

Secretaría de Género, Inclusión e Igualdad,
Secretaría de Organización y Educación Sindical
Convenio Fecode • Lärarförbundet



Fortalecimiento Político Sindical con Perspectiva de *Género*

Fortalecimiento Político Sindical con Perspectiva de Género



Secretaría de Género, Inclusión e Igualdad,
Secretaría de Organización y Educación Sindical
Convenio: Fecode • Lärarförbundet



COMITÉ EJECUTIVO FECODE

- Senén Niño Avendaño**
Presidente
- Rafael Cuello Ramírez**
Primer Vicepresidente
- Alvaro Morales Sánchez**
Segundo Vicepresidente
- Luis Eduardo Varela**
Secretario General
- Carlos Arturo Gómez**
Tesorero
- Pedro Arango Sánchez**
Fiscal
- Medardo Hernández Valdiris**
Secretaría de Relaciones Gremiales y Cooperativas
- Rosalba Gómez Vásquez**
Secretaría de Organización y Educación Sindical
- Libardo Ballesteros**
Secretaría de Asuntos Internacionales
- Eliás Fonseca Cortina**
Secretaría de Cultura, Deporte y Recreación
- Enrique Contreras**
Seguridad Social, Docentes territoriales y Pensionados
- Bertha Rey Castelblanco**
Secretaría de Asuntos de la Mujer, la Juventud y la Familia
- Over Dorado**
Secretaría de Asuntos Laborales y Jurídicos
- Luis Grubert Ibarra**
Secretaría de Asuntos Pedagógicos y Científicos
- Jairo Arenas Acevedo**
Secretaría de Prensa y Publicaciones



Lärarförbundet

Convenio de Cooperación FECODE - LÄRARFÖRBUNDET 2010-2013

- PROGRAMA**
“Fortalecimiento político sindical con perspectiva de género”
- Dirección Ejecutiva**
Bertha Rey Castelblanco
Secretaría de Género, Inclusión e Igualdad
- Rosalba Gómez Vásquez**
Secretaría de Organización y Educación Sindical
- Coordinadores**
Nohora Bethy Morales
José Acosta Turriago
Nohora Bethy Morales
- Asesoría**
Irma Gómez Bautista,
Ruby Quiñones Riasco,
Jazmina García Mosquera,
Lucy León Correal,
Ruby Toro Moreno
Ivan Díaz Valencia,
Ernesto Guarnizo Llanos,
Max Fredy Correa Noriega
- Diseño y Diagramación**
David Andres Alvarez
systemgrafica@yahoo.com
- Portada**
Acuarela por Irma Gómez Bautista
- Impresión y Encuadernación**
Ediciones LCB Ltda.
ediciones_lcb@yahoo.com.ar
- Quinta Edición
2013**

Indice

PRESENTACIÓN	7
INFORME DE COYUNTURA 2011- 2012	9
CONTEXTO LATINOAMERICANO.....	10
CRECIMIENTO ECONÓMICO.....	10
POBREZA Y DESIGUALDAD	10
CONDICIONES LABORALES	11
SINDICALIZACIÓN	13
VIOLENCIA ANTISINDICAL.....	13
INDICADORES GENERALES DE	
TRABAJO DECENTE EN COLOMBIA 2012.....	14
INFORMALIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL	16
JUVENTUD.....	18
MUJER	20
PANORAMA SINDICAL COLOMBIANO	22
COMPRENDEMOS EL SIGNIFICADO DE LA EDUCACIÓN EN IGUALDAD	24
LA EDUCACION EN IGUALDAD.....	24
LA UNIDAD SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN. UNA NECESIDAD IMPERIOSA E INSOSLAYABLE	27
EL CONTEXTO ORGANIZATIVO DE LOS TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN	27
LA UNIDAD EN LA DEFENSA DE LO PÚBLICO Y LA PROFESIÓN DOCENTE	28
LA PROPUESTA ORGANIZATIVA DEL SECTOR DE LA EDUCACIÓN	29
LA UNIDAD SINDICAL SECTORIAL HOY.	30
SUGERENCIAS SOBRE TRABAJO DE UNIDAD SECTORIAL EN EDUCACIÓN	30
“ESCUELA OTRA PEDAGOGIA OTRA”	33
QUÉ ES EL CURRÍCULUM OCULTO DE LA ESCUELA	34
ELEMENTOS DEL CURRÍCULUM	36
LA ENSEÑANZA, TRABAJO DE MUJERES	37
LOS CONTENIDOS CURRICULARES	38
EXPECTATIVAS DEL PROFESORADO	39
VISIBILIDAD DE LOS CHICOS	40



CONFIGURACIÓN DE LOS ESCENARIOS	41
EL MITO DE LA EXCEPCIONES	41
LOS RITUALES, LAS NORMAS Y EL LENGUAJE	42
LOS COMPORTAMIENTOS DE LOS ADULTOS	42
EL PODER Y EL GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES	43
BIBLIOGRAFÍA	45

PRESTACIONES SOCIALES DEL MAGISTERIO 46

OBJETIVOS LEGALES DEL FONDO	46
RÉGIMEN PENSIONAL DOCENTE.....	47
REGIMEN PENSIONAL DE LOS DOCENTES	
REGIDOS POR EL DECRETO 2277 DE 1979.....	47
PENSIÓN DE JUBILACIÓN	48
PENSIÓN DE INVALIDEZ	48
PENSIÓN DE SOBREVIVENCIA	49
(SUSTITUCIÓN PENSIONAL)	49
PENSIÓN DE RETIRO POR VEJEZ	49
PENSIÓN POR APORTES	50
PENSIÓN GRACIA PARA DOCENTES NACIONALIZADOS Y	
TERRITORIALES VINCULADOS ANTES DEL	
31 DE DICIEMBRE DE 1980	50
PENSIÓN DE VEJEZ.....	51
PENSIÓN DE INVALIDEZ.....	51
PENSIÓN DE SOBREVIVIENTES.....	52
PENSIONES ESPECIALES.....	52

SIGLO XXI PARA LAS MUJERES COLOMBIANAS: NUEVAS Y VIEJAS LUCHAS 53

APROXIMACIÓN A UNA POLÍTICA ALTERNATIVA PARA LA EDUCACIÓN PÚBLICA COLOMBIANA 58

LA EDUCACIÓN COMO DERECHO FUNDAMENTAL	59
RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL ESTADO	61
LA ESCUELA Y SU RELACIÓN CON LA SOCIEDAD Y LA CULTURA	62
LOS MAESTROS, LÍDERES DEL PEPA.....	63

BIBLIOGRAFIA 64

NUESTROS SINDICATOS FILIALES 66



Presentación

El Convenio Fecode – Lärarförbundet, “Fortalecimiento Político Sindical con Perspectiva de Género”, está orientado hacia la formación sindical, debido a la necesidad que tienen los sindicatos de los 32 departamentos de Colombia filiales de FECODE, de formar nuevas generaciones de líderes sindicales.

Su objetivo general es: Consolidar, promover e incidir en el proceso de fortalecimiento de maestras y maestros, mediante su formación y educación política, sindical y pedagógica, con Perspectiva de Género, logrando nuevos liderazgos en el magisterio, a través del desarrollo de una estrategia metodológica, que contempla la realización de seminarios y talleres, reforzados con actividades de apoyo y autoestudio, mediante el análisis y la discusión de los y las participantes y la puesta en práctica de lo aprendido.

Se capacitarán durante el año 2013, 570 maestras y maestros, 50% hombres, 50% mujeres, tanto del Decreto 2277 como del 1278, que son las dos normas laborales que hoy rigen al magisterio, siendo requisito que quienes hagan parte de este Proyecto, hayan participado en el proceso anterior 2010 – 2012.

Valoramos y resaltamos el trabajo en equipo de la Secretaría de Género, Igualdad e Inclusión encabezado por la Ejecutiva Bertha Rey Castelblanco y su equipo de trabajo actualmente como Coordinadora: Betty Morales con las asesoras: Jazmina García, Lucy León, Ruby Toro, Irma Gómez y Ruby Quiñones y el apoyo de las Secretarías del Proyecto Viviana Piñeros y en la actualidad Patricia Gómez.

De igual manera, destacamos el compromiso de la Secretaría de Organización y Educación Sindical en cabeza de la Ejecutiva María Rosalba Gómez Vásquez como Coordinador del Proyecto José Acosta y su equipo de trabajo: Max Correa, Ernesto Guarni-



zo, Winston Petro, Iván Díaz y Manuel Moreno quienes cuentan con el apoyo incondicional de la secretaria Maritza Wchamocho.

El trabajo coordinado y comprometido nos ha permitido superar obstáculos y avanzar en la comprensión de la importancia de esta estrategia de formación, para lo cual ha sido indispensable el apoyo de la Federación Colombiana de Educadores, a través del Comité Ejecutivo.

Expresamos nuestro agradecimiento al Sindicato de Maestros de Suecia, Lärarförbundet, a la Internacional de la Educación, a los integrantes del Comité Ejecutivo de Fecode y a todas nuestras filiales, por asumir este reto que no está exento de dificultades, las cuales podrán superarse en el marco de la democracia, el respeto, la solidaridad y la sororidad.

Bertha Rey Castelblanco
Secretaria de Género, Igualdad
e Inclusión

Rosalba Gómez Vásquez
Secretaria de Organización y
Educación Sindical



Informe de Coyuntura 2011- 2012¹

Colombia continua siendo uno de los más inequitativos de América Latina, a pesar de que en el año 2011 –últimos datos disponibles- el coeficiente de GINI se situó en 0.55, mostrando una disminución de 1.2 puntos con respecto al año inmediatamente anterior y siendo el más bajo de los últimos 15 años². En cuanto a los niveles de pobreza y pobreza extrema, al inicio del periodo de Gobierno del Presidente Juan Manuel Santos en 2010 dichas tasas de ubicaban en 37.2% y 12.3% respectivamente, mientras que para el año siguiente se reportaba una disminución del número de personas en esta situación; no obstante, se calcula que alrededor de 15.242.000 colombianos se encuentran en condición de pobres (34.07%) y 4.744.000 en situación de pobreza extrema (10.6%); este hecho es aún más grave en las zonas rurales donde el porcentaje de personas por debajo de la línea de pobreza se ubica alrededor de 46.1%, y el de pobreza extrema cerca del 22.1%³.

De acuerdo a este índice de pobreza⁴ una de las dimensiones en la que un mayor número de colombianos presentan privaciones es en la de acceso al trabajo, siendo la presencia del trabajo informal la variable que más influye en su cálculo. Otros factores de riesgo que agravan la situación son el acceso a la vivienda, el agua y el saneamiento, los cuales tienen grandes repercusiones en la salud humana, el medio ambiente, el habitat y las actividades económicas. Así, para 2012, persiste en el país una alta tasa de desempleo ubicada en 10,4% -total nacional-, agravado con la inmensa proporción de colombianos ubicados en empleos precarios del sector informal -51% del total de ocupados para las 13 áreas metropo-

1 Diana Paola Salcedo Novoa. Economista e Investigadora Escuela Nacional Sindical

2 Revista dinero. Colombia alcanzó la tasa de desigualdad más baja en 15 años. [Online] [Consultado en enero de 2013] Disponible en: <http://www.dinero.com/actualidad/economia/articulo/colombia-alcanzo-tasa-desigualdad-mas-baja-15-anos/151220>

3 Para el 2011, el DANE situó la línea de pobreza por ingresos en \$194.696 pesos mensuales, por persona, mientras la de indigencia se hallaba alrededor de los \$87.672 pesos.

4 El cual incluye cinco componentes: Condiciones educativas, condiciones de niñez y juventud, trabajo, salud y servicios públicos y condiciones de la vivienda.



litanas-. El presente informe de coyuntura, pretende mostrar un panorama general de las condiciones laborales de Colombia, partiendo de un análisis comparativo de los países de América Latina y como estos han avanzado en el tema de trabajo decente.

1. Contexto latinoamericano

a. Crecimiento económico

A nivel comparativo, todos los países de América Latina registraron tasas positivas de crecimiento del Producto Interno Bruto; Panamá y Argentina tuvieron para 2011 los mayores niveles de expansión del PIB con respecto al año inmediatamente anterior, 10.6% y 9.0% respectivamente; para el caso de Panamá, el impulso determinante para dichas tasas de crecimiento provino principalmente de los proyectos de infraestructura pública y en el caso de Argentina, del crecimiento de los sectores productores de servicios. Mientras tanto, Brasil reportó una desaceleración significativa del PIB, el cuál decreció alrededor 4.8 puntos porcentuales con respecto a 2010.

A nivel sectorial, los mayores niveles de crecimiento de países como México y Venezuela se debieron al sector terciario; Colombia y Bolivia recibieron un impulso en el PIB gracias al sector de suministro de electricidad, gas y agua, el cuál en el caso de Colombia es uno de los que menos empleos genera; para el caso de Ecuador y Nicaragua, el crecimiento de las industrias fue el que mayor peso tuvo en el crecimiento por sectores del PIB, y solo Perú, mostró un crecimiento positivo gracias a la combinación del sector primario y el procesamiento de materias primas.

b. Pobreza y desigualdad

En cuanto a los niveles de pobreza y desigualdad, Honduras continúa siendo uno de los países más desiguales de América Latina, el coeficiente de GINI se sitúa alrededor de 0.58 seguido por Bolivia con 0.563 y Colombia con 0.55; A 2011 el 67.6% de la población hondureña se encontraba en condiciones de pobreza y el 46.9% en pobreza extrema o indigencia. Por otro lado, de acuerdo a los datos disponibles, Venezuela y Uruguay tienen los menores niveles de desigualdad con un GINI de 0.39 y 0.40 respectivamente; en Venezuela la tasa de pobreza se sitúa alrededor de 32.4%. En países como Bolivia, Uruguay, Ecuador vienen reportándose disminuciones en los niveles de pobreza; entre estos casos resalta el de Uruguay, que registra una disminución sistemática y sostenida de la tasa de pobreza y pobreza extrema, que en 2004 era 40% y 4.7% respectivamente y para 2011 la primera se ubicó en 13.7% y la segunda en 1.2%.

Por otra lado, Chile sigue siendo uno de los países más desiguales a nivel mundial, en Costa Rica aumento el número de pobres, en Guatemala persisten los altos niveles de pobreza –poco más de la mitad de la población-, mientras que en Brasil aumento el número de personas en clase media; hoy se sitúan en este estatus 95 millones de personas, que corresponden a la clase trabajadora brasileña.

c. Condiciones laborales

En lo referente a la tasa de ocupación, vale la pena aclarar que la forma de medición varía de acuerdo al país y es calculada con respecto a la Población en Edad de Trabajar –PET- o a la Población Económicamente Activa –PEA-; por tanto el análisis se dividirá de acuerdo a este criterio y a la ubicación de los países. Con respecto al primer grupo de países⁵ de América del Sur, la mayor tasa de ocupación es registrada por Perú con 71.66% de la población en edad de trabajar en condición de ocupada; mientras que Ecuador, tiene la menor tasa de ocupación y de cada 100 personas en edad de trabajar, solo 39 lo están haciendo. Por otro lado, entre los países de Centro América, Nicaragua es el que registra la mayor tasa de ocupación con 70.20%; contrario a Honduras, en donde de cada 100 personas en edad de trabajar solo 50 lo están haciendo. La situación de este país se ve agravada por las bajas tasas de escolarización de la población, ya que el 53.98% de sus habitantes solo reporta haber estudiado hasta básica primaria y un 12% no registra ningún nivel educativo, lo cuál afecta tanto la tasa de ocupación como la de desempleo.

Del grupo de países que realizan la medición con respecto a la PEA, Venezuela registra la menor tasa de ocupación ubicada en 91.7%, seguido de Paraguay con 94.4%, Panamá con 95.5%, Guatemala con 96% y por último, Bolivia con el más alto nivel de ocupación, con una tasa de 97.1%.

En lo que respecta a la tasa de desempleo, de toda América del Sur y Centro América el país que registra mayor tasa de desempleo es Costa Rica con 10.2%, seguido por Colombia con 9.8%. Las tasas de desempleo en la mayoría de los países afectan principalmente a las mujeres, lo que evidencia las dificultades que tienen para insertarse exitosamente en el mercado laboral.

⁶Con respecto a la ubicación de los trabajadores por posición ocupacional, es reiterativo que en América Latina y Brasil se re-

5 Perú, Uruguay, Colombia, Chile, Argentina y Ecuador- La medición de la tasa de ocupación se hace con respecto a la Población en Edad de Trabajar.

6 La tasa de desempleo para Brasil está calculada para el acumulado de 2011; y la tasa de Guatemala es tomada de Indexmundi para 2011.





giste una alta proporción de ocupados como cuenta propias o independientes, quienes en la mayoría de los casos no tienen acceso a las garantías laborales y de seguridad social que brindan otras posiciones ocupacionales, por tanto engrosan el dato de informalidad. Teniendo en cuenta que no se poseen estadísticas para todos los países, en 2011, Colombia reporta un porcentaje de ocupados en condición de cuenta propias de 43.81% y un 5.98% en condición de trabajador familiar sin remuneración; En Perú del total de ocupados el 35.2% está en condición de trabajador independiente y el 13% figura como trabajador familiar sin remuneración; en México el porcentaje de cuenta propias se ubica en el orden de 6.47%.

Por otro lado, el porcentaje de cuenta propias en Chile es bajo con respecto a los países antes mencionados, ya que esta tasa se ubica en 19.6% del total de ocupados y la de trabajador familiar sin remuneración alrededor de 0.12%; dicha tendencia decreciente, es parecida en países como Argentina, donde el porcentaje de trabajadores por cuenta propia es de 18.1% y el de trabajador familiar sin remuneración es de 0.8% y finalmente, Uruguay donde viene cayendo el número de trabajadores por cuenta propia sin local, y para 2011 esta cifra estaba en el orden de 2.8% del total de ocupados

Con referencia a las tasas de informalidad para 2011, el porcentaje más alto lo tiene Perú, con una tasa de 75% de la PEA ocupada; seguido por Colombia, en donde que cada 100 personas ocupadas 52 están ubicados en el sector informal, por su parte, en Brasil el grado de informalidad registrado en 2009 fue de 48.7%, cifra que ha venido descendiendo en los últimos años. Y de mayor a menor, comienza Argentina en el que el porcentaje de personas ocupadas que se encuentran ubicadas en empleos informales es de 45.3%, para Venezuela la ocupación en el sector informal fue de 43.75%; en Panamá de 37.2%; en Nicaragua de 22.8%, y en México de cada 100 mexicanos, aproximadamente 20 trabajan en la informalidad.

Por último, el trabajo infantil fue una constante en varios países de América Latina, por ejemplo en México a 2011 hay registrados 28,9 millones de niños entre 5 y 17 años en condición de trabajadores; cifra que registro un aumento con respecto al 2010; en Honduras para el mismo año hay aproximadamente 359.617 niños trabajando, lo que se traduce en una tasa de trabajo infantil de 13,9%; Colombia por su parte registra un grave aumento, con una tasa histórica de 13% de niños y niñas trabajadores entre los 5 y los 17 años, 4 puntos más que la registrada en 2009; y por últi-

mo, Brasil en 2009 –último dato disponible- reporta 4,3 millones de niños y adolescentes trabajadores, 1 millón menos que en 2004.

d. Sindicalización

Las tasas de sindicalización en América Latina y Brasil son relativamente bajas, salvo en el caso de Bolivia y Uruguay que reportan tasas de 27% y 20% respectivamente, calculadas sobre la población ocupada; para el caso de Uruguay, la aprobación de la ley de libertades sindicales y el aumento del empleo, llevaron a que se registrara un incremento considerable del número de trabajadores que se encuentran sindicalizados. Sin embargo, en países como Guatemala, Ecuador y Colombia se registran tasas de sindicalización bajas, cuyos aumentos en términos porcentuales son mínimos. En Brasil, aún no se ha ratificado el convenio 87 de la OIT sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, lo que tiene importantes repercusiones en los niveles de trabajadores organizados en sindicatos.

En lo que atañe a número y cubrimiento de acuerdos colectivos se tiene que en México, al 31 de octubre de 2011 se encontraban registrados en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje 19.759 acuerdos colectivos; en Honduras durante 2011, se firmaron 43 acuerdos de este tipo y sólo el 4.5% de los trabajadores estaba cubierto por un convenio colectivo; en Colombia están vigentes 1.382 convenios de trabajo entre convenciones, pactos colectivos y contratos sindicales, que en total benefician 452.200 trabajadores; en Argentina el número de acuerdos y convenios colectivos fue de 1864 y la cantidad de trabajadores cubiertos por estos acuerdos es de aproximadamente 4.235.000; mientras en Perú, para el 2009, la cobertura de la negociación colectiva había disminuido en términos absolutos a más de 98 mil trabajadores, y en porcentaje de cobertura al 4,53%.; por último, en Chile menos del 10% de los trabajadores está cubierto por instrumentos colectivos.

e. Violencia antisindical

En este apartado, es importante mencionar algunos de los países donde se reportaron mayores índices de violencia antisindical, retratados en desplazamientos, asesinatos, amenazas, entre otros eventos. En Colombia, durante 2011 fueron asesinados 30 sindicalistas, y se incrementaron en un 18,7% las amenazas, detenciones arbitrarias, hostigamientos y desplazamientos forzados; en Argentina según el Observatorio del Derecho Social de la CTA, hubieron 386 denuncias por violaciones a las libertades sindicales, entre las que sobresalen las relacionadas con actos discriminatorios; En Ecuador para el año en cuestión se denunciaron 330





violaciones a los derechos sindicales, lo que implicó fundamentalmente algún tipo de agresión física a los trabajadores y las trabajadoras; Por su lado, en Paraguay se denunciaron 4 detenciones y 26 despidos contra sindicalistas y finalmente, en Guatemala para 2011 se presentaron 10 asesinatos, 2 intentos de asesinato y 5 amenazas contra trabajadores.

2. Indicadores generales de trabajo decente en Colombia 2012

La tasa de crecimiento acumulada de la economía colombiana hasta septiembre de 2012, se situó en 3.9% -promedio de los tres trimestres-, registrando en el tercer trimestre del año una considerablemente disminución con respecto a los dos primeros; así, para el trimestre móvil Julio- Septiembre la economía creció en 2.1% y frente al trimestre inmediatamente anterior el PIB disminuyó en 0.7%.

Es necesario contrastar dichas tasas de crecimiento con las variaciones en la tasa de ocupación, desempleo e inactividad. La tasa global de participación en 2012 se ubicó en 64.5%, lo que significó un aumento de 0.3% frente a la del 2011; por su lado, de cada 100 personas en edad de trabajar en 2012, solo 58 se encontraban ocupados, mientras que el nivel de desempleo registró una leve disminución frente al año inmediatamente anterior, situándose en 10.4%.

En lo que refiere al subempleo, persiste en Colombia un alto número de personas que se encontraban insatisfechas con su ocupación por a) trabajar menos horas; b) ganancias insuficientes o c) uso inadecuado o insuficiente de competencias. En el país, de cada 100 personas ocupadas, 32.4 se encontraban subempleadas por alguna de las razones anteriores y no hicieron diligencias para cambiar su situación laboral, mientras 12 si materializaron su aspiración de cambio buscando un nuevo trabajo.

Con referencia a la distribución de los ocupados por rama de la actividad económica, se tiene que para el acumulado de los tres primeros trimestres de 2012, el sector que registro mayor crecimiento fue minas y canteras con un 7.2%, contrastado con una participación de 1.1% en el total de empleos generados a nivel nacional; seguido por la rama de establecimientos financieros, seguros, inmuebles y servicios de empresas, con un crecimiento de 5.5% y una participación en el empleo total de 1.26%; luego se encuentra la ramas de transporte, que mostró una tasa de crecimiento de 4.3% y una participación en el total de ocupados de solo 8.31%. A continuación se muestra la distribución de ocupados por ramas de la actividad económica.



De acuerdo a la distribución de los ocupados por posición ocupacional, se puede observar que para 2012, el 42.9% estaba ocupado como cuenta propia -148.000 personas más que en 2011-; y el 35.25% figuraban como empleados particulares. De acuerdo a los datos disponibles, para 2012 no vario ni la categoría de trabajador familiar sin remuneración ni la de trabajador familiar sin remuneración en otra empresa -tasas que se mantuvieron en 4.9% y 0.6% respectivamente-; en consecuencia de la disminución de la participación de agricultura en el total de empleos generados, la categoría de jornalero o peón en 2012 fue de 3.8%, mientras en el año anterior, se encontraba en 4.1%.

Con respecto a las tasas de inactividad, se tiene que para 2012 el número de personas inactivas había disminuido en 111.928; sin embargo, de los 12.690.412 colombianos en esta condición, solo el 40% se encontraba estudiando; otro 40% en oficios del hogar y el 20% restante en otra actividad - Incapacitado permanente para trabajar, rentista, pensionado o jubilado y personas que no les llama la atención o creen que no vale la pena trabajar-. Es imperante aclarar, que el 65.5% del total de personas inactivas eran mujeres, que en su mayoría se dedicaban a oficios del hogar.

Por último, es necesario mencionar que a nivel normativo en Colombia se han presentado ciertos avances en materia de derechos laborales, que favorecen el acceso a la seguridad social, el derecho fundamental al trabajo, el derecho al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias y el derecho de toda persona a fundar sindicatos y afiliarse al de su elección; dichos avances se pueden resumir en la siguiente tabla:

**Avances en materia legislativa con respecto a los derechos laborales 2010- 2013**

DERECHO	Avances en materia legislativa con respecto a los derechos laborales 2010- 2013
Derecho a la seguridad social	Ley 1502 de 2011- Fomento de la construcción y apropiación de la cultura de la seguridad social a grupos étnicos.
	Ley 1580 de 2012- Por la cual se crea la pensión familiar
Derecho fundamental al trabajo	Ley 1595- Se aprueba en convenio sobre trabajo decente para las trabajadoras/es domésticos.
	Decreto 1543 de 1998- Formulación de políticas a nivel laboral para enfermos de VIH y otras disposiciones.
	Ley 1429 de 2010- Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.
Derecho al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias ¹	Ley 1496 de 2011- Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones
	Ley 1562 de 2012- Por la cual se <i>modifica el Sistema de Riesgos Laborales</i> y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional
	Ley 1610 de 2013- Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.
¹ En especial a un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, a condiciones de existencia dignas para los trabajadores y sus familias, a la seguridad e higiene en el trabajo, a igualdad de oportunidades para ser promovidos, al descanso, disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo, las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de días festivos.	

Fuente: Legislación Colombiana, Recopilación Propia.

3. Informalidad y seguridad social

Si bien se dio un leve aumento en la tasa de ocupación, para 2012 se mantuvieron muy bajas las tasas de afiliación al sistema de seguridad social en pensiones y consecuentemente, la informalidad en el país no registró ninguna mejora con respecto al año inmediatamente anterior. Del total de ocupados a nivel nacional, el 89.6% se encontraba afiliado al régimen en salud –incluyendo régimen contributivo, especial y subsidiado–; no obstante, el 45% de quienes tenían empleo se beneficiaban del régimen subsidiado, lo que indica que estaban ubicados en el sector informal de la economía. Estas tasas no registraron mejoras substanciales con respecto al año anterior.



En cuanto al tema pensional, se tiene que para 2012 por cada 100 ocupados solo 31 se encontraban afiliados a pensiones, tasa que para 2011 había estado alrededor de 30.1% –para el total nacional–. A pesar de que la tasa de afiliación al sistema pensional presento una leve mejoría, esto no indica que quienes están afiliados tienen expectativas reales de pensionarse; según algunos estudios, de las personas que ingresaron al sistema pensional como afiliados –corte 2007– solo el 11% de los que tienen educación y el 8% de quienes no cuentan con esta, accederán a una pensión al cumplir la edad reglamentada.

Ante esta baja tasa de afiliación al sistema de pensiones y la crisis financiera por la que atraviesa el régimen pensional Colombiano, el Gobierno propone para solucionar el problema de la cobertura un Sistema de Beneficios Económicos Periódicos –BEPS–. La alternativa de los BEPS es crear un sistema que permita que las persona que no pueden estar afiliadas al régimen de prima media o a un fondo privado de pensiones, abran una cuenta individual en el sistema financiero que les permita ahorrar para la vejez.

Dicha alternativa está dirigida a los trabajadores que tienen ingresos por debajo de un salario mínimo, y permite hacer ahorros anuales de hasta \$885.000 como máximo, ahorro que se entrega cuando la persona cumpla 65 años, más un incremento del 20% que sale del presupuesto nacional. Este ahorro, más ese 20%, será la base para liquidar el ingreso mensual periódico, que no podrá superar el 85% del salario mínimo. La propuesta dice que las personas podrán agregar la indemnización sustitutiva que reciben del régimen de prima media cuando no cumplen con las semanas mínimas que dan derecho a pensión. Esta propuesta tiene el inconveniente práctico de la capacidad de ahorro de los trabajadores que laboran en la economía informal y que tienen ingresos inferiores al salario mínimo. En Colombia el 49.5% –a 2011 últimos datos disponibles– de los trabajadores tienen un ingreso inferior a un salario mínimo, y los trabajadores por cuenta propia devengan en promedio el 80% de un salario mínimo legal. En estos trabajadores la prioridad es la alimentación, a la que según el DANE destinan el 34.6% de sus ingresos.⁷

Retomando, los resultados en materia de afiliación al sistema de seguridad social, están explicados en parte por el alto número de personas que se encuentran en la economía informal, cifras que no presentaron ninguna mejoría con respecto a 2011, ya que la tasa de informalidad para las trece áreas siguió en 51% –es de-

⁷ Vásquez Fernández Héctor. Agencia de Información Laboral Escuela Nacional Sindical. La protección de los ingresos de la población adulta mayor y la reforma pensional.



cir, 9'982.632-. Las altas tasas de informalidad siguen afectando al conjunto de la población, sin embargo, es mayor el impacto sobre las mujeres ya que de cada 100 ocupadas, 54 se encuentran ubicadas en el sector informal de la economía, frente a 47 hombres en la misma situación. Este hecho, es agravado por los bajos niveles educativos que registran las personas que están en la economía informal, lo que limita en gran medida su posibilidad de mejorar en cuanto a trayectoria laboral.

De acuerdo al Departamento Administrativo Nacional de Planeación, del total de personas ocupadas informales 2012 por tamaño de empresa –trece áreas-, el 58.8% estaban en condición de cuenta propias, el 20.2% eran empleados particulares; y el 7.7% trabajadores domésticos. Por ramas de la actividad económica, el 41.2% del total de ocupados informales –trece áreas- se concentraba en el sector de comercio, hoteles y restaurantes; el 17% en servicios comunales, sociales y personales; el 13.3% en la industria manufacturera; el 11.8% en transporte, almacenamiento y telecomunicaciones, y el porcentaje restante distribuido entre las otras áreas.

4. Juventud

Con respecto a los principales indicadores laborales, para 2012 se presentó un aumento de la tasa de ocupación juvenil que se ubicó en 45.47%, mientras que para 2011 había estado alrededor de 43.85%, lo que significó 155.670 nuevos jóvenes en condición de ocupados. Sin embargo, persisten altas tasas de desempleo juvenil, ya que por cada 100 jóvenes buscando empleo, 19 no lo encuentran; esta situación se agudiza en el caso de las mujeres, ya que estas presentan una tasa de desempleo del 28.16% contra una tasa de desempleo juvenil en hombres que se sitúa en 14.32%. En lo que atañe a la tasa de inactividad, para 2012 de un total de 10.405.670 jóvenes en edad de trabajar, 4.566.830 se encuentran en condición de inactivos –es decir un 43.88%-.

Haciendo el análisis de la situación de los jóvenes entre 14 y 26 años que se encuentran ocupados –total nacional- se tiene para 2012, que el 47.1% se encontraba como empleado particular, y el 31.5% -es decir 1.492.000- estaban bajo la figura de cuenta propias; persisten ocupaciones como la de trabajador familiar sin remuneración -444.000 mil jóvenes- y el de empleado doméstico -146.000 personas-. En el siguiente gráfico se ilustra la clasificación de los jóvenes ocupados por posición ocupacional.

Con respecto a las ramas de la actividad económica donde se concentra la mayoría de la población entre los 14 y 26 años, se tiene que para 2012 –total nacional- el 28.9% se ubica en comercio, hoteles y restaurantes, y tal como se mostró anteriormente es don-

de se encuentran los niveles más altos de informalidad; seguido por la de agricultura, pesca y ganadería donde está un 18.1%; un 15.3% en servicios comunales, sociales y personales; un 13.4% en industria manufacturera; un 8.8% en transporte, almacenamiento y comunicaciones, y el porcentaje restante distribuido en las otras ramas.

Es importante mencionar, que el Gobierno ha hecho varios esfuerzos para promover la vinculación de jóvenes al mercado laboral, sin embargo, estos han estado marcados por una profunda vulneración de los derechos laborales de este grupo poblacional. En Colombia, una de las mayores expresiones de la precarización laboral es la existencia de los contratos de aprendizaje –de los cuáles se benefician mayormente las empresas privadas-, que son la propuesta del Gobierno Nacional para incidir positivamente en la reducción del desempleo juvenil; consistentemente con el objetivo de la empresa privada de maximización de sus ganancias a costa de la disminución de los costos laborales, la ley 789/02 niega abiertamente a quienes se encuentran bajo esta forma de contratación la posibilidad de la negociación colectiva de las condiciones de trabajo, a pesar de existir una relación laboral explícita, además de que la relación de aprendizaje no implica ninguna relación laboral, la remuneración es equivalente sólo al 75% de un salario mínimo y no tienen derecho a cesantías o primas.

Lo anterior se refuerza con la Ley 1450/11, la cual amplía esta forma de vinculación precaria a algunos casos de estudiantes universitarios, cuando inicialmente solo se aplicaba a formación técnica y tecnológica. El resultado de dichas medidas no ha sido otro, que desestimar la vinculación de jóvenes por medio de contratos de trabajo que garanticen el respeto por los derechos laborales y la protección social, sin con ello decir que ha aumentado la vinculación de jóvenes por medio de contratos de aprendizaje, *“hasta 2010 esta medida pensada para ampliar el acceso al mercado de trabajo de los más jóvenes, tan solo ha logrado crear un poco más de 100 mil relaciones de aprendizaje, dado que la gran mayoría de los empresarios optó por monetizar la cuota de aprendices, la cual en el año 2008 ascendió a una cifra increíble: \$36 mil millones”*⁸

Dichas políticas son apoyadas, por los conceptos emitidos por Fedesarrollo con respecto a la población joven y la forma en que esta debe ser remunerada. Así, plantean que:

8 CENTRALES SINDICALES COLOMBIANAS. Comentarios De Las Centrales Sindicales colombianas CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES – CUT CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE COLOMBIA – CTC CONVENIO NÚMERO 162 SOBRE UTILIZACIÓN EL ASBESTO EN CONDICIONES DE SEGURIDAD, 1986. [On line] [Consultado en enero de 2013] Disponible en: http://www.redjuridicacutctc.com/oit/comentarios_convenios_ratif_2010.pdf





“En Colombia, el salario mínimo para los jóvenes es demasiado alto respecto a su productividad, razón por la cual este grupo es altamente excluido del mercado laboral. Adicionalmente, es normal que los jóvenes sufran tasas de desempleo e informalidad más altas que el promedio de la población, por factores asociados a la falta de experiencia, y, algunas veces a menores niveles educativos. Un salario mínimo que no refleje esas diferencias, no hará sino profundizar el problema (...) Una disminución del 10% del salario mínimo para los jóvenes genera un aumento del empleo de los jóvenes en 1.04%”

De esta manera en su texto El sistema Pensional en Colombia: Retos y Alternativas para aumentar la Cobertura, argumenta que es necesario realizar una diferenciación del salario mínimo por grupos de edad: diferenciar el salario mínimo por grupos de edad profundizando en la figura de contrato de aprendizaje; entre las opciones que plantean está la de permitir un rango más amplio de acción de dichos contratos de aprendizaje y probablemente, un mayor tiempo de aplicación.

5. Mujer

Realizando un análisis del mercado laboral por sexo, para 2012 persiste la brecha entre hombres y mujeres en cuanto a acceso a empleo; del total de la población colombiana las mujeres representan el 50.6%, y del total de la población en edad de trabajar el 51.1%. No obstante, de cada 100 personas que se encuentran ocupadas o buscando trabajo solo 42 son mujeres, lo que indica que persiste un alto grado de inactividad en este grupo poblacional. En esta misma lógica, de los 20.694.420 colombianos ocupados, 8.547.210 son mujeres; y el número de desempleadas se ubica alrededor de 1.360.130.

En cuanto a los niveles de desempleo, mientras la tasa a nivel nacional se encuentra en 10.4%, la de los hombres se está alrededor de 7.8% y la de las mujeres en 13.4%, indicando las dificultades que les representa a las mujeres insertarse exitosamente en el mercado laboral; lo que es agravado con las altas tasas de informalidad.

Referente a la ubicación de las mujeres en el mercado laboral, a 2012 el 42.2% de las ocupadas se encontraban en la categoría de trabajadoras por cuenta propia -3.608.000 mujeres-; seguidas por un 33.1% como obreras o empleadas particulares. Llama la atención que el 8.1% sean trabajadoras familiares sin remuneración -contra un 3.7% de hombres en la misma situación- y un 8.1% trabajadoras domésticas -versus un 0.3% de hombres ubicados en esta categoría-.



Debido a que en los últimos años en Colombia se ha promovido la desregulación del mercado laboral, la participación de las mujeres como obreras/trabajadoras particulares no asegura su acceso a condiciones de trabajo decente. Como lo señala un reciente estudio de la Escuela Nacional Sindical⁹, las empresas de servicios temporales se convirtieron en una figura que desliga a la persona trabajadora de la empresa formal y esto tiene como efecto la vulneración de derechos laborales. En este tipo de intermediación laboral las mujeres representan el 45% por ciento.¹⁰

En Colombia, para 2012 se reportaron 12.690.000 personas en condición de inactivos por razones de estudio, trabajo, discapacidad y otras, de este total, el 66% son mujeres. De las 8.390.000 mujeres inactivas la mayoría se dedican a los oficios del hogar, pues solo el 30% de ellas se encuentra estudiando, mientras que el 60% de hombres que actualmente no están empleados si lo están haciendo.

Según ramas de la actividad económica, para 2012 persiste la tendencia de que el 79% de las mujeres ocupadas se encuentren concentradas en solo tres ramas. Del total de ocupadas el 33% se ubica en Comercio, Hoteles y Restaurantes; el 31% en servicios comunales, sociales y personales; el 14% en la industria manufacturera; el 7% en agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura, y el porcentaje restante distribuido en las ramas restantes. Por su parte, los hombres muestran una distribución más dispersa.

Se necesita anotar, *“que las ramas de servicios y comercio son a su vez sectores de alta inestabilidad y estacionalidad proclives al empleo de tiempo parcial, por temporadas, bajos salarios, restricciones a la afiliación sindical, todos factores que constituyen a la precariedad laboral. Esta afirmación puede ser corroborada con los datos de la tabla 4, que muestra la población desocupada cesante en el año 2012”*.¹¹

Uno de los principales avances en materia de derechos laborales para las mujeres, que se suscitó durante 2012 fue la aprobación de la sentencia T628 de 2012, por la cual se le ordena al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) adoptar todas las medidas adecuadas para que de forma progresiva, pero pronta, las madres comunitarias (M.C) -cuya vinculación inicialmente constituía una contribución voluntaria y no implicaba una relación laboral ni con las asociaciones de padres de familia, ni con el

9 Vásquez, Hector. 2013. Una mirada al trabajo temporal en Colombia y a las empresas de servicios temporales. Agencia de información laboral ENS.

10 RUA, Sohely. Informe de Coyuntura Mujer 2012 Escuela Nacional Sindical. Por publicar.

11 Ibid.



Estado- de tiempo completo del programa Hogares Comunitarios de Bienestar devenguen al menos un salario mínimo legal.¹²

6. Panorama sindical colombiano

De acuerdo al Sistema de Censo Sindical de la Escuela Nacional Sindical, a 2012 se reportó la existencia de 3.451 sindicatos: 50.1% sindicatos de gremio, 36.9% sindicatos de empresa; 12.1% sindicatos de industria y 0.41% sindicatos de oficios varios. Con respecto a las tasas de sindicalización, de los 20.696.400 ocupados, solo 836.335 estaban afiliados a algún sindicato, lo que representa una tasa del 4% mientras que para 2011 estaba alrededor del 4,4%.

Al hacer una clasificación de los ocupados sindicalizados por rama de la actividad económica, se puede afirmar que en el sector educación se encuentra el 5.39% de los sindicatos concentrando el 30.25% del total de personas sindicalizadas; por su parte existe gran dispersión en el comercio, donde a 2012 se reportaron 626 sindicatos –el 18.14% del total de sindicatos- y solo se encuentra el 8.95% del total de personas sindicalizadas. Una rama de la actividad económica que concentra el 11.25% del total de afiliados es la administración pública y defensa, en donde se han registrado avances significativos en materia legal que favorecen los procesos de sindicalización; esto está representado en el decreto 1092 por medio del cual se busca fortalecer la capacidad de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos.

Con respecto al dialogo social, para 2012 se negociaron 379 convenciones colectivas, 261 pactos y 723 contratos sindicales. Esta última figura usada de manera fraudulenta para para reemplazar la subcontratación a través de cooperativas de trabajo asociado, presento un aumento de 341% con respecto al año anterior. La evolución se muestra a través del siguiente gráfico:

En resumen, si bien se ha avanzado en materia sindical, persisten en Colombia bajos niveles de sindicalización, dispersión de afiliados en sindicatos minoritarios -lo que afecta su poder de negociación- y el uso de figuras contractuales como los contratos sindicales, que atentan abiertamente contra el derecho a la sindicalización y minan la posibilidad de una mejora sustancial de las condiciones de trabajo.

Por Diana Paola Salcedo

Profesional Área de Investigaciones de la Escuela Nacional Sindical

¹² AGENCIA DE INFORMACIÓN LABORAL, ESCUELA NACIONAL SINDICAL. Las Madres Comunitarias ya lograron el salario mínimo, ahora van por el reconocimiento pleno de sus derechos laborales. [On line] [Consultado en enero de 2012] Disponible en: <http://www.ens.org.co/index.shtml?apc=Na-;3;-;:&x=20167363>





Comprendemos el significado de la Educación en Igualdad

A veces la palabra Igualdad es interpretada de forma errónea, como si se tratara de eliminar las diferencias que hay entre niños y niñas, haciéndolos idénticos, o se intentara que ellas fueran como ellos. Pero no debe ser así. Precisamente la igualdad valora la diferencia, que es una riqueza, pero no la desigualdad, que significa injusticia, violencia y dominación de un sexo sobre otro.

Recordemos que durante siglos, y aún hoy, en algunos lugares del mundo el destino de las mujeres estaba predestinado desde su nacimiento, limitando su existencia, su autonomía y su libertad. Por el contrario, la educación en igualdad abre un mundo de oportunidades, derechos y vivencias positivas, algunas de las cuales tradicionalmente pertenecían a uno u otro sexo. También es necesario revisar en todo momento las costumbres y códigos que estaban asociados a un sexo y que no resultaban deseables ni beneficiosos para ninguno de los dos.

La educación en igualdad

- ✓ Favorece que las alumnas y alumnos puedan expresar sus formas singulares, originales, diversas, pacíficas de ser mujer y hombre.
- ✓ Enseña a relacionarse desde el reconocimiento mutuo, el respeto y la responsabilidad.
- ✓ Erradica los estereotipos sexistas que impiden el pleno desarrollo intelectual, emocional, físico y social de las alumnas y alumnos.
- ✓ Ayuda a tomar decisiones sobre el futuro personal y profesional en función de aptitudes y expectativas, con seguridad sobre los derechos y sin que estén condicionadas por estereotipos sexistas.

- ✓ Enseña al alumnado la historia del feminismo, de forma que sean conscientes del significado de la discriminación histórica y del presente, así como de las aportaciones de las mujeres al conocimiento y desarrollo de la humanidad.
- ✓ Desarrolla propuestas educativas que fomenten la corresponsabilidad en el espacio doméstico, los cuidados, la atención a los demás y la participación social.
- ✓ Garantiza los mismos derechos y oportunidades para las alumnas y alumnos, atendiendo a su realidad y necesidades específicas.
- ✓ Incorpora el conocimiento, los saberes, intereses y experiencias de las mujeres al currículum y a la práctica educativa.
- ✓ Desarrolla un currículum que incorpora los saberes y aportaciones de las mujeres en todos los campos del conocimiento, el arte, la historia y la vida en general.
- ✓ Prepara a las alumnas y alumnos para tener una actitud crítica y rebelarse ante aquellos mensajes y situaciones que discriminan a las mujeres en cualquier medio de comunicación, nuevas tecnologías o ámbito social.
- ✓ Desarrolla estrategias de participación de las mujeres y los hombres en la gestión y organización de la vida de la escuela.
- ✓ Garantiza que la escuela sea un espacio amable, de paz y bienestar donde las alumnas y alumnos participen sin temor a la violencia o a la discriminación sexista, racial y homofóbica.

La escuela COEDUCATIVA crea un ambiente de convivencia en el que tanto los hombres como las mujeres tienen la oportunidad de interpretar con libertad su diferencia sexual, masculina y femenina, y crecer hacia una ciudadanía responsable y democrática. Una ciudadanía que se relaciona desde la convivencia pacífica y está comprometida contra cualquier tipo de discriminación.

En este sentido, es necesario que niñas y niños compartan el aula para aprender a conocerse, respetarse, descubrir conjuntamente experiencias, trabajar en equipo y cooperar. En definitiva, relacionarse desde el respeto de forma pacífica y responsable. Desde este espacio compartido, el objetivo es llegar a desarrollar un modelo COEDUCATIVO que enriquezca la experiencia de la escuela, con nuevas propuestas metodológicas, de relación, organizativas y curriculares, eliminando los obstáculos y situaciones de discriminación contra las mujeres, que actúan en el currículum





oculto; transformando la escuela en un espacio amable y democrático donde todas las personas de uno u otro sexo se sientan reconocidas y participen de forma responsable y plena, libres de los estereotipos sexistas, en el proceso educativo.

Mostrar el currículum oculto es desvelar las trampas de la discriminación y dar paso a una educación que se enriquezca con la presencia y participación plena de las mujeres y los hombres. La vigencia de un modelo educativo, mal llamado NEUTRO, que no tiene en cuenta las necesidades de las niñas y los niños, dificulta su desarrollo personal. A las niñas les cuesta encontrar referentes con los cuales identificarse, sentirse valoradas y autorizadas para habitar la escuela con autonomía y libertad o participar en igualdad en los ámbitos de decisión o en los proyectos educativos y vitales. A los niños les es complicado encontrar los caminos para su pleno desarrollo en los aspectos relacionados con las emociones, el cuidado, la relación y los afectos, que son indispensables para proyectar una vida plena y responsable.

Para que este modelo de escuela, que se dice neutro y universal, tenga en cuenta la presencia y las necesidades específicas de unas y de otros, de forma que el conjunto de la comunidad educativa se beneficie de sus contribuciones, es necesario desenmascarar la falsa neutralidad y visibilizar en qué medida están presentes las mujeres y las niñas en todos los componentes de la vida de la escuela y las situaciones que las discriminan.

Por tanto, es importante que todas las personas que hacen parte de la comunidad educativa tomen conciencia de las situaciones de desigualdad que en muchas ocasiones forman parte de una rutina basada en estereotipos y prejuicios y se lidere un proceso de cambio que sin duda le beneficiará, generando relaciones más democráticas, justas y solidarias.

Tomado de EDUCANDO EN IGUALDAD. Guía para el profesorado. FETE – UGT. 2007.



La unidad sindical de los trabajadores de la Educación Una necesidad imperiosa e insoslayable

El contexto organizativo de los trabajadores de la educación

La Federación Colombiana de Educadores, está conformada por 34 sindicatos: los sindicatos del magisterio de los 32 Departamentos de Colombia, el de Bogotá y uno de los directivos docentes. Es decir, es una federación de sindicatos de maestros de las entidades territoriales del Estado, razón por la cual para que un maestro pueda vincularse a la Federación lo puede hacer a través del sindicato de su respectivo departamento, pues no existe la posibilidad de la afiliación directa de la misma.

Al no existir la posibilidad de la afiliación directa a la Federación, los maestros y maestras del sector privado podrían vincularse a los sindicatos departamentales del magisterio, pero quizás no encuentran suficiente espacio para acceder a sus direcciones, pues los planteles educativos privado están dispersos en los municipios, de donde surge la hipótesis que si existiera un Sindicato Nacional con seccionales en todos los municipios, indudablemente sería más atractivo para estos educadores, que encontrarían una estructura organizativa más cercana a sus intereses, tanto laborales como profesionales.

Por otra parte, la afiliación exclusiva de organizaciones sindicales de maestros y maestras que caracteriza a la Federación, y el



énfasis que se pone en las reivindicaciones propias del magisterio, no obstante que ofrece la posibilidad de vinculación a otros trabajadores de la educación (profesores universitarios, instructores de formación profesional, empleados administrativos de universidades, colegios y otras instituciones educativas), explica en parte la existencia de un sinnúmero de organizaciones sindicales de estos sectores de la educación que se mantienen al margen de la Federación.

La unidad en la defensa de lo público y la profesión docente

La unidad del sector de los trabajadores corresponde, primordialmente a la necesidad de defender la educación pública (o estatal), los derechos laborales y el contenido científico de la enseñanza en provecho del avance y desarrollo de la nación. Los trabajadores del sector tienen en común la defensa de la educación como derecho de todos los colombianos, la lucha contra la privatización del servicio y por mejores condiciones laborales, lo cual nos debe motivar para hacer causa común también con los demás actores de la comunidad educativa; de manera que, podamos con la unidad, oponer más fuerza en la defensa de intereses comunes.

La estructura nueva que buscamos construir debe responder a la necesidad de mejorar la capacidad de respuesta del sector, dado que las políticas educativas y laborales del gobierno, son tan lesivas como antipopulares, dirigidas no solo a los docentes sino a todos los trabajadores: El mismo empeño –por ejemplo- de pretender llevar a los docentes a las condiciones de régimen salarial y prestacional general, desconociendo el carácter especial de carrera aun en lo prestacional, nos lleva al terreno de luchas comunes por objetivos comunes. El proceso unitario debe favorecer también – por supuesto- la unidad de acciones de los trabajadores, ambiente propicio para conseguir juntos, en la lucha, la unidad orgánica que necesitamos

Así las cosas, se plantea la necesidad de transformar la estructura sindical de los educadores de tal manera que se corresponda con las realidades político-administrativas, laborales y profesionales, en la órbita de la educación. En concreto la estructura sindical que se propone crear, a partir de FECODE y otras organizaciones sindicales existentes (Aspu, Fenalpro, Sindesena, Sintrasena, Sintrenal, Sintraunicol, Sintraual, sindicatos del sector privado, etc.), es el Sindicato Único de Trabajadores del Sector Educativo de Colombia, asumiendo transitoriamente la figura de federación sectorial, aprovechando la histórica experiencia de construcción de lo que hoy es Fecode.



El proyecto de fortalecimiento y transformación de la Federación, se inscribe dentro del programa que viene adelantando la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia –CUT, de la cual es filial la Federación, en procura de promover y materializar el cambio de estructura sindical. Esto es, transformar la anacrónica estructura de sindicatos de empresas por sindicatos por ramas de la economía y de los servicios. Es indudable que la transformación de Fecode marcará el rumbo al resto del sindicalismo colombiano, pues no se ignora que, dentro del contexto nacional, la federación es la organización sindical más representativa y con mayor participación en todas las instancias de dirección de la central.

Pero este, no es un fenómeno o tendencia exclusivamente nacional. Ya en otros países existen estructuras sindicales de la rama de la educación, entre otras. Igualmente, el sindicalismo internacional ha venido impulsando con especial énfasis el cambio de estructura sindical para enfrentar las políticas neoliberales y la globalización capitalista con predominio de las empresas transnacionales. Incluso, las Centrales Sindicales Internacionales, CIOSL y CMT, constituyeron la CSI, proceso de fusión y de adecuación programática. La propia OIT, recomendó el fortalecimiento de los interlocutores sociales para hacer más eficaces las instancias de diálogo social, de concertación y negociación colectiva. Para esta última propone que se desarrolle en el marco de lo sectorial.

La propuesta organizativa del sector de la educación

En general, el proceso de transformación de Fecode, beneficiará a todas las organizaciones sindicales afiliadas a la Federación, al magisterio del sector privado y permitirá adelantar un proceso de fusiones con otras organizaciones de los profesores universitarios, con los instructores de formación profesional, con los empleados administrativos de los centros educativos.

Importante ejercicio de discusión de opiniones y propuestas se ha venido desarrollando al seno del Comité de impulso sectorial, que hemos denominado Coordinación Nacional de los trabajadores de la educación en Colombia “CNTEC”. A través de foros, seminarios y reuniones de trabajo se avanzó en la maduración de la propuesta a partir de valorar las ventajas y conveniencias de la federación sectorial, frente a la posibilidad de construir en un solo paso el sindicato nacional. Se continúa con entusiasmo la labor de articulación y coordinación del sector, a través de la CNTEC. La unidad se construye fortaleciendo un espacio común, para acciones comunes y respuestas comunes, fortaleciendo el espíritu de cuerpo social y con ello, la capacidad de respuesta de los trabajadores.



La unidad sindical sectorial hoy.

Lo que se inició hacia el año 2006 en desarrollo de las orientaciones de la Central Unitaria de trabajadores CUT hacia la construcción del Sindicato único de Trabajadores del sector, se concreta en la creación desde ese año de un Comité de impulso al proceso unitario, que para el sector educativo se denominó Coordinación Nacional de Trabajadores de la Educación en Colombia “CNTEC”, organismo de coordinación que, además de discutir las vías de construcción del sindicato sectorial, promueve activamente la coordinación de acciones en defensa de la educación, coordina acciones con otros sectores y estamentos de la educación. Se discute como propuesta de transición, la creación de la Federación Nacional de Trabajadores de la Educación, a partir de la valiosa experiencia de Fecode en procesos de fusión de sindicatos de la educación que la han llevado hoy a ser la mayor agrupación sindical del sector.

Por ello, a partir de la actual Fecode gremial, se construye una nueva Fecode, cuya membresía se ampliaría a todos los trabajadores del sector. Esta personería jurídica permitiría agrupar a los sindicatos del sector en un sola sombrilla o paraguas jurídico, mejorando con ello la capacidad de respuesta del sector; en tanto los sindicatos en una sola federación continúan su proceso hacia un solo sindicato sectorial.

Sugerencias sobre trabajo de unidad sectorial en Educación

Con el objetivo de continuar el impulso de los procesos unitarios del sector de la educación, consideramos conveniente algunas tareas o acciones dirigidas a dinamizar y retroalimentar las agendas y planes nacionales al respecto, así como optimizar recursos y socializar experiencias que concurren hacia el logro de este anhelo de los trabajadores de la educación; resulta importante considerar:

1. Explorar experiencias de fortalecimiento sindical y unidad sectorial en América. Puesta en común de experiencias de unitarias.

El fortalecimiento de los sindicatos de la educación pasa por el impulso y concreción de la unidad de los trabajadores del sector. El paso de sindicatos gremiales a sindicatos sectoriales, dadas las condiciones y cambios que ya conocemos tanto en las nuevas expresiones de las relaciones laborales, las normativas laborales de los países como los cambios que se implementan en el modelo económico, justifican asumir con prioridad el impulso a la unidad, dirigida hacia todos los tra-



bajadores del sector, tanto en cada país como a nivel internacional. La IE en sus estatutos, da cuenta a nivel formal de una membresía abierta hacia el sector; los sindicatos nacionales en consecuencia, deben impulsar con la actitud requerida, los procesos unitarios. Pero más allá de la formalidad estatutaria – lo cual es necesario- es central que el proceso contribuya a ganar en sentido de pertenencia de las membresías y, a fortalecer las organizaciones como cuerpos sociales, para potenciar su capacidad de respuesta.

Consideramos importante conducirnos con mayor articulación y coordinación en estos procesos. Las experiencias nacionales y regionales podrían jugar un importante papel para retroalimentar las agendas que en cada país se impulsan. Las experiencias que se tienen en América y otras latitudes, deberían ser observadas, analizadas y monitoreadas por las instancias de la Internacional de la Educación o IEAL en nuestro caso; por lo que sugerimos considerar o introducir este tema en las agendas de trabajo e instancias organizativas de que disponemos: en los eventos o conferencias regionales, dedicar un espacio a socializar y enriquecer el tema. La realización de un evento regional que permita la puesta en común de experiencias, aun de otras regiones, sería de gran utilidad.

Recoger experiencias organizativas, estatutarias y la proyección social y política de su trabajo. El cómo de la unidad sectorial podría contribuir a desatascar procesos que, como en el caso colombiano, se encuentra todavía en la discusión de la vía de construcción del Sindicato sectorial. Las discusiones por tanto no deben circunscribirse o limitarse al nombre o estructura mas conveniente, sino, simultáneamente a alimentar acciones y planes dirigidos a fortalecer la unidad de acción, agendas, planes o pliegos petitorios comunes, dado que todo ello es necesario para lograr el afianzamiento de los proyectos unitarios y permite hacia afuera, mostrar la vocación o actitud unitaria, mejorando de paso la percepción de la sociedad y los gobiernos sobre el sindicalismo.

2. Manejo del tema de unidad sectorial en los planes sindicales y en proyectos de formación y cooperación para las vigencias futuras.

Aunque la temática de unidad se encuentra en desarrollo en algunos proyectos o programas de cooperación entre organizaciones de la IE, sería importante enfatizar el tema en futuros acuerdos o proyectos para los próximos años. Además del tema de genero, igualdad, trabajo infantil, VIH, que son



centrales en su importancia, también valdría la pena enfatizar el tema de unidad de los trabajadores del sector; incluyéndolo como tema central – que no secundario- para interés de los cooperantes. Buena a sido la experiencia de Fecode (Colombia) y Lärarförbundet (Suecia) en su acuerdo de cooperación el desarrollo sobre este tema en particular.

Hoy día, en América se puede decir que no estamos en cerros frente al tema. Más de veinte años de impulso al proceso dan cuenta de importantes avances. No en vano ya varios sindicatos nacionales han dado el paso formal (estatutario) hacia sindicatos u organizaciones nacionales sectoriales. Huelga reconocer que aun la dinámica de estos procesos esta signada por dinámicas gremiales, lo cual es entendible, dado que los docentes son mayoría frente al numero de otros trabajadores del sector, conviene dinamizar la tendencia para superar prevenciones, alimentar la confianza necesaria, acelerar la asunción de cambios estatutarios y, sobre todo articular con mas énfasis las experiencia unitarias a los procesos de fortalecimiento sindical.

Bogotá, febrero de 2013

Escuela Nacional de Formación Fecode

Max Correa, Director.



"Escuela otra pedagogía otra"

Uno de los elementos que configuran la forma de ser, de sentir y de pensar de las personas en una sociedad es la escuela. No es el único ni el primero, pero es uno de los más influyentes dado el tiempo que permanece el estudiantado, la plasticidad de la psique en las etapas tempranas y las especiales circunstancias que caracterizan a la dinámica escolar.

En la sociedad capitalista la escuela es un factor esencial para la transmisión de los patrones culturales. El sexismo es una de las claves que definen nuestra sociedad. Si la escuela se define como un agente de reproducción, tendrá instalada en su estructura y en su funcionamiento esta clave patriarcal y androcéntrica.

Educación y socialización son dos fenómenos de naturaleza diferente, aunque frecuentemente se los identifica. La socialización es un proceso mediante el cual el individuo asimila las pautas culturales de la sociedad en que vive. El concepto de educación añade unos componentes críticos que exigen del individuo una actitud inteligente y analítica. La educación no trata de que el individuo incorpore miméticamente las pautas, los valores, los modos de actuar imperantes en la cultura sino de que los someten al rigor del análisis y a la depuración de los criterios éticos.

La escuela actúa como mecanismo de reproducción social, económica y cultural. Dentro de las pautas de reproducción se encuentran las de carácter patriarcal, propias de nuestra cultura.

Aunque la tarea de la escuela ha de ser el desarrollo de la educación, la escuela actúa e influye de diferentes formas en los alumnos y alumnas. Una de ellas está lógicamente establecida en el currículum explícito, en el conjunto de actividades, contenido y objetivo que intencionalmente se propone desarrollar para conseguir unos fines. Otra forma (a la que quiero destinar estas reflexiones) es el currículum oculto, es decir, el conjunto de influencias que no está



explicitado, que no es patente, que no es abiertamente intencional y que, por ese mismo hecho, encierra una peculiar potencialidad.

Haré una salvedad que afecta a todo este trabajo y a muchos otros realizados por varones. Salvedad que es coherente con el trasfondo de lo que quiero plantear en estas páginas. Es abrumador el número de académicos e investigadores (varones) que han estudiado la escuela sin ser conscientes de la influencia que el hecho de ser hombres ha ejercido en su discurso. Un discurso que está lastrado por los condicionantes de género, algunas veces de forma burda, otras de manera imperceptible.

“En el mundo académico contemporáneo, los investigadores masculinos no se preocupan acerca de que el hecho de ser un hombre o de estudiar a los hombres, pueda conllevar una parcialidad de género, pero se da por sentado de las teorías feministas, por su misma asociación con las mujeres, que son políticas (no eruditas) o triviales (no algo en lo que se tenga que trabajar para comprender por qué la gente tiene ese género preciso.”

Muy rara vez ha habido investigadores masculinos que estudiaran de forma consciente la psicología de los hombres, o la historia de los hombres, o que hayan considerado la posibilidad de que lo que sienten los hombres sobre las mujeres y su propia identidad de género pueda afectar cualquier aspecto de su pensamiento y actuación en el mundo.

Esta negación de hallarse en sistema de género y la determinación que conlleva tiene también consecuencias prácticas. Los investigadores masculinos tienden a no leer teorías feministas ni a pensar en las posibles implicaciones para su propio trabajo.

Se deja a las mujeres la responsabilidad de pensar sobre el género pero, porque lo hacemos, ese trabajo se devalúa o segrega de la corriente principal de la vida intelectual” (Flax, 1991).

La pretendida asepsia del discurso científico impide que se tengan en cuenta consideraciones de esta naturaleza. Consideraciones que afectan no sólo a la forma con que se tratan los temas de estudio sino a la selección que de ellos se realiza y a las aplicaciones que posteriormente se hacen.

QUÉ ES EL CURRÍCULUM OCULTO DE LA ESCUELA

Currículum oculto es el conjunto de normas, actitudes, expectativas, creencias y prácticas que se instala de forma inconsciente en las estructuras y el funcionamiento de las instituciones y en el establecimiento y desarrollo de la cultura hegemónica de las mismas.



“El currículum oculto funciona de una manera implícita a través de los contenidos culturales, las rutinas, interacciones y tareas escolares. No es fruto de una planificación “conspirativa” del colectivo docente. Pero lo que es importante señalar es que, normalmente, da como resultado una reproducción de las principales dimensiones y peculiaridades de nuestra sociedad” (Torres, 1992).

Podríamos definir el currículum oculto de la siguiente manera: *“Lo que se aprende en la escuela de manera no explícita y no intencional y de cuya transmisión tampoco es consciente el alumnado” (Fernández Enguita, 1990).*

La escuela no es una institución inocente, no es una organización neutral. Su misma configuración, su estructura y su funcionamiento están regidos por una doble moral (Etkin, 1993) que se oculta bajo la superficie amable de las apariencias o la hipócrita manifestación oficialista de sus fines e intenciones. La perversidad de las instituciones está por encima de las intenciones concretas y particulares de los profesionales que trabajan en ellas.

“Lo perverso no es un proyecto aislado, una estrategia de un grupo de transgresores, sino sin subproducto congruente con el modo de funcionamiento de la organización” (Etkin, 1993).

El currículum oculto está arraigado en diferentes elementos de la práctica y de la estructura escolar, a saber: Estructuras, rituales, normas, creencias, escenarios, lenguajes, relaciones, expectativas, rutinas, valores, materiales, comportamientos, actitudes, mitos, etc.

Charo Altable (1993), analizando los procesos de construcción de género en la escuela, define así la noción de currículum oculto:

“El conjunto de normas y valores inconscientes de conducta, aprendidas en la primera infancia y perpetuadas después en la escuela a través de los contenidos y sobre todo a través de los comportamientos, actitudes, gestos y expectativas diferentes del profesorado respecto a los alumnos y a las alumnas”.

Para Altable, la noción de currículum oculto se refiere no sólo a la escuela sino a todos los ámbitos de la cultura y de la sociedad. En este trabajo me referiré exclusivamente al currículum oculto escolar.

En otro lugar (Santos Guerra, 1992) he hablado de los efectos secundarios de; sistema educativo. Llamo efectos secundarios a las consecuencias que, sin ser explícitamente pretendidas, se derivan de una forma determinada de organizar la experiencia, de estructurar los espacios, de articular los tiempos, de establecer las relaciones, de realizar las tareas ...



“Entiendo por efectos secundarios aquellas consecuencias no pretendidas, no explícitamente buscadas que se derivan de la actuación escolar. No los denomino secundarios porque tenga escasa importancia, ni siquiera menos que los efectos pretendidos, sino porque no están en el punto de mira inmediato y prioritario de los profesionales ni de los políticos de la educación” (Santos Guerra, 1992).

Los efectos secundarios pueden ser, en ocasiones, más importantes que los pretendidos. No preguntarse por ellos, significa eliminar un importante contenido del análisis institucional. La peculiaridad de los mecanismos de socialización que se establecen a través del currículum oculto hace especialmente relevante su estudio y su control.

ELEMENTOS DEL CURRÍCULUM

- a. **Lo perverso es racional:** La desviación perversa no es una cuestión de error, de ignorancia o de imprevisión. Existe racionalidad en la instalación de lo destructivo. Desde dentro todo es explicable, todo tiene sentido y coherencia.
- b. **Lo perverso es injusto-** La perversidad produce víctimas. Al tener lugar en el marco de la estructura organizativa convierte al perjudicado en indefenso. En efecto, el carácter asimétrico de la comunicación sitúa a la víctima en inferioridad de condiciones. La injusticia es más contundente si se tiene en cuenta que los visos que ofrece la institución (sobre todo una institución que se llama educativa) son los de la bondad y la equidad.
- c. **Lo perverso es tramposo:** La estructura de la comunicación lingüística, por ejemplo, se orienta a ejercer influencia sobre el receptor más que a favorecer el consentimiento y el diálogo. Por eso, algunas formas falsificadas de consenso resultan más perjudiciales que la carencia de diálogo.
- d. **Lo perverso es recurrente:** La perversidad no es un fenómeno ocasional, anecdótico, fruto de una acción aislada o de un momento de descontrol. No se trata de un error imprevisible o de una trama intencionada sino de un ambiente y unas condiciones determinadas que producen la injusticia y el perjuicio.
- e. **Lo perverso es contextual:** La perversidad no se produce en el vacío y no es fácil de descomponer en elementos constitutivos integrantes. Está arraigada en el contexto y opera a través del mismo de manera imperceptible.
- f. **Lo perverso es estructurado:** Lo perverso puede estar vinculado tanto a la invariancia y al inmovilismo como a la innovación y al cambio. En efecto, hay inercias que discriminan a la mujer, pero también existen formas de cambio que la perjudican...



Muchos de los efectos del currículum oculto se producen de forma inconsciente. No todos ellos tienen un carácter negativo, pero el hecho de no ser planteados de manera explícita les hace especialmente peligrosos.

Los efectos que genera el currículum oculto sobre la discriminación por el sexo son, a veces, muy sutiles, por eso hace falta prestar una atención especial para detectarlos. Otros tienen un carácter burdo y tan insultante que es difícil explicarse cómo pueden mantenerse en una sociedad democrática y en una institución que se autocalifica de educadora.

Analizarnos a continuación algunas de las múltiples facetas del currículum oculto en la escuela en lo relativo a la transmisión de los estereotipos sexistas.

La enseñanza, trabajo de mujeres

López Louro (1997) dice que *‘género y magisterio son dos conceptos que con frecuencia se asocian en estudios recientes’*.

Según Apple (1988) en la división horizontal del trabajo las mujeres han tenido los peores tipos de trabajo (oficinistas, secretarias, maestras, limpiadoras...). En la división vertical, las peores condiciones (tiempo parcial, escasa autonomía y baja remuneración...).

El trabajo de la mujer se considera inferior debido simplemente al hecho de que lo hacen las mujeres. La profesión docente ha sido considerada propia de mujeres (se ha llegado a decir que era una forma de prepararse para la maternidad).

“Quienes abogaban porque las mujeres ejercieron la enseñanza, sostenían que las mujeres no solamente eran profesores ideales para los jóvenes (debido a su espíritu paciente y servicial) sino que la enseñanza constituía la preparación ideal para la maternidad (Apple, 1988).

El hecho de que las mujeres se hagan cargo mayoritariamente de una profesión como la docencia, a su vez, hace que socialmente se considere menos valiosa, menos importante, menos cualificada. A medida que el trabajo se feminiza se paga menos, se controla más, se descalifica. El círculo maldito tiene una secuencia de doble dirección: la labor asistencial tiene una menor cualificación, por consiguiente la realizan mujeres. Y, a su vez, como la realizan mujeres tiene una menor valoración.

La enseñanza es un enclave femenino. Dentro de la profesión la mayor presencia de las mujeres en los niveles inferiores de la enseñanza frente a la masiva presencia de varones en la superior es otro signo de la discriminación por el sexo.



Lo mismo habría que decir respecto al desempeño de cargos dentro del sistema educativo. La mayor presencia de varones en puestos de dirección redundaría en ese patrón de funcionamiento discriminador. Ball (1989) habla del *harén pedagógico* que constituyen algunas escuelas infantiles en las que un director se halla al frente de un equipo de mujeres.

LOS CONTENIDOS CURRICULARES

Algunos autores y autoras, a partir de los años setenta, insisten en que la escuela no es solamente reproductora de las relaciones económicas sino de las relaciones patriarcales, asignando papeles específicos a los hombres y a las mujeres.

Se universaliza el modelo masculino, invitando a que participen las chicas en él. Aunque las escuelas mixtas reciban a niños y niñas para que sigan un currículum idéntico, lo cierto es que las instituciones escolares tienen una configuración masculina. “*En todos los aspectos, las escuelas mixtas son instituciones particularmente las escuelas de secundaria, masculinas*” (Bail, 1989).

Los contenidos de las diversas disciplinas, los ejemplos que plantean los libros de texto, las imágenes que reproducen, ofrecen una concepción del mundo y de las personas desde la perspectiva androcéntrica.

“*Los textos escolares, además de su contenido explícito (matemáticas, lengua, sociales ..) con la didáctica propia de cada materia, transmiten parte de una cultura. Describen un tipo de realidad social, unas formas de organizarse, sitios valores, unas maneras de expresar las emociones, unas normas, unos modelos de vida ..*”

Estos modelos culturales, si bien no son objeto de la asignatura estudiada, subyacen en todos los textos y van conformando de forma solapada unos valores, una noción de lo adecuado y de lo inadecuado socialmente establecida. Estos modelos culturales y, en concreto, los modelos de comportamiento masculino y femenino, a fuerza de repetirse, se solidifican, se fijan, se convierten en normas”. (Arenas, 1996).

El libro de texto tiene mucha importancia ya que es una de las fuentes más importantes de conocimiento para los niños y las niñas, tiene una larga presencia en la vida de los escolares, es tomado como punto de referencia del aprendizaje, sirve de puente entre los padres y la escuela y puede ser utilizado en solitario durante todo el tiempo que se quiera. El libro de texto tiene también un carácter prescriptivo ya que es el referente directo del aprendizaje.



Las tareas que asignan los libros a hombres y mujeres (Nilsen habla en 1973 de] *culto al delantal* para referirse a la imagen que se da de la mujer en los libros de texto), las representaciones icónicas, los ejemplos en los que aparecen actuaciones, los papeles que unos y otras desempeñan, la situación dentro y fuera del hogar, son algunos de los indicadores a través de los cuales se muestran los estereotipos de género. Todos recordamos con nitidez algunas de las ilustraciones que aparecían en los libros escolares de nuestra infancia.

En el análisis de los libros de texto pueden aparecer referencias relativas al estereotipo social y al estereotipo psicológico (Arenas, 1995):

En lo que se refiere al estereotipo social, podríamos decir que la mujer tiene menor protagonismo, está muy presente en las tareas de la casa y el cuidado de los hijos, tiene participación en las actividades de tiempo libre y tiene un importante papel como objeto de consumo erótico. En cuanto al estereotipo psicológico, la mujer presenta estados de alegría y tristeza, muestra actitudes de diálogo, dependencia y receptividad, se presenta como un ser débil y coqueto que desea agradar al hombre.

Los modelos que se perciben en la familia, en la escuela, en la publicidad, en los libros, en la sociedad en general, conforman una forma de auto comprenderse, de autodefinirse y de comportarse. La historia se presenta protagonizada por hombres, los ejemplos reproducen los estereotipos masculinos, la escala de iconicidad muestra a varones con mujeres subordinadas, los cuentos tienen protagonistas positivos de sexo masculino, etc.

El sexismo de los libros de texto podría ser utilizado críticamente, como sugiere Marion Seott (1993):

“*Dada cita mentalidad feminista, incluso los libros de texto analizados anteriormente (la autora hace un repaso del contenido y la forma sexista de libros de texto de geografía, historia, matemáticas, física ...) podrían constituir un recurso educativo no sexista si se utilizasen críticamente*”

Los libros de texto son un reflejo de la cultura hegemónica. Hay en ellos, pues, formas inconsciente de sexismo imperante. Una forma de eliminarlo es suprimir de los libros cualquier referencia sexista, el cambio sería como pretender hacer la cirugía de un rostro deformado en el espejo que refleja la imagen.

Expectativas del profesorado

Una forma de configurar el género se basa en las expectativas que los profesores/as sienten y manifiestan respecto a los sexos.



Cuando se dice a los niños y niñas que van a ser capaces de conseguir unas metas, que deben esforzarse en alcanzar unos logros, que se espera de ellos un determinado esfuerzo, se vuelcan en esas expectativas estereotipos de género que condicionan el desarrollo posterior.

La profecía de auto cumplimiento (Watzlawick, 1993) acaba realizándose a la postre como efecto de su mismo enunciado. Los niños y las niñas interiorizan las aspiraciones externas de sus maestros y maestras y las convierten en propias.

“Una profecía que se auto cumple es una suposición o predicción que, por la sola razón de haberse hecho, convierte en realidad el suceso supuesto, esperado o profetizado y de esta manera confirma su propia exactitud” (Watzlawick, 1993).

En el caso de niños el fenómeno tiene una doble cara, también complementaria: las buenas expectativas respecto a los alumnos tienen su contrapunto con las que se tienen respecto a las niñas. Los procesos atributivos de los fracasos se realizan vinculándolos al hecho de ser mujer y no a otros factores o circunstancias. De esa forma el autoconcepto se deteriora o empobrece, actuando de forma constrictiva. La “teoría de la atribución” explica muchos fenómenos psicológicos a través de nexos causales infundados.

VISIBILIDAD DE LOS CHICOS

Uno de los modos de analizar los comportamientos y las actitudes de las personas que están en un aula o en un centro es la visibilidad o invisibilidad de los agentes que intervienen en la práctica cotidiana. *“Si nos acogemos a una categoría como el grado de visibilidad o invisibilidad de cada uno de los miembros que constituyen un grupo de clase, podemos agruparlos en dos grandes grupos de estudiantes el alumnado visible y el invisible, según los profesores y profesoras pueda o no acordarse de ellos”* (Torres, 1990).

En las aulas y fuera de ellas existen códigos de comportamiento según los cuales unas conductas se convierten en deseables o indeseables. A través de esos códigos, frecuentemente no explicitados, los alumnos y alumnas van aprendiendo qué es lo que se debe hacer o lo que se debe evitar. Muchos de esos códigos tienen que ver con el género. La negociación de los significados está en buena parte condicionada por las tradiciones y por la cultura institucional.

Las niñas se encuentran dominadas por una dinámica discriminatoria. Ellas tienen que comportarse de una manera especial en relación al modo en que lo hacen los chicos. Las diferencias de



género funcionan en el aprendizaje de acomodarse a la cultura imperante en la escuela.

La visibilidad puede tener un contenido positivo o negativo. Alguien puede llamar la atención por tener buen comportamiento o bien por generar un conflicto. Los niños se hacen presentes (son más visibles) a través de un tipo de conducta más ruidosa, más conflictiva, más altanera. Las acciones en que los niños cobran un mayor protagonismo se agrupan en estas categorías:

- a. Acciones de protesta: Los alumnos encabezan reclamaciones o plantean reivindicaciones de forma vigorosa o agresiva ...
- b. Acciones agresivas: Los alumnos entablan peleas, plantean discusiones o hacen provocaciones a otros que generan conflicto y turbulencia ...
- c. Acciones de reclamo: Los alumnos demandan la atención en forma de preguntas, de solicitudes de ayuda, de intervenciones acaparadoras de protagonismo ...

CONFIGURACIÓN DE LOS ESCENARIOS

La configuración y el uso de los escenarios no son inocentes. Todo tiene un significado, frecuentemente oculto bajo la superficie de la rutina y de la inocencia.

Pasados los tiempos en que las niñas estaban en lugares diferentes y otros, más recientes, en que las niñas entraban por puertas distintas y permanecían en dependencias diferentes a las de los niños, nos encontramos en esta escuela mixta en la que las discriminaciones han cambiado de forma, no de contenido.

Los espacios reproducen los patrones de comportamiento sexista. Así, los servicios de niñas suelen tener espejos y no los de los chicos. Los campos de deporte están reservados a juegos de niños (fútbol casi siempre) mientras las niñas conversan (algunos dicen “cotillean”) en lugares apartados (Véase al respecto el trabajo de Elizabeth Grugeon (1996) titulado “Implicaciones de género en la cultura del patio de recreo”).

EL MITO DE LA EXCEPCIONES

Frecuentemente se alude a las excepciones que pretenden romper una regla social. Se dice que si algunas mujeres llegan, todas pueden llegar. Es la falacia o mito de la excepción del que habla Tyac (citado por Stephen Ball, 1989): Si cualquiera puede, cada uno puede.

Este fenómeno tiene lugar en la sociedad, en la familia y en la escuela. El hecho de que haya mujeres ministras, mujeres di-



rectoras de escuela o alumnas que llegan a conseguir las mejores calificaciones, no significa que todas puedan hacerlo con la misma facilidad y, sobre todo, con la misma facilidad que lo pueden conseguir los hombres. Porque el problema reside en la falta de igualdad de oportunidades con las que unos y otras cuentan. Hallack (1977) manifiesta esta idea con una sugerente ilustración. Varias personas van a realizar la misma carrera, Todas salen del mismo punto de partida. Todas van a escuchar el mismo disparo de salida. Todas tienen que llegar a la misma meta. pero una tiene una pierna atada a hierro, otra tiene una bola de hierro amarrada con una cadena a los pies ... ¿Podrán llegar de la misma forma a la meta? La carrera es la misma, pero las condiciones de partida marcan una insalvable diferencia.

LOS RITUALES, LAS NORMAS Y EL LENGUAJE

La escuela es una organización ritualizada. En su cultura se instalan muchas formas de actuación que la rutina convierte en ritos. Las escuelas que tienen uniformes, por ejemplo, exigen para las chicas diseños de faldas y para los chicos de pantalones. Cuando se utilizan babys, los de niñas tienen unos colores y los de niños otros (casi siempre los mismos: azules para los chicos y rosas para las chicas).

Las formas de saludo son diferentes. Se repiten en el caso de las niñas, expresiones alusivas a su belleza, a su lindo vestido, a su corte de pelo ... En el caso de los chicos se utilizan otro tipo de claves: notas obtenidas, victoria o derrota de su equipo favorito...

Uno de los modos de estimular la emulación es hacer competir a los mitos y a las niñas. No sólo en la dinámica del aula sino también en la de los recreos. Se hacen alusiones al retraso de unos o de otros, se organizan grupos integrados sólo por mitos o por niñas para juegos y tareas, se compara el rendimiento de ellos y de ellas, se contrasta quién deja los pupitres más limpios y ordenados. Las canciones, los juegos, los refranes, los chistes, etc. reproducen pautas sexistas de forma velada e inconsciente. Es el caballero valiente el que salva a la hermosa dama, es el príncipe poderoso el que despierta a la bella durmiente es el hombre fuerte el que protege a la mujer débil.

Impregnándolo todo está el lenguaje, como un clima omnipresente. No sólo la gramática y la sintaxis-. también el diccionario ha sido hecho por hombres.

LOS COMPORTAMIENTOS DE LOS ADULTOS

La forma de actuar del profesorado es un elemento esencial del currículum oculto. El discurso teórico entra, a veces, en contradicción con las prácticas cotidianas. Y son éstas las que tienen una mayor carga de influencias. Por eso resulta muy negativo que se encarnen comportamientos contraproducentes en la vida cotidiana: Bromas hirientes sobre la mujer, actitudes sexistas en la comunicación, reiteración de los estereotipos en las actividades...

El hecho de que haya más varones en los equipos directivos, más mujeres en las aulas de menor nivel académico, "señoras de la limpieza" encargadas de menesteres de rango menor..., ofrece a los alumnos unas imágenes y unos modelos de género que influyen en sus expectativas y en sus actitudes.

En una investigación realizada en varios centros de Cataluña se comprueba que es muy escasa la presencia de mujeres en los departamentos de tecnología y de matemáticas. Lo que lleva a concluir a las autoras de estudio:

"No podemos dejar de pensar en el refuerzo negativo del modelo genérico que representa para las chicas el hecho de que las mujeres enseñantes tengan escasa o nula presencia en los departamentos de tecnología industrial o de matemáticas, precisamente los que abren las puertas a las profesiones con más demanda social" (Coscojuela y Subías, 1993).

La disciplina está concebida como un problema para las profesoras, ya que -se las considera más "blandas" que los profesores. Estos estereotipos se transmiten a los alumnos y alumnas. "Uno de los problemas perennes a que se enfrentan las profesoras en una escuela masculina donde trabajan hombres es la creencia de los chicos en que las mujeres son blandas y no pueden controlar la clase sin que un hombre les ayude y respalde sus medidas disciplinarias. En el mundo abiertamente machista de los chicos adolescentes este control significa casi siempre fuerza física - si no como realidad, al menos como amenaza" (Whitbread, 1993).

Cuando se toma el recreo, se hacen excursiones o se organizan actividades, las profesoras repiten los estereotipos tradicionales (ellas se encargan de preparar el café, de hacer la comida o de preparar el vestuario ...).

EL PODER Y EL GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES

Las relaciones de género son relaciones de poder. La forma de actuar dentro de las organizaciones está saturada de fuerzas más o menos explícitas. El ejercicio profesional en el contexto de las





escuelas tiene que ver con el género de sus integrantes. Las mujeres y los hombres se centran en sus carreras (y en la promoción dentro de ellas) de manera diferente. Frecuentemente ellas se retiran de esa escalada por amor, para atender a los hijos, por la convicción de que valen menos, por falta de estímulos externos, por reproches del medio familiar y social, por culpabilidad, por el tremendo esfuerzo que se las exige, porque tienen que competir con personas en mejores condiciones, porque sus trabajos se remuneran menos...

Además, a los hombres no les gusta estar supeditados a mujeres. Ellas mismas los eligen para gobernar en un significativo gesto de sumisión. Ball (1986) habla del “harén pedagógico” refiriéndose a las escuelas infantiles en las que hay un varón de director y profesoras que realizan una elección para el gobierno. *“Una profesión es para el hombre lo que es la maternidad para la mujer. Cualquiera que admite no estar completamente de acuerdo con el papel apropiado para su sexo está profiriendo una blasfemia”* (Prather, 1971).

Resulta significativo que la presencia más numerosa y el éxito más claro de las mujeres en las diversas etapas del sistema educativo, sufra una quiebra en tres momentos de excepcional importancia:

a. La elección de carrera: Los estudios de mayor relevancia social y económica tienen una mayor presencia de varones, frente al número más elevado de mujeres en las carreras de carácter social (Enfermería, Magisterio, Psicología, Pedagogía, Psicopedagogía ...). Las causas son, a mi juicio, de diverso tipo: En primer lugar, las expectativas de los padres y madres sobre el futuro profesional de las hijas son menores que las que tienen respecto a los hijos. Los profesores y profesoras manifiestan menores apoyos y potencian menos a las chicas en sus opciones profesionales. Las mismas chicas se consideran incapacitadas para algunas materias o profesiones, encarnando la profecía de autocumplimiento de la que habla Watzlawick.

b. La incorporación al mundo del trabajo: Pese a la manifiesta e inequívoca demostración de las capacidades de las mujeres en las etapas primeras del sistema educativo (y también en el último tramo respecto a las mujeres que han superado el primer abismo), el acceso al mundo del trabajo está claramente marcado por la discriminación. Las causas tienen aquí un componente social importante (los patronos ejercen una sutil o burda discriminación) y también de carácter psicológico (en caso de que uno de los dos



miembros deba atender el hogar y a los hijos, es la mujer la que hace esta opción de forma voluntaria u obligada).

c. El desarrollo profesional: Muchas mujeres, guiadas por patrones tradicionales, recortan o limitan su futuro profesional bajo diversas excusas (atención del hogar, cuidado de los hijos, cesión de sus derechos a los intereses del marido, presiones sociales...). Todo ello tiene que ver con cada mujer y tiene también influencia en otras mujeres que se guían por los modelos establecidos. De ahí la importancia de cambiar las situaciones, las actitudes, las concepciones y las prácticas

Por Irma Gómez y Ruby Quiñones,
Asesoras Secretaria de Género, Inclusión e Igualdad FECODE

Bibliografía

- SANTOS GUERRA, M. A. (1995): Democracia escolar o el problema de la nieve frita. En Volver a pensar la educación. Tomo II. Ed. Morata. Madrid.
- TORRES, J. (1996): El curriculum oculto. Ed. Morata. Madrid.
- YUS RAMOS, R. (2001): ¿Qué se enseña en la escuela hoy?
- BARRAGÁN, F. y Otros (2001): Violencia de género y curriculum. Ed. Aljibe. Archidona.
- SANTOS GUERRA, M.A. (1984): Coeducar en la Escuela. Por una enseñanza no sexista y liberadora. Madrid, Zero.





Prestaciones sociales del magisterio

Tratar del tema de salud y prestaciones sociales del magisterio, es hacer referencia de la vida misma y el futuro con calidad que merece todo maestro y maestra con sus familias.

El gobierno tiene la gran responsabilidad de pagar la deuda que tiene con el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del magisterio, para que éste a su vez pueda garantizar el cumplimiento de la debida atención en salud, el reconocimiento de las prestaciones y pago oportuno de éstas a sus afiliados/as, igual que el cumplimiento del Pliego de Condiciones de los Servicios Médico Asistenciales por parte de los contratistas. Pero debemos conocer cómo se creó este Fondo y cuáles son sus objetivos principales:

La Ley 91 de 1989 crea el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio como una cuenta especial de la Nación, sin personería Jurídica, con independencia patrimonial, contable y estadística, cuyos recursos son manejados por una entidad fiduciaria estatal o de economía mixta. Tiene como finalidad primordial la eficaz administración de los recursos de la cuenta especial de la Nación.

La prestación de los servicios médico-asistenciales se realiza a través de la contratación con entidades de salud de acuerdo con las instrucciones que imparte el Consejo Directivo del Fondo. Este sistema tiene carácter de excepcionado del Sistema de Seguridad Social de la Ley 100 de 1993.

Objetivos legales del Fondo

1. Efectuar el pago de las prestaciones sociales del personal docente afiliado:
 - Pensiones de jubilación, retiro por vejez, invalidez, post mortem, Pensión por aportes sustitución pensional, reliquidación.
 - Cesantías e intereses sobre las mismas que se tengan derecho de acuerdo a la Ley.



- Auxilios por maternidad, enfermedad profesional, enfermedad no profesional y accidentes de trabajo.
 - Seguro por muerte
 - Indemnizaciones por enfermedad profesional o accidentes de trabajo.
2. Garantizar la prestación de los servicios médico asistenciales, para lo cual contratará en cada entidad territorial la prestación de dichos servicios.
 3. Llevar los registros contables y estadísticos para determinar el estado de los aportes y el estricto control del uso de los recursos y constituir una base de datos de docentes afiliados, con el fin de cumplir todas las obligaciones que en materia prestacional deba asumir el Fondo, que además pueda ser usada para consolidar la nómina y preparar el presupuesto en el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
 4. Velar por que los empleadores (Entidades Territoriales y/ o la Nación) cumplan en forma oportuna con los aportes que le corresponden y transfiera los aportes de los docentes.
 5. Velar para que las entidades deudoras del Fondo, cumplan oportunamente con el pago de sus obligaciones.

RÉGIMEN PENSIONAL DOCENTE

- I. Regidos por el decreto 2277 de 1979
- II. Docentes regidos por el decreto 1278 de 2002

REGIMEN PENSIONAL DE LOS DOCENTES REGIDOS POR EL DECRETO 2277 DE 1979

- I. Pensión de Jubilación
- II. Pensión de Invalidez
- III. Pensión de Sobrevivencia
- IV. Pensión de Retiro por Vejez
- V. Pensión por Aportes
- VI. Pensión Gracia para Docentes Nacionalizados



PENSIÓN DE JUBILACIÓN

CUANTÍA Y LIQUIDACIÓN: 75% del promedio salarial mensual devengado durante los 12 meses anteriores a la fecha de consolidación del derecho

EXIGENCIAS LEGALES: 55 años de edad y 20 años de servicio docente

NORMATIVIDAD: Leyes 33 de 1985, 91 de 1989, Ley 812 de 2003 y Acto Legislativo 01 de 2005 y Sentencia de Unificación Jurisprudencial del Consejo de Estado de 4 de agosto de 2010, con número Interno 112 .

PENSIÓN DE INVALIDEZ

CUANTÍA Y LIQUIDACIÓN:

- **1.00%** del salario devengado el mes anterior a la declaración de pérdida de capacidad laboral superior al **95%**.
- **75%** del salario devengado el mes anterior a la declaración de la pérdida de capacidad laboral superior al **75% y hasta el 95%**.
- **50%** del salario devengado el mes anterior a la declaración de la pérdida de capacidad laboral del **75%**.

EXIGENCIAS LEGALES: Todo docente que se halle en situación de invalidez, transitoria o permanente, tiene derecho a gozar de la pensión de invalidez.

NORMATIVIDAD: Decretos 3135 de 1968 (art. 23) y 1848 de 1969 (arts.60 al 67); Leyes 91 de 1989 (art. 15), Ley 812 de 2003 (art. 81) y A. L. 01 de 2005

PENSIÓN DE SOBREVIVENCIA

(Sustitución pensional)

CUANTÍA Y LIQUIDACIÓN: Si el docente está pensionado se trasmite la totalidad el monto de la pensión;

Si el docente fallecido ha trabajado 20 o más años al servicio de la docencia la pensión será el equivalente al 75% del promedio salarial devengado el último año de servicio y

Si el docente fallecido no ha laborado 20 años la liquidación pensional se rige por las Leyes 100 de 1993 y 797 de 2002, de conformidad con el derecho jurisprudencial del Consejo de Estado y de la Corte Constitucional.

EXIGENCIAS LEGALES: Cuando fallezca un docente que haya trabajado 20 o más años de servicio y no hubiere cumplido la edad de 55 años su(s) beneficiario(s) legal(es) tendrá(n) derecho a que el FOMAG le(s) sustituya la pensión en forma vitalicia.

De igual manera, si el docente fallecido no hubiese trabajado 20 años su(s) beneficiario(s) tendrá(n) derecho a que se les sustituya la pensión en forma vitalicia liquidada de conformidad con las reglas legales del régimen común de pensiones (Leyes 100 de 1993 y 797 de 2002). Esta es una regla jurisprudencial tanto del Consejo de Estado como de la Corte Constitucional.

También si el docente se encuentra pensionado su derecho se trasmite a su(s) beneficiario(s) legal(es)

NORMATIVIDAD: Decretos 3135 de 1968, 224 de 1972 y 1160 de 1989), Leyes 12 de 1975, 71 de 1988, 91 de 1989, 812 de 2003 y A.L. 01 de 2005

PENSIÓN DE RETIRO POR VEJEZ

CUANTÍA Y LIQUIDACIÓN: **20%** del último salario mensual devengado y un **2%** más por cada año de servicios, siempre que el docente carezca de recursos para su congrua subsistencia

EXIGENCIAS LEGALES: El docente que sea retirado del servicio por haber llegado a la edad de 65 años y no reúna los requisitos necesarios para tener derecho a pensión de jubilación o de invalidez. Solo podrá ser retirado del servicio docente una vez le sea consignada la mesada pensional **T-012-09 y T-038-12**

NORMATIVIDAD: Decretos 3135 de 1968 (art. 29) y 1848 de 1969 (arts.81 al 85), Leyes 91 de 1989, 812 de 2003 y A. L. 01 de 2005





PENSIÓN POR APORTES

CUANTÍA Y LIQUIDACIÓN: El monto de la pensión de jubilación por aportes será igual al 45% de la base de liquidación, más el 3% de la misma base por cada año de aportes efectuados con posterioridad al 19 de diciembre de 1988, sin que el monto total sobrepase el 75% de dicha base (Art. 25 del Decreto 1160 de 1989)

EXIGENCIAS LEGALES: Los docentes que acrediten 20 años de aportes sufragados en cualquier tiempo y acumulados en una o varias de las entidades de previsión social o de las que hagan sus veces, del orden nacional, departamental, municipal o distrital (o en las antiguas comisarías e intendencias) y en el ISS tendrán derecho a una pensión de jubilación siempre que cumplan 60 años de edad o más si es varón y 55 años o más si es mujer.

NORMATIVIDAD: Ley 71 de 1988 (art. 7), Decretos 1160 de 1989 y 2709 de 1994; Leyes 91 de 1989, 812 de 2003 y A. L. 01 de 2005

PENSIÓN GRACIA PARA DOCENTES NACIONALIZADOS Y TERRITORIALES VINCULADOS ANTES DEL 31 DE DICIEMBRE DE 1980

CUANTÍA Y LIQUIDACIÓN: 75% del promedio salarial mensual de los últimos 12 meses anteriores a la fecha de consolidación del derecho pensional de gracia.

Exigencias legales: 20 años de servicio docente y 50 años de edad. Vinculación: nacionalizada con nombramiento y posesión anterior al 31 de diciembre de 1980

Normatividad: Leyes 114 de 1913, 116 de 1928 y 37 de 1933; Leyes 4ª de 1966, 91 de 1989, 812 de 2003 y A. L. 01 de 2005. El derecho jurisprudencial del Consejo de Estado y de la Corte Constitucional según el cual esta pensión se liquida con la totalidad de los factores salariales devengados por el docente. También, la jurisprudencia del Consejo de Estado ha reconocido el derecho pensional de gracia a los **docentes territoriales** que habiendo tenido una primera vinculación con anterioridad al 31 de diciembre de 1980 se volvieron a vincular por los departamentos, los municipios o el Distrito Capital luego de la expedición de la Ley 91 de 1989. En igual forma por derecho jurisprudencial esta pensión también es sustituible al fallecimiento del docente pensionado.

Régimen pensional de los docentes regidos por el decreto 1278 de 2002 ESTAS PENSIONES ESTÁN REGIDAS POR EL SISTEMA GENERAL DE PENSIONES DE LAS LEYES 100 DE 1993 Y 797 DE 2002, SALVO LA EDAD QUE ES DE 57 AÑOS

I. Pensión de vejez

II. Pensión de invalidez

III. Pensión de sobrevivientes

PENSIÓN DE VEJEZ

CUANTÍA Y LIQUIDACIÓN: Por las primeras 1000 semanas de cotización el 65% del IBC y por cada 50 semanas adicionales hasta las 1200 el 2% llegando al 73%; por cada 50 semanas adicionales a las 1200 hasta las 1400 el porcentaje se incrementará en 3% hasta completar un monto máximo del 85%.

[1400 semanas = 85% del IBC]. Con 1300 semanas de cotización la pensión es del 79% del IBC.

La pensión se adquiere en el año 2012 con 1225 semanas de cotización; en el año 2013 con 1250 semanas de cotización; en el año 2014 con 1275 semanas de cotización; y en el año 2015 y posteriores con 1300 semanas de cotización

EXIGENCIAS LEGALES: 57 años de edad y el cumplimiento de la densidad de semanas de cotización

NORMATIVIDAD: Art. 33 y ss. de la Ley 100 de 1993 con la modificación de la Ley 797 de 2002

INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA DE PENSIÓN: Cuando el docente no cumpla los requisitos para el reconocimiento de la pensión tiene derecho al reconocimiento de la indemnización sustitutiva de pensión equivalente a un salario base de liquidación promedio semanal multiplicado por el número de semanas cotizadas y a este resultado se le aplica el promedio ponderado de los porcentajes sobre los cuales haya cotizado. [Art. 37 Ley 100 de 1993 y sus modificaciones].

PENSIÓN DE INVALIDEZ

CUANTÍA Y LIQUIDACIÓN: 45% del IBL + 1.5% por cada 50 semanas de cotización posteriores a las primeras 500 semanas de cotización, cuando la disminución sea igual o superior a 50% e inferior al 66%.

El 54% + 2% por cada 50 semanas de cotización posteriores a las 800 semanas de cotización cuando la disminución de la capacidad laboral es igual o superior a 66%

EXIGENCIAS LEGALES: Invalidez por riesgo común: Pérdida de capacidad laboral en un 50% y que sea declarado inválido. Invalidez causada por enfermedad: que haya cotizado 50 semanas dentro de los 3 últimos años inmediatamente anteriores a la fecha de estructuración de la invalidez. **INVALIDEZ CAUSADA POR ACCIDENTE DE TRABAJO:** que haya cotizado 50 semanas dentro de los 3 últimos años inmediatamente anteriores al hecho causante de la misma.

Los docentes menores de 25 años que llegaren a invalidarse se pensionan con 26 semanas de cotización de conformidad con el derecho jurisprudencial dictado por la Corte Constitucional en los fallos T-777-09, T-839-10 y T-506-12

NORMATIVIDAD: Art. 40 Ley 100 de 1993 y sus posteriores modificaciones – Ley 797 de 2002.

También, la Ley 100 de 1993 contempla para esta prestación la indemnización sustitutiva de pensión de invalidez cuando no se tiene derecho a ella.





PENSIÓN DE SOBREVIVIENTES

CUANTÍA Y LIQUIDACIÓN: 100% si el docente fallecido es pensionado.

Si el docente fallecido no es pensionado, el 45% del IBL + 2% de dicho ingreso por cada 50 semanas de cotización posteriores a las primeras 500 semanas de cotización sin que exceda el 75%.

EXIGENCIAS LEGALES: Beneficiarios en forma vitalicia: (1) el cónyuge o compañero permanente con más 30 años de edad. Si el docente era pensionado el beneficiario sobreviviente debe demostrar convivencia de 5 años con el causante; (2) Los hijos inválidos y (3) los padres que demuestren dependencia económica del causante. **Beneficiarios en forma temporal:** (1) el cónyuge o compañero permanente sobreviviente siempre y cuando tenga menos de 30 años de edad y no haya procreado hijos con el causante, esta pensión tendrá una duración de 20 años y (2) los hijos menores de 18 años y hasta los 25 siempre y cuando estén estudiando.

NORMATIVIDAD: Art. 46 de la Ley 100 de 1993 y sus modificaciones.

DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY 100 DE 1993, MODIFICADA POR LA LEY 797 DE 2002 TAMBIÉN EXISTE LA FIGURA JURÍDICA DE LA INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA DE PENSIÓN

PENSIONES ESPECIALES

I. LA PENSIÓN ESPECIAL PARA LAS Y LOS DOCENTES, MADRES Y PADRES CABEZA DE FAMILIA, QUE TENGAN UN HIJO DISCAPACITADO Y CUMPLAN CON LA DENSIDAD DE SEMANAS DE COTIZACIÓN SIN IMPORTAR LA EDAD

NOTA: ESTOS PENSIONADOS NO PUEDEN VOLVER A EMPLEARSE DE ACUERDO CON LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL.

Esta prestación de conformidad con fallos de constitucionalidad la pueden recibir también los docentes regidos por el decreto 2277 de 1979.

II. Los docentes provisionales que pierdan la capacidad laboral y cumplan las demás exigencias legales tienen derecho a que se les reconozca la pensión de invalidez [T-566-1

Héctor Sánchez, Asesor Oficina Jurídica FECODE

Rosalba Gómez Vásquez

Secretaria de Organización y Educación Sindical

Representante del Magisterio ante el Consejo Directivo del FO-MAG

Ejecutiva del Comité Regional de la Internacional de la Educación para América Latina IEAL

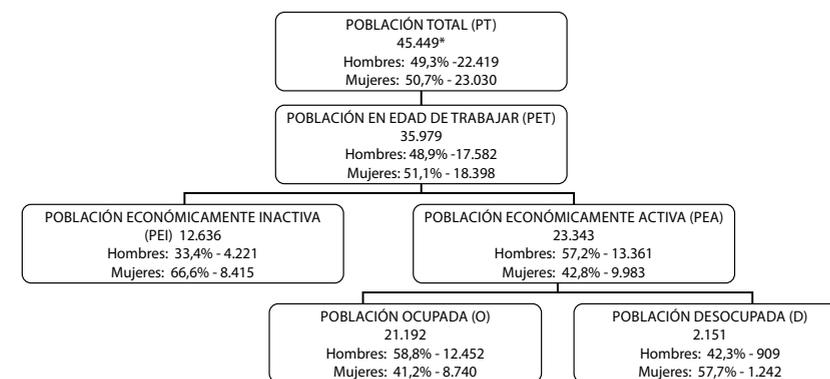


Siglo XXI para las mujeres colombianas: nuevas y viejas luchas

Laura Rangel Fonseca¹³

La información que suministra el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE en su Boletín de prensa Mercado laboral por sexo¹⁴ permite identificar las barreras que tendremos que superar las mujeres en este nuevo siglo para garantizar nuestros derechos en medio del modelo neoliberal. El siguiente cuadro nos ubica en cuanto a la proporción de la población que somos en Colombia las mujeres: el 50,7%. En este país somos 23 millones treinta mil mujeres!!!

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN PARA EL TRIMESTRE OCTUBRE - DICIEMBRE DE 2012
TOTAL NACIONAL¹
(Cifras de población en miles de personas)



Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH
* Se excluye la población de los nuevos departamentos, denominados Territorios Nacionales antes de la Constitución de 1991

Los datos del cuadro evidencian cómo la economía colombiana discrimina a las mujeres, puesto que a pesar de ser más numerosas, tienen menor acceso a los recursos y oportunidades de trabajo y producción: aunque hay más mujeres que hombres en edad de trabajar, son menos las mujeres dentro de la población

¹³ Laura Rangel Fonseca es abogada, con experiencia en la defensa de los derechos de las mujeres y participante en campañas de resistencia contra los tratados de libre comercio.

¹⁴ Trimestre octubre - diciembre de 2012, de fecha 13 de febrero de 2013, disponible en http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_sexo_oct_dic12.pdf



económicamente activa y más en la inactiva. Las mujeres somos menos en la población ocupada y más en la desocupada.

¿Por qué? Las mujeres colombianas han venido accediendo a la educación formal de manera importante. Entonces, ¿por qué este mayor acceso no ha logrado modificar su participación minoritaria en el mercado de trabajo?

Las políticas económicas de los gobiernos colombianos no se han ocupado realmente de superar la discriminación y la violencia contra las mujeres en la economía del país. Por ejemplo, la Ley 789 de 2002, a través de la reducción de los costos laborales, pretendía aumentar el empleo de mujeres y jóvenes, pero los resultados fueron negativos.

Ninguno de los tratados de libre comercio negociados hasta ahora ha tenido en cuenta ni las necesidades ni los derechos de las mujeres. Por el contrario, el Estado colombiano no hecho caso de la recomendación específica que el Comité de la Cedaw le hiciera en 2007 en el sentido de investigar los efectos de los acuerdos comerciales y en diseñar e implementar eventualmente medidas compensatorias.

La Corte Constitucional colombiana, que ha estructurado antecedentes jurisprudenciales que reconocen la situación particular de discriminación y violencia que viven las mujeres, no ha tenido en cuenta los derechos internacional y nacionalmente reconocidos a las mujeres como criterio de evaluación de la constitucionalidad de dichos tratados y de las leyes que los incorporan al ordenamiento jurídico colombiano¹⁵.

Un análisis somero del Plan de Gobierno actual, “Prosperidad para todos”¹⁶ permite afirmar que las mujeres están ausentes en este programa –empezando por el título-, a pesar de su apuesta “Así como el crecimiento económico conduce a mayor desarrollo social, las políticas y avances en el desarrollo social y la igualdad de oportunidades, además de generar impactos positivos sobre el bienestar de la población, también retroalimentan el crecimiento económico y se traducen en mayor productividad.”

El crecimiento y la competitividad, en este plan de desarrollo se desarrollan a través de las llamadas locomotoras, definidas como los “sectores que avanzan más rápido que el resto de la economía”. Pero ninguna de ellas (sector minero-energético, vivienda, infraestructura de transporte, sectores basados en la innovación y sector agropecuario) ha sido planteada como medida afirmativa

15 Rangel Fonseca Laura. Y la corte falló... Serie Democracia y Judicatura. Ilsa. Bogotá. 2012.

16 PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2010-2014. “Prosperidad para todos”. -Resumen Ejecutivo- en <https://www.dnp.gov.co/LinkClick.aspx?fileticket=4-J9V-FE2p1%3d&tabid=1238>

para superar la discriminación económica que padecen las mujeres.

El gobierno ha privilegiado la locomotora minera en desmedro de los sectores productivos que sí generan empleo. Bueno, en realidad las mujeres no aparecen cuando se aborda en el Plan de Desarrollo el “Crecimiento sostenible y competitividad”.

En la Prosperidad para todos, la igualdad de género está dentro del propósito de “Igualdad de oportunidades para la inclusión social”. Presento las ideas centrales y mis comentarios, pues a mi juicio, se trata de una retórica inútil.

Prosperidad para todos	Comentario
Generar una política Nacional Integral de Género que atienda el carácter transversal de dicha política pública y adopte las acciones afirmativas que resulten necesarias	En la generalidad de este planteamiento todo y nada es posible. Entre otras cosas, porque si alguna medida de “discriminación positiva” llegara a afectar el interés de alguna de las multinacionales de los países con quienes Colombia ha suscrito tratados de libre comercio, que invierten en el país, el Estado se vería abocado a posibles demandas internacionales. La transversalización supone incorporar la participación de las mujeres en la definición de las políticas y presupuestos públicos. Si revisamos las iniciativas legislativas más importantes del actual gobierno, con seguridad no habrá ni estudios, ni diagnósticos, ni argumentos orientados a identificar la intencionalidad de las propuestas en aras de lograr la igualdad para las mujeres.
Crear el observatorio nacional de violencias con el objetivo de investigar, analizar, visibilizar y hacer seguimiento a esta problemática, con especial énfasis en las violencias de género intrafamiliar y sexual.	Insuficiente. Es importante incorporar las violencias de género sufridas por las mujeres en el contexto del conflicto armado. Así mismo, identificar e intervenir en las barreras para el acceso a la justicia que viven las mujeres respecto de todas las violencias basadas en el género, y que impiden el restablecimiento real de sus derechos. Pero esto requiere presupuesto, capacitación, y algo estratégico: un diálogo vigoroso y directo con los medios de comunicación que atizan el machismo y el patriarcado. Me pregunto, en este aspecto, cómo manejaría el Presidente su concepto de gobierno de Tercera vía: El mercado hasta donde sea posible y el Estado hasta donde sea necesario ¿?.





Prosperidad para todos	Comentario
<p>Identificar la magnitud del trabajo del cuidado no remunerado y la discriminación laboral a través de encuestas y estudios sobre sus determinantes.</p>	<p>Toda política pública se estructura sobre el diagnóstico del problema que se quiere solucionar. El punto es que ya sabemos que existen los dos fenómenos. El DANE ha avanzado algunas cifras que dan cuenta de ellos¹. La pregunta obligada es hasta dónde se diagnostica y para qué. Para establecer una reforma laboral que privilegie la contratación de mujeres, por ejemplo, o que aumente la indemnización por despido injusto de las trabajadora gestante, o que una vez establecida la dimensión del trabajo no remunerado de las mujeres haga más flexibles los requisitos para acceder a la pensión de vejez. Ojalá.</p> <p>¹ Se puede consultar BOLETÍN DE PRENSA. GÉNERO 2011. Bogotá, D. C., noviembre 21 de 2012. En http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/especiales/genero/bol_genero_2011.pdf</p>
<p>Fomentar y aumentar los niveles de participación política de las mujeres: acciones afirmativas que garanticen la equidad de género como principio, campañas nacionales de promoción de la participación política de las mujeres, entre otras.</p>	<p>Las restricciones a la participación política de las mujeres son muchas, porque son muchas las violencias que buscan limitar a las mujeres a reproducir pero no a transformar la sociedad. En este sentido, para que las mujeres desarrollen liderazgos y generen procesos reales de actuación política, requerimos procesos de formación, para eso, para ejercer nuestra ciudadanía, requerimos acceso a recursos, a la tierra, a puestos de trabajo estables, con seguridad social y derecho a la organización. Necesitamos que la sociedad y el Estado asuman la responsabilidad que tienen en el cuidado de la vida, que hasta ahora ha sido exclusivamente nuestra. Los recortes en servicios sociales para la atención de la niñez, o de personas ancianas, o la minimización de los servicios de salud van en contra vía de la participación política de las mujeres, porque nos alejan del conocimiento y de las experiencias necesarias para construir alternativas políticas con ojos, corazón y mente de mujeres.</p>

En el siglo XXI, no superaremos la discriminación, la violencia, la pobreza que afecta a las mujeres con palabras vacías ni con el acceso marginal a una que otra política social. Debemos lograr que los derechos de las mujeres estén al centro de la formulación de todas las políticas de Estado y que la sociedad se compromete a fondo con su garantía, protección y realización. De lo contrario, gobierno tras gobierno, seguiremos estando en el último rincón del país, un lugar donde no tenemos derechos ni somos ciudadanas. Allí, solamente somos mano de obra barata. Eternas madres que cuidan y reproducen la fuerza de trabajo, mujeres calladas que no se pueden organizar porque no les queda tiempo, porque



en este país es un delito de opinión. Porque muchas veces, a veces, se requiere de tanta energía para resistir la violencia de nuestros compañeros o nuestros padres, o nuestros hijos, o nuestros vecinos, que apenas sobrevivimos, nada más importa, nada más podemos, ni pensar el país, ni votar, ni construir una propuesta política que en vez de privilegiar los intereses económicos, desarrolle formas de producir que respeten nuestra dignidad, la de las generaciones venideras y preserven las naturaleza para todas y todos. En otras palabras, avanzamos en conquistas formales, pero en el Siglo XXI tenemos que volverlas realidad en otra forma de organización social, cultural, económica. Como se dice por ahí y como estoy convencida: “La revolución será feminista, o no será”. En el Siglo XXI.





Aproximación a una política alternativa para la educación pública colombiana

CEID FECODE¹⁷

“Una de esas hipocresías burguesas es la creencia de que la escuela puede mantenerse al margen de la política. Ustedes saben muy bien qué falso es esto. La burguesía misma, que defendía ese principio, hizo que su propia política burguesa fuera la piedra angular del sistema educacional y trató de reducir la enseñanza a la formación de sirvientes dóciles y eficientes de la burguesía, de reducir incluso toda la educación, de arriba abajo, de esclavos e instrumentos del capital. Jamás pensó en hacer de la escuela un medio para desarrollar la personalidad humana. Hoy resulta claro para todos que todo esto sólo pueden realizarlo las escuelas socialistas, que tienen vínculos indisolubles con todos los trabajadores y explotados”.

Lenin, V. I. (1970). Discurso II Congreso de maestros internacionalistas. 18 de enero de 1919. En Obras Completas, Tomo XXX, Editorial Cartago, Buenos Aires.

Resistencia, movilización y confrontación son condiciones para avanzar en la construcción, desde el Movimiento Pedagógico, de una política alternativa que reivindique el valor histórico, social y cultural de la educación de los colombianos. La respuesta del magisterio, de las comunidades académicas y de la sociedad en su conjunto, debe ser la defensa de la educación pública como patrimonio histórico y cultural de la nación y de la humanidad,

¹⁷ Este documento es producto colectivo del trabajo del CEID en desarrollo del proceso de construcción del PEPA. Proyecto Educativo y pedagógico Alternativo.



esta defensa debe dotarse de un sentido y de una agenda que de una vez por todas defina el rumbo de la educación y sus efectos en la conquista de un país libre, soberano y democrático, donde la dignidad, la justicia y la igualdad sean los bastiones del crecimiento cultural, social, político y económico, en armonía con el cultivo de lo humano y de la madre tierra.

Definir una Política Educativa Alternativa, demanda del magisterio colombiano, de los sindicatos y de las organizaciones políticas y populares, asumir el compromiso para abrir un debate nacional que junto con el estudio riguroso de la praxis educativa, dote a los maestros(as) de las razones y los argumentos suficientes para plasmar y empoderar a la educación pública como derecho fundamental y escenario de apropiación y transformación social y cultural.

Por más de medio siglo la FECODE, ha venido confrontando las políticas internacionales y nacionales interesadas en negar el derecho a la educación pública estatal con el único objetivo de convertirla en una mercancía, en un bien de consumo; de igual manera, durante tres décadas, el Movimiento Pedagógico ha venido aportando a los procesos de transformación de la educación colombiana, al debate sobre la educación pública y a los procesos de formación y organización del magisterio. Esta experiencia acumulada y enriquecida con las teorías críticas, las investigaciones crítico-sociales, las declaraciones de las organizaciones populares, los movimientos internacionales que trabajan en la construcción de “otro mundo posible”, las reflexiones adelantadas por los académicos y los docentes críticos, son elementos que abren los caminos y nos comprometen a apostarle a la estructuración de esta política, que debe materializarse en la, o las transformaciones que las prácticas educativas y pedagógicas están demandando, es por esta vía que se construye una política educativa alternativa.

La educación como derecho fundamental

El derecho a la educación está contemplado en muchos tratados internacionales, en primer lugar, con la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), el artículo 26 manifiesta:

1. Toda persona tiene derecho a la educación, la educación debe ser gratuita...
2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos.



A lo largo de diferentes tratados internacionales y convenios como el artículo 13 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, PIDESC, la Convención relativa a la lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza de la UNESCO de 1960, la Convención de los Derechos del Niño, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, se plantea la gratuidad y la universalización de la educación; sin embargo, no basta con la firma de tratados y convenios, en Colombia, la realización del derecho a la educación no se da plenamente, las normas expedidas durante los últimos años han propiciado una exigua destinación del PIB e incrementado la participación del sector privado en la educación, como ha sido trazado por la normatividad expedida en los últimos ocho años.

El Estado colombiano debe apropiarse los recursos necesarios y suficientes, mínimo 10% del PIB para hacer realidad el derecho a la educación, en donde la construcción de colegios y la adecuación de infraestructura permitan desarrollar un proceso de enseñanza-aprendizaje en condiciones dignas y sea incluido el preescolar de tres grados, el Estado debe ir más allá de una visión asistencialista y proteccionista en la atención, y pasar a la educación y formación integral de la niñez desde los cero hasta los cinco años de edad.

La educación comprendida como un bien social y patrimonio de la humanidad, debe ser garantizada de manera gratuita por el Estado, desde el preescolar hasta la educación superior. Todos los niños, niñas y jóvenes deben acceder, permanecer y concluir sus estudios en escuelas, colegios y universidades públicas administrados por el Estado, disfrutando de las orientaciones y enseñanzas de excelentes docentes, en las mejores condiciones materiales, de bienestar y participando activamente en el aprendizaje de los conocimientos científicos, populares y de todos los bienes de la cultura legados a través de la historia, en los diferentes escenarios de la vida escolar y en el ejercicio de una auténtica democracia.

La educación “como derecho fundamental debe estar interrelacionada con los demás derechos fundamentales y con los derechos sociales, políticos, culturales, ambientales” (Foro Social Mundial, Declaración, 2010), estos derechos son un bien público “entendido como ese amplio espacio que si bien puede considerarse como parte del Estado, también alberga actores, prácticas y teorías que lo cuestionan y buscan transformarlo a profundidad” (Aboites, H., 2009: 60), esta es una responsabilidad de la educación, además de retribuirle a la sociedad y al Estado el conocimiento que se produce y la formación humana.



La educación debe formar para la vida, cultivar las potencialidades del ser humano, contribuir en la formación de personas democráticas, para que actúen con y por la justicia social y el crecimiento personal y social. Debe garantizar la circulación y la apropiación del conocimiento, consecuente con el desarrollo de las ciencias, la técnica, la tecnología, y todas las manifestaciones de la cultura, en armonía con el entorno social y las necesidades e intereses regionales y nacionales, es decir, “formar una masa crítica de saberes socialmente productivos que identifiquen a la región y mejoren su posición en el terreno económico-social y cultural internacional” (Puigróss, A., 2005: 124).

Responsabilidad social del Estado

Sólo al Estado le corresponde la financiación y la administración de la educación pública, su responsabilidad social es la adecuada y oportuna redistribución de los recursos presupuestales. Para cumplir cabalmente con esta función es necesario crear un marco legal, sobre la base de la participación y organización ciudadana real y tener como principios éticos la justicia y la igualdad. Esta obligación del Estado y derecho fundamental, debe quedar consagrado en la Constitución Política y en una ley de educación que aborde la educación informal, la no formal y la formal en sus diferentes niveles y modalidades: el preescolar, la básica primaria, la básica secundaria, la media, la educación superior, las escuelas normales, la educación técnica y tecnológica y la educación especial. Este es uno de los caminos necesarios para ofrecer y ejercer el derecho universal a una educación de calidad. Este marco legal permite dotar al Estado del soporte jurídico que garantice las condiciones para que la educación se constituya en el escenario de apropiación, construcción, producción y transformación de la cultura.

El Estado debe adelantar programas culturales, científicos, técnicos, tecnológicos y de difusión en los medios de comunicación a los que se pueda tener acceso y participación para hacer de la educación y de la cultura, un bien social entendido como derecho y deber de todos los colombianos. Sólo por esta vía la educación, el conocimiento y en general la formación humana se traducirá en potencial de crecimiento cultural y social del país. El derecho a la educación debe interrelacionarse efectivamente con el derecho a la economía, al trabajo, y en general, con todos los derechos humanos.

Incluir la educación no formal y la informal en una ley, significa entender la importancia de escenarios diferentes a la escuela, como espacios de aprendizaje con una alta incidencia en la vida



cotidiana de las personas. La sociedad adulta enseña a vivir a las nuevas generaciones a través de sus prácticas y mensajes que se traducen en dispositivos de enseñanza y reproducción de formas de vida. Llama la atención el papel que juegan los medios de comunicación como la televisión, la radio y las tecnologías de la información en las formas de pensar y de actuar, especialmente de las nuevas generaciones. Estos escenarios deben estar a tono con las aspiraciones que se tienen de “*otros mundos posibles*”.

Por esta vía, el Estado tiene la responsabilidad de garantizar la realización de programas científicos, tecnológicos, artísticos, deportivos, ambientales y de comunicación que hagan parte de este proyecto cultural consagrado como derecho a la educación y a la cultura universal. Este marco legal se constituye en el soporte para la definición y promulgación de políticas, planes y programas propios de un Estado que se asume como el hacedor y garante de los derechos humanos y de la justicia social.

La escuela y su relación con la sociedad y la cultura

Comprendemos la educación como un proyecto político en el que se sitúan metas y futuros posibles en la perspectiva especialmente de los derechos de los niños, niñas y jóvenes, donde intervienen además, la definición de condiciones materiales y culturales que deben favorecer los mejores aprendizajes y una verdadera formación integral, individual y social, el reconocimiento de la escuela como una práctica social mediada por el acto de educar, donde se tejen procesos de organización y participación regulados por el deseo de aprender y el poder de enseñar, y orientada por una intencionalidad pedagógica que se sustenta en el cultivo de lo humano.

Como institución social, la escuela es el centro de la educación y dinamizadora de procesos y conocimientos sociales y culturales que se traducen en procesos de transformación del entorno social y cultural. Para asumir este compromiso la escuela tiene la responsabilidad de constituirse en un escenario en el que circula lo más avanzado de la filosofía, las ciencias, las artes, los deportes, las técnicas y las tecnologías y en el que es posible vivir la democracia y apropiarse críticamente de estos conocimientos y formas de vida, es hacer de la escuela una posibilidad en la que se es autor y actor de los procesos de formación y construcción de cultura.

En síntesis, concebida la educación y la escuela como un proyecto político alternativo fundamentado en la Pedagogía, en las disciplinas del conocimiento y en la democracia, debe interesarse por hacer de sus prácticas un proyecto pedagógico alternativo que reclama el diseño y ejecución de currículos emancipatorios y de



procesos de organización, que además de permitir experimentar la democracia, forme a los estudiantes en pensamiento y acción crítica. Se resalta que esta construcción de proyecto demanda de la constitución de colectivos de trabajo que en ningún momento desconocen la individualidad y que establecen una permanente relación con el entorno social.

Los maestros, líderes del PEPA

Es compromiso del magisterio colombiano la transformación de la escuela y la participación de la educación en la transformación social, “Antonio Gramsci ya mostraba, en los años 20 del siglo pasado, la importancia de la dimensión pedagógica de la acción política y la dimensión política de la acción pedagógica” (Gadotti, M., 2010). Para materializar este compromiso histórico, los maestros debemos avanzar en el estudio de la Pedagogía, la didáctica y las disciplinas del conocimiento, debemos conquistar la autonomía escolar, re-contextualizar los fines de la educación y legitimar el gobierno escolar para hacer de cada escuela un Proyecto Educativo y Pedagógico Alternativo. Este propósito se hace posible en la medida en que generemos formas de organización a nivel escolar y regional como los Círculos Pedagógicos, que son colectivos en los que se estudia la política educativa, la Pedagogía, los métodos de enseñanza, y de aprendizaje y se realizan procesos de investigación que sustentan y hacen la crítica correspondiente a las prácticas y políticas educativas.

No se puede desconocer que el maestro es una persona inmersa en unas condiciones laborales, sociales y culturales que junto con su tarea de transformación de la escuela debe reivindicar los derechos y condiciones para el ejercicio de su profesión; además de las condiciones salariales y de bienestar, es necesario reclamar el derecho a la formación permanente en Pedagogía, en didáctica y en las áreas del conocimiento escolar, así como en conseguir la unificación de un Estatuto docente que permita su dignificación y profesionalización.

A la FECODE le corresponde liderar la defensa de la educación pública estatal, la conquista del Estatuto docente que dignifique la profesión, la construcción del PEPA y la “internacionalización de las luchas pedagógicas” (Moacir, G., 2010). El compromiso es la construcción de la Política Educativa Alternativa que se propone sea estudiada, discutida y definida y aprobada en el Congreso Federal a realizarse en 2013.



BIBLIOGRAFÍA

- Aboites, H. (2009). Derecho a la educación y Libre Comercio: las múltiples caras de una confrontación. En Gentile, P., Frigotto, G., Leher, R., Stubrin, F. (Comps). Políticas de privatización, espacio público y educación en América Latina. Argentina: Homo Sapiens Ediciones. Disponible en: biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/grupos/gentili/
- Apple, M. (2003) ¿Pueden las pedagogías críticas interrumpir las políticas neoliberales? En Revista Opciones pedagógicas. Bogotá: Universidad Pedagógica Nacional.
- Autores varios. Proyecto Educativo y Pedagógico Alternativo. En Revista Educación y Cultura, (85). Bogotá: CEID- FECODE
- Ávila, J. (2009). El discurso político sobre la acreditación de la educación. En Revista Educación y Cultura, (82). 40-45. Bogotá: FECODE.
- CEID-FECODE. (1993). El Movimiento Pedagógico, anotaciones para un balance. En Educación y cultura, (29). 52-57. Bogotá: FECODE.
- CEID-FECODE. (2010). Políticas educativas, privatización, evaluaciones estandarizadas y desprofesionalización docente. Bogotá: FECODE.
- Cullen, C. (2004). Perfiles ético-políticos de la educación. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Díez G., E. (2005). Abrir la educación pública al mercado: la disciplina neoliberal. En Opciones Pedagógicas, 94-118. Bogotá: Universidad Pedagógica Nacional.
- Estrada A., J. (2002). Viejos y nuevos caminos hacia la privatización de la educación pública. Política educativa y neoliberalismo. Bogotá: Unibiblos.
- Freire, P. (1993). Pedagogía de la esperanza. México: Siglo XXI.
- Freire, P. (2001). Pedagogía de la indignación. Madrid: Ediciones Morata.
- Gadotti, M. (2010). Educar para otro mundo posible, Universidad Distrital, documento mimeografiado.
- Giroux, H. (2003). Pedagogía pública y política de la resistencia. Notas para una teoría crítica de la lucha educativa. En Revista Opciones Pedagógicas. Bogotá: Universidad Pedagógica Nacional.
- Lenin, V. I. (1970). Discurso II Congreso de maestros internacionalistas. 18 de enero de 1919. En Obras Completas, Tomo XXX, Editorial Cartago, Buenos Aires.



- McLaren, P. (2003). Pedagogía crítica y lucha de clases en la era de la globalización neoliberal: notas desde la otra cara de la historia. En Revista Opciones Pedagógicas No. 28. Proyecto académico de pedagogía. Bogotá: Universidad Distrital Francisco José de Caldas.
- Niño A., Senén y Ávila, J. (2011). La calidad de la educación, un asunto de controversia. En Revista Educación y Cultura, (92). 18-22. Bogotá: FECODE.
- Puiggrós, A. (2005). Algunas Políticas de Estado Deseables, Educación para la integración Iberoamericana - De Simón Rodríguez a Paulo Freire. Bogotá: Convenio Andrés Bello.
- Ravitch, D. (2010). Desde los Estados Unidos, una autocrítica respecto a la política educativa: por qué cambié de opinión. En Revista Educación y Cultura, (89). 15-19. Bogotá: FECODE.
- Tamayo, A. (2010) ¿Políticas públicas o propósitos de gobierno? En Revista Educación y Cultura, (89). 30-34. Bogotá: FECODE.
- Torres, C. A. (2006). Educación y neoliberalismo. Ensayos de oposición. Madrid: Editorial Popular.



Nuestros sindicatos filiales

1. **ADE** - Asociación de Educadores del Distrito Capital
2. **ADEA** – Asociación de Educadores del Atlántico
3. **ADEC** – Asociación de Educadores de Cundinamarca
4. **ADEG** – Asociación de Educadores del Guainía
5. **ADEM** – Asociación de Educadores del Meta
6. **ADEMACOR** – Asociación de Educadores de Córdoba
7. **ADES** – Asociación de Educadores de Sucre
8. **ADIDA** - Asociación de Institutores de Antioquia
9. **ADIH** – Asociación de Institutores del Huila
10. **ADUCESAR** – Asociación de Educadores del Cesar
11. **AICA** – Asociación de Institutores del Caquetá
12. **ASEDAR** - Asociación de Educadores de Arauca
13. **ASEP** - Asociación de Educadores del Putumayo
14. **ASINORT** – Asociación de Institutores del Norte de Santander
15. **ASISAP** – Asociación de Institutores de San Andrés y Providencia
16. **ASODEGUA** – Asociación de Educadores de la Guajira
17. **ASODEVI** – Asociación de Educadores del Vichada
18. **ASOINCA** - Asociación de Institutores del Cauca
19. **EDUCAL** – Educadores Unidos de Caldas
20. **EDUMAG** – Sindicato de Educadores del Magdalena
21. **SEG** – Sindicato de Educadores del Guaviare
22. **SER** – Sindicato de Educadores de Risaralda
23. **SES** – Sindicato de Educadores de Santander
24. **SIMAC** – Sindicato de Maestros de Casanare
25. **SIMANA** – Sindicato del Magisterio de Nariño
26. **SIMATOL** – Sindicato de Maestros del Tolima
27. **SINDEVA** – Sindicato de Educadores del Vaupés
28. **SINDIMAESTROS** – Sindicato de Maestros Docentes y Directivos de Boyacá
29. **SUDEA** – Sindicato Unitario de Educadores del Amazonas
30. **SUDEB** - Sindicato Único de Educadores de Bolívar
31. **SUTEQ** – Sindicato Único de Trabajadores de la Educación del Quindío
32. **SUTEV** – Sindicato Unitario de Trabajadores de la Educación del Valle del Cauca
33. **UMACH** – Unión de Maestros del Chocó



Unidad, Organización y Movilización