato más que preocupante: la mitad del profesorado de primaria es mayor de 45 años.

## La casa del Padre

No es el título de una película. Es el lugar favorito de nuestros jóvenes conciudadanos. Nueve de cada diez viven con sus padres y después de los italianos son los últimos en irse a su propio hogar. Algo tendrá que ver las ofertas de trabajo juvenil, que escasean, o el precio de pisos, en venta o alquiler, demasiado altos; pero desde luego, con estas tendencias no podremos sorprendernos si la tasa de natalidad sigue disminuyendo.

¡Todas y todos queremos pan, trabajo y libertad, pero algunos sólo lo consiguen en la casa paterna.

## La "píldora del día después" entra en los Liceos franceses

La decisión de las Autoridades Educativas Francesas de permitir que la píldora del día después esté disponible en las enfermeras de los Liceos se produce con el objetivo de reducir de forma considerable el número de abortos que se dan anualmente entre las jóvenes menores de 20 años. Unos 16.000.

El Gobierno de Lionel Jospin ha destinado 500 millones de pesetas para la campaña de información sobre las características de la nueva píldora. Además, se programarán las actuaciones que deben realizar las enfermeras escolares, cuyo principal papel será el de informar a los adolescentes sobre las relaciones sexuales y la prevención, tanto de las enfermedades sexuales como de los embarazos no deseados.

Como podemos observar, los franceses nos siguen los pasos.



## Actividades Educativas Complementarias

No se debería confundir el horario del profesorado, con el del alumnado, ni con el de los centros que deben estar abiertos a la sociedad en general y al estudiantado en particular.

Multitud de actividades complementarias, desde la simple consulta de obras en la biblioteca hasta el mantenimiento de un equipo deportivo del centro, podrían hacer de estos

edificios un foco de irradiación de cultura. Además, la prolongación del horario de apertura sería un yacimiento de empleo que se podría explotar con el objetivo concreto de tener una sociedad más culta y más feliz.

Pues el señor Ministro, don **Mariano Rajoy**, *está radicalmente en contra*, explica que no se puede llevar a cabo, no sólo por el dinero que costaría, sino *porque es nocivo*

*para la sociedad* y confunde o intenta confundirnos ya que sigue argumentando que *no se puede tener doce horas a un niño en el colegio, los padres tienen una función básica que cumplir*. Lo que no explicó es si esa función consiste finalmente en pagar, el que pueda, estas actividades en los centros que las ofertan, excluyendo -claro está- al hijo o hija de la familia económicamente desfavorecida.

## La fatiga psíquica, accidente laboral

El tribunal Superior de Justicia del País Vasco ha ratificado una sentencia por la que se reconoce el cansancio psíquico como enfermedad profesional. La persona afectada acudió a CCOO cuyos servicios jurídicos tramitaron dicho procedimiento. El fallo supone un paso importante para avanzar en la salud laboral en sectores que trabajan con grupos de personas y en los que se crean situaciones de ansiedad y sufren desgaste anímico. En muchas ocasiones el educativo es un sector en el que se reconocen estos síntomas.

Esta sentencia nos acerca, sin duda a poder catalogar esta enfermedad como profesional.

*Acuerdo social para la mejora de la calidad y el empleo en la enseñanza*

## Asturias, última comunidad en recibir las transferencias

CC.OO., UGT y el Gobierno Regional asturiano firmaron un Acuerdo para la enseñanza en el marco de un Pacto Institucional por el Empleo para toda la región. Supone un buen marco en beneficio de los trabajadores y de la enseñanza.

CC.OO. consideraba que a la hora de hablar de empleo y de desarrollo regional la educación debería tratarse como un sector estratégico; y teniendo en cuenta, a su vez, el proceso de transferencias, era importante también fijar las líneas básicas para

garantizar en su desarrollo un modelo educativo en el que la red pública sea prioritaria y se ponga fin a la alta inestabilidad laboral del sector.

En este sentido el Acuerdo recoge los compromisos de consensuar todo lo derivado del proceso de transferencias, mejorar las retribuciones, estabilidad profesorado, E.P. medidas para la compensación de desigualdades, estudiar un nuevo sistema de financiación con el compromiso de la actual financiación.

## ¿Infantería sindical de la oposición política?

Un sindicato, CSIF, recurre en los tribunales el acuerdo sobre el profesorado interino de las Islas Baleares; la razón que da: ilegalidad. El mismo sindicato no firma en Castilla La Mancha un acuerdo sobre diversos asuntos educativos, la razón que da: le parecen insuficientes las garantías al profesorado interino, solicita una redacción como la de Balcarcs, aunque allí lo haya recurrido. ¡Ah!, En ambas comunidades autónomas no gobierna el PP.

## Jornadas de la ESO

La proximidad de las Elecciones ha desatado en el equipo de **Rajoy** una fiebre propagandística reflejada en diferentes actos mediáticos: congreso, exposición y anuncios TV sobre PP, y finalmente, estas Jornadas que, realizadas con profesorado seleccionado a dedo parecen haber sido un mero instrumento de configuración de su programa electoral. En ellas, el MEC ha vuelto a insistir en su afán de reformar la LOGSE. Lo esencial de los cambios propuestos vuelve a centrarse en las críticas al principio de comprensividad y en su disolución de la mano de diferentes itinerarios formativos en el segundo ciclo de la ESO.

CCOO ha recordado al PP que gobernar supone asumir su responsabilidad en la aplicación de las leyes y ha criticado que su actitud en estos años se ha parecido más a una actitud propia de un partido en la oposición que del Ejecutivo.



# Nuestros congresos

**E**n enero del 2000 no sólo inauguramos un nuevo milenio, con lo de simbólico que eso pueda tener, sino que reemprendemos el curso escolar en un ambiente electoral en el que progresivamente se van cargando las tintas. Por cierto, he recibido la carta de un compañero en la que cuestiona la posición de la federación relativa a "preservar la educación de las maniobras electoralistas" como si con ello quisiéramos decir que hay que sustraer el tema educativo del debate político.

Nada más lejos de nuestra intención, para nosotros es fundamental la actividad política y la educación, con todo su calado social, no puede ni debe quedar al margen de la confrontación de modelos y propuestas que necesariamente deben darse en el terreno político, pero eso es una cosa y otra muy distinta es lo que pretende hacer el MEC que, en síntesis, consiste en eludir sus responsabilidades de gobierno y por tanto de actuación, para situar sus propuestas de futuro como si se tratase de un programa electoral, lo que es más propio de un partido de oposición que de uno que está en el Gobierno. A eso y no a otra cosa, es a lo que nos referíamos cuando hablábamos de conjurar los riesgos electoralistas en pasados números de T.E.

Pero retomando el hilo inicial, en enero del 2000 también se inician los procesos congresuales en CC.OO., en esta ocasión van a transcurrir en paralelo la preparación del Congreso Confederado con el de Enseñanza y en algunas CC.AA. o nacionalidades también van a coincidir con los Congresos de sus respectivos territorios.

Así pues, parece justificado que en el presente T.E. hagamos una aproximación a esta dinámica congresual que, cuando recibáis la revista en vuestras casas, estará iniciándose.

En las páginas que siguen encontraréis un artículo de Javier Doz y entrevistas a Antonio Gutiérrez y José M<sup>a</sup> Fidalgo sobre el Congreso Confederado; igualmente aparecen sendos resúmenes de las ponencias que vamos a debatir en el próximo Congreso de la Federación Estatal de Enseñanza. Hemos

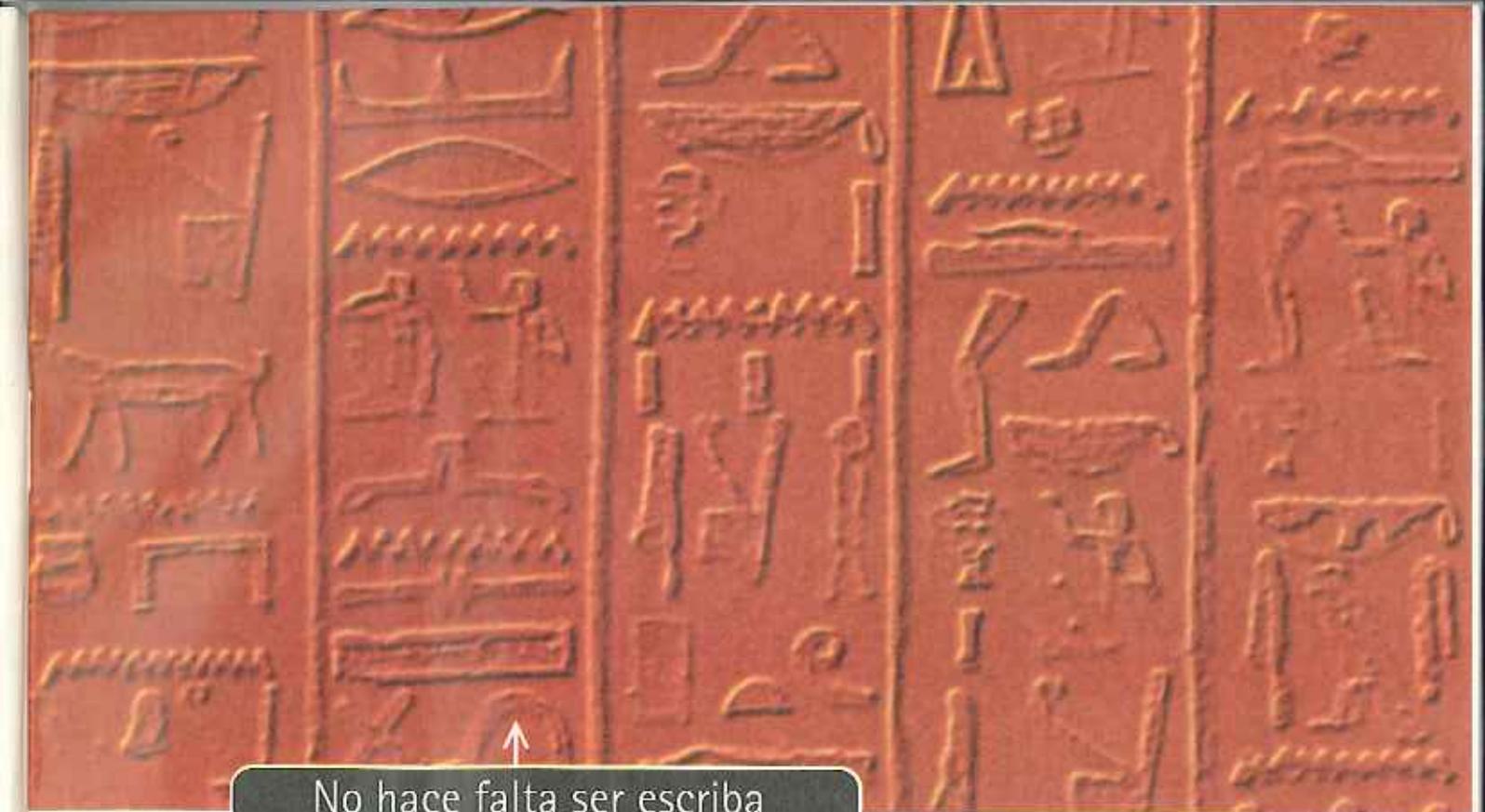
pretendido, con estos resúmenes, facilitar la lectura y, por tanto, la aproximación a las ponencias que, por lo general, se hacen farragosas y estimular la participación. Participación indispensable en un modelo sindical de clase que pretende, día a día, ser más fuerte y consecuente con las demandas del Sistema Educativo y de los diversos colectivos de trabajadores y trabajadoras de la enseñanza.

Nuestro Congreso se ubica en los tiempos de la mundialización, del pensamiento único y por tanto de las ofensivas neoliberales que se dejan sentir en todos los órdenes de la sociedad y también en la educación. Por otra parte, realizamos nuestro Congreso después de cerrarse el traspaso de competencias a todas las CC.AA.; en consecuencia, nuestra Federación debe asumir en sus debates la necesidad de adecuar nuestro discurso y nuestra organización para ser más eficaces en la defensa de nuestro modelo educativo y laboral en los nuevos tiempos.

Ése es en esencia el reto que se nos avecina, ni más ni menos; tenemos bagaje suficiente como para emprender la nueva etapa con garantías de éxito pero, como siempre, dependerá de todos nosotros y de todas nosótras. Por todo esto, no nos cansaremos de repetir que necesitamos vuestra colaboración para diseñar un proyecto de futuro que, aunque complejo, puede ser esperanzador.

Fernando Lezcano  
Secretario general FECCOO





No hace falta ser escriba



### Praxis Educación

*Con los materiales de trabajo más avanzados, Praxis ayuda a mejorar la calidad de la educación. Tanto desde el punto de vista de la gestión de los centros como de la función docente.*

*Requisitos de calidad docente, adaptación a las nuevas tecnologías, parámetros de gestión de centros... por no hablar de reforma educativa, reglamentos, cambios normativos...*

**A veces, el mundo de la educación parece más complicado que un jeroglífico.**

Pero, por suerte, con **Praxis** no hace falta ser un escriba para tener acceso de forma rápida, ágil y eficaz a la información y formación educativa más actualizada del mercado.



**EDITORIAL PRAXIS**

Creando valor para profesionales.



Wolters Kluwer

**Oficinas centrales:**  
Vía Layetana, 30, 5º  
08003 Barcelona  
Tel. 932 955 700  
Fax 932 955 701

**Atención al cliente:**  
902 310 150

**Internet**  
<http://www.praxis.es>

**Delegación  
Cataluña/Baleares:**  
Tel. 932 954 570  
Fax: 932 954 571

**Delegación Noroeste:**  
Tel. 981 154 530  
Fax: 981 154 561

**Delegación Centro:**  
Tel. 913 104 011  
Fax: 913 196 462

**Delegación Levante:**  
Tel. 963 524 288  
Fax: 963 518 189

**Delegación Norte:**  
Tel. 944 764 439  
Fax: 944 764 089

**Delegación Sur:**  
Tel. 958 285 846  
Fax: 958 285 362

**Departamento de librerías:**  
Tel. 913 104 201  
Fax 913 196 372

## Antonio Gutiérrez

PEDRO BADÍA Y SILVIA ALLENDE



**Secretario General de la Confederación  
Sindical de CC.OO. durante los  
últimos 12 años.**

### **¿Qué imagen tienen los trabajadores de los sindicatos y en particular de CC.OO.?**

Una imagen contradictoria cuyo corolario es la alta representatividad obtenida en las elecciones sindicales, lo que indica una considerable confianza en nuestra función y, de otra parte, la tasa de afiliación, que aún creciendo todos los años y siendo mayor que la del resto de los sindicatos, es todavía baja, lo que puede expresar, también, una débil percepción de la utilidad que representa afiliarse a los sindicatos.

### **¿Cómo definirías las relaciones con la UGT?**

Son relaciones de "mantenimiento" de la unidad de acción. Lamentablemente, no pasamos por un momento de aceleración unitaria como correspondería a los retos que debe afrontar el movimiento sindical en España y en Europa, pero afortunadamente tampoco son de fractura o división. Mantener la unidad, aunque desde CC.OO. deseemos sinceramente impulsarla más, es no obstante una base para sentirse alentados a relanzarla lo antes posible.

### **¿Qué papel juega CC.OO. en la sociedad española?**

Por nuestra vocación socio-política, CC.OO. siempre ha jugado un papel vertebrador de muy diversas aspiraciones sociales e inductor del debate político. Ahora, con autonomía sindical -que no indiferencia política- irreversiblemente consolidada y mayor entidad social e institucional, somos todavía más un referente activo y determinante para muchas causas que convergen en la lucha por mayores niveles de equidad social y de solidaridad. Así como en el plano político ha aumentado nuestro peso y espacios de interlocución con todo el arco parlamentario.

### **¿Seguirás trabajando para el sindicalismo de clase y por la unidad de la izquierda?**

Mis inquietudes futuras estarán siempre con y a favor del avance del sindicalismo de clase, del anhelo de la unidad de la izquierda y en disposición de aportar lo que bucnamente pueda a la renovación de esos dos grandes vectores, para que sean las fuerzas que promuevan la universalización de la democracia y de los derechos.

### **¿Señala tres de los cambios más importantes producidos en CC.OO. en últimos doce años?**

Haber pasado de considerarnos como un interlocutor a cludir, cuando no a marginarnos, a ser reconocidos como el sindicato más solvente en cualquier ámbito de interlocución social. En consecuencia, también nos hemos convertido en el principal artífice de la mejora en el empleo y los derechos sociales de los trabajadores, lo que nos ha convertido en el sindicato más representativo, pasando de la victoria circunstancial del 95 a la de las últimas elecciones sindicales consolidando nuestra posición.

## José María Fidalgo

PEDRO BADÍA Y SILVIA ALLENDE



**Responsable de Relaciones Institucionales y candidato del sector mayoritario para el cargo de Secretario General de la Confederación Sindical de CCOO.**

### **¿Cómo y dónde se plasmará el consenso en CCOO: en sus órganos de dirección, a través de las ponencias...?**

La mayoría sindical formada en el VI Congreso ha sido coherente y se ha impuesto con sus ideas en la redacción de las ponencias para el VII Congreso. También, a través de la Comisión de Ponencias, se ha manifestado abierta a mejorar los textos con ciertas enmiendas, aportaciones y mejoras que puedan aportarse en el debate. Esta mayoría sindical, que ha gobernado CC.OO. desde el VI Congreso, considera que hay un balance positivo en este periodo (mejoras laborales y sociales, incremento afiliativo, renovación del triunfo de CC.OO. en las elecciones sindicales), y que la línea sindical está consolidada y debe desarrollarse y trabajar para perfeccionar nuestro trabajo. En torno al documento de ponencias se fragua la línea mayoritaria. Esto se revalidará en el VII Congreso.

### **¿El VII Congreso Confederacional de CC.OO., será el de la Integración?**

El VII Congreso será, sin duda, una oportunidad para que todos los cuadros que se quieran implicar en el trabajo sindical con los objetivos que marque el congreso, puedan asumir

responsabilidades. Esto no conlleva otra cosa que "lealtad a los objetivos marcados y asunción de responsabilidades". Siempre ha sido así. Nadie debe renunciar a expresar sus ideas libremente. Pero el sindicato decide para la acción, y la acción concreta requiere acuerdo mayoritario en los objetivos para gobernar el trabajo en la dirección acordada y no en otras.

### **¿Cómo definirías el futuro de la unidad de acción con la UGT?**

Hace once años emprendimos una senda fructífera de unidad de acción sindical con logros evidentes a favor de los trabajadores y de los derechos laborales y sociales. No veo posibilidad de quiebra de esta estrategia argumentada racionalmente. La quiebra de la unidad de acción tendría algo de traición a nuestro ideario. La unidad de acción sindical favorece el desarrollo sindical, la maduración de la autonomía y refuerza el poder sindical frente al capital. No hay alternativa a lo que estamos haciendo en este campo.

### **¿Ves alguna posibilidad de unidad orgánica con la UGT?**

No. No se discute esto ahora. Cada momento exige un objetivo, y el actual es reforzar hacia abajo la unidad de acción con pactos explícitos

para gobernar conjuntamente la negociación colectiva, la acción institucional o la acción sindical internacional.

### **Cita tres rasgos fundamentales del sindicalismo en el siglo XXI.**

1. Adaptarse a los cambios del mundo del trabajo. Voluntad de representar a los trabajadores y trabajadoras de hoy (jóvenes, mujeres, cualificados, precarios, subcontratados), y serles útiles dentro y fuera de la empresa (información, participación, servicios).

2. Para ello, saber leer de forma no corporativa las reivindicaciones de la gente que trabaja, y saber jugar en el terreno de juego en que se ventilan las reivindicaciones (muchas veces fuera del centro de trabajo y del país), pero con una vinculación estrecha y viva con los trabajadores.

3. Mantener la *bandera política*: encabezar las propuestas de reforma (para la vigencia) del Estado social, desde el derecho del trabajo, las pensiones y la escuela pública, hasta el urbanismo y la cultura de masas. Pero sin olvidar que somos un sindicato, que nos debemos a la defensa y promoción del trabajo dependiente, y que nuestro poder está en la afiliación, en la representatividad y en el acierto en la búsqueda de la cohesión social.



JAVIER DOZ

SECRETARIO DE INFORMACIÓN C.S. DE CC.OO.

Hacia el 7º Congreso confederal

## La afiliación es nuestra fuerza

Si hubiera que destacar dos elementos de lo que supuso el 6º Congreso para la orientación de la política sindical de CC.OO., éstos serían, a mi juicio, la consagración de la autonomía sindical y la apuesta por centrar la actividad del sindicato en el campo de la contratación colectiva.

La autonomía sindical no es en absoluto contradictoria con el hecho de considerar al sindicato como sujeto político, cuestión imprescindible para defender los intereses de los trabajadores y trabajadoras en la construcción del Estado Social y en la regulación legal de los derechos laborales. Al contrario, significa reafirmarle como sujeto político, ante la sociedad y las instituciones, pero sujeto político autónomo, no mediatizado por otros poderes o estrategias, entre ellas las de los partidos políticos. Ampliar el poder contractual, el otro gran objetivo definido hace cuatro años, implica hacerlo tanto en la empresa y en el centro de trabajo como con las patronales, sectoriales y confederales.

Estas dos orientaciones siguen siendo completamente válidas. A la luz de lo vivido en estos cuatro años, su aplicación práctica ha dado frutos. Desde la autonomía sindical, CC.OO. y UGT han logrado, combinando la firmeza con la voluntad de negociación y actuando tanto con el Gobierno como con la patronal, que la legislación laboral y la que regula los derechos sociales no sólo no haya emporado, como en un principio podía justificadamente haberse temido con un Gobierno de derechas, sino que se produzcan algunas mejoras como las conseguidas para la contratación temporal y las pensiones. En el terreno de la negociación colectiva, los Acuerdos Interconfederales de 1997 establecieron un marco de tareas cuya realización va a requerir mucho esfuerzo y más poder sindical en las empresas.

### La negociación colectiva

La reflexión, en torno a los problemas de la negociación colectiva y el modo de ampliar la capacidad contractual del sindicato en todos los ámbitos, siguen constituyendo la base de partida de la ponencia del 7º Congreso. Por una parte, la referida a las consecuencias que en las relaciones laborales y la acción sindical tienen la revolución tecnológica que vivimos -la que va creando la *sociedad de la información*- y el fenómeno paralelo de la *globalización*. Por otro lado, la influencia de fenómenos políticos como la construcción europea o el desarrollo, en España, del Estado de las Autonomías. Cuestiones como la descentralización productiva, la ruptura de la identidad entre empresa y centro de trabajo, los cambios en las cualificaciones profesionales, o la tendencia a la individualización de las relaciones laborales en una parte creciente de los asalariados, requieren respuestas eficaces para que la capacidad contractual no se resienta por la invalidez total o parcial de los viejos ámbitos o por la pérdida de eficacia de lo pactado.

### La organización del trabajo

Hay que reforzar la capacidad de actuación en nuevos ámbitos, el europeo e internacional para las empresas transnacionales, y también para la definición

de derechos sociales y laborales supranacionales; el autonómico, como ocurre para gran parte de los servicios públicos transferidos. También hay que subrayar que para hacer frente colectivamente a la flexibilización de la producción y de las relaciones laborales, sin que esto signifique desregulación y pérdida de derechos, hay que ser capaces de conseguir que la negociación colectiva entre en el núcleo duro del conflicto entre el capital y el trabajo, la organización del trabajo.

Partiendo del reconocimiento de lo mucho que falta por hacer en este terreno, la ponencia aprobada por el Consejo Confederal subraya como elemento esencial de la capacidad contractual del sindicato, la capacidad de organización y representación de los trabajadores en la empresa y el centro de trabajo. De ahí deduce la prioridad de la afiliación como tarea permanente y planificada del sindicato.

### La afiliación

La primera fuente de poder sindical es la afiliación. En España ha ido creciendo en los últimos años, a pesar de factores adversos como el hecho de que entre un 15% y un 23% de la población activa ha estado en paro en esta última década y que un tercio de los asalariados tienen un contrato temporal, en ambos casos las tasas más

altas de la Unión Europea. Pero sigue siendo inferior al 20% de los asalariados y, si ya no somos el farolillo rojo de Europa, todavía nos queda mucho para alcanzar la tasa media europea. Tampoco se puede pasar por alto que el crecimiento afiliativo de CC.OO. en los últimos cuatro años, un 8%, que ha situado la cifra de cotizantes regulares en cerca de 750.000, se ha producido a pesar de una preocupante rotación, en la que las pérdidas de afiliación se acercan a las tres cuartas partes de los nuevos afiliados. CC.OO., la primera organización social de España, tiene que crecer mucho más en afiliación si quiere estar a la altura de los retos a los que tiene que enfrentarse. El poder sindical lo da la afiliación, la capacidad para mantenerla, para organizarla y para ser capaz de actuar con ella desde una política adecuada que se enfrente, a través de la negociación colectiva, a los nuevos y complejos problemas de la regulación de las relaciones laborales.

## La organización

Por eso, el gran reto del 7º Congreso es el de orientar al sindicato hacia la mejora de la organización para que sea capaz de afiliar más, de organizar y representar mejor a los trabajadores. La respuesta no es única. El ámbito de actuación básico es el centro de trabajo, para las tareas de acción sindical y de organización ligadas entre sí; la vertebración se produce a través de las prácticas de negociación colectiva; la responsabilidad de las mismas está en las federaciones de rama. Fortalecer su organización, su capacidad para gestionar mejor sus recursos humanos y económicos, implicando también a las organizaciones territoriales en el mismo fin, debe ser una de las orientaciones que salgan del Congreso. Revitalizar las secciones sindicales, eliminando las inercias burocráticas que pudieran tener, servirá también en muchos casos. Pero para determinados sectores de trabajadores esto no basta. Tenemos experiencia en secciones sindicales de grandes empresas con centros de trabajo grandes - automóvil, hospitales públicos - y de grandes empresas o sectores con muchos centros de trabajo pequeños o medianos - banca, enseñanza pública, etc., pero la

gran mayoría de los asalariados están, y lo estarán cada vez en mayor número, en pequeñas y medianas empresas privadas. Tampoco podemos olvidar el peso creciente de los trabajadores autónomos en sectores de población laboral creciente (informática, audiovisuales, ocio, etc.) o la dificultad para la sindicalización de quienes trabajan a través de las ETT. Para todas estas realidades la sección sindical, en su forma clásica, puede no servir de mucho. Desde los sindicatos de rama, conectados a los centros de trabajo, incluidos los domicilios que lo son para un número creciente de trabajadores y trabajadoras, hay que conectar a estos trabajadores, darles a conocer el sindicato, su utilidad, sus servicios, establecer para ellos un ámbito adecuado de organización.

## Información y servicios

Mejorar, vitalizar la organización de nuestro sindicato, es preocuparse por la atención permanente al afiliado, a través de la información y de la atención en los locales y los centros de trabajo, es preocuparse por ampliar y mejorar la calidad de los servicios que proporcionamos a cambio de la cuota. También se hace fomentando la participación de los afiliados y afiliadas en la vida interna del sindicato, en los debates y en la toma de decisiones. Las políticas de afiliación y organización de acción sindical y negociación colectiva deben coordinarse más entre sí y, al servicio de ellas, articular las demás, las de formación -sindical y profesional-, de comunicación, de servicios, etc.

El cómo hacerlo, descendiendo a los niveles más concretos posibles, aportando toda la experiencia, plural y diferente en muchos casos, de todas las organiza-

ciones de CC.OO., en un debate previo que enriquezca la ponencia, sería de una gran utilidad para lo que debe ser el objetivo principal del 7º Congreso, mejorar la organización para ser más fuertes y eficaces en la defensa de los trabajadores y trabajadoras en un mundo cambiante.

## La unidad sindical

Para terminar unas breves referencias a un par de cuestiones. La experiencia histórica señala claramente que la unidad sindical, tanto la de acción como la orgánica, favorece la afiliación y el poder sindical. Las orientaciones anteriores, incluidas aquellas que buscan el mayor crecimiento y fortaleza de CC.OO., se desarrollan mejor desde la unidad de acción. Y siguen teniendo su plena vigencia, y encontrarían una mayor potencialidad para su desarrollo, si desde el fortalecimiento de la unidad de acción pudiera avanzarse hacia la unidad orgánica.

Y respecto a las relaciones entre la mayoría y la minoría confederales, una reflexión sencilla: el que el conflicto interno disminuya -cuantitativa y cualitativamente- y el que puedan sentarse las bases de una mayor integración de la minoría en las responsabilidades de gobierno siempre es deseable. Otra cosa bien distinta es que esto se haga a cambio de cuestionar o difuminar elementos básicos de la política sindical que surge del 6º Congreso y de aquella parte de nuestra práctica sindical de estos años que se ha manifestado como correcta. Y, a tenor de una buena parte de las enmiendas presentadas por la minoría en el Consejo Confederal del pasado 13 de diciembre, ésta - y está en su legítimo derecho - las cuestiona radicalmente.

**¿Quieres ser profesor de Instituto?**

**TEMARIOS PROPIOS  
PREPARACIÓN PRESENCIAL Y A DISTANCIA**

**PREPARADORES DE OPOSICIONES  
PARA LA ENSEÑANZA**

**Teléfono: 91 308.00.32**

C/ Fernando VI, 11, 1º. Of. 11 • 28004 Madrid. E-mail: preparadores@arrakis.es

**¡TU ÉXITO ES EL NUESTRO!**

## Fernando Lezcano

PEDRO BADÍA

COORDINADOR DE T.E. MADRID



Como Secretario General de la Federación de Enseñanza de CC.OO., ha gestionado el sindicato de enseñanza más importante de España en los últimos doce años, en los cuales se han conseguido logros tan significativos como el aumento de la afiliación, la mayoría en las elecciones sindicales o la negociación colectiva de importantes acuerdos, de carácter nacional y autonómico.

**Nos gustaría que hicieras un balance sobre los últimos cuatro años, en relación a la afiliación; a la representatividad y a la acción sindical.**

La Federación de Enseñanza de CC.OO. es la que más ha crecido del conjunto de la Confederación, con más de 17.000 afiliados/as netos, supone algo más de un 41%.

En estos momentos somos la cuarta Federación en el conjunto de estructuras de rama de la Confederación.

La siguiente organización que más ha crecido, lo hace en 10.000 afiliados: un 29%. Este crecimiento no es homogéneo en el conjunto de la FECCOO. No se crece por igual en todos los territorios, ni se crece por igual en todos los sectores. Es importante destacar que hemos crecido en el sector de parados, sean demandantes de primer empleo o sean personas que han perdido su empleo.

En cuanto a la evolución de la representatividad de la Federación,

estamos cerrando el proceso electoral. Es un proceso dinámico. Después de los acuerdos a los que llegamos en su momento con la UGT, en el año 2000 seguirá habiendo elecciones sindicales. Por tercera vez consecutiva somos la primera fuerza sindical en todos los sectores de la enseñanza: profesorado de la enseñanza pública no universitaria; los tres sectores de la universidad: profesorado, PAS funcionario y PAS laboral; personal laboral de las administraciones educativas; y se ha aumentado el número de delegados en la enseñanza privada. A la vista de los datos debemos pensar el calado que nuestra Federación tiene actualmente entre los/as trabajadores del sector. Un caudal político y sindical que debemos utilizar con inteligencia para mejorar las condiciones sociales y laborales de los/as trabajadores.

Respecto a la acción sindical, decir que se ha desarrollado durante el gobierno del partido Popular y que el

protagonismo lo ha tenido sobre todo la vertiente socio-política del sindicato. Porque **Esperanza Aguirre** entró con su credo neoliberal, de corte académico, y eso situó el debate educativo más en el plano político que en el plano estrictamente de la intervención sindical. Ha sido muy importante la estrategia que ha diseñado la Federación para preservar la enseñanza pública en tiempos de ofensiva conservadora: la resistencia a las modificaciones del ordenamiento legal, que promovía **Esperanza Aguirre**; la convocatoria de movilizaciones frente a las agresiones que estaba sufriendo la escuela pública; cabe recordar particularmente la movilización del 17 de Mayo, *la marcha sobre Madrid*, que creo que es uno de los momentos más significativos y exitosos de este período; El foro que configuramos para la defensa de la escuela pública, fuerzas de los más diversos signos, en el marco de la *Fundación Encuentro*.

## ¿Cuál sería la crítica más importante que harías a la política educativa del Gobierno Popular?

Hay que distinguir dos periodos. El periodo de Esperanza Aguirre, que es una etapa caótica, porque no tiene un proyecto de política educativa ni equipo capaz de realizarlo; donde se ensayan políticas neoliberales dando palos de ciego.

Es un periodo caracterizado por la provocación como forma de gobierno que le supone, a la larga, la salida del ministerio.

El período del Sr. Rajoy se ha caracterizado por la ausencia total de propuestas políticas claras. Las medidas desarrolladas por el Sr. Rajoy parecen propias del programa electoral de un partido de la oposición.

Ambos representan el ideario más rancio de la derecha española, a los intereses empresariales de la privada y al ideal educativo de la Conferencia Episcopal. Ambos ministros han atacado duramente a la escuela pública.

## ¿Corremos el riesgo de tener, según qué CC.AA., sistemas educativos de primera y segunda categoría?

El cierre del proceso de transferencias educativas se ha realizado en los estrechos márgenes de la legislación vigente, transfiriéndose lo que se denomina el coste efectivo, que es transferir lo que hay, sin más, y mirar para otro lado.

De hecho, ya existen Comunidades que han impreso distintas velocidades a sus sistemas educativos. Cuando se transfiere el coste efectivo, sin atender los déficits históricos que se arrastran, y sin atender las necesidades de expansión del sistema, se le está diciendo a las CC.AA. *allá se las compongan como puedan*.

De otra parte, el ordenamiento jurídico establece los mecanismos de financiación en virtud de la capacidad recaudatoria de cada una de las Comunidades y en este sentido, las diferencias entre algunas de ellas es alarmante. Según CC.OO. hay que cambiar los

## Habrà que construir un discurso en política educativa y en política reivindicativa que permita a nuestra opción sindical ser reconocida, para que trabajemos en la misma dirección.

mecanismos de financiación de las CC.AA., de tal manera que haya elementos suplementarios de financiación.

El Gobierno tiene que ejercer una labor de liderazgo, razonablemente consensuado, respecto a las políticas educativas y de coordinación de éstas en las distintas CC.AA. Debe también compensar las posibles desigualdades de partida que existen entre las CC.AA.

El problema a resolver es si el Gobierno va a garantizar unos mínimos que permitan que los diecisiete sistemas educativos, de las diecisiete CC.AA., se reconozcan y permitan por tanto que prevalezca el principio de igualdad de oportunidades en el conjunto de las CC.AA.

## ¿Qué competencias y qué funciones va a tener la futura Federación Estatal?

La Federación tendrá que garantizar el liderazgo en lo que se refiere a las políticas educativas y a las políticas reivindicativas, en términos de asegurar que nuestra acción política y reivindicativa en cada una de nuestras CC.AA. sea reconocible por parte de las otras. Habrá que construir un discurso en política educativa y en política reivindicativa que permita a nuestra opción sindical ser reconocida, para que trabajemos en la misma dirección; independientemente de que luego incorporemos las especificidades propias de nuestra región.

Será muy importante definir cómo se construye el discurso general; como también lo es saber que la labor de liderazgo

sólo se podrá ejercer si de forma general todas nuestras organizaciones territoriales participan en pie de igualdad para construir ese discurso colectivo.

## ¿Qué supone para ti volver a ser otra vez el candidato de la mayoría?

Las preguntas que tienen que ver con una componente personal se hacen complicadas de responder.

Inauguramos una etapa compleja, diría que de transición. El consenso interno va a ser fundamental, así como el conocimiento de la realidad a la que nos enfrentamos y el liderazgo colectivo.

Por todo ello, la mayoría de la Federación ha creído conveniente que volviese a presentar mi candidatura. A pesar de las dificultades y problemas de diversa índole, en la etapa que ahora inauguramos va a ser necesario saber gestionar el capital que hemos acumulado y abrir nuevas puertas al futuro, y en este sentido estoy a disposición de un proyecto colectivo que garantice tanto lo uno como lo otro.

A los compañeros y compañeras les digo, que sigo teniendo la misma ilusión y el mismo compromiso que cuando empecé *la militancia sindical* con dieciséis años.



## Síntesis de la ponencia de política educativa

# A nuevos retos, nuevas propuestas

### 1. Del marco económico y político

La tendencia hacia la globalización de la economía y a la liberalización de los servicios, incluso los educativos, está creando una fractura social que se manifiesta en el fenómeno inmigratorio, en el paro endémico de los jóvenes, en el crecimiento de la violencia urbana, la xenofobia, el racismo...

Entre las tendencias liberalizadoras, están los Acuerdos del GATS de 1994 que abren la posibilidad de desarrollar a escala internacional el comercio de los servicios educativos. Peligra pues la regulación del proceso educativo y su carácter de bien público.

En el marco estatal, la culminación del proceso de descentralización del sistema educativo, el cierre de las transferencias, la aplicación de la reforma añaden una perspectiva y unos factores nuevos que debemos contemplar, considerando la escasez de recursos financieros disponibles actualmente en los ámbitos universitarios y no-universitarios. Desde la perspectiva descentralizadora de la gestión educativa, debemos abordar la municipalización de la gestión de forma que la planificación y la oferta de servicios educativos esté más cercana a los ciudadanos.

Por todo ello, proponemos:

- Promover un servicio educativo compensador de las desigualdades que afronte la amenaza de la marginación y asegure la integración de las diferencias.
- Controlar y frenar las tendencias a

la comercialización de los servicios educativos en unión con todas las fuerzas sindicales internacionales.

- Introducir mecanismos de compensación interterritorial que eviten la desigualdad entre CCAA, como consecuencia de un sistema de financiación inadecuado.

- Defender la Ley de Financiación de las Universidades para que permita un funcionamiento adecuado con criterios de calidad y asegure el equilibrio interterritorial e interuniversitario.

- Configurar y poner en funcionamiento los procesos de asunción de competencias educativas municipales como paso final del proceso de descentralización de servicios.

### 2. De la necesidad de consolidar un servicio público educativo

La educación es un bien básico, por eso debe ser regulada y gestionada por los poderes públicos. La red pública es el mayor garante y el único elemento vertebrador del sistema educativo. En nuestro país, el desvío de los fondos públicos hacia la privada es considerable, se tiende a fomentar las privatizaciones con la aplicación de extrañas fórmulas financieras -cheque escolar, desgravación fiscal-, se están incrementando las tendencias privatizadas en los servicios educativos complementarios..., paralelamente al aumento de los fondos públicos para la privada, se va perdiendo el control de los servicios y de su calidad, aumenta la precariedad del empleo, empeoran las

condiciones laborales y se dificulta el control sindical.

Desde esta perspectiva, es necesario reclamar para la red sostenida con fondos públicos, ya sea ésta pública o privada, las mismas condiciones de servicio y funcionamiento, de modo que se asuman todos los objetivos educativos por etapas educativas.

Así pues proponemos:

- Controlar las condiciones de calidad en las que se desarrolla la tarea educativa en todos los centros financiados con fondos públicos.

- Equiparar las condiciones laborales de los trabajadores/as.

- Supervisar socialmente los Fondos públicos destinados a las escuelas privadas.

- Cambiar los diversos Decretos de Admisión de alumnos/as.

- Incrementar el papel de los Consejos Escolares Municipales en la asignación de vacantes escolares garantizando la homogeneización social.

- Derogar el artículo 60 de la LOE para garantizar la homogeneización de las condiciones laborales de los trabajadores/as y el acceso en igualdad de condiciones.

### 3. Del nuevo marco autonómico que requiere un sistema democrático, descentralizado y participativo

De una administración única, hemos pasado a 18, por lo tanto los ámbitos de decisión política y de negociación sindical se han descentralizado y multiplicado. El rechazo a la tramitación de la Ley de Financiación,

Sigue en pág. 27 . . .

Clara Murguialday  
**Mujeres y cooperación:  
de la invisibilidad  
a la equidad de género**

*Clara Murguialday Martínez es economista, colaboradora de Hegoa (Instituto de Estudios sobre el Desarrollo y la Economía Internacional) y docente en el Máster en Desarrollo y Cooperación Internacional. Vivió desde 1980 hasta 1998 en América Latina, donde trabajó como investigadora y formadora en diversos organismos no gubernamentales: Asociación de Trabajadores del Campo y Fundación Puntos de Encuentro, en Nicaragua; Grupo de Estudios sobre la Condición de la Mujer, en Uruguay; Las Dignas, en El Salvador. Se desempeñó como especialista en temas de mujeres y desarrollo en la Agencia Española de Cooperación Internacional, habiendo efectuado consultorías en este campo para PNUD, UNICEF, ILANUD y organismos no gubernamentales como NOVIB, OXFAM y CUSO. Ha realizado investigaciones sobre condiciones de trabajo y participación sindical femenino, impacto de la guerra en las mujeres, participación municipal, comportamiento electoral femenino y construcción de ciudadanía en contextos de transición democrática. Entre sus publicaciones destacan los libros Nicaragua, revolución y feminismo (1977-89), Madrid, Revolución, 1990; Un mar de mujeres, Montevideo, Trilce, 1991; Mujeres indígenas, ayer y hoy, Madrid, Talasa, 1992; Mujeres-montaña, Madrid, Horas y Horas, 1996; Las mujeres y el poder político, San Salvador, Las Dignas, 1998.*

*“No hay actualmente ninguna sociedad donde las mujeres dispongan de las mismas oportunidades que los hombres. Esta desigual condición causa considerables discrepancias entre la gran contribución de las mujeres al desarrollo humano y su pequeña participación en los beneficios”. Esta contundente afirmación no proviene de las filas feministas más radicales sino del Informe sobre el Desarrollo Humano elaborado por el PNUD en 1995; sin embargo, no parece haber hecho mella en las instituciones de la cooperación, cuyas estrategias de desarrollo siguen teniendo como denominador común la desconsideración de la desigualdad entre los géneros y sus efectos en la vida cotidiana de las mujeres. Introducir en las políticas de cooperación una perspectiva que contemple las relaciones de poder entre los hombres y las mujeres, y la forma en que la desigualdad de género obstaculiza el avance de las mujeres y el logro de las metas globales del desarrollo, es el reto del siglo XXI para quienes trabajan por un mundo más equitativo.*

ÍNDICE

1. Los datos de la desigualdad	1
2. Imágenes distorsionadas, enfoques parciales, intervenciones insuficientes...	3
3. De “las mujeres” a “las relaciones de género” en el desarrollo	6
4. Empoderar a las mujeres: asunto crítico del desarrollo humano	7
5. Mecanismos y recursos para la equidad de género	9
Notas	11
Bibliografía	12

**1** Los datos de la desigualdad

Al final del milenio se cumplen tres décadas de debates y actuaciones en torno a las mujeres y el desarrollo, cuyo objetivo manifiesto ha sido modificar aquellos aspectos que más agudamente han venido limitando las posibilidades de las mujeres de acceder a una vida digna. A pesar de las buenas intenciones, los datos evidencian que las políticas y mecanismos institucionales puestos en marcha han resultado insuficientes para erradicar las privaciones que caracterizan la condición vital de amplios sectores femeninos, sobre todo en los países más empobrecidos del mundo.

En 1995, más de treinta mil mujeres reunidas en Pekín, con ocasión de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, realizaban un inventario de los daños que las acciones y omisiones del desarrollo han causado a la población femenina. La similitud de su diagnóstico con el reflejado en los Informes sobre el Desarrollo Humano elaborados por el PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) permite concluir que el avance de las mujeres está siendo obstaculizado por el creciente impacto de la pobreza y la violencia, así como por la desigualdad en el acceso a los servicios de salud y educación, a las oportunidades económicas y a los espacios de decisión política.

Los siguientes datos, extraídos del Informe sobre el Desarrollo Humano (PNUD, 1995), muestran las penurias sufridas por las mujeres y la profundidad de la brecha de género que separa sus vidas de las de los hombres:

- Las mujeres representan la mitad de la población mundial, pero poseen una décima parte del dinero que circula por el mundo y una centésima parte de todas las propiedades. El resto está... en manos masculinas.
- Las mujeres realizan el 52% del trabajo mundial, pero sólo la tercera parte del mismo es pagado. Los hombres realizan el 48% del trabajo, pero tres cuartas partes del mismo es remunerado.
- Dos terceras partes de los 1.300 millones de personas pobres en el mundo son mujeres. Una tercera parte son hombres.
- Más de dos terceras partes de los 960 millones de personas analfabetas adultas en el mundo son mujeres. Igualmente, dos tercios de los 130 millones de infantes que no van a la escuela o desertan prematuramente, son niñas.
- Una de cada tres mujeres debe proveer alimento y educación para sus hijos e hijas sin apoyo de los padres.
- Cerca del 80% de las personas refugiadas en el mundo son mujeres, niños y niñas.
- Las mujeres representan el 10% en los parlamentos del mundo, el 6% de los puestos ministeriales y el 14% de los puestos administrativos y ejecutivos en la economía. El resto de los cargos está en poder de los hombres.

### Cuadro 1 Una conspiración a escala mundial

Cada año se esfuma de la economía mundial la asombrosa suma de 11 billones de dólares, correspondientes al valor de la contribución no monetizada e "invisible" de las mujeres. Es injusto considerar a las mujeres como entidades inexistentes desde el punto de vista económico, cuando son ellas quienes producen una parte sustancial del producto mundial. Hay una conspiración no deliberada a escala mundial para subvalorar el trabajo de las mujeres y su contribución a la sociedad. En casi todos los países del mundo las mujeres trabajan más horas que los hombres; no obstante, participan menos en los beneficios económicos. Si el trabajo de la mujer se reflejara de forma fidedigna en las estadísticas nacionales, se destruiría el mito de que en el mundo son los hombres quienes mantienen el hogar.

Fuente: PNUD, 1995.

Amartya Sen<sup>1</sup> ha planteado que uno de los más trascendentes, y olvidados, problemas que presentan las actuales políticas de desarrollo es la "desaparición" de más de cien millones de mujeres, muertas de forma prematura como consecuencia de las carencias en nutrición, salud, educación, trabajo remunerado y derechos económicos. Tal pérdida de vidas humanas es una clara muestra de la discriminación y abandono que sufren millones de mujeres en el mundo, como resultado de la preferencia de los progenitores por los hijos y el rechazo de las hijas; el menor acceso de las niñas al alimento y los cuidados; las altas tasas de desnutrición y mortalidad materna en mujeres adultas; la mayor carga de trabajo, la segregación sexual del mercado de empleo y los menores ingresos obtenidos por las mujeres; la violencia ejercida por los hombres contra ellas; su exclusión de los espacios donde se toman las decisiones políticas y económicas; su falta de acceso a derechos humanos básicos, como administrar bienes, integrar cooperativas, ganar un ingreso o viajar...

Aunque desde hace varias décadas los agentes de la cooperación reconocen la posición clave de las mujeres en el desarrollo y los estudios registran una creciente tendencia a integrar la meta del avance de las mujeres en las políticas y programas, numerosas investigaciones muestran que las condiciones de vida y de trabajo de la mayoría de las mujeres en el Sur no han mejorado; en muchos casos, su integración al desarrollo ha sido utilizada para explotar de manera más eficiente los recursos femeninos del país, en el marco de sistemas económicos, sociales y políticos injustos. Así, la ONGD alemana *Agro Action*<sup>2</sup> señalaba, en un documento de política institucional publicado en 1996, que las mujeres del Sur han sufrido un fuerte deterioro de sus condiciones de vida, y daba como razones de ello las siguientes:

- Los procesos macroeconómicos tienen mayor impacto sobre las vidas de las mujeres que las intervenciones de la cooperación. Ellas han sido particularmente afectadas por los efectos sociales negativos de la creciente deuda externa y las políticas de estabilización económica y ajuste estructural.
- Los bajos salarios y las condiciones miserables de trabajo que operan en las áreas típicamente femeninas de los sectores modernos, agravan la carga de trabajo de las mujeres y su marginalización.
- La importancia de la agricultura de subsistencia no está debidamente considerada en las economías nacionales orientadas a la exportación.
- Las estadísticas no registran adecuadamente el trabajo de las mujeres en la casa, el cuidado de las criaturas, personas mayores y enfermas, y en el sector informal. Tampoco se contabiliza el impacto de estas actividades en la economía nacional.
- Las mujeres todavía no están adecuadamente representadas en las estructuras y niveles donde se toman las decisiones.
- La estrategia de integración de las mujeres al desarrollo mediante su acceso a la educación, servicios de salud y trabajo pagado, favorece solamente un aspecto del avance de las mujeres, pero no contempla la meta de atender sus intereses estratégicos y lograr su empoderamiento.
- Después de tres décadas de preocupación por el papel de las mujeres en el desarrollo, la "perspectiva de género" todavía no ha sido plenamente integrada en la cooperación. Las actividades dirigidas a paliar las desventajas de las mujeres aún son consideradas un apéndice marginal por las organizaciones del desarrollo. Los temas relacionados con "mujeres" o "género" siguen siendo competencia exclusiva de especialistas en estas materias.
- Los contenidos y la amplitud de las actividades en pro de las mujeres realizadas por muchas organizaciones de



cooperación al desarrollo en el Norte y en el Sur, son arbitrarios y accidentales, debido a la no institucionalización de la "perspectiva de género" en sus líneas programáticas ni en su cultura organizacional.

## 2 Imágenes distorsionadas, enfoques parciales, intervenciones insuficientes...

En los últimos cincuenta años ha variado notablemente la forma en que la cooperación internacional ha considerado a las mujeres. Los cambios se han introducido de manera paulatina y parcial, y se reflejan en la diversidad de formas de entender y valorar la contribución de las mujeres a los procesos de desarrollo, en el carácter de los programas y proyectos que las tienen como destinatarias, e incluso en el grado de institucionalidad que los temas de mujeres —y últimamente, los planteamientos de género— han logrado en la agenda del desarrollo y en las instituciones encargadas de la cooperación.

Un somero repaso de las políticas de desarrollo dirigidas a las mujeres muestra claramente cómo han estado determinadas, en gran medida, por las imágenes que los planificadores del desarrollo tienen sobre los roles y necesidades de las mujeres del Sur. Forzoso es advertir que, aunque se presenta una periodización histórica de su aparición y época de mayor vigencia, los diversos tipos de políticas que a continuación se describen siguen estando vigentes, en mayor o menor medida, en unas u otras agencias de cooperación al desarrollo.

### ■ Primera imagen: hoja en blanco (las mujeres no existen)

Durante la Primera Década del Desarrollo auspiciada por las Naciones Unidas (1961-70), las instituciones encargadas de promover el desarrollo simplemente *no vieron* a las mujeres. Se pensaba que la modernización beneficiaría a hombres y mujeres de la misma manera y, en consecuencia, las necesidades particulares de éstas quedaron subsumidas en un paradigma de desarrollo obsesionado con el crecimiento económico.

La no aparición de las mujeres como población específica en los programas de desarrollo se explica por una premisa que ha orientado, con demasiada frecuencia, la planificación del desarrollo: "Lo que es bueno para los hombres es igualmente beneficioso para toda su familia". Dada la posición dominante de los hombres en sus familias y, por extensión, en las comunidades, se tiende a creer que ellos son los representantes idóneos de los intereses y necesidades de las mujeres, los niños y niñas; los distribuidores justos y equitativos de los beneficios del progreso entre quienes integran su hogar; y los proveedores encargados de trabajar y producir lo necesario para garantizar el bienestar familiar.

Apoyados en estas suposiciones —por otro lado, fuertemente ancladas en la cultura de la mayoría de las sociedades—, los planificadores consideraron que las mujeres eran receptoras indirectas y pasivas de los logros del desarrollo y que, por tanto, no era necesario incluirlas en los proyectos, pues si éstos beneficiaban a los hombres, ellas se beneficiarían automáticamente de igual manera. El resultado fue que las políticas de modernización agraria e industrialización que caracterizaron el modelo desarrollista no tuvieron en cuenta las condiciones particulares de vida y trabajo de las

mujeres, ni su posición subordinada con relación a los hombres, en el hogar y la comunidad. Las mujeres resultaron ser invisibles para el desarrollo.

### ■ Segunda imagen: útero y pechos (las mujeres son sólo madres)

La primera aparición explícita de las mujeres como población destinataria de proyectos de desarrollo vino asociada al reconocimiento de sus funciones y responsabilidades reproductoras y, en particular, a la consideración de las madres de escasos recursos como "sector vulnerable". Cuando los planificadores pensaron en las mujeres, la primera necesidad de éstas que reconocieron fue la relacionada con el cuidado de su prole.

A esta manera de ver a las mujeres contribuyó el hecho de que, durante los años cincuenta y sesenta, la cooperación para el desarrollo fuera canalizada por dos vías: por un lado, las inversiones externas destinadas a lograr el crecimiento económico, y por otro, la ayuda asistencial para los sectores "en riesgo". En consecuencia, mientras que la cooperación económica redundaba en un aumento de la capacidad productiva de los hombres, las ayudas asistenciales tenían como destinatarias a las mujeres, y como finalidad, el lograr que ellas garantizaran la supervivencia de las familias mientras ocurrían los *milagros* de la industrialización. Las organizaciones no gubernamentales del Norte, en su mayoría de carácter religioso, dirigían las ayudas hacia entidades religiosas de los países del Tercer Mundo para que fueran distribuidas entre las poblaciones "en riesgo", en tanto organismos internacionales como UNICEF, FAO y ACNUR iniciaban programas de ayuda a los gobiernos con la misma finalidad.

Esta imagen de las mujeres —como madres e intermediarias para que determinados bienes y servicios lleguen a sus familias— ha generado un tipo de políticas que algunas teóricas del desarrollo<sup>3</sup> han agrupado bajo la denominación de "enfoque de bienestar", en alusión a los programas de asistencia social o bienestar (*welfare*) vigentes en Europa y Estados Unidos. Los programas que responden a este enfoque se basan en los siguientes supuestos:

- *La maternidad es el rol más importante de las mujeres en la sociedad.* Ellas son las responsables del bienestar familiar, siendo la crianza de niñas y niños su principal y más efectiva contribución al desarrollo de sus países.
- *El binomio madre-hijo/a es el objetivo principal de la ayuda.* Al ser ésta de carácter asistencial, su concreción es la entrega de alimentos para infantes y embarazadas así como los programas de capacitación sobre nutrición y salud materno-infantil.
- *Las familias de las sociedades en desarrollo siguen el modelo de familia nuclear predominante en las sociedades industrializadas:* un hombre que siempre es el productor/proveedor, una mujer que solamente cumple roles doméstico-reproductores, y varios menores dependientes.
- *Las mujeres (su ineficiencia como madres, su atraso, su alta fertilidad...) son el problema* y en ellas está, por tanto, la solución. Las acciones de capacitación se centran en mejorar las habilidades consideradas adecuadas para las amas de casa y las madres que no trabajan remuneradamente.

La primera, y todavía más importante, preocupación de las políticas orientadas por el "enfoque de bienestar" es la supervivencia física de la familia, mediante la provisión directa de alimentos. Un ámbito de aplicación habitual de estos programas es la asistencia a población refugiada —los proyectos implementados por ACNUR se centran en las funciones maternas de las mujeres refugiadas— y la ayuda de emergencia a corto plazo proporcionada a víctimas de desas-



tres naturales o hambrunas. La segunda tiene relación con el esfuerzo internacional por combatir la desnutrición en los países empobrecidos, mediante alimentos entregados a infantes y mujeres embarazadas, y educación nutricional para las madres. Los programas de salud materno-infantil ampliamente desarrollados en todos los países del Sur centran su atención en el binomio madre-hijo/a, asumiendo que las mujeres son las únicas responsables de dotarse de los recursos y habilidades necesarias para garantizar una crianza efectiva.

Más recientemente, las políticas guiadas por este enfoque incluyen el control de la población a través de los programas de planificación familiar. A medida que el tema de la población ha ido ocupando un lugar destacado en la agenda de los organismos internacionales, las agencias de desarrollo no han tardado en identificar a las mujeres como las responsables de limitar el tamaño de sus familias, y han llegado a plantear que se podría reducir la pobreza simplemente reduciendo la fertilidad, mediante la difusión amplia de información y tecnología anticonceptiva para las mujeres.

Aunque por su carácter vertical (donante-receptor) los programas de bienestar tienden a crear dependencia más que a favorecer la autonomía de las mujeres, éstos siguen siendo muy populares —tanto entre algunas instituciones de la cooperación como entre los gobiernos del Sur— porque al no cuestionar los roles tradicionalmente asignados a las mujeres, son poco perturbadores en términos sociales y políticos. Esto explica que en la actualidad programas similares se extiendan por los países más empobrecidos y se implementen cada vez más en aquellos que atraviesan situaciones críticas.

### ■ Tercera imagen: manos (las mujeres pobres deben trabajar más)

Al comienzo de la Segunda Década del Desarrollo (1971-80), los organismos internacionales constataron que la propuesta de la modernización había fracasado, tanto en la meta de redistribuir el ingreso como en la solución a los problemas de pobreza y desempleo generados por la descomposición de las unidades domésticas campesinas, los movimientos migratorios hacia las ciudades y la disminución de la producción alimentaria. El desencanto por el fracaso de la estrategia que igualaba desarrollo con crecimiento económico, permitió empezar a reconocer que las mujeres no sólo habían estado ausentes de las acciones y beneficios del desarrollo, sino que veían empeorado su estatus familiar y social como consecuencia de los procesos de modernización.

Convencidas de que si los planificadores del desarrollo conocían la valiosa contribución de las mujeres a la economía, éstas no serían en adelante marginadas de los procesos de desarrollo, las feministas que trabajaban en las agencias internacionales buscaron "hacer visibles a las mujeres", destacando, en primera instancia, la necesidad de que participaran de los beneficios de un desarrollo que —ahora sí— debía incluir mecanismos redistributivos. Sus investigaciones y propuestas dieron lugar a una nueva estrategia, denominada Mujeres en el Desarrollo (MED), cuyas características generales pueden resumirse así:

- Las mujeres son vistas como sujetos productivos, activas contribuyentes al desarrollo económico y, por tanto, merecedoras de mejores oportunidades y recursos productivos (empleo, ingresos, capacitación laboral, etc.).
- Las mujeres han de incorporarse al mercado y a la esfera pública, para tener acceso a los beneficios del desarrollo; para ello han de propiciarse cambios legales, culturales e institucionales.
- Incluir a las mujeres en las acciones del desarrollo no sólo mejorará su estatus sino que además hará más eficientes dichas acciones.

Las nuevas políticas de desarrollo, orientadas a la promoción del crecimiento económico y al enfrentamiento de la creciente pobreza en los países del Sur (a través de medidas de generación de empleo, aumento de los ingresos reales de los sectores trabajadores y "satisfacción de las necesidades básicas" de la población), dieron a las defensoras de la estrategia MED la oportunidad de mostrar que "invertir en las mujeres pobres" aportaría réditos de eficiencia económica a los programas de lucha contra la pobreza. Su propuesta se centraba en el reconocimiento del rol productivo de las mujeres, asumiendo que el alivio de la pobreza y la promoción de un crecimiento económico balanceado, requerían una mayor productividad de las mujeres que integran hogares de bajos ingresos.

Esta nueva imagen de las mujeres —como recursos productivos capaces de sacar a sus hogares de la pobreza— dio lugar a un conjunto de políticas conocidas como el "enfoque antipobreza". Los programas orientados por este enfoque buscan incrementar las opciones de empleo y generación de ingresos de las mujeres pobres, a través de un mejor acceso a los recursos productivos. Adicionalmente, se espera que la educación y el empleo de las mujeres contribuirán a reducir sus tasas de fertilidad, toda vez que la explosión demográfica es considerada un obstáculo a la meta del crecimiento de la renta per cápita.

No cabe duda de que considerar a las mujeres como entes productivos permitió visualizarlas como sujetos activos para el logro de las metas prioritarias del desarrollo. A este mérito del "enfoque antipobreza" se suman otras particularidades que lo volvieron muy aceptable para las agencias de la cooperación internacional. Efectivamente, al definir los problemas de las mujeres en términos de las necesidades básicas de los hogares empobrecidos, al centrar la atención en las familias encabezadas por mujeres (consideradas "las más pobres de las pobres") y al desligar la pobreza femenina de la dinámica de las relaciones entre los sexos, se aspiraba a incorporar a las mujeres al desarrollo sin cuestionar las relaciones de poder al interior de los hogares, lo que hizo que este enfoque se aceptara fácilmente.

Una vez adoptado dicho enfoque, las instituciones de la cooperación hicieron una versión especial para las mujeres de las políticas de empleo y satisfacción de las necesidades básicas: la propuesta se reducía a desarrollar "actividades a pequeña escala generadoras de ingresos", cuyo objetivo era ayudar a las mujeres pobres a contribuir a la resolución de las necesidades básicas de sus familias. El camino elegido fue la obtención de ingresos a través de la producción de bienes y servicios para el mercado. Los proyectos productivos con mujeres se implementaban usualmente cerca de la casa y consistían en actividades económicas de dudosa viabilidad, elegidas por su compatibilidad con los roles doméstico-reproductivos de las mujeres más que por su rentabilidad económica.

En la práctica, estos proyectos generadores de ingresos no sirvieron para sacar a las mujeres pobres de la marginalidad económica, convirtiéndose muchos de ellos en acciones asistenciales útiles únicamente para desarrollar las habilidades de las mujeres en el terreno de la producción de alimentos, costura o artesanías tradicionales, sin proporcionarles alternativas de empleo e ingresos sostenibles a medio plazo.

### ■ Cuarta imagen: hucha (las mujeres trabajan sin exigir remuneración)

A mediados de la década de los setenta era evidente el marcado deterioro de la economía mundial, especialmente en América Latina y África, donde a la recesión económica se sumaban la caída de los precios de los productos de exportación y la carga de la deuda externa. Para hacer frente al



## Cuadro 2 Un balance autocrítico de los proyectos productivos con mujeres

En los últimos años hemos implementado más de treinta proyectos generadores de ingresos con mujeres rurales pobres, en la producción para el autoconsumo familiar y para la venta (actividades agrícolas y pecuarias, huertos frutales, panadería, artesanías, costura) y en los servicios comunitarios y familiares (tiendas, molinos, guarderías, comedores). Las mujeres han participado en las diversas etapas de su diseño y ejecución, y ello les ha supuesto cambios importantes en sus vidas: salir del estrecho marco del hogar, encontrarse con otras mujeres e impulsar soluciones a sus necesidades, interlocutar con otros agentes sociales, resolver problemas nuevos... Han ganado seguridad y autoestima, tienen un nuevo protagonismo en la comunidad, se hace visible para su familia el aporte que realizan. Se sienten importantes.

Todo ello, con ser muy valioso, no ha logrado revertir algunas de las limitaciones de las actividades generadoras de ingresos para las mujeres. Debemos reconocer que nuestros proyectos se ubican por lo general en áreas marginales de la economía, precisamente las más susceptibles de ser arrasadas por la crisis económica, la inflación o las políticas de austeridad. En general, producen bienes para el consumo de sectores empobrecidos y no bienes duraderos, intermedios o de capital. Como incorporan a los productos escaso valor agregado, tienen muy pocas posibilidades de acceder a los créditos del sistema financiero nacional y a los programas internacionales de apoyo a las microempresas. Su baja productividad y su gran dependencia de las ayudas externas, hacen dudar sobre su capacidad de autosuficiencia si desaparecen los recursos de la cooperación externa.

Por otro lado, cuando incorporan actividades de capacitación, los proyectos productivos no apuntan a calificar la mano de obra de modo que las mujeres puedan acceder a otras ocupaciones mejor remuneradas o no tradicionalmente femeninas. Tampoco suelen tomar en cuenta el rol reproductivo de las trabajadoras y, por tanto, no incorporan a sus costos de operación la creación de los servicios colectivos (guarderías, lavanderías, comedores) que aligeren el trabajo doméstico de las mujeres integradas a los proyectos. En resumen, ponen más énfasis en cómo las mujeres pueden obtener algún pequeño ingreso que en cómo ellas consiguen empleos estables, salarios dignos, ganancias para sus empresas y autonomía económica.

Cuando iniciamos estos proyectos confiábamos en que serían buenos instrumentos para organizar a las mujeres, pero hemos comprobado que no sólo no les generan ingresos permanentes y adecuados, sino que tampoco potencian su organización estable. De nuestra experiencia concluimos que no es con la implementación de pequeños proyectos productivos como vamos a resolver la desigualdad entre mujeres y hombres, en cuanto al acceso a los recursos y al poder económico. No es con miles de pequeños proyectos, ineficientes y precarios en su mayoría, como vamos a integrar a las mujeres al desarrollo económico nacional, ni vamos a sacarlas de las estadísticas que las presentan como "las más pobres de los pobres"...

Fuente: Las Dignas (1993), *Los proyectos productivos y la autonomía económica de las mujeres*. San Salvador.

impacto de la crisis, un número creciente de gobiernos implementó políticas de estabilización y ajuste diseñadas por el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial.

Con el énfasis puesto en el aumento de la productividad y la eficiencia en la asignación de recursos —dos de los principales objetivos de la reforma económica—, no es casual que, durante los años ochenta, se popularizara en las agencias de cooperación el "enfoque de eficiencia": una nueva versión del objetivo de visibilizar a las mujeres que pone el acento en que al desarrollo le *interesan* las mujeres, pues nunca logrará eficiencia en sus acciones dejando de lado el potencial productivo de la mitad de la población. Este enfoque ha sido adoptado desde hace casi dos décadas por organismos como AID (la agencia de ayuda internacional de Estados Unidos), el Banco Mundial y la OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económico). Aunque todos ellos sostienen que una mayor participación económica de las mujeres genera automáticamente una mayor igualdad con los hombres en su acceso a oportunidades y recursos del desarrollo, las siguientes citas<sup>1</sup> ilustran que la eficacia económica ha sido siempre la justificación principal de sus políticas hacia las mujeres:

La experiencia de los últimos diez años nos dice que un aspecto clave que subyace al concepto de mujeres en el desarrollo es, por último, el económico [...]. Nuestro

interés principal es comprender que el avance del desarrollo y la calidad de sus resultados dependen en gran medida del grado en que las mujeres y las niñas contribuyan al mismo y accedan a sus beneficios (AID, 1982).

Dejando de lado las cuestiones de justicia y equidad, la falta desproporcionada de educación para las mujeres, con sus consecuencias sobre la baja productividad, y la nutrición y salud de sus familias, tiene a la larga efectos adversos sobre la economía (Banco Mundial, 1979).

Sólo se obtendrán beneficios sustanciales con la contribución de ambos sexos, pues las mujeres juegan un rol vital en el desarrollo de sus países. Si las mujeres no participan plenamente en el proceso de desarrollo, no se alcanzarán los objetivos amplios del mismo (OCDE, 1983).

Si bien la asunción del "enfoque de eficiencia" por parte de los organismos de cooperación refleja el creciente reconocimiento de la importancia de las mujeres para el desarrollo, las críticas a la forma en que el potencial económico de las mujeres es utilizado en los proyectos basados en este enfoque han sido abundantes. Moser (1991) plantea que la supuesta eficiencia asociada a la utilización del trabajo



femenino se logra mediante el mecanismo de desplazar costos de la economía remunerada (producción social) a la no remunerada (reproducción), a través de la ampliación del tiempo de trabajo no pagado de las mujeres en actividades relacionadas con su rol reproductivo y con la gestión comunitaria.

Así, en una diversidad de intervenciones de desarrollo que brindan subsidios selectivos a los alimentos para los sectores más vulnerables (los programas de Comedores Populares y del Vaso de Leche, por ejemplo), se asume que las mujeres, en tanto madres y gestoras comunales, se harán cargo de la distribución eficiente y gratuita de estos servicios. Igualmente, en los programas de autoconstrucción de viviendas se utiliza ampliamente la fuerza laboral femenina, pues se considera que las mujeres no sólo son más confiables que los hombres en el pago de los préstamos y tan capaces como ellos en la construcción, sino que demuestran un compromiso mayor en asegurar el mantenimiento de los servicios. Y todo ello, sin recibir ningún tipo de pago por el trabajo realizado en dichos programas.

Llevando la crítica del plano de los programas y proyectos de desarrollo al de las políticas macroeconómicas, Elson (1987) ha concluido que las políticas de ajuste estructural basan su eficacia en un "sesgo de género" que perjudica a las mujeres. Efectivamente, los gobiernos que aplican estas políticas pueden disminuir los gastos sociales en educación, salud, vivienda, subsidios al transporte y alimentos básicos, porque esperan que sus efectos sean amortiguados por una mayor dedicación de las mujeres al trabajo doméstico, en tareas de abastecimiento de leña y agua, procesamiento de alimentos, confección de ropa, cuidados de personas enfermas y ancianas, etc.

La versión última del "enfoque de eficiencia" queda reflejada en la propuesta que el Banco Mundial ha lanzado para "atraer a las mujeres a la vanguardia del desarrollo". Bajo el eslogan de que "si tu objetivo es mejorar el capital humano para elevar la productividad en la economía, obviamente no puedes permitirte ignorar a las mujeres", el Banco Mundial propone invertir en educación, salud, empleo y formación laboral de las mujeres del Sur, como condición de eficiencia de las estrategias de desarrollo. Considerando a las mujeres como recurso humano barato y efectivo, y valorando ante todo los altos "retornos sociales" de los gastos sociales en las mujeres, se ha popularizado en las agencias de cooperación internacional una cierta "feminización del desarrollo" que tiende a maximizar la contribución económica de las mujeres, y no a generar más justicia para ellas.

### 3 De "las mujeres" a "las relaciones de género" en el desarrollo

En la presente década, gracias a los esfuerzos conjuntos de académicas, funcionarias del desarrollo y activistas de los movimientos de mujeres tanto en el Norte como en el Sur, ha venido surgiendo una nueva manera de entender la participación de las mujeres en el desarrollo. El cambio de perspectiva ha sido propiciado por múltiples estudios y evaluaciones de proyectos dirigidos a mujeres, que han puesto de relieve que las relaciones de poder entre los hombres y las mujeres constituyen un obstáculo a la plena participación de éstas en el desarrollo. En consecuencia, el énfasis de los análisis y las propuestas ha empezado a dejar de estar centrado en "las mujeres" para pasar a estarlo en "las relaciones de género".



### Cuadro 3 Nada es neutral en términos de género

Todos los proyectos, incluso los de naturaleza técnica, tienen una dimensión de género porque siempre están dirigidos a los hombres, a las mujeres o a ambos. Esto implica que, independientemente de si se trata de un proyecto con mujeres o con hombres, siempre impactará sobre el otro género. Todos los proyectos de mujeres afectarán la posición de los hombres, y viceversa. De ahí que ningún proyecto pueda reclamar neutralidad de género.

Fuente OXFAM, 1994.

Aunque el concepto *género* es utilizado por las feministas desde hace tres décadas para hacer hincapié en que las diferencias entre hombres y mujeres son socialmente construidas y no biológicas, su uso en el campo del desarrollo ha sido impulsado por profesionales y activistas críticas hacia los enfoques MFD, que pretenden *integrar* a las mujeres al desarrollo analizando su problemática al margen de la actuación de los hombres y de sus contextos sociopolíticos. Estas feministas vieron en la categoría *género* una herramienta útil para comprender los obstáculos que las mujeres tienen para participar en el desarrollo, en la medida en que este concepto propone "una noción relacional entre mujeres y hombres, cuya implicación inmediata es que ninguno puede ser entendido mediante un estudio completamente separado, dado que la información sobre las mujeres es necesariamente información sobre los hombres" (Scott, 1988).

Resaltando que las identidades y roles de mujeres y hombres se construyen socialmente, y que la posición de las mujeres en la sociedad no puede ser entendida aisladamente de la posición de los hombres, la estrategia Género en el Desarrollo (GED) propone como área central de análisis las relaciones entre los géneros y, en particular, la manera en que éstas se dan en detrimento de las mujeres. Este enfoque permite analizar los procesos e instituciones sociales que dan lugar a las desigualdades entre mujeres y hombres, las formas en que las mujeres son expropiadas de los beneficios de su trabajo, la valoración asimétrica de la capacidad y comportamiento de ambos géneros, y el distinto acceso a recursos y poder que así se genera.

La estrategia GED no es sólo un marco para el análisis de cómo están las mujeres en el mundo; también es una propuesta política por cuanto exige un compromiso a favor de la construcción de relaciones de género equitativas. Contiene, por tanto, un cuestionamiento del concepto y la práctica del desarrollo entendido como un proceso sostenido de crecimiento económico capaz de llevar a las sociedades subdesarrolladas hacia el modelo de sociedad vigente en el Norte desarrollado —modelo cuya universalización no es posible ni deseable— y reivindica un desarrollo alternativo que tenga como horizonte una sociedad estructurada sobre bases democráticas, participativas e igualitarias. En este modelo de desarrollo alternativo, las mujeres no son vistas como sectores vulnerables y pasivos o como recursos útiles, sino como agentes activas del cambio, de lo que se deduce la necesidad de escucharlas tanto en el diseño de las estrategias y políticas de desarrollo como en la planificación, gestión y evaluación de los proyectos, y de integrarlas en los espacios donde se toman las decisiones que les afectan.

Durante la década actual la terminología del "género" (roles de género, relaciones de género, análisis de género, etc.) ha sido ampliamente adoptada, tanto por las instituciones gubernamentales e internacionales como por las organizaciones no gubernamentales que hacen cooperación para el desarrollo. No obstante, sus implicaciones en la práctica de la cooperación no han sido suficientemente trabajadas. Para algunos organismos, *género* es apenas otra palabra para denominar a las mujeres, de modo que el capítulo del libro, el taller o la lista de preguntas pueden mencionar ahora los "roles de género" en lugar de los roles de las mujeres, pero poco más ha cambiado. A otros, el *género* les ha proporcionado una excusa para abandonar políticas y programas dirigidos específicamente a las mujeres, pues, al entenderlo como referido literalmente a mujeres y hombres, argumentan que las políticas centradas en las mujeres van en contra del espíritu del análisis de género. Un ejemplo de las consecuencias prácticas de esta interpretación es proporcionado por Naila Kabeer (1994):

*Durante un taller sobre planificación con perspectiva de género en Bangladesh, una de las mujeres participantes me planteó: "¿Cree usted que estamos preparados para asumir el enfoque de género y desarrollo en Bangladesh, cuando aún no hemos abordado los problemas de las mujeres en el desarrollo?". Cuando ella me explicó cómo veía la diferencia entre ambos enfoques, deduje que la nueva terminología de género estaba siendo usada en su organización para negar la existencia de desventajas particulares de las mujeres y, por tanto, para negar la necesidad de adoptar medidas específicas para combatir esas desventajas.*

Quienes defienden que la participación de las mujeres en los procesos de desarrollo ha de ser analizada de acuerdo con la perspectiva GED, plantean que el problema no es la falta de formación, créditos o recursos de las mujeres, sino los procesos e instituciones sociales que dan lugar a las desigualdades entre mujeres y hombres, y perjudican más a las mujeres. Afirman también que estas desigualdades de género no afectan únicamente a las mujeres, sino al desarrollo en su conjunto; por tanto, deben considerarse como una cuestión social y no como "un tema de las mujeres". Por último, señalan que hay que tener en cuenta aspectos técnicos y políticos a la hora de hacer frente a estas relaciones desiguales, pues no se trata sólo de incorporar a más mujeres a los procesos y programas existentes, sino de llevar a cabo reformas

para que éstos reflejen las visiones, intereses y necesidades de las mujeres, y apoyen la igualdad entre mujeres y hombres (CAD, 1998).

## 4 Empoderar a las mujeres: asunto crítico del desarrollo humano

### La estrategia del empoderamiento

Aunque procede de la educación popular desarrollada por Paulo Freire, el concepto de empoderamiento aplicado a las mujeres fue propuesto a mediados de los ochenta por DAWN (Alternativas de Desarrollo con Mujeres para una Nueva Era) —una red de grupos de mujeres e investigadoras del Sur y del Norte— para referirse al proceso por el cual las mujeres acceden al control de recursos (materiales y simbólicos) y refuerzan su protagonismo en todos los ámbitos.

El *empoderamiento de las mujeres* es tanto una estrategia para mejorar su participación en el desarrollo como una meta a la que llegar, mediante la acción individual y colectiva de las mujeres. Extrayendo lecciones de las luchas de las mujeres del Sur por transformar las estructuras económicas y políticas que reproducen la subordinación femenina, la propuesta básica de esta estrategia es que el acceso de las mujeres al control de recursos materiales (físicos, humanos o financieros, como el agua, la tierra, las máquinas, los cuerpos, el trabajo y el dinero), intelectuales (conocimientos, información e ideas) y culturales (facilidades para generar, propagar, sostener e institucionalizar creencias, valores, actitudes y comportamientos), es condición necesaria para que éstas ganen en autoestima y derechos, es decir, en poder.

Es importante resaltar que esta estrategia no identifica el poder en términos de dominación sobre otros, sino como la capacidad de las mujeres para incrementar su propia capacidad y fortaleza, ganar influencia y participar en el cambio social. Reconociendo las limitaciones de las actuaciones gubernamentales para resolver los aspectos más estratégicos de la subordinación femenina, sus defensoras insisten en la necesidad de un esfuerzo sostenido y sistemático de las

### Cuadro 4 Implicaciones de la estrategia GED en las políticas de cooperación

- El énfasis ha de ponerse en el cambio del enfoque básico de la intervención de desarrollo, no en la realización de más actividades paralelas.
- El objetivo es la erradicación de la desigualdad, y no las mujeres como grupo.
- La intervención de desarrollo ha de concentrarse en el contexto institucional y político, y no sólo en los proyectos.
- Las intervenciones han de ser más que una simple respuesta a las diferencias entre mujeres y hombres, y se debe prestar atención a la reducción de las desigualdades.
- La cooperación ha de prestar mayor atención a las organizaciones y redes de mujeres, y a las fuerzas impulsoras del cambio en los países asociados.
- Las estrategias de cooperación han de prestar mayor atención a la manera en que los hombres obstaculizan el avance de las mujeres y el logro del desarrollo. Los esfuerzos deben ir también encaminados a involucrar a más hombres en el objetivo de la equidad de género.

Fuente: CAD, 1998.

**Cuadro 5** Diferencias principales entre las estrategias MED y GED

	Mujeres en el Desarrollo	Género en el Desarrollo
<b>Enfoque</b>	Las mujeres son el problema; ellas deben cambiar.	Se busca el desarrollo de mujeres y hombres.
<b>Tema central</b>	Situación de las mujeres (y niñas).	Relaciones entre mujeres y hombres.
<b>Problema</b>	Exclusión de las mujeres del proceso de desarrollo.	Relaciones desiguales de poder, que frenan el desarrollo humano equitativo y la plena participación de las mujeres.
<b>Objetivo</b>	Desarrollo más eficiente.	Desarrollo humano sostenible y equitativo, con participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones.
<b>Solución</b>	Integración de las mujeres en el proceso de desarrollo existente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empoderamiento de las mujeres y de los sectores más desfavorecidos.</li> <li>• Transformación de todas las relaciones de desigualdad.</li> </ul>
<b>Estrategias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar proyectos dirigidos a mujeres.</li> <li>• Implementar proyectos integrados, con alguna actividad específica para mujeres.</li> <li>• Aumentar la productividad o los ingresos de las mujeres.</li> <li>• Aumentar las habilidades de las mujeres, para cuidar el hogar o para brindar servicios gratuitos a la comunidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar y satisfacer las necesidades prácticas de mujeres y hombres, para mejorar sus condiciones de vida.</li> <li>• Identificar y satisfacer los intereses estratégicos de las mujeres.</li> </ul>
<b>Problemas/consecuencia</b>	Esta estrategia ha aumentado la carga de trabajo de las mujeres, sin proporcionarles mayor poder económico. Las mujeres no han sido consultadas sobre el tipo de desarrollo e integración que buscan. Se da una <i>integración</i> en el mundo de los hombres sin un cambio en las relaciones de poder.	Las intervenciones se basan en los roles, responsabilidades y poder de las mujeres y los hombres, en la sociedad a la que pertenecen. Tratan de mejorar la posición de las mujeres con relación a los hombres, de manera que la sociedad en su totalidad se beneficie y transforme.

Fuente: Enakunde y Secretaría de Acción Exterior, 1998.

organizaciones de mujeres, a partir de las necesidades referidas a la calidad de vida, como medio para generar conciencia y lograr transformaciones radicales.

Partiendo de las necesidades prácticas de las mujeres y reconociendo las desigualdades existentes entre los géneros, la propuesta del empoderamiento plantea que las mujeres experimentan la subordinación de manera diferente de acuerdo con su raza, clase, historia colonial y posición actual de sus sociedades en el orden económico internacional. Sugiere, por tanto, que las mujeres deben desafiar estructuras y situaciones opresivas a diferentes niveles, y que ellas son una fuerza fundamental para el cambio, no sólo en lo que se refiere a su posición genérica sino también en cuanto a las luchas de sus sociedades por la autonomía nacional, conquistas democráticas o cambios en las estructuras económicas.

Obtener poder a través de la organización ha sido la meta que ha animado a diversas organizaciones, movimientos, redes y alianzas de mujeres en el mundo, que cubren una multitud de temas y propósitos, comparten un mismo interés por el empoderamiento de las mujeres y una preocupación por rechazar estructuras burocráticas rígidas a favor de otras abiertas y no jerárquicas. Según Moser (1991), las organizaciones más efectivas se iniciaron alrededor de necesidades prácticas de las mujeres en el campo de la salud, el empleo y la provisión de servicios básicos, pero fueron capaces de utilizar preocupaciones como éstas para alcanzar otros intereses

estratégicos de género, identificados por las propias mujeres en contextos sociopolíticos particulares. Algunas experiencias organizativas se reseñan a continuación:

- En Filipinas, GABRIELA (una alianza de organizaciones de mujeres locales y nacionales) manejó un proyecto que combinaba la labor tradicional de las mujeres en la costura de tapices con una actividad no tradicional, el debate sobre los derechos legales de las mujeres y la Constitución. Ello permitió la discusión de los derechos en comunidades, fábricas y colegios a nivel nacional, considerando el producto final un *tapiz de los derechos de la mujer* como instrumento de liberación.
- El Foro contra la Oposición de las Mujeres de Bombay, India, comenzó en 1979 una campaña de discusión sobre la violación y la quema de novias. Sin embargo, debido a que el 55% de la población de bajos ingresos vivía en asentamientos ilegales, el foro rápidamente reparó en que la vivienda era una prioridad mayor para las mujeres locales y desvió el énfasis hacia este tema. En un contexto donde, por tradición, las mujeres no habían tenido acceso a vivienda por derecho propio, su falta en caso de ruptura del matrimonio o violencia doméstica era un problema grave. La movilización alrededor de este tema también generó una toma de conciencia sobre el sesgo patriarcal de la legislación de

herencia y en la interpretación de los derechos de vivienda. Además, el foro integró una alianza de organizaciones no gubernamentales a nivel nacional, presionando para que el gobierno aprobara una Carta Nacional de la Vivienda, con lo que aseguró que las necesidades de vivienda de las mujeres fueran incorporadas a la agenda política.

- La Asociación de Mujeres Autoempleadas (SEWA), iniciada en Ahmedabad, India, en 1972, luchó inicialmente por salarios más altos y contra el hostigamiento de la policía y la explotación de los intermediarios. Con la ayuda de la Asociación del Trabajo Textil (TLA), dominada por hombres, SEWA fundó un banco y proporcionó apoyo a las mujeres de bajos ingresos a través de programas de capacitación técnica, sistemas de seguridad social, cooperativas de producción y mercadeo. Poco después, la TLA expulsó a SEWA de su organización porque sus líderes se sentían crecientemente amenazados por el avance de las mujeres, y porque sus métodos de lucha — en oposición a la política de la TLA de compromiso y colaboración — eran un modelo peligroso para los trabajadores. SEWA ha sobrevivido a contratiempos considerables en su desarrollo, gracias al apoyo de sus miembros y de agencias internacionales, que le ha permitido un nivel de independencia dentro del contexto de la política local.

De los diversos tipos de políticas dirigidas a mujeres, aquellas inspiradas en la perspectiva Género en el Desarrollo (CED) son las que más ampliamente incorporan el concepto de empoderamiento como proceso de cambio, que implica para las mujeres: la toma de conciencia sobre su subordinación y el aumento de la confianza en sí mismas ("poder propio"); su organización autónoma para decidir sobre sus vidas y sobre el desarrollo que desean ("poder con"); y su movilización para identificar sus intereses y transformar las relaciones, estructuras e instituciones que las limitan y perpetúan su subordinación ("poder para").

Feministas latinoamericanas, como Virginia Vargas (1994) y Maruja Barrig (1994), han planteado que el empoderamiento y la autonomía de las mujeres implican procesos individuales de emancipación, pero también actuaciones colectivas orientadas a transformar las relaciones sociales de poder. Ambos planos de actuación son necesarios para avanzar en el logro de la autonomía, pues ésta implica cuatro dimensiones fundamentales de la vida de las mujeres:

- la autonomía física, referida al autocontrol de la sexualidad y la fertilidad;
- la autonomía económica, sustentada en el equitativo acceso y control sobre los medios de producción;
- la autonomía política, relativa a los derechos políticos básicos, incluida la formación de grupos de presión con orientaciones y propuestas particulares;
- la autonomía cultural, concretada en la capacidad de afirmar identidades propias.

A partir de estas consideraciones sobre las exigencias del desarrollo para las mujeres, los movimientos de mujeres de América Latina, África Subsahariana y Asia meridional cuestionan fuertemente las políticas de cooperación que las tienen como destinatarias. A su entender, las mujeres requieren una cooperación que contribuya a los procesos de empoderamiento y autonomía que las organizaciones femeninas vienen poniendo en marcha desde hace más de tres décadas; también reclaman no ser consideradas más como "sector vulnerable", víctimas pasivas, población empobrecida o carente de servicios básicos, o como recursos humanos a sobreexplotar. Según plantea la Red Entre Mujeres (1998), "las mujeres merecen ser reconocidas como sujetos activos, integrantes de una comunidad social y política, personas capaces de adquirir un nivel de desarrollo que les permita ser equitativas y

autónomas, portadoras de derechos, protagonistas en la lucha por éstos y responsables por su defensa".

## ■ Un nuevo paradigma: desarrollo humano con equidad

Respondiendo a estas exigencias que vienen del Sur, la ONU reafirmó a inicios de la presente década que "la tarea es lograr una mayor comprensión de los problemas de las mujeres e incorporarlas a todas las prioridades del desarrollo [...] en el entendido de que] empoderar a las mujeres acarreará importantes beneficios en términos de mejores resultados, mayor equidad y progreso social" (PNUD, 1990).

En coherencia con este planteamiento, el enfoque del desarrollo humano ha abierto la puerta a nuevas maneras de ver a las mujeres y su problemática. No cabe duda de que la preocupación por el desarrollo de las personas constituye un marco más adecuado — que el del crecimiento del producto nacional o el de la eficiencia económica — para valorar las contribuciones de las mujeres, al hacer más visible su aportación al cuidado y mantenimiento de las personas. Como plantea el PNUD, "el paradigma del desarrollo humano, que coloca al ser humano en el centro de sus preocupaciones, tendría escaso significado si no fuera totalmente sensible a los problemas de las mujeres" (PNUD, 1995).

Los Informes sobre el Desarrollo Humano incorporan desde hace varios años índices específicos sobre el estado de las capacidades humanas de las mujeres, su participación en los beneficios del desarrollo y las brechas que separan su situación de la de los hombres en las diversas sociedades. El Informe de 1995 tuvo como tema central el análisis de la situación de las mujeres en el mundo, a partir del Índice de Desarrollo relacionado con la Mujer (IDM) — para medir la desigualdad existente entre mujeres y hombres, así como el grado medio de avance de ambos en sus oportunidades — y el Índice de Potenciación de la Mujer (IPM), referido a la participación femenina en la adopción de decisiones políticas, su acceso a oportunidades profesionales y su capacidad de obtener ingresos.

Partiendo de la consideración de que "el desarrollo humano es injusto y discriminatorio cuando la mayoría de las mujeres quedan excluidas de sus beneficios", el PNUD considera la "equidad de género" un asunto crítico del desarrollo humano. Avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres no es, para el PNUD, una meta tecnocrática sino un "proceso político que requiere un nuevo tipo de pensamiento, donde los estereotipos de mujeres y hombres sean reemplazados por una nueva filosofía que considere que todas las personas, sea cual fuere su sexo, son agentes imprescindibles para el cambio" (PNUD, 1995). Eliminar — mediante reformas políticas y una fuerte "acción afirmativa" — las barreras jurídicas, económicas, políticas o culturales que impiden el ejercicio de iguales derechos, considerar a las mujeres como agentes y beneficiarias del cambio, e invertir en la capacidad de las mujeres para que ejerzan sus opciones vitales, son actuaciones consustanciales a un paradigma de desarrollo que coloca al ser humano en el centro de sus preocupaciones.

## 5 Mecanismos y recursos para la equidad de género

Si bien las actuaciones de la cooperación han estado fundamentadas en las diversas concepciones sobre los roles e intereses de las mujeres comentadas en los apartados anteriores, han sido los agentes encargados del diseño de las políticas y de la gestión de las ayudas al desarrollo (instituciones financieras, agencias multilaterales, organismos gubernamentales

y no gubernamentales) quienes han convertido las concepciones más generales en políticas, programas, mecanismos institucionales y recursos. A continuación resumimos algunas de las estrategias y directrices más significativas en cuanto al logro de la equidad de género en el desarrollo.

## ■ Invertir en las mujeres genera eficiencia

Como se ha planteado en el apartado sobre el "enfoque de eficiencia", el Banco Mundial viene impulsando un conjunto de políticas dirigidas a las mujeres cuyo común denominador es la búsqueda de la eficiencia económica. A finales de la década de los ochenta, aprovechando la revisión que la institución estaba haciendo sobre el impacto del ajuste, el equipo Mujer en el Desarrollo del Banco Mundial se propuso demostrar — en términos aceptables para la cultura institucional del Banco — que la atención a los asuntos de las mujeres contribuía a los objetivos del desarrollo. Convencer de ello a los economistas requería argumentar en términos de eficiencia económica, por lo que decidieron poner de relieve los beneficios económicos y sociales que acarrearía "invertir en las mujeres" de cara a reducir la pobreza, aumentar la productividad del trabajo, lograr un uso más eficiente de los recursos y mayores beneficios sociales.

Insistiendo en resaltar las sinergias entre la equidad de género y la eficiencia económica, el énfasis se puso en construir recursos humanos femeninos invirtiendo en la educación y salud de las mujeres, y equipándolas mediante créditos y capacitación técnica. Muchos de sus argumentos se volvieron después habituales en el discurso de la cooperación internacional: la educación de las mujeres tiene el mayor retorno (impacto) social de todas las inversiones, por cuanto reduce la fertilidad y evita la mortalidad infantil; gastar en cuidados sanitarios para las mujeres adultas en edad reproductiva proporciona más beneficios sociales que cualquier otro gasto sanitario en cualquier otro grupo demográfico, etc.

Aunque han sido evidentes, sobre todo en África, las ganancias de invertir en capital físico y humano de las mujeres campesinas, las organizaciones de mujeres y las estudiosas del desarrollo no están tan convencidas del mérito de estos argumentos. Apuntan, en general, que ello lleva a limitar las intervenciones sólo a aquellos casos en los que los resultados económicos son evidentes, y plantean el interrogante de qué ocurre con el objetivo de la equidad de género cuando su búsqueda no favorece el éxito económico de un proyecto. Además, hay una tensión evidente entre los argumentos de invertir en las mujeres y el impacto de las políticas restrictivas del gasto público, recomendadas por el Banco Mundial a los gobiernos como parte del ajuste económico.

Por ello, en la Conferencia de Pekín, el presidente del Banco fue confrontado con el hecho de que las actividades apoyadas por esta institución habían exacerbado la pobreza y las desigualdades de género en los países del Sur. Una petición firmada por miles de mujeres le urgía a tomar iniciativas tendientes a promover la participación de las organizaciones de mujeres en la formulación de las políticas económicas; institucionalizar la perspectiva de género en el diseño y ejecución de los proyectos; aumentar los préstamos del Banco destinados a educación básica, salud y programas de créditos que beneficien a las mujeres; y aumentar el número de mujeres en posiciones de decisión en el Banco. Como resultado de estas y otras presiones, en 1996 el Banco Mundial creó el Grupo Consultivo de Género, una instancia integrada por funcionarios/as del Banco, académicas y representantes de ONG de mujeres, solicitó a las regionales de la institución planes de acción detallados para lograr metas de género y lanzó varios proyectos piloto con estos objetivos, en Tanzania, Ghana y Zimbabue.

Sin embargo, el balance general de resultados no es alentador: durante los últimos veinticinco años, apenas 615 pro-

yectos (12% del total) han tenido algún componente de género; la mayoría de éstos fueron destinados a los países más pobres (41% en África) y se centraron de manera desproporcionada en el área de recursos humanos (educación, salud, población y nutrición) y sectores agrícolas (Banco Mundial, 1995). Por otro lado, dada la cultura institucional del Banco, parece seguro que éste seguirá explotando aquellas áreas donde el avance de las mujeres y la eficiencia económica se obtienen de manera simultánea y sin conflicto.

## ■ Igualdad entre mujeres y hombres: meta fundamental del desarrollo

El Comité de Ayuda al Desarrollo (CAID) de la OCDE reconoce desde comienzos de los años ochenta que el desarrollo, para que sea sostenible, debe reflejar plenamente las necesidades de las mujeres. Ya en 1983 aprobó un conjunto de principios rectores para apoyar el papel de la mujer que identificaban las áreas donde la falta de oportunidades para las mujeres perjudicaba su participación y dificultaba los esfuerzos de desarrollo. Pero fue en 1995, pocos meses antes de la Conferencia de Pekín, cuando hizo pública una declaración titulada *La igualdad entre mujeres y hombres: hacia un desarrollo sostenible centrado en la persona*, que reflejaba un notable cambio de enfoque: el CAD dejaba de considerar a las mujeres como grupo destinatario de proyectos y actividades específicas, y pasaba a hacer hincapié en la igualdad entre mujeres y hombres como meta fundamental del desarrollo y de los esfuerzos de cooperación. Ello significa que los países miembros del Comité asumen el compromiso de invertir en la meta de la igualdad de género y de apoyar los esfuerzos de los países asociados en esa dirección. Específicamente, esta importante declaración resalta que:

- La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres no es un "sector" a considerar aparte, sino un tema transversal que implica a todos los sectores; tampoco es un "tema de mujeres", sino una cuestión social amplia que deben tratar mujeres y hombres conjuntamente.
- Mujeres y hombres, trabajando juntos en condiciones de igualdad, han de definir la agenda para el desarrollo, fijar la visión y las metas, y elaborar estrategias. Lo cual supone transformar la agenda del desarrollo para incluir las visiones, intereses y necesidades tanto de las mujeres como de los hombres, e identificar las causas estructurales y raíces culturales de las desigualdades entre los sexos.
- Han de ser corregidas las debilidades metodológicas de la cooperación al desarrollo que impiden prestar una atención adecuada a las mujeres en los temas de desarrollo, entre ellas la tendencia a definir la cooperación en términos técnicos, económicos o sectoriales estrechos, el papel insuficiente de los aspectos socioculturales y la perjudicial separación entre los análisis sociales y los económicos.
- El objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres es aplicable a todos los ámbitos y modalidades de la cooperación, y debe ser incorporado en el diálogo sobre políticas, en los análisis y estrategias por países, en los programas de ayuda, en la reforma y reestructuración sectoriales, en los proyectos bilaterales, en el fortalecimiento institucional y de capacidades nacionales, en la ayuda humanitaria y de emergencia, en los proyectos de las ONG, y en los convenios con contratistas públicos y privados.
- Igualmente, debe formar parte de la definición de otros objetivos del desarrollo y ha de estar presente cuando se hable de democratización, derechos humanos, conflictos armados, pobreza, desarrollo económico, educación, salud, sostenibilidad medioambiental y participación.
- Es fundamental reconocer las importantes aportaciones del enfoque de género y desarrollarlas, pues los trabajos que incorporan la perspectiva de género han estado a la

Tabla 1 AOD bilateral destinada al sector Mujer en el Desarrollo

	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Mujer en el Desarrollo (millones de pesetas)	322	144	281	925	324	546
% sobre la AOD bilateral	0,29	0,12	0,24	0,91	0,28	0,49

Fuente: Intermón, *El Informe de la Ayuda 1998-99*.

vanguardia de los esfuerzos emprendidos para tratar los aspectos socioeconómicos y humanos del desarrollo.

Dando continuidad a sus recomendaciones en este campo, el CAD aprobó en 1998 un conjunto de *Directrices para la igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de la mujer en la cooperación para el desarrollo*, destinadas a establecer políticas y programas que respondan plenamente a los compromisos asumidos en la Conferencia Mundial de Pekín por los gobiernos tanto del Norte como del Sur. La visión actual del CAD se resume en su propuesta de que "más que ir transformando los componentes relativos a la problemática de las mujeres en proyectos de gran envergadura, se trata de que los objetivos y prioridades de todos los proyectos incluyan la meta global de la igualdad" (CAD, 1998). Esta formulación es coherente con el lugar preferente que sus directrices asignan a la estrategia encaminada a integrar la perspectiva de género en el desarrollo, en relación con la cual resaltan que "su mayor potencial se obtiene cuando el empoderamiento de las mujeres y su mayor participación en la toma de decisiones a todos los niveles, da como resultado un nuevo diseño de la agenda del desarrollo".

### Enfoque de género en la cooperación pública española

Las líneas directrices de la cooperación gubernamental española, establecidas en diciembre de 1987 mediante acuerdo del Consejo de Ministros, no hacían ninguna referencia expresa a la relación entre las mujeres y el desarrollo, siendo la incorporación del Estado español al Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD), en 1991, el hecho determinante que marcó los primeros esfuerzos por incorporar el enfoque de género en la cooperación española. No obstante, en 1992, el informe del Congreso relativo a los *Objetivos y líneas generales de la política española de cooperación y ayuda al desarrollo* aún otorgaba prioridad a proyectos de educación y salud dirigidos a mujeres, al tiempo que se refería a éstas como "grupo vulnerable" y como "tema progresista" en el marco de la cooperación cultural.

Aunque en la memoria de actividades de la cooperación elaborada por la SECIPI (Secretaría de Estado de Cooperación Internacional y para Iberoamérica) en 1993, aparece un epígrafe denominado "Mujer y Desarrollo", donde se explican los esfuerzos realizados para integrar el enfoque de género en la cooperación, será en las líneas de cooperación aprobadas por la Comisión Interministerial de Cooperación Internacional (CICI) para 1995, donde pueda leerse, por primera vez, que es "objetivo de la cooperación el logro de un desarrollo sostenido, que tenga en cuenta el impacto medioambiental y de género, los temas de población y los de desarrollo social".

A pesar de estas declaraciones, la integración del enfoque de género en la cooperación oficial para el desarrollo se encuentra aún en el terreno de los principios. Una muestra de la distancia entre éstos y las políticas concretas es que el objetivo de la participación de las mujeres en el desarrollo no ha sido incorporado en ninguno de los tratados bilaterales que el Gobierno español viene firmando, desde 1988, con los

países con los que coopera. Por otro lado, las expertas coinciden en valorar que la Agencia Española para la Cooperación Internacional (AECI) ha adoptado formalmente la estrategia del *mainstreaming*, pero no ha llegado a integrar las orientaciones del CAD en sus propios objetivos de política.<sup>2</sup> Señalan que en los hechos, sus actuaciones están más cerca de los enfoques MED que de los planteamientos de género, pues sigue visualizando a las mujeres como un "grupo problemático" y se centra en proveerlas de más educación, empleo o salud, sin abordar las causas e implicaciones de la desigualdad entre mujeres y hombres.

En cuanto al Instituto de la Mujer, institución encargada de la ayuda internacional en temas de mujeres, su programa de cooperación se concentra en actividades dirigidas a formar expertas en este campo; asesoramiento y apoyo a instituciones estatales e internacionales encargadas de las políticas a favor de la igualdad de oportunidades; y financiación de programas y proyectos específicos, dirigidos a facilitar la incorporación de la mujer en el desarrollo en las áreas de capacitación, infraestructura, salud, investigación y difusión, proyectos productivos y de creación de empleo, erradicación de la violencia contra las mujeres, cambios jurídicos y participación política. En contraste con el enfoque MED predominante en la AECI, el Instituto de la Mujer viene dando una gran importancia a la meta del empoderamiento de las mujeres, brinda apoyo a las organizaciones de mujeres en el Sur y hace hincapié en la mejora de la capacidad de las mujeres como líderes comunitarias y agentes de cambio.

Por último, en cuanto a los recursos destinados a mejorar la condición de las mujeres, el primer examen de la cooperación española realizado por el CAD en 1994 puso de manifiesto la necesidad de "otorgar mayor prioridad a las actividades a favor de las mujeres y de incrementar las actividades integradas", dado que las sumas asignadas a actividades específicas a favor de las mujeres no habían superado el millón de dólares, y las destinadas a actividades integradas habían totalizado 7,6 millones de dólares (menos del 1% de la cooperación bilateral). Los planes anuales de cooperación no contenían hasta 1993 información desagregada sobre los proyectos con mujeres, ni mucho menos una ponderación de los recursos destinados a afrontar las desigualdades de género en los países con los que se coopera. La tabla 1 refleja los montos dedicados al sector Mujer en el Desarrollo en los últimos años, así como su peso en la Ayuda Oficial al Desarrollo (AOD) bilateral.

### NOTAS

1. Sen, Amartya (1991), "Faltan más de cien millones de mujeres", *La mujer ausente. Derechos Humanos en el mundo*, ISIS Internacional, Ediciones de las Mujeres, 15, Santiago de Chile.
2. German Agro Action (1996), *Women's advancement in development cooperation*, Bonn.
3. Mayra Buvinic (1983) y Caroline Moser (1991) han analizado los programas y proyectos dirigidos a las mujeres del Tercer Mundo durante más de cuatro décadas, clasificándolos según los "enfoques de política" (*policy approach*) que los sustentan.

- Citado por Moser, Caroline (1991) en "La planificación de género en el Tercer Mundo: enfrentando las necesidades prácticas y estrategias de género", en V. GUZMÁN y otras (comp.), *Una nueva lectura. Género en el desarrollo*, Lima, Entre Mujeres.
- López, Irene (1997), "El enfoque de género en la cooperación oficial española: problemas y oportunidades", *Temas de Cooperación*, 9, Madrid.

## BIBLIOGRAFÍA

- BARRIL, Mariuja (1994): "El género en las instituciones: una mirada hacia adentro", en M. BARRIL y A. WEIKAMP (eds.): *Sin morir en el intento. Experiencias de planificación de género en el desarrollo*, Lima, Entre Mujeres.
- BANCO MUNDIAL (1995): *Una mayor participación de la mujer en el desarrollo económico*. Documento de política del Banco Mundial, Washington.
- BOVINIC, Mayra (1983): "Women's Issues in the Third World Poverty: A Policy Analysis", en M. BOVINIC et al.: *Women and Poverty in the Third World*, Baltimore, John Hopkins University Press.
- (1986): "Projects for Women in the Third World: Explaining their Misbehavior", *World Development*, 14 (5).
- CAD (COMITÉ DE AYUDA AL DESARROLLO) (1998): *Directrices y guía de concepciones del CAD sobre la igualdad entre mujeres y hombres*, Madrid, AFCL.
- DAWN (1985): *Development, Crisis, and Alternative Visions: Third World Women Perspectives*, Delhi, DAWN.
- ELSON, Diane (1987): *The Impact of Structural Adjustment on Women: Concepts and Issues*, Londres, City University.
- EMBAJADA Y SECRETARÍA DE ACCIÓN EXTERIOR DEL GOBIERNO VASCO (1998): *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo*, Vitoria, Gasteiz.
- KARREN, Naila (1994): *Reversed Realities: Gender Hierarchies in Development Thought*, Londres, Verso. (Trad. esp.: *Realidades trastocadas. Las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo*, México, UNAM, 1998).
- MOSER, Caroline O.N. (1991): "La planificación de género en el Tercer Mundo: enfrentando las necesidades prácticas y estrategias de género", en V. GUZMÁN y otras (comp.): *Una nueva lectura. Género en el desarrollo*, Lima, Entre Mujeres.
- (1995): *Planificación de género y desarrollo. Teoría, práctica y capacitación*, Lima, Entre Mujeres-Flora Tristán.
- MURGUIALDAY, Clara (1999): *Las mujeres en la cooperación al desarrollo. Manuales de formación en Cooperación al Desarrollo*, Gobierno Vasco (en prensa).
- NAVARRO, Natalia (1997): *El enfoque de género en las ONGD*. Mimeo.
- OXFAM (1994): *Gender Planning in Development Agencies*, Oxford.
- PLATAFORMA PEKÍN 95 (1996): *Un instrumento de acción para las mujeres*, Santiago de Chile, Isis Internacional.
- PNUD (PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO) (1990): *Informe sobre el Desarrollo Humano 1990*, Nueva York, PNUD.
- (1995): *Informe sobre el Desarrollo Humano 1995*, Nueva York, PNUD.
- RED ENTRE MUJERES (1998): *Feminismo y cooperación para la democracia y el desarrollo en América Latina*, México, Entre Mujeres.
- SCOTT, Joan W. (1988): "El género: una categoría útil para el análisis histórico", en AMBLANTY y NASH (eds.): *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*, Valencia, Alfons el Magnànim.
- UNICEF (1994): *Gender equality and women's empowerment*, junio (material para un curso de formación).
- VV.AA. (1997): *Más allá de Beijing. Género, cooperación y desarrollo*, Madrid (Temas de Cooperación, 9).
- VARGAS, Virginia, y Wicky MEYNER (1994): "La autonomía como estrategia para el desarrollo desde los múltiples intereses de las mujeres", en M. BARRIL y A. WEIKAMP (eds.): *Sin morir en el intento. Experiencias de planificación de género en el desarrollo*, Lima, Entre Mujeres.
- YOUNG, Kate (1993): *Planning Development with Women: Making a World of Difference*, Londres, McMillan.

Clara Murguialday, *Mujeres y cooperación: de la invisibilidad a la equidad de género*, Cuadernos Bakeaz, n° 35, octubre de 1999.

© Clara Murguialday, 1999; © Bakeaz, 1999.

Las opiniones expresadas en estos trabajos no coinciden necesariamente con las de Bakeaz.

Cuadernos Bakeaz es una publicación monográfica, bimestral, realizada por personas vinculadas a nuestro centro o colaboradores del mismo. Aborda temas relativos a economía de la defensa, políticas de cooperación, educación para la paz, guerras, economía y ecología; e intenta proporcionar a aquellas personas u organizaciones interesadas en estas cuestiones, estudios breves y rigurosos elaborados desde el pensamiento crítico y desde el compromiso con esos problemas.

**Director de la publicación:** Josu Ugarte • **Coordinación técnica:** Blanca Pérez • **Consejo asesor:** Joaquín Arnola, Nicolau Barceló, Anna Bastida, Roberto Bermejo, Jesús Casquette, Xabier Etxebarria, Adolfo Fernández Marugán, Carlos Gómez Gil, Rafael Grass, Xosé R. Jares, José Carlos Lechado, Arcadi Olivares, Jesús M<sup>o</sup> Puentes, Jorge Riechmann, Pedro Sáez, Antonio Santamaría, Angola da Silva, Ruth Stanley, Carlos Taibo, Fernando Urrulcochea • **Últimos títulos publicados:** 22. Luis Alfonso Aranguren Gonzalo, *Educación en la reinventación de la solidaridad*; 23. Helen Groome, *Agricultura y medio ambiente*; 24. Carlos Taibo, *Las repúblicas ex yugoslavas después de Dayton*; 25. Roberto Bermejo, *Globalización y sostenibilidad*; 26. Roberto Bermejo y Alvaro Nebreda, *Conceptos e instrumentos para la sostenibilidad local*; 27. Jordi Roca, *Fiscalidad ambiental y "reforma fiscal ecológica"*; 28. Xabier Etxebarria, *"Lo humano irreducible" de los derechos humanos*; 29. Xosé R. Jares, *Educación y derechos humanos*; 30. Carlos Gómez Gil, *Una lectura crítica de la cooperación española. Lo que nunca nos dicen*; 31. Xabier Etxebarria, *La educación ante la violencia en el País Vasco*; 32. Daniel J. Myers, *Activismo social a través de la red*; 33. Roberto Bermejo, *Realidades y perspectivas del comercio justo*; 34. Carlos Taibo, *Diez preguntas sobre el conflicto de Kosovo*; 35. Clara Murguialday, *Mujeres y cooperación: de la invisibilidad a la equidad de género* • **Diseño:** Jesús M<sup>o</sup> Juanisti • **Maquetación:** Irene Eigurea • **Impresión:** Grafilur • **ISSN:** 1133-9101 • **Depósito legal:** BI-295-94.

**Suscripción anual** (6 números): 2.400 ptas. • **Suscripción de apoyo:** 3.600 ptas. • **Forma de pago:** Domiciliación bancaria (indique los 20 dígitos correspondientes a entidad bancaria, sucursal, control y c/c), o transferencia a la c/c. 2095/0365/49/3830626218, de Bilbao Bizkaia Kutxa • **Adquisición de ejemplares sueltos:** estos cuadernos, y otras publicaciones de Bakeaz, se pueden solicitar contra reembolso (350 ptas. de gastos de envío) a la dirección abajo reseñada. Su PVP es de 400 ptas./ej.

 **bakeaz**

**Bakeaz. Centro de documentación y estudios para la paz y la ecología** es una organización no gubernamental, independiente y sin ánimo de lucro, dedicada a la investigación. Fue fundada en 1992 por personas vinculadas a los medios universitario, pacifista y ecologista vascos. Sus áreas de interés abarcan temas como la militarización de las relaciones internacionales, las políticas de seguridad, la producción y el comercio de armas, la relación teórica entre economía y ecología, las políticas hidrológicas y de gestión del agua, los procesos de Agenda 21 Local, las políticas de cooperación o la educación para la paz y los derechos humanos. Intenta proporcionar criterios para la reflexión y la acción cívica, mediante un conjunto de recursos y actividades: cuenta con una biblioteca especializada; realiza estudios e investigaciones con el concurso de una amplia red de expertos; publica en diversas colecciones de libros y boletines teóricos sus propias investigaciones o las de organizaciones internacionales como el Worldwatch Institute, ICLEI o UNESCO; organiza cursos, seminarios y ciclos de conferencias; asesora a organizaciones, instituciones y medios de comunicación; publica artículos en prensa y revistas especializadas; y participa en seminarios y congresos.

Bakeaz • Avenida Zuberoa, 43 bajo • 48012 Bilbao • Tel.: 94 4213719 • Fax: 94 4216502 • E-mail: [bakeaz@sarenet.es](mailto:bakeaz@sarenet.es)



... Viene de pág. 14

propuesta por la FE-CCOO, ha tenido como consecuencia la ausencia de mecanismos de compensación entre comunidades.

La Federación de Enseñanza de CCOO apuesta por la descentralización porque garantiza la pluriculturalidad y fomenta la participación y la dinamización social.

Sin embargo, una vez consolidado el mapa autonómico, se corre el peligro de derivar en una mera desconcentración del poder, pasando la gestión del Ministerio a las correspondientes CCAA, sin descender a entidades territoriales o funcionales menores. El nuevo escenario requiere una nueva organización y estructuración de los ámbitos de negociación así como una configuración nueva de los órganos de participación. En este sentido, vemos necesaria la existencia de una política educativa del Estado que basada en la cooperación y la corresponsabilidad con las CCAA, garantice la homologación del sistema para mejorar la cohesión social y territorial.

Por eso abogamos por:

**A. Impulsar la adaptación del MEC a sus nuevas funciones para que ejerza la coordinación de las políticas autonómicas y garantice la coherencia del sistema.**

**B. Crear mesas estatales de negociación con la presencia de todas las CCAA que analicen los aspectos comunes a la totalidad de los empleados públicos de la enseñanza.**

**C. Transformar el Consejo Escolar del Estado con el fin de adecuar su composición al nuevo reparto de competencias y a la nueva realidad educativa, reforzando su capacidad de actuación:**

– Representación de las organizaciones estatales de los diferentes sectores.

– Establecimiento de una normativa consensuada para el nombramiento, entre el Estado y las CCAA, de personas de reconocido prestigio.

– Rebaja del número de representantes del MEC a favor de la Conferencia Sectorial de Educación

– Ampliación de competencias del CEE y vinculación con las políticas

europas referidas a las competencias estatales y a la calidad de enseñanza.

**D. Potenciar la Autonomía Universitaria teniendo en cuenta las funciones propias de la Universidad, su carácter de servicio público y la necesaria autonomía universitaria, los principios básicos sobre el gobierno de las universidades que deberían responder a la exigencia de democracia interna, de transparencia y de control social de los fondos, teniendo en cuenta esto, proponemos:**

– Profundizar en el modelo de gobierno y equilibrar las propuestas planteadas en la I.R.U.

– La revitalización de los Consejos Sociales encastrados en su trayectoria y normativa actuales haciendo efectiva la participación social.

– La profundización en un modelo participativo colegiado, frente al burocrático y mercantil, que garantice la autonomía universitaria y la democracia interna.

– La profesionalización de la gestión, desligada de las tareas de gobierno, y la modificación de la composición de los órganos de gobierno.

**E. Revitalizar el papel de los Ayuntamientos en sus competencias educativas creando los Consejos Escolares Municipales:**

– Asunción de las nuevas demandas sociales: actividades complementarias, comedores escolares, ayudas al estudio, utilización de la escuela por el conjunto de la comunidad...

– Competencias en la planificación educativa en su jurisdicción: mapas escolares, admisión de alumnos, compensación de desigualdades...

– Gestión directa del Primer Ciclo de Infantil.

– Creación de Consejos Escolares intermunicipales o comarcales para avanzar en la concreción del distrito escolar como unidad orgánica y funcional.

**F. Profundizar en la autonomía pedagógica de los centros como instrumento de mejora de la calidad del servicio al permitir adecuar la intervención educativa y docente a las necesidades específicas de los centros.**

Arbitrar medidas que incentiven e impulsen la revitalización de los Consejos Escolares como órganos máximos de participación en los centros.

## SOLUCIONA TU FUTURO PARA DOCTORES, LICENCIADOS, INGENIEROS, ARQUITECTOS, I. TECNICOS, DIPLOMADOS, MAESTROS, ETC.

# OPOSICIONES A PROFESORES

CONVOCAN: MINISTERIO (MEC) Y CONSEJERIAS (COMUNIDADES AUTONOMAS)

### PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA

*Latín	*Economía	*Geografía e Historia	*Org. y Gestión Comercial
*Griego	*Tecnología	*Lengua C. y Literatura	*Formación y Orient. Laboral
*Dibujo	*Informática	*Hostelería y Turismo	*Administración de Empresas
*Música	*Matemáticas	*Procesos de Industrias Alimentaria	*Org. Proc. Mant. de Vehículos
*Inglés	*Educación Física	*Sistemas Electrónicos	*Sist. Electroclínicos y Automáticos
*Francés	*Física y Química	*Procesos Sanitarios	*Intervención Sociocomunitaria
*Alemán	*Psicología y Pedagogía	*Org. P.de Fabric. Mecánica	*Construcciones Civiles y Edificación
*Filosofía	*Biología y Geología	*Proc. Diagnósticos Clínicos	*Procesos y Medios de Comunicación

### PROFESORES TECNICOS DE F.P.

*Servicios a la Comunidad	*Procesos de Gestión Administrativa
*Cocina y Pastelería	*Procedimientos y Diagnóstico Clínico
*Servicios de Restauración	*Sistemas y Aplicaciones Informáticas
*Equipos Electrónicos	*Oficinas de Proyectos de Construcción
*Mantenimiento de Vehículos	*Procedimientos Sanitarios
*Instalaciones Electrotécnicas	*Mecanizado Mto. Máquinas
*Procesos Comerciales	*OTRAS ESPECIALIDADES

### E. O. IDIOMAS

\*Inglés \*Español \*Francés \*Alemán

### MAESTROS DE PRIMARIA

\*E. Infantil \*E. Física  
\*E. Inglés \*A. y Lengua  
\*P. Terapéutica \*E. Musical

LA MEJOR Y MAS COMPLETA PREPARACION: TEMAS "A" y "B", Planteamientos didácticos, Ejercicios de Examen, Curriculum, Videocassette, Tutorías, Clases. Solicita información gratuita. Recibirás: Requisitos, plazas, bases y TEMA-MUESTRA de la especialidad elegida.



C/ CARTAGENA 129 - 28002 MADRID. TLF.: 91 564 42 94  
<http://www.cede.es> e-mail: oposiciones@cede.es  
 AV.S. FRANCISCO JAVIER, 9 Ed. Sevilla 2.ª pl. 5 mod. 10 - 41018 - SEVILLA

## 4. De la garantía de la calidad educativa

Las políticas de orientación neoliberal relacionan la calidad con las leyes del mercado y confunden alumnado con clientelismo. Por eso, es imprescindible partir de una definición cualitativa basada en los objetivos educativos. Nosotros entendemos que un servicio educativo de calidad es aquél que garantiza el desarrollo cognitivo, procedimental, social y personal desde una perspectiva solidaria e integradora de todas las diferencias, de forma que éstas no constituyan un factor de exclusión. Desde la perspectiva de la compensación de las desigualdades, seleccionamos aquellos indicadores de calidad socioeducativa imprescindibles:

### 4.1. La compensación de desigualdades:

Un servicio educativo debe garantizar la igualdad de oportunidades y por lo tanto, debe compensar las desigualdades. La universalización de la enseñanza y la prolongación del periodo obligatorio no aseguran por sí mismos esta función compensatoria si no se introducen medidas organizativas y planificadoras que permitan la distribución homogénea en todos los centros del alumnado en su diversidad, proponemos, incluyendo nuestro documento 15 *Propuestas de CCOO. La ESO, un debate necesario*, lo siguiente:

- *La derogación del Decreto de Admisión de alumnos vigente, control de la escolarización y distribución homogénea de los alumnos con necesidades educativas especiales en todos los centros financiados con fondos públicos.*
- *La implantación al 100% de la Educación Infantil en los centros públicos.*
- *La oferta pública obligatoria de servicios complementarios: comedores, actividades complementarias en horario de tarde, refuerzos y ayudas al estudio...*
- *La ampliación de la política de becas, priorizando el nivel de rentas en su concesión, y gestión centralizada.*

### El tratamiento de la diversidad:

La opinión generalizada y alimentada por el PP, según la cual, la enseñanza comprensiva hace descender los niveles de instrucción, es a nuestro parecer un disparate. La enseñanza comprensiva proporciona, de forma integral, las capacidades intelectuales y personales básicas para que cada individuo pueda seguir aprendiendo a lo largo de su vida y desde cualquier ámbito ya sea académico, profesional, ciudadano, afectivo. La comprensividad no implica uniformidad sino la incorporación de medidas de diverso tipo que aseguren la atención individualizada y la plena integración de todo el alumnado en la vida de los centros educativos. Sólo si se ofrece un repertorio de respuestas adecuadas a la variedad de situaciones que se producen en el aula, se garantiza una enseñanza de calidad.

Por eso nuestro compromiso se centra en:

- *La defensa de la enseñanza comprensiva que se centra en el desarrollo de capacidades, garantiza la autonomía en el aprendizaje, asegura la atención individualizada e integra a todos los alumnos y alumnas.*
- *La normalización y legalización de las Unidades de Adaptación Curricular (UAC) como una medida pedagógica de carácter excepcional.*
- *El control de las Administraciones Educativas en la regulación e implantación de los Programas de Garantía Social, de modo que sean homologables, convalidables, y permitan la inserción laboral.*

### 4.2. La formación para la vida adulta

Siguiendo las pautas señaladas en el Libro Blanco de la Comisión Europea, debemos reforzar y prolongar la educación y la formación continua para hacer frente a los cambios sociales, tecnológicos, informativos y económicos. El sistema educativo debe orientar su acción formativa hacia el objetivo del empleo, desde este axioma, se sustentará la igualdad de oportunidades, los mecanismos de emancipación y de

promoción social. Debemos ponderar esta concepción excesivamente pragmática ya que son muchos y diversos los valores humanísticos que subyacen en los principios educativos, pero esta perspectiva formativa debe ser considerada desde nuestra posición, así pues proponemos:

- *Con respecto a la enseñanza de las Personas Adultas: reclamamos la necesidad de detectar las insuficiencias educativas relativas a este sector, de desarrollar una regulación básica y específica que cohesionen estas enseñanzas, requisitos de impartición, funcionamiento democrático de estos centros, planificación de la oferta en conexión con el mundo laboral... siguiendo el modelo europeo de Formación Continua y Ocupacional.*

- *En cuanto a las enseñanzas de Régimen Especial (Escuelas de Idiomas, de Música, de Arte dramático...) reclamamos su regulación porque complementan la formación reglada y suponen un valor educativo y formativo sumativo en cuanto a la calidad.*

- *La implantación de cursos específicos con titulación válida y orientación determinada según los sectores de población: mujeres, inmigrantes, minorías étnicas... Su objetivo sería el de estimular la reflexión, capacitar para la crítica y el desarrollo personal, la auto-estima etc.*

- *Implantación completa y regulación de la red de centros de F.P. y de los ciclos formativos: aplicación inmediata del II Programa Nacional de F.P., puesta en marcha del Instituto Nacional de Cualificaciones que unifique las vías formales y no formales de cualificación, homologación de titulaciones con Europa, regulación de la formación en centros de trabajo, firma reglada de convenios entre Empresas y Administraciones e implantación pautada de los Centros Integrales de F.P.*

### 4.2.1. La enseñanza Superior y la política de investigación

Uno de los problemas que más nos preocupa en relación con la calidad

educativa es el relacionado con la financiación pública de las Universidades. Los desequilibrios interterritoriales, fruto de un traspaso de competencias inadecuado, y los desajustes interuniversitarios así como la complejidad creciente de las relaciones con otras instituciones nacionales o extranjeras suponen un deterioro importante de los servicios universitarios, por eso proponemos:

— *La planificación de los recursos económicos, incluso con financiación externa, la especialización y la cooperación planificadas, interuniversitarias que, sin menoscabar las funciones formativas principales de la Universidad, ofrezcan a entidades filiales o participadas, servicios ciudadanos corporativos: residencias, titulaciones mixtas, formación permanente etc. Los beneficios de dichos servicios repercutirían en la Universidad.*

Por lo que respecta a la investigación, la política seguida no ha dado sus frutos en cuanto a que, a pesar del aumento de inversiones, seguimos dependiendo de la tecnología exterior, por eso vemos necesario:

— *La participación de los agentes sociales en la elaboración del IV Plan Nacional de Investigación.*

— *La estabilización en el empleo del personal investigador.*

— *La regulación de las contrataciones y de las relaciones entre los Organismos Públicos de Investigación como las Universidades y las Empresas.*

#### 4.2.2. La formación en la capacidad crítica y la reflexión.

Consideramos como indicador de calidad del sistema educativo, su capacidad para defender a los ciudadanos/as contra la manipulación de las conciencias ejercida por los medios de comunicación de masas. En la medida en que la Federación de Enseñanza se constituye en agente social con capacidad para incidir en la vida social y en la formación de los ciudadanos/as, debemos aceptar esta exigencia como

reto y objetivo de trabajo desde diversos frentes: negociación con los poderes públicos, presencia en los medios, formación de los docentes etc.

#### 4.3. Los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza, artífices de calidad.

El progresivo aumento en número y complejidad de las responsabilidades que socialmente se atribuyen a los trabajadores de la enseñanza, la profunda transformación en la concepción de los fines educativos y la insuficiencia de una formación permanente que compense las deficiencias, está generando reacciones adversas entre ellos: estrés, corporativismo, individualismo. Frente a esto y dado que afecta a la calidad educativa, creemos necesario:

• *Incentivar políticas de formación que permitan adecuar los perfiles profesionales a las nuevas necesidades.*

• *Emprender una reforma de la Formación Inicial que capacite para las funciones pedagógicas y para la asunción de las nuevas responsabilidades.*

• *Fomentar el trabajo en equipo y la cooperación.*

• *Revalorizar la función de apoyo y asistencia de la inspección.*

#### 4.4 La evaluación como indicador de calidad

Dado el carácter de servicio social básico de la enseñanza, se requiere su evaluación para medir el funcionamiento real de todos los factores implicados en el sistema y sus medidas correctoras, para ejercer el control social pertinente y para informar sobre su desarrollo.

Sin embargo, el proceso de evaluación es complejo porque intervienen presupuestos ideológicos e ideas previas acerca de los fines educativos. Nos parece pertinente delimitar el campo de evaluación y sus características, así proponemos:

• *Realizar una evaluación formativa que analice los procesos desde su inicio y no sólo los resultados, los recursos disponibles, el entorno... El ámbito de apli-*

*cación debe ir más allá de los centros e incluir los servicios administrativos, de inspección...*

• *Realizar de modo consensuado entre la Comunidad Educativa la evaluación externa e interna de modo complementario.*

#### 5. Ejes de la política reivindicativa

Sentadas las bases de nuestra política educativa para el próximo periodo, se trata de trazar los ejes reivindicativos y los criterios que han de orientarlos de modo que sean un referente para la negociación colectiva y la acción sindical. Los ejes de origen confederal responden al ámbito laboral y a las condiciones de trabajo, así como al compromiso social del sindicato de definir estrategias para la creación de empleo en las Administraciones. Estas líneas han de servir a cohesionar y homogeneizar la política reivindicativa cuando se les dé contenido concreto en las distintas CCAA.

##### 5.1. Con relación al empleo

Aunque el Gobierno actual tiende a disminuir el gasto público y a reducir los servicios, es obligación del Estado generar empleo en las administraciones y atender las necesidades de servicios básicos y así redistribuir la riqueza. Parece necesario gravar en el frontispicio de este capítulo los principios que han de orientar a la Organización en todos sus niveles:

• **El empleo en las Administraciones educativas y en la enseñanza privada. Estabilidad y Calidad.**

AGENCIA MATRIMONIAL

**NAZARETH**

*Seriedad, rapidez, eficacia.  
Decana de las Agencias  
Matrimoniales de España.  
¡33 años formando nuevas  
parejas y nuevos hogares!*

Virgen de los Peligros, 11 - 1ª Dcha.  
28013 Madrid

☎ 91 523 32 13 - 91 531 65 58

– Un puesto de trabajo estructural de carácter permanente ha de ser cubierto por un trabajador/a con una relación contractual ya sea funcionarial o laboral de carácter fijo.

– Los contratos o relaciones de interinidad, laborales o funcionariales, deben limitarse a cubrir puestos de trabajo cuyo titular tiene derecho a reserva y a vacantes estructurales y permanentes, hasta que se cubran por el procedimiento reglamentario correspondiente.

– Los procesos de provisión de vacantes deben realizarse al menos una vez al año, incluida la oferta pública, con la excepción de la pública docente, en la que al no existir, necesariamente una periodicidad anual, se deberá buscar la coordinación de la oferta de todas las Administraciones Educativas.

– Para las situaciones de irregularidad absoluta en que se encuentran algunos sectores, tenemos que plantear fórmula transitorias para solucionar el problema, siempre vinculadas al compromiso por parte de las Administraciones de normalizar y regularizar la situación, en procesos simultáneos y en el mismo paquete.

– Acabar con las limitaciones a la tasa de Reposición en los PGEs.

– Negociar realmente las Ofertas Públicas de Empleo.

#### • Creación de empleo en la enseñanza.

La enseñanza está generando nuevas demandas y supone yacimiento de nuevos empleos: comedores, actividades complementarias de estudios y de tiempo libre, nuevas tecnologías, creación de materiales etc. Es nuestro objetivo proponer y luchar en todos los ámbitos de negociación, cuyo objetivo sea crear empleo tanto en la Administración como en la enseñanza privada, a sabiendas que navegamos contra corriente. El Estado está obligado a generar empleo, las vías que proponemos son:

• La reordenación y la reducción de la jornada a 35 horas, tanto en la pública como en la privada, siempre a cambio de empleo.

• Anticipar la edad de jubilación y establecer jornadas parciales a partir de los 50 años.

• Mantener de forma indefinida la jubilación LOGSE incrementando los incentivos.

• Acordar la rebaja en las ratios y la catalogación de relaciones de puestos de trabajo en todos los sectores carentes de RPTs.

#### 5.2. Con relación a la capacidad adquisitiva

Es ineludible mejorar la capacidad adquisitiva en nuestro sector como fórmula de redistribución de la renta, proponemos:

– Incrementos salariales que superen las previsiones del IPC.

– Pagas extraordinarias equiparadas al salario total.

– Establecimiento de cláusulas de revisión salarial en todos los sectores.

#### 5.3. Con relación a la mejora de las condiciones laborales

Además de las reivindicaciones genéricas al respecto, en el sector de la Pública Docente, hemos de impulsar todos los aspectos ligados con el Estatuto Básico de la Función Pública, aunque difícilmente veremos desarrollado nuestro Estatuto en esta legislatura. Se trata de llegar al profesorado con propuestas concretas y de crear el clima óptimo en torno a determinados aspectos:

#### 5.4. Con relación a la Formación:

La formación debe ser continua concebida como inversión en empleo de calidad, para lo que se propone:

• Regular por convenio el derecho de los docentes de privada y pública a la formación. Debemos exigir a la Administración central que coordine y homogeneice las políticas formativas con las Administraciones Autonómicas, que controle los fondos de formación continua y su aplicación, exijamos la participación efectiva de las organizaciones sindicales en el seguimiento del funcionamiento de la Red Institucional de Formación.

• Reivindicar la utilización de las redes institucionales de formación a todos los colectivos de trabajadores/as (personal laboral con derecho de formación homologable, priorizar por sectores el derecho a la formación continua en la privada, regular la información y contemplar en el horario complementario las horas de formación permanente...)

#### 5.5. Con relación a la Salud

##### Laboral:

Se debe incluir en la negociación colectiva de pública no universitaria, privada y personal laboral:

• La regulación de los horarios, formación y recursos para los delegados y delegadas de prevención.

• Establecer campañas de información y formación a los trabajadores, planes de revisiones médicas específicas, planes de emergencia en los centros...

• Reconocer las enfermedades profesionales y eliminar los riesgos que las producen, desarrollar y aplicar la Disposición Adicional 1ª del R.D. 2112/98, aplicable a los funcionarios con merma de sus capacidades.

• Financiar los materiales de prevención y nombrar coordinadores de salud en los centros con reconocimiento horario.

#### 5.6. Con relación a la Igualdad de Derechos entre Hombres y Mujeres.

Se trata de impulsar la igualdad derechos tanto en los convenios como en cualquier normativa laboral eliminando discriminaciones y promoviendo acciones positivas, en este sentido, proponemos:

• Formación permanente en horario laboral.

• Derecho a la formación en periodos de excedencia y cursos de reciclaje tras esos periodos.

• Creación y funcionamiento real de una comisión para la Igualdad en cada mesa sectorial o Convenio Colectivo para mejorar la situación de las trabajadoras y promover la coeducación.

# La organización federal tras las transferencias

La Federación Estatal es, así, la suma y convergencia de las federaciones de CCAA y su función principal es la de articular un proyecto de política educativa y reivindicativa común y coherente que identifique a las CCOO de Enseñanza en todo el Estado.

La Federación Estatal buscará el consenso en la política a desarrollar en todo el Estado, asegurando e incrementando los mecanismos que garanticen la cooperación, la coordinación, la corresponsabilidad y la solidaridad.

## Propuestas

### P.1.- Área Internacional

Proponemos concebir el trabajo del área de Internacional como una parte importante de la Acción Sindical, entendiendo que ésta debe realizarse allí donde se articulan las instancias económicas, políticas y educativas que determinan los conflictos, ya sean éstas regionales, nacionales o mundiales, sin menoscabo de su papel en el terreno de las políticas educativas, de la solidaridad y la cooperación.

En este sentido proponemos:

*- Impulsar el debate en los órganos de Dirección para abordar la Acción Sindical Internacional desde la voluntad política y la asunción colectiva de la organización, de manera que pensemos y actuemos globalmente.*

*- Impulsar la información, el debate y la participación de nuestra organización en la acción sindical internacional divulgando regularmente las actividades.*

*- Estructurar un área de Internacional con recursos humanos y materiales adecuados para el desarrollo de su responsabilidad.*

*- Encargar a una persona de las federaciones autonómicas la acción sindical Internacional para asegurar la coordinación con la secretaría Federal y promover la A.S. y la Cooperación en su ámbito territorial.*

*- Procurar la participación de los y las responsables territoriales en encuentros transfronterizos bilaterales o multilaterales internacionales y la de las y los responsables de áreas o sector cuando traten de temas específicos de estos ámbitos.*

### P.2.- Los órganos de dirección y de participación

Se trata de establecer tres planos: el de reflexión y debate, el de coordinación y consenso y el de gestión. Los Estatutos federales deberían recoger la obligación de que la representación de las mujeres en estos órganos de direc-

ción fuese, como mínimo, proporcional al número de afiliadas y que, en los casos de estructuras mayoritariamente femeninas, esta representación sea, como mínimo, del 50%.

### P.3.- La coordinación

La Coordinación Federal será una de las principales responsabilidades del conjunto de la Federación Estatal.

En la medida en que en el marco estatal establezcamos, con la participación de todos, las líneas comunes para la Política Educativa y la Acción Sindical, serán estas áreas de trabajo las primeras responsables de garantizar la mencionada coordinación, con el necesario soporte de la Secretaría de Organización y de Información.

La Secretaría de Información jugará un papel fundamental por ser quien deberá asegurar la fluidez de las comunicaciones internas, su circulación en el sindicato (y de cara al exterior cuando fuere necesario), su organización y archivo.

En la era de Internet esto no debería suponer ningún problema (correo electrónico, intranet, web) si logramos convertirlo en prioridad política de todas nuestras organizaciones.

No tiene sentido que cada comisión

negociadora de CC.AA. inicie sus procesos negociadores como si se partiese de cero, como si esos mismos procesos no se hubieran hecho o se estuviesen desarrollando en otras CC.AA. y no hubiese regulación, experiencias y hasta evaluación de los mismos.

#### **P4.- La solidaridad interfederal**

La práctica de la solidaridad debe ser un eje fundamental de ámbito federal estatal. Debemos establecer mecanismos que permitan corregir los desequilibrios existentes en recursos en algunas CC.AA.

La práctica de la solidaridad debe basarse en la aportación de cada CC.AA. a un fondo común económico y de recursos humanos pero esta aportación no debe ser igual para todas sino proporcional a los medios de los que se disponga. A la hora del reparto habrá de tenerse en cuenta tanto los aspectos cuantitativos como cualitativos: bilingüismo, competencia sindical, presencia de mujeres, extensión territorial...

Los apoyos no deben basarse sólo en aportaciones al fondo común sino que pueden institucionalizarse a través de: planes de formación, visitas y atención sindical desde provincias limítrofes, elaboración de cartelería, equipos de apoyo itinerantes.

#### **P5.- Las federaciones de CC.AA.**

Desde la Federación de Enseñanza somos partidarios de que las Federaciones de CC.AA. dispongan de su porcentaje de cuota y, en su caso, del porcentaje de cuota de los sindicatos provinciales, de manera que, desde esta posición de autonomía financiera, puedan consensuar con las organizaciones territoriales tanto el uso de alquiler de los espacios comunes, como la cesión de permanentes para el trabajo de las uniones. Entendemos que lo óptimo sería poder hacer una negociación conjunta de ambos factores.

Desde esta situación financiera las federaciones de CC.AA. deberían poder funcionar con presupuestos

propios en los que se garantice la suficiencia económica sin dependencias de las Federaciones Estatales o de las Uniones Territoriales.

Las federaciones de CC.AA. deben potenciar sus áreas de comunicación e información. En la nueva etapa que se abre es imprescindible que la afiliación y las trabajadoras y los trabajadores conozcan lo que hace, propone y defiende el sindicato. Solemos decir que lo que no se conoce, lo que no se cuenta, no existe y eso es particularmente grave en un sindicato que cubre cada vez más campos de acción.

Las áreas de información o comunicación deben asegurar la proyección pública y la difusión de nuestro trabajo sindical. Para reforzar el trabajo informativo en territorios será necesario formar en técnicas básicas de comunicación a los compañeros y compañeras de sindicatos provinciales y comarcales de cada federación de CC.AA.

Se potenciará, por lo tanto, la realización de programas formativos sobre "técnicas de comunicación" en las federaciones de ámbito autonómico. La Federación estatal, en su caso, realizaría la labor de apoyo necesaria.

#### **La mejora de nuestra cultura organizativa**

1. Cada vez son mayores y más complejas las tareas de la actividad sindical y los recursos humanos no tienen la misma tendencia a aumentar. El máximo aprovechamiento de estos recursos no puede realizarse a costa de la vida privada de las y los permanentes y cuadros de la organización, sino actualizando y mejorando las formas de trabajo con un doble objetivo: servir mejor a los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza y a la educación en general y agilizar y hacer más motivadora la actividad de nuestras y nuestros permanentes y cuadros.

2. El carácter voluntarista del trabajo sindical está acompañado cada vez de mayores necesidades de cualifica-

ción lo que exige a la organización y quienes trabajamos en ella una revisión de las formas de trabajo.

3. Para una adecuada incorporación de la mujer a los cuadros del sindicato se impone una racionalización de las tareas.

Las mujeres viven el tiempo de manera diferente a los hombres, debido a la doble jornada de trabajo que, en la mayor parte de los casos, ellas realizan. Esta realidad diferenciada del uso del tiempo, esta percepción del valor del tiempo específica de las mujeres nos debe llevar a cuestionarnos nuestras formas de funcionamiento (los debates eternos, las dinámicas de nunca acabar...) que dificultan la participación de las mujeres, su incorporación a la actividad sindical en cualquiera de sus formas y que, por otra parte, también fomenta que las cosas sigan igual en cuanto a la no-participación de los hombres en las tareas domésticas.

4. La necesaria regeneración de nuestros y nuestras permanentes y cuadros pasa por una nueva cultura de la organización que haga más atractivo y útil el trabajo sindical.

#### **Propuestas**

Esta mejora de nuestra cultura organizativa pasará por la puesta en práctica de las siguientes tareas:

#### **P6.- Realización del mapa de Recursos Humanos**

Especificando el número de liberaciones institucionales y el de liberaciones por sector. Tendríamos que recabar la información sobre los recursos disponibles y los recursos potenciales. Debe de asegurarse la presencia en este mapa de delegados y delegadas de todos los sectores para garantizar la plena utilización de sus créditos horarios.

#### **P7.- Realización del mapa de necesidades**

Especificando fundamentalmente si algún subsector está subrepresentado y como consecuencia hay que apoyarlo desde otro.

## **P8.-Introducción del objetivo de la mejora de la gestión en los planes de trabajo.**

Como decíamos en la justificación, es imposible la mejora de la gestión y de la cultura organizativa sin un conocimiento previo de la realidad de cada sindicato. No son lo mismo las actuaciones que habría que acometer en un pequeño sindicato local, que en las oficinas de una Federación. De aquí que previamente haya que realizar un diagnóstico previo y sencillo de las mejoras a acometer a medio plazo.

Entre las cuestiones que podríamos recoger en estos planes podría figurar, la puntualidad en general. La disminución y puntualidad de las reuniones, la adecuación y transparencia de los archivos. El análisis de tareas, horarios limitados de atención en sede. El seguimiento con registros transparentes de la visita a centros.

## **P9.-La formación sindical como apoyo**

Los análisis de la realidad sobre formas de trabajo y necesidades de mejora organizativa podían realizarse a través de la planificación de objetivos que nos definirían las necesidades formativas posteriores para la realización de estos cambios de cultura organizativa.

Realizada esta detección de necesidades, desde la formación sindical presencial y a distancia se pueden aportar las técnicas y métodos para acometer la mejora de la gestión.

## **Ejes de una política de reforzamiento organizativo**

Una política organizativa debe, por un lado, procurar la utilización eficaz y lo más rentable posible de la fuerza sindical de que disponemos y, por otro lado, acrecentar esa fuerza sindical.

En esta última dirección los objetivos hasta el próximo Congreso deberían ser:

## **P10.- Incrementar la afiliación**

– Continuar el crecimiento afiliativo de este último período, intensificando el trabajo específico de afiliación y prestando especial atención a los sectores nuevos: estudiantes y parados o paradas sin primer empleo.

El peso afiliativo que las personas paradas ya tienen hoy en día en nuestra organización, su participación en actividades formativas unido a la necesidad de acercarnos a los futuros trabajadores y trabajadoras (estudiantes, opositores y opositoras) que son el espacio por donde podemos crecer afiliativamente, nos llevan a plantear la constitución de un área nueva que se ocupe de todos los temas de empleo: información sobre formación y becas, sobre ofertas de empleos, plataformas reivindicativas, de creación de empleo, etc.

Estas áreas deberían trabajar en coordinación con los SIPEs (Servicios Integrales Para el Empleo), creados en las estructuras territoriales, evitando duplicidades pero tratando de rentabilizar al máximo los instrumentos que tenemos en la Confederación.

## **P11. Potenciar la participación de las mujeres en la actividad sindical y, en general, de toda la afiliación**

- Desarrollar la transversalidad promoviendo la integración de la problemática específica de las mujeres en todos los frentes de nuestro trabajo sindical.
- Planificar cursos específicos de formación desde la perspectiva de género así como incluir, desde esta perspectiva, módulos en los cursos sobre otros temas.
- Garantizar que en todos los equipos de sectores o áreas de nuestra estructura, haya una persona encargada de las cuestiones que afectan específicamente a las mujeres y que esa persona esté también encuadrada en la Secretaría de la Mujer correspondiente.
- Cuantificar el número de mujeres

permanentes sindicales en los diferentes órganos, así como, desde esta perspectiva, incorporarlas a los cursos de dirección y promover objetivos de incremento anual hasta conseguir la equiparación de sexos.

## **P12. Mejorar nuestro trabajo electoral, sobretudo en el sector de Privada**

**12.a.-** Debemos dotarnos de un área de extensión y promoción electoral y con responsabilidades concretas y plan de trabajo específico y evaluable que convierta las elecciones en una actividad permanente y cotidiana no en una carga histórica sobrevinida cada cuatro años.

Esta área tendrá como objetivos los siguientes:

- Hacer el seguimiento de todos los procesos electorales que caducan, trabajando para mantener o aumentar los delegados y delegadas que tenemos y presentar candidatura en los que no hubiera.
- Coordinar el plan de trabajo en centros sin representación sindical, planteándolo como un trabajo a medio y largo plazo (y no como en periodo electoral que se suele plantear a corto plazo) y buscando tanto sacar resultados de orden electoral como de afiliación.

## **12.b.- Garantizar de forma continua la visita a centros**

En general, nuestros resultados son mejores allí donde se realiza un trabajo periódico de visitas y asambleas de centro. Estas visitas no garantizan el éxito pero sin ellas los resultados son siempre peores. Por ello debemos proponernos:

- Dedicar un mínimo de días a la semana para que todo y toda permanente visiten los centros.
- Establecer horarios, fundamentalmente fuera del horario lectivo, para guardias y consultas.

- Limitar al máximo las reuniones improductivas con otros sindicatos, junta de personal, dirección Provincial...

## 12.c.- Zonificar el sindicato

Las visitas solamente no bastan. Nuestros mejores resultados coinciden donde hay afiliación activa, bien en el centro, bien en la zona. Por ello debemos proponernos:

- Descentralizar el sindicato: cada zona debe tener un referente visible. Hay que crear la red de atención en cada zona.
- Conseguir y atender el mapa de delegados y delegadas de centro de CC.OO. nombrarles, informarles, consultarles. (Insertar sus reuniones en el plan de formación como grupo de trabajo permanente para que cuenten a efectos de créditos).
- Cuidar a la afiliación en sus centros. Creemos donde sabemos movilizar, en sentido amplio: participar, debatir, sugerir a la gente.

## 12.d.- La formación sindical y la información como garantía de la atención adecuada a los centros y a las campañas electorales.

Un discurso sindical matizado y ponderado como el nuestro exige un mayor esfuerzo en la política de formación sindical, tratando de encontrar mecanismos asequibles, ágiles y no costosos de formación (en presencia y a distancia).

Este tema es imprescindible, también, para la renovación de cuadros en el interior del sindicato. Por lo tanto, debe ser un área prioritaria del nuevo período y la Federación Estatal debe ser capaz de suplir las necesidades de la Federación de CC.AA. cuando éstas no puedan cubrir las.

Además, hay que cualificar nuestra información.

Tenemos la sensación de que se produce un doble fenómeno. Por un lado, hay sobreabundancia de información, por otro, paradójicamente o por eso mismo, hay una gran desinformación.

La Federación Estatal debe servir de soporte al resto de la organización, apoyando específicamente a quienes no tienen medios.

Si hay un área imprescindible en el nuevo marco de transferencias, ésta sería la de Información, pues la comunicación de nuestras iniciativas va a depender ya de cada CCAA y no del inexistente territorio MEC.

El desarrollo de la acción sindical descentralizada está suponiendo un incremento notable de materiales informativos. Es necesario limitar los riesgos de pérdida de identidad corporativa en los mismos, adoptando un sistema coherente que permita, a la vez, la plasmación del hecho diferencial y el respeto a unos criterios mínimos que identifiquen lo común de todas nuestras publicaciones.

En todo caso, la Federación Estatal debería rentabilizar su papel globalizador y afrontar la edición de materiales de calidad comunes -libros, en particular- en la mano de una línea editorial homogénea y estable; además la Federación Estatal debe servir de soporte al resto de la organización, apoyando específicamente a quienes no tienen medios.

Por último, la sección federal debe servir de ámbito de formación para los nuevos y nuevas responsables de información, incorporando a sus reuniones módulos de formación específica así como elaborando y redistribuyendo materiales formativos.

## Área Pública

La experiencia de estos cuatro años debe llevarnos también a una nueva reflexión sobre la estructura suprafederativa que nos permita esbozar propuestas de superación del actual impasse.

Parrimos de la reiteración de una convicción: la estructura suprafederativa sigue siendo la mejor alternativa, si no la única, a la fusión o al funcionamiento separado de cada federación.

## Propuestas

Algunas de las soluciones que podemos apuntar para mejorar el funcionamiento del área pública serían:

**P.13.-** Establecer una periodicidad mínima de reuniones de la estructura suprafederativa

**P.14.-** Hacer permanente, y no rotatoria, la figura de coordinación de esta estructura.

**P.15.-** Establecer comisiones mixtas de preparación, seguimiento y control de las negociaciones comunes de empleados públicos. Esta comisión deberá ser consultada preceptivamente para la elaboración de propuestas y plataformas de negociación, tomar la decisión final sobre firmas de pactos, acuerdos, convenios colectivos, etc., debe hacerse en la estructura suprafederativa.

**P.16.-** Alcanzar un pacto sobre derechos sindicales que garantice la continuidad de los órganos de representación unitarios (ORU) que hasta ahora tenían los diferentes colectivos o que, en su defecto, se garantice el mantenimiento de los cupos honorarios y los permisos institucionales que se tuviesen antes de la integración en cualquier otro ámbito amplio de negociación.

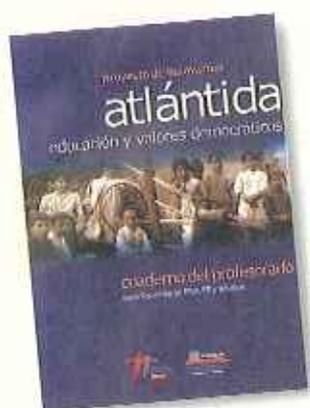
**P.17.-** Consensuar instrumentos o cauces de mediación y arbitraje, a los que nos someteremos voluntariamente para conflictos entre federaciones (afiliación y trasvase de afiliados, candidaturas electorales, uso de horas sindicales, etc.) que no se puedan resolver en la estructura suprafederativa.

**P.18.-** Creación del Consejo del Área Pública.

**P.19.-** Articular reuniones entre la estructura suprafederativa estatal y las de CC.AA.

**P.20.-** Desarrollar lo contemplado ya en la constitución de la estructura sobre áreas de trabajo comunes.

## Situación actual del Proyecto Atlántida



FLORENCIO LIENGO

COORDINADOR GENERAL  
DEL PROYECTO

**D**espués de cuatro meses de andadura y recogiendo la propuesta que presentamos en el T.E. de Mayo (nº 203, pgs 36 a 39), el proyecto ha iniciado ya su desarrollo en seis comunidades autónomas: Canarias, Murcia, Madrid, Andalucía, Cataluña y Asturias. Seguimos a la espera de conectar y coordinar nuevas experiencias en otras comunidades autónomas. Acabamos de recibir mensajes de Euzkadi y entramos en contacto con centros de Valencia... Recordamos que experimentamos nuestros materiales hasta el mes de junio, que intentamos publicarlos en verano para desarrollar, en el curso próximo, una tarea de difusión y formación con todos los centros interesados en experimentar nuestras propuestas. Algunas Consejerías de Educación ya apoyan el proyecto, presentamos en breve la propuesta a todas las Consejerías de Educación de los territorios iniciados y a Ceapa; varias Federaciones de Ampas se han sumado a la experiencia.

### Qué objetivo prioritario perseguimos

Promover experiencias colaborativas y democráticas de, y en los centros educativos. La democracia real.

Conectar la innovación que se produce en los centros educativos, apoyar a las escuelas que experimentan nuevas formas de colaboración democrática en los temas curriculares y organizativos. En definitiva, dinamizar la vanguardia de una escuela que no cesa en su empeño por mejorar el servicio educativo. La escuela que es noticia en numerosas ocasiones por sus problemáticas -en la mayor parte de tipo social-, debe sacar a la luz pública su esfuerzo. Queremos ser noticia positiva: hablar de la calidad en el servicio público educativo con ejemplos concretos.

### ¿Que trabajos curriculares experimentamos?

- Cómo organizar y secuenciar un currículum que priorice los valores democráticos: desarrollo humano, autogestión, diversidad y equidad, autonomía y autoestima... Disponemos de un marco teórico y de un mapa de valores democráticos básicos que intenta renovar el discurso de la escuela plural y democrática de la transición.

- Cómo elaborar ejemplificaciones y Unidades Didácticas que

integren el conocimiento desde diferentes áreas, en cada una de las etapas: infantil, primaria, secundaria-f.p. y adultos.

- Cómo desarrollar metodologías y evaluaciones más democráticas y formativas... Cómo reformular el PEC, PCC, secuenciar el currículum oficial...

### ¿Qué trabajos de carácter organizativo surgen?

- Cómo trabajamos la convivencia democrática y las problemáticas curriculares y organizativas.. Estrategias y Plan Escuela Familia, con Agendas Tutoría del alumnado, la familia y el profesorado.

- Cómo desarrollamos las normativas, Los Reglamentos de Régimen Interno y la colaboración entre todos los sectores...La Convivencia democrática, la mediación de conflictos...

- Cómo organizamos el aula, el aprendizaje, la flexibilización de grupos, la Orientación laboral con Unidades de Transición a la vida activa...

- Cómo elaborar planes de mejora educativa en el centro, la comunidad y la comarca o zona. La publicación de la oferta de cada centro a la comunidad social; estrategias coordinadas...

### ¿Cómo lo hacemos?

- Acercando la formación al

centro y potenciando la *innovación*, la creación de alternativas, a través del asesoramiento que realizamos con el profesorado de Universidad y los Servicios de Apoyo de las zonas. Reconociendo y homologando 20 horas de formación dentro del centro o en seminarios permanentes. Apoyando con presupuestos específicos; publicando los materiales y las experiencias; con autoría reconocida.

- Creando una Red de centros para intercambio y presentación de experiencias: Jornadas de cada territorio, panel de correos electrónicos... Aportando al nuevo plan de formación del 2000 un *curso-jornadas: Procesos democráticos para la mejora de la calidad educativa: Intercambio de experiencias*.

Acabamos de publicar el cuaderno de trabajo del profesorado *Educación y valores democráticos*, experimenta con nosotros su puesta en marcha. Cada mes publicamos una experiencia de innovación en centros. En estos momentos iniciamos contactos con federaciones de padres y madres. Dispondremos de página Web en breve con todos los borradores de los documentos, preparados para el intercambio de opiniones. Para conectar con nosotros: [lauris@retemail.es](mailto:lauris@retemail.es).



VICTOR PLEGO DE ANDRÉS

# Contra el Romanticismo

**H**oy empieza todo (*Ça Commence aujourd'hui*), la última película de **Bertrand Tavernier**, cuenta los apuros que sufre el director de una escuela infantil para cumplir sus obligaciones en un pueblo del norte de Francia fuertemente castigado por el paro. El tema escogido no deja de ser una excusa argumental: la película es ante todo un drama romántico rebozante de emoción. Es obvio en el final feliz, que termina por arruinar las expectativas previamente sembradas y que tranquiliza las zarandeadas conciencias de los espectadores. La realidad escolar que describe este filme, laureado en el Festival de Berlín, está mucho más cerca de nosotros de lo que querríamos reconocer. Y esta realidad es, en muchos casos, más dura y desoladora de lo que aquí se muestra. Pero a **Tavernier**, que es un romántico, le importan los personajes y sus emociones, aunque sus propias convicciones políticas también se reflejan en el trasfondo, como denuncia de la injusticia.

*Cuando vuelvas a mi lado*, de **Gracia Querejeta**, es otra buena película protagonizada magistralmente por **Mercedes Sampietro**, **Adriana Ozores**, **Rosa Mariscal**, **Marta Belaustegui** y **Julieta Serrano**. Narra con precisión y

sutileza las complejas relaciones familiares de tres hermanas, que a lo largo de un viaje, recuerdan su infancia. También en este caso, como en el anterior, la intensidad emocional crece hasta desembocar en un desenlace melodramático e innecesariamente clarificador. Es una historia novelesca y decimonónica, llena de lirismo y contada con un excelente lenguaje cinematográfico. Es cine actual al servicio de una literatura antigua, de exposición, nudo y desenlace. Igual que la de **Bertrand Tavernier**, es una magnífica película. A pesar de su sentimentalismo.

**Novalis** advirtió que las emociones concretas eran algo sucio y enfermizo, pero en las películas, en los libros, en el teatro, en la música, en el arte y en la vida, casi todo el mundo espera descubrir justamente emociones concretas, hilvanadas siguiendo el trazo de una narración. Los sentimientos cuentan mucho más que las razones. Frente al dispar reparto de la riqueza o de la inteligencia, los sentimientos nos igualan. Todos tenemos derecho a sentir con nuestro corazoncito y a opinar de forma parecida, distinta o contraria a los demás; renunciando a la compleja construcción de un lugar de encuentro; en beneficio de una falsa tolerancia que encierra a cada individuo en su burbuja personal.



Los sentimientos se han revalorizado hasta conquistar el gobierno de nuestra existencia. Las corazonadas gufan nuestras vidas y las conducen, a menudo, al caos. El matrimonio se ha convertido en una fuente de frustraciones desde que se rigió, de forma ciega e insensata, por el impulso amoroso, siguiendo las recomendaciones de canciones tontas y románticas, en contra de la sabia tradición clásica que supo distinguir, desde tiempo inmemorial, entre consortes y amantes («*Por esposa no. Sólo por amigo*», dijo **Rafael Alberti**). De esto saben bastante algunas monarquías fósiles para las cuales los apareamientos son aún cuestión de supervivencia. La hegemonía de los sentimientos pone en peligro su continuidad histórica más que ninguna otra amenaza. La prensa rosa ofrece un parte semanal de esta secreta e imparabla revolución social.

El hedonismo ha reducido la vida a un estremecimiento de emoción. Hoy importa más el sentir que el ser o que el conocer. Por eso la educación está en crisis. También la política y la justicia y la matemática y el arte: las vanguardias apenas interesan a una sociedad con gustos anclados en el siglo XIX. Los habitantes del bienestar, y nuestros afanosos imitadores, somos ciudadanos del siglo pasado (que será antepasado, pero no tan pronto como muchos *«han sentido»*). El Romanticismo ampara, bajo su prudente y cómodo relativismo, la lógica de una realidad brutal y selvática. El sentimentalismo nos ayuda a soportarla, pero no a cambiarla.



PACO ARIZA

# Defensor Fidei

**M**artín Lutero caminaba envuelto en su capa. Su cabeza, al igual que su persona, estaba desde hacía días centrada en la posibilidad de la excomunión papal. León X lo cercaba, había pactado con los reyes, incluido Enrique VIII, y ahora tenía sus redes al Emperador Carlos; si éste le dejaba, el Papa tendría libre su camino y la excomunión caería sobre él.

Aunque había teorizado sobre la salvación y amaba a Dios profundamente, ahora le inquietaba la posibilidad de la excomunión, tras ella vendría el Tribunal del Santo Oficio, si lo atrapaban... Le horrorizaba pensar en los interrogatorios, en la refinada tortura castellana y en la hoguera. Desde hacía días, cada vez que encendía las velas al atardecer, un escalofrío recorría toda su espalda; a veces, se levantaba en medio de la noche inmerso en pesadillas en las que Dios, por haber sido excomulgado, lo enviaba al infierno y el Papa junto con el Emperador lo saludaban desde el cielo rodeados de un coro de querubines.

Ahora, Martín Lutero se dirigía a visitar a una conocida bruja de su ciudad (Wittemberg) para que le desvelara su futuro; ésta tras fijar el precio en oro le aventuró tres profecías:

- "Serás excomulgado por 500 años".
- "En el próximo milenio volverás a la fe católica".
- "Descubrirás el amor de una mujer".

Martín le exigió explicaciones, las profecías parecíanle una tomadura de pelo y, a pesar de su talante comedido, sus manos zarandearon a la mujer. Ésta le contestó que el destino estaba

claro, le podría haber mentido, pero el descendiente de Pedro se daría cuenta con el pasar de los años de que había cometido un error y que la Iglesia cada vez más fuerte sería una. Con respecto a la mujer, ya la había conocido, en estos momentos estaba entregada a Dios, dentro de poco se le entregaría a él.

De mala gana y con sensación de haber perdido unas monedas de oro se marchó a visitar a su amigo Lucas Crnach, bebieron una botella de vino ácido y hablaron del rumor cada vez más extendido de su excomunión. Martín embriagado por el vino y la amistad le aseguró que quemaría la bula papal, se aliaría con los nobles y le quitarían a la Iglesia todas sus riquezas pues "quien roba a un ladrón..."; conseguiría suficiente poder como para obligar al Emperador y al Papa a negociar con él. Hablaron de mujeres, Martín, desde su conversación con la adivina, pensaba obsesivamente en ellas, ¿cómo serían aquellas criaturas sin alma que tentaban a los hombres?, ¿tal vez tan malvadas como predicaran los padres agustinos?, él había conocido a mujeres que le habían parecido seres angélicos, recordaba a Ana, su ama (llevada al lienzo como Santa Ana), a María que había servido de modelo a Lucas para una Venus... El vino, el calor de la lumbre y la conversación con el pintor le animaron a visitar una casa inabordable situada a las afueras de la ciudad.

Al día siguiente mandó con un criado un par de capones para la bruja, a parte una fina pieza de hilo de Holanda.

Con dolor de cabeza por el mucho vino bebido se aprestó a recibir al embajador de la Corte Imperial, un celta impuesto al Emperador por la poderosa Iglesia española, para convertirlo en martillo de herejías y sec-

tas. Venía vestido al estilo castellano, austero y con la barba recortada, usaba aquellas lentes propias de copistas y escribanos. Pronunciaba algunos sonidos de rara manera.

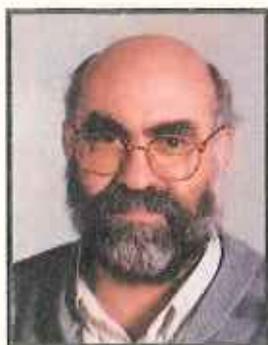
El embajador, con altivez propia de saberse apoyado por el Papa, le propuso un trato propio de banqueros judíos: "Debería retractarse de sus tesis y expandir la fe católica según el dogma papal desde las escuelas maternas hasta la Universitas".

Debería darle respuesta al propio Emperador en Worms, ya que de lo contrario la furia de la excomunión caería sobre él y todos sus descendientes, siendo sus tierras sembradas con sal.

Martín Lutero se retiró a un monasterio de monjas, desde entonces fue partidario de que los curas se casasen.

Día y noche meditó la propuesta pidiendo finalmente un salvoconducto al embajador para ir a Worms a comunicarle al Emperador que aceptaba a cambio de que lo nombraran "Defensor Fidei". El castellano estimó que una herejía afianzaría al Papa y al Emperador y jamás aquella carta llegó a su destinatario.

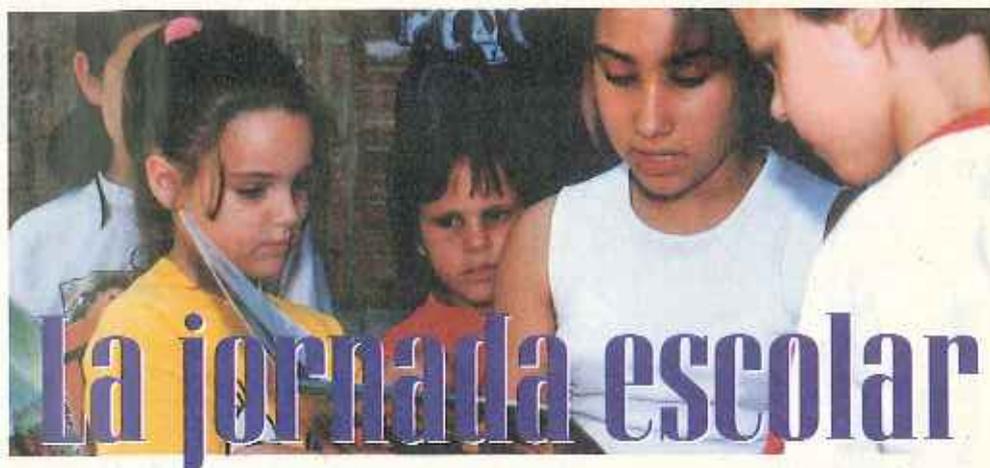
Años después, siglos, el Papa Wojtyła encontró el pergamino, descubriendo con horror que el luteranismo y todas sus herejías podían haberse evitado. A través de su jefe de prensa contactó con Mariano Rajoy, descendiente de aquel ilustre castellano, al que exigió concluyese la labor que su antepasado no hiciera, imponiéndole la tarea que Lutero nunca realizó. Mariano se puso manos a la obra dictando la creación de la asignatura de Religión Católica en todas las escuelas y universidades. 500 años después la historia retomaba el camino que nunca debió abandonar, una sola Iglesia y un solo Papa. El milenio podía comenzar.



JULIO ROGERO ANAYA

MAESTRO. MIEMBRO DEL MRP  
ESCUELA ABIERTA DE GETAFE

## La firma



**E**l tratamiento del tema de la jornada escolar debe situarse en:

- El reconocimiento de que la Escuela Pública debe salir reforzada como el espacio educativo que da respuesta a las necesidades de todos los alumnos/as.
- La definición de un Modelo Educativo Regional que contemple la reformulación de los espacios y tiempos educativos.
- El Proyecto Educativo de Ciudad Educadora donde se han de coordinar los proyectos educativos de centro y las posibilidades concretas del horario de apertura de los centros de la zona.
- El Proyecto Educativo del Centro donde se da coherencia pedagógica y educativa al horario escolar.

Por ello considero que las decisiones sobre modificación del horario escolar tienen que tener en cuenta que el alumnado debe ser el centro de la mirada y en especial los más desfavorecidos. Además puesto que somos muchos los que entendemos la enseñanza pública como un servicio que es de todos y para todos los ciudadanos y ciudadanas, queremos que se haga una planificación que tenga en cuenta los intereses generales.

La autonomía de los centros debe tener sus límites en la labor social y educativa de la escuela, que trasciende a los intereses particulares de las personas y de los colectivos implicados. Por ello creo que debe entenderse bien que el profesorado reivindique aquellas

mejoras profesionales que considere oportunas, siempre que éstas no lesionen los intereses de los alumnos y el futuro de la Escuela Pública. Es posible y necesario conciliar los intereses de todos los sectores sociales implicados en su mejora y perfeccionamiento.

El debate que se ha abierto es una oportunidad para que se revise el horario de todos los escolares: Infantil, Primaria y Secundaria introduciendo criterios de racionalidad y flexibilidad. En todo caso consideramos que la jornada del alumnado debe organizarse buscando el desarrollo óptimo del alumnado y que su formación integral, como ciudadanos y ciudadanas, ha de estar ligada al desarrollo de todas sus capacidades y a la lucha contra el fracaso escolar.

La complejidad del tema nos dice que son tantos los factores que inciden en el proceso educativo que resulta sumamente arriesgado dar una respuesta categórica sobre las ventajas e inconvenientes de la jornada continuada o partida.

La posible implantación de la jornada continua para el profesorado (con horarios flexibles) deberá tener en cuenta la programación de actividades educativas en el periodo vespertino estrechamente vinculadas a los proyectos curriculares y educativos de los centros. Esto requiere la dedicación de importantes recursos económicos y humanos que se aproximen a ese 10% del PIB que países de la UE

dedican ya a la educación. La razón es que la adopción de la jornada continuada, sin otras respuestas, provoca un fuerte perjuicio a los hijos de las familias más necesitadas, para los que la educación reglada supone un efecto compensador, abocándoles a los ambientes de marginación con resultados bastante perniciosos en la mayoría de los casos.

Parece claro que deberán ser los organismos educativos pertinentes los que tomen una decisión, tras estudiar todas las implicaciones pedagógicas y sociales que afecte a todos los centros sostenidos con fondos públicos (estatal y concertada).

En el marco del modelo de escuela pública, la jornada escolar es un tema que debe relacionarse con otros aspectos educativos fundamentales como el desarrollo del currículum comprensivo, la atención a la diversidad y la igualdad, la financiación, la formación del profesorado, los servicios de apoyo, las dotaciones de recursos humanos y materiales...

Además, en la lógica de la educación durante toda la vida es necesario que los centros públicos permanezcan abiertos a todos los ciudadanos durante el mayor tiempo posible haciendo viable el aprendizaje permanente de personas de cualquier edad.

Tengo la convicción de que el camino hacia la Escuela Pública debe ser trazado por medio del diálogo haciendo posible que lo público gane alguna vez.



## PERSEGUIMOS UN ÚNICO DIAGNÓSTICO: SU CALIDAD DE VIDA.

Por eso CAJASALUD ofrece, en exclusiva a los mutualistas de MUFACE, ISFAS y MUGEJU, la póliza sanitaria con las mejores prestaciones complementarias: CAJASALUD Asistencia. Desde cirugía de la miopía mediante láser excimer, con franquicia reducida, hasta diez programas de medicina preventiva (preparación al parto, planificación familiar...), entre otras prestaciones.

Además, incluye un suplemento odontológico completo, con franquicias reducidas para adultos, y sin franquicia para menores de 15 años, excepto ortodoncia.

En CAJASALUD más de 22.000 facultativos en 350 centros médicos y hospitales privados de toda España persiguen un único objetivo: mejorar su calidad de vida.

**No lo piense más. Cámbiese ahora a CAJASALUD.**



**CAJA SALUD**

Corporación **CAJA MADRID**

Sin límites para su salud.



## Enhorabuena a los profes por conducir así

El reconocimiento a una reducida siniestralidad. El buen comportamiento al volante del colectivo de docentes asegurados en ATLANTIS-CC.OO., sin duda, da sus frutos en beneficio de todos

**ATLANTIS**  
ASEGURADORES EUROPEOS DE ECONOMÍA SOCIAL

**CC.OO.**

EL SEGURO A PRECIO DE COSTE

**LLÁMANOS AHORA**

**901 400 600**