



PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES
EN EL SINDICATO MAYORITARIO DEL MAGISTERIO DISTRITAL:
TENSIONES, BARRERAS Y CONFLICTOS

Mónica Alexandra Sánchez Lugo

Código 12292217126

Universidad Antonio Nariño
Programa Maestría en Equidad de Género
Bogotá, Colombia
2023

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES
EN EL SINDICATO MAYORITARIO DEL MAGISTERIO DISTRITAL:
TENSIONES, BARRERAS Y CONFLICTOS

Mónica Alexandra Sánchez Lugo

Proyecto de grado presentado como requisito parcial para optar al título de:
Magister en Equidad de Género

Directora:
Ph.D., Carola Gómez Medina

Línea de Investigación:
Equidad de Género

Universidad Antonio Nariño
Programa Maestría en Equidad de Género
Bogotá, Colombia
2023

NOTA DE ACEPTACIÓN

El trabajo de grado titulado

Participación de las mujeres en el sindicato mayoritario del magisterio distrital:

Tensiones, barreras conflictos

Cumple con los requisitos para optar

Al título de: Maestría en equidad de género

Firma del Tutor

Firma Jurado

Firma Jurado

Ciudad, Día Mes Año.

Contenido

	Pág.
Preliminares	VII
Resumen	8
Abstract	9
Introducción	10
1. Antecedentes	13
2. Objetivos	17
3. Marco teórico	18
3.1. Asociaciones Sindicales: constitución, estructura y agendas de trabajo.	18
3.2. Participación sindical del magisterio	21
3.3. Barreras de género en la organización sindical del magisterio	23
4. Diseño metodológico	27
4.1. Técnicas de recolección	28
4.2. Estrategia de análisis	30
5. Resultados y análisis de resultados	33
5.1. Reconocimiento del propósito de la organización ADE	33
5.2. Agendas de género en la organización sindical ADE	36
5.3. Cambios estructurales en el sindicato ADE	42
5.4. Participación afiliados y afiliadas en actividades sindicales ADE	47
5.5. Dificultades y barreras para la participación de las mujeres en el sindicato ADE	50
Conclusiones	68
Anexos	70
Referencias Bibliográficas	73

Lista de Símbolos y Abreviaturas

FECODE Federación Colombiana de Educadores

ADE - Asociación distrital de trabajadoras y trabajadores de la educación

SED - Secretaria de Educación de Bogotá

IED - Institución educativa distrital

CEID - Centro de estudios e investigación docente

ESADE - Escuela sindical de la asociación distrital de trabajadoras y trabajadores de la educación

REDEG - Red de docentes para la equidad de género

OIT - Organización internacional del trabajo

CO – Comentarios observadora

Dedicatoria

A mi esposo e hijo

La pregunta no es quien me lo va a

PERMITIR sino quien me va a DETENER

Any Rand

Agradecimientos

Agradezco a mi maestra tutora Carola Gómez Medina, por su dedicación y orientación en la realización de esta investigación.

Agradezco a mis compañeras de estudio por los debates y charlas alrededor de diversos temas de género,

Agradezco a la decana de la facultad de psicosociales Karol Vásquez por su paciencia y gestión en el programa de maestría en equidad de género.

Agradezco a mis compañeras maestras del sindicato por su compromiso de lucha social y enseñanzas constantes.

Agradezco especialmente a mi Esposo Oscar Enrique Aponte Vásquez y mi hijo Juan Esteban Aponte Sánchez por todo su apoyo y amor.

Resumen

La asociación de trabajadores y trabajadoras de la educación -ADE- presenta una crisis de participación en sus actividades programadas, que pasa por la comprensión sobre el rol de la mujer en la organización sindical, más cuando son mayoría en porcentaje de afiliación, aunque no en representación en los cargos de decisión y liderazgo. Frente a esto, son incipientes los estudios acerca de la reflexión de género en el sindicalismo en Colombia y más aún sobre la organización sindical ADE, por lo que a través de una investigación cualitativa de estudio de caso intrínseco basada en la observación participante en eventos de la organización y la entrevista semiestructurada a maestras activistas sindicales, se identificó que en la ADE las mujeres padecen algunas barreras de exclusión por género en las que persisten prácticas sindicales tradicionales y patriarcales, que permean los escenarios de discusión, acentúan disputas de poder, no representan los intereses y necesidades de las docentes y privilegia el proceder masculinizado en los cargos de decisión, a pesar de estar ejercidos por mujeres. Si bien la organización ha desarrollado algunas estrategias que visibilizan las problemáticas con perspectiva de género en el gremio y en el entorno escolar, falta adelantar al interior del sindicato procesos de formación para transformar patrones estereotipados de comportamiento personal y colectivo que limitan los liderazgos femeninos y desarticulan los avances con enfoque de género en los planes operativos de la organización.

Palabras claves: *ADE, participación, afiliación, representación, barreras, género, tradicionales, patriarcales, estereotipados, femeninos.*

Abstract

The Association of Education Workers -ADE- presents a crisis of participation in its scheduled activities, which passes through the understanding of the role of women in the union organization, mainly when they are the majority in percentage of affiliation, although not in representation in decision-making and leadership positions. In view of this, studies on gender reflection in trade unionism in Colombia and even more on the trade union organization ADE are incipient, so through a qualitative research of intrinsic case study based on participant observation in events of the organization and semi-structured interview to teachers union activists; it was identified that in the ADE women suffer from some barriers of exclusion by gender in which traditional and patriarchal union practices persist, which pervade the discussion scenarios, accentuate power disputes, do not represent the interests and needs of women teachers and privilege masculinized behavior in decision-making positions, despite being exercised by women. Although the organization has developed some strategies that make bring to light the problems with a gender perspective in the union and in the school environment, there is a lack of training processes within the union to transform stereotypical patterns of behavior.

Key words: *ADE, participation, membership, representation, barriers, gender, traditional, patriarchal, stereotypical, female.*

Introducción

Eran los años 90 en Bogotá y a mis 15 años me parecía fabuloso poder levantar la voz y reclamar. En aquellos días, me indignaba que las jóvenes con uniforme fuéramos acosadas en las calles y siempre recibía llamados de atención por cuestionar el trato de subordinación que recibíamos las mujeres. Como estudiante de colegio público, constantemente tuve que ver cómo se interrumpían las clases en las aulas para hablar de derechos, deberes y conciencia social, así que desde esa época tuve la idea de que los maestros eran los únicos empleados que luchaban por sus derechos, pues eran los que más salían por televisión y hacían protesta social. Desde entonces intuía que la vida no era solo para dedicarla al trabajo, sino que existía para dar bienestar personal y familiar.

Decidí estudiar licenciatura en lenguas modernas español – inglés, porque consideraba la profesión docente como una labor al servicio de la sociedad, cuyo rol resulta central para el logro de las transformaciones sociales. Desde mi papel como estudiante de universidad pública, fui testigo directa del acoso sexual de catedráticos quienes, con la excusa de retroalimentar trabajos académicos, hacían invitaciones inapropiadas a sus alumnas. Ingresé al magisterio en 1999 y como docente de aula en propiedad, lo primero que hice fue inscribirme al sindicato Asociación de Trabajadores y trabajadoras de la educación - ADE Allí encontré un escenario de lucha social en contra de las políticas neoliberales del gobierno de la época que implicaban el detrimento de la profesión docente con la imposición de un nuevo escalafón, el cual afectaría aspectos como la estabilidad laboral del magisterio y el desmonte de recursos para la educación.

Este escenario, lejos de desanimarme, hizo que en mis primeros años como docente del magisterio ejerciera mi labor atendiendo paralelamente las convocatorias a marchas y plantones programados por la organización. En este doble rol encontré unos comentarios que circulaban entre docentes dentro y fuera del sindicato, relacionados con la participación de las mujeres en esta organización: se rumoraba que las mujeres poco sabemos de política, que no nos interesa y tenemos otras preocupaciones; y se consideraba que estábamos afiliadas al sindicato por tener un respaldo legal en caso de pérdida del trabajo o reducción de salario, más que por convicción.

En el sindicato, las conversaciones importantes giraban alrededor de un tinto o una cerveza en establecimientos públicos de barrio que surgían esporádicamente después de las sesiones formales. Para poder participar allí, nosotras, las mujeres, debíamos programar con tiempo la probabilidad de ocurrencia de estos espacios, lo cual nos implicaba prever las responsabilidades del cuidado de la casa y los hijos. Si lográbamos coordinar labores, participábamos en estos espacios donde, además de que socialmente no estaba bien visto para una mujer frecuentar estos establecimientos de barrio, debíamos estar preparadas para ser cuestionadas sobre estadísticas y datos exactos, como en una especie de prueba que sólo se les hacía a las mujeres como para demostrar que merecíamos estar allí.

Al mismo tiempo, yo debía encontrar el tiempo suficiente para el cuidado de mi hijo que contaba con 3 años, así como para profundizar en mi formación profesional por la necesidad de ascender en el escalafón y mejorar mis ingresos. En estas circunstancias, mi participación en el sindicato era insostenible, así que gradualmente fui relegando mi interés por los temas sindicales, políticos y de formación profesional, y prioricé mis actividades laborales y familiares, lo cual me dejaba igualmente poco o nulo espacio para el entretenimiento y/o el descanso.

En el 2006, me trasladé a un colegio más cercano a mi casa motivada por mejorar el bienestar de mi hijo y de mi familia. Llegue a una nueva institución donde se vivía un ambiente laboral de amargo, pues un coordinador constantemente arremetía contra las maestras (nunca contra los maestros) con palabras fuertes, comentarios despectivos, humillaciones y chantajes. En conjunto con otras compañeras maestras dimos la lucha y logramos ser escuchadas por la Secretaría de Educación Distrital. Sin embargo, la sanción para el infractor se limitó al traslado a otra institución donde reincidió, mientras que las maestras que lideramos la denuncia en la institución sufrimos de estigmatización por parte de compañeros y compañeras de trabajo tras su salida.

En el año 2017, ya con mi hijo terminando el bachillerato, decidí retornar a las actividades sindicales. Con mayor conciencia e inquietud sobre el rol de las mujeres en la sociedad, encontré un espacio con poca representación de mujeres que se reflejaba en situaciones como que los directivos sindicales y sus delegados eran solo hombres, y llevaban bastantes años en estos cargos, de modo que no había espacio para el relevo generacional ni para la participación de mujeres. Sumado a esto, los espacios de reunión eran en las noches o sábados, y los encuentros frecuentemente se extendían en horario. Esto llevaba a que las pocas mujeres que asistieran en este horario se retiraran antes de finalizados los encuentros por razones asociadas al hogar, el cuidado y la familia. En estos encuentros, además,

eran frecuentes las interrupciones a las mujeres cuando usábamos la palabra, argumentando razones como que hablábamos suave y las propuestas perdían voz si las decíamos nosotras, que si queríamos ser escuchadas debíamos alzar la voz y mostrarnos fuerte, o que un hombre repitiera y aclarara la propuesta, como en una especie de traducción.

Por estas y otras razones, en el 2018 conformamos un equipo político en la ADE integrado en gran parte por mujeres y liderado por una docente directiva, con el compromiso de formarnos en los temas de género y con este respaldo decidí lanzar mi candidatura en las elecciones para el congreso de la Central Unitaria de trabajadores –CUT para el periodo de 2019 al 2023. Logré ser elegida, aunque con el sin sabor de ser testigo de cómo hombres y mujeres votaron en contra de la paridad política justificando que, si las mujeres querían estar en la política, debían ganárselo demostrando su aptitud en los debates, mientras que los hombres candidatos no tenían ni que debatir, pues su aptitud estaba dada por sentada por el solo hecho de ser hombres.

Aunque en la asamblea de la ADE ha venido aumentado la participación de las mujeres, hoy día los equipos de trabajo y grupos políticos de la ADE continúan siendo integrados mayoritariamente por hombres, los discursos siguen siendo acalorados, apegados al relato constante de una historia gloriosa, y evocando acciones de hombres y políticas de los años 70 y 80. Las pocas mujeres que hacen presencia asumen posturas corporales e ideológicas masculinas para ser escuchadas; incluso, se emplea el discurso de género en épocas electorales para conquistar adeptos afines al tema mientras sutil y simultáneamente las mujeres se encargan de llevar las actas, cargar los maletines y los libros, y registran como segundo renglón en las listas como sujetos importantes para apoyar y respaldar, mas no para dirigir.

En este marco, emprendo en 2023 una nueva etapa de formación académica posgradual para profundizar en mi comprensión de este escenario lleno de tensiones y desafíos sobre el rol de la mujer en las organizaciones sindicales de maestros en Colombia, y para hacer algo al respecto en favor de promover la equidad de género en este escenario, con base en las siguientes preguntas iniciales:

- ¿Cuál es la experiencia de las mujeres en el sindicato ADE?
- ¿Cuáles son las barreras que enfrentan las mujeres para participar en las actividades sindicales de la ADE?
- ¿De qué manera la actividad sindical de la ADE representa los intereses y necesidades de las mujeres del gremio?

1. Antecedentes

En el marco de la política sindical, las investigaciones ha sido abordadas en países como Argentina, México, Chile y Uruguay las cuales han centrado su interés frente a las concepciones de género, entorno a el propósito de reflexionar acerca del cupo sindical femenino y la forma de lograr mayor presencia de mujeres en los cuerpos políticos y de poder de los sindicatos (Bonaccorsi, N., & Carrario, M. 2012), igualmente plantean como objetivo demostrar la manera en que aún se mantiene la división tradicional de roles de género, tanto en la especialización de la mujer en su rol de reproductora-cuidadora en el hogar con una imagen infravalorada, así como la mayor presencia y estatus del varón en su rol productivo que genera desventajas relativas para la mujer en el mercado laboral. (Fernández 2014); además, exploran la participación de las mujeres, sus espacios de poder y algunas características de sus liderazgos. (Figuroa & Martínez 2019)

Estudios más enfocados en el magisterio de América Latina analizan cómo las organizaciones de docentes se especializan en tres ámbitos: educación, política y sindicalismo, dejando de lado las consideraciones de Género. (Brambila, A. L. 2011). Dentro de los resultados de estas investigaciones resalta que no existe relación real entre la afiliación y la representación interna en los sindicatos, incluso, se basan en afirmar que la ley de cuotas que pretende la igualdad femenina en el espacio político y sindical, no se cumple basados en que a las mujeres les falta formación política, aunque se reconoce la necesidad de presionar el equilibrio entre los sexos para agilizar los liderazgos femeninos (Bonaccorsi, N., & Carrario, M. 2012). En estudios más recientes plantean que se refleja en las organizaciones sindicales cambios con respecto a la participación de las mujeres, pero no en los espacios de liderazgo, y se registra una dinamización de experiencias en juntanzas y redes feministas que impulsan acciones para dar un vuelco a las agendas sindicales (Brambila, A. L. 2011).

En Colombia en relación con el magisterio se encuentran estudios que demarcan las diferencias en la estructura salarial entre los docentes públicos y el resto de trabajadores, concentrado en tres aspectos: las diferencias en los ingresos laborales entre individuos con características socioeconómicas semejantes, los retornos a la educación y las diferencias en la progresión de los salarios a lo largo del ciclo de vida laboral, en las que surgen la relación mujer sindicato en el gremio del magisterio (Gaviria & Umaña 2002).

Por otra parte, al revisar los estudios basados exclusivamente en la organización sindical ADE, se identificaron solo 4 investigaciones: La Demodiversidad en el marco del posacuerdo (Benítez 2022), El Imaginario Social de la Dirigencia Sindical y su Incidencia en la Construcción de Identidad Colectiva de la ADE (Rodríguez 2017), Diseño de un ambiente virtual de aprendizaje para el mejoramiento de la competencias digitales de la comunicación e interacción social de docentes afiliados al sindicato (Reyes 2022) y Configuración de la subjetividad política de la mujer maestra en el espacio sindical (Alonso 2012).

No todos estos estudios realizados sobre la organización sindical de maestros abordan el tema de género, no obstante, algunos analizan las condiciones de posibilidad participativa desde la pluralidad y la diversidad en la lucha política, plantean el imaginario social y el ámbito sindical que presenta la junta directiva del sindicato ADE y la identidad colectiva de sus afiliados, además hacen referencia a la experiencia que han tenido algunas mujeres en cargos de dirección dentro de la organización sindical de docentes en la capital de la ciudad, priorizando sus puntos de vista como protagonistas.

La metodológica empleada en la mayoría de los estudios mencionados, se basan en un enfoque crítico social, valiéndose de métodos analítico, histórico y lógico para el desarrollo de las situaciones, hechos o realidades del objeto de estudio, con algunas entrevistas semiestructuradas a partir de las cuales se realiza un análisis descriptivo y explicativo. Es importante destacar que se hace referencia a las mujeres trabajadoras y su inclusión en el mundo sindical en poblaciones sindicales de la industria mecánica de automotores y aviones, trabajadores de industrias químicas, empleados del estado, enfermeras en países especialmente de Argentina y México. Son escasos los estudios que abordan la relación maestras y sindicalismo o su incidencia como un atributo con poder de transformación social, sino que tienden a homogenizar las características de las y los docentes, como si todos y todas tuvieran las mismas necesidades, vivieran las mismas realidades y tuvieran las mismas oportunidades de participación.

Dentro de las categorías conceptuales de las investigaciones referenciadas se destaca el rastreo histórico de las mujeres trabajadoras sindicalizadas, el cupo sindical femenino, la participación de las mujeres en el sindicato, las políticas de género, las problemáticas de las mujeres en el ámbito sindical, la ley de cuotas, la inclusión de contenidos de género en las negociaciones colectivas, factores que influyen en la inserción femenina en el ámbito sindical y estrategias de las mujeres sindicalista para alcanzar una mayor participación.

Al revisar los resultados de estas investigaciones, algunos estudios establecen que a pesar de que no hay diferencias salariales de género ni de trabajo, la mayoría de maestras persiste en mantener ciertos roles y áreas de conocimiento asignadas a lo femenino y que genera conflictos en la vida cotidiana de las mujeres a la hora de armonizar profesión, trabajo y vida familiar (Gaviria, A., & Umaña, C. M. 2002)

A esto, hay que sumarle las dificultades de la organización sindical para mantener la credibilidad y configurarse dentro de los cambios sociales que se van presentando, dentro de los roles estereotipados del poder y las necesidades actuales del gremio docente. Así mismo otros autores mencionan que la mujer moderna se auto explota para ser la mejor en todo. En el mundo actual las mujeres aportan económicamente a la familia, pero sigue siendo la única responsable de las labores en la casa. (Fernández 2014). El hecho de permanecer ocupada le resta tiempo para participar en actividades sociales de recreación, diversión y de política como la organización sindical (Hernández y Flores 1994, Sáenz 2001).

Uno de los principales resultados de estas investigaciones fue comprender la importancia de contar con un espacio femenino en el sindicato, pero reconocen que están aún distantes de lograr algo de este corte (Rodríguez 2017), Cabe resaltar que sólo uno de los estudios analiza la experiencia de las mujeres en el sindicato ADE, desde la perspectiva de las maestras que llevan varios años en cargos de dirección, y que se han acomodado a la estructura masculinizada del sindicato para poder participar y mantenerse (Alonso 2012) es decir; no se trata solo de poner una cuota femenina, sino que reconocer que la mujer que desea hacer parte activa en el sindicato debe ser fuerte, aguerrida, esconder su feminidad y sensibilidad.

Existe un vacío en las investigaciones consultadas y realizadas en los últimos años sobre las organizaciones sindicales, frente a la reflexión de mujer y género como una necesidad prioritaria para la construcción de sus agendas de trabajo, ya que no se interesan por incorporar a la práctica ni en la planeación, los intereses y necesidades de las mujeres del gremio, a pesar de reconocer que gran parte de afiliados son cuota femenina. Por otra parte, son incipientes los estudios sobre el sindicalismo en Colombia y más aún sobre la organización sindical ADE, aunque reconoce que la mayoría de los afiliados del magisterio son mujeres y que existe una crisis sindical que afecta el nivel de participación en las acciones programadas.

Una vez explorados los antecedentes y la manera en que aportan a mis inquietudes iniciales, la pregunta que orienta esta investigación es la siguiente:

- ¿Qué barreras enfrentan las maestras afiliadas en la ADE para participar en la construcción de las agendas de trabajo del sindicato? De esta pregunta se derivan dos interrogantes:
- ¿Con qué estrategias la ADE busca incorporar las necesidades de las mujeres del gremio a las agendas de trabajo, y qué tan eficientes son estas estrategias?
- ¿Qué tipos de exclusión por género pueden estar experimentando las mujeres en la ADE?

2. Objetivos

General:

Identificar las barreras que experimentan las maestras afiliadas en la Asociación de trabajadores y trabajadoras de la Educación –ADE- para participar en la construcción de las agendas de trabajo del sindicato.

Específicos:

- Reconocer las estrategias con que la ADE busca incorporar las necesidades de las mujeres del gremio en las agendas de trabajo
- Establecer la eficiencia de dichas estrategias
- Conocer los tipos de exclusión por género que pueden estar experimentando las mujeres en la ADE

3. Marco teórico

3.1. Asociaciones Sindicales: constitución, estructura y agendas de trabajo.

Las organizaciones sindicales han sido objeto de estudio desde su impacto en el ámbito laboral, la historia frente a derechos de trabajadoras y trabajadores y su incidencia frente a los sistemas económicos. Sin embargo, han sido escasos los estudios que analizan el enfoque de género en el movimiento sindical como un factor determinante para su evolución y transcendencia. Incluso algunas referencias especifican que hay un sesgo dentro del sistema patriarcal que obstaculiza e invisibiliza la participación de las mujeres en el sindicato. De ahí que es relevante determinar la constitución, estructura y agenda de trabajo de las asociaciones sindicales, el nivel de participación de afiliados y afiliadas en la organización y analizar las barreras, obstáculos y tensiones que experimentan las mujeres como activistas sindicales y su incidencia en las decisiones.

Las asociaciones sindicales son organizaciones sociales de tipo corporativo, presuponen el reconocimiento del derecho a asociarse con otros para la consecución de propósitos comunes para la defensa de los intereses de las y los trabajadores. La estructura orgánica y el funcionamiento de los sindicatos es de carácter democrático y se plasman en los estatutos sindicales priorizando la autonomía y la auto organización (Brambila 2011).

En Colombia las organizaciones sindicales surgieron a partir de la expedición del Acto Legislativo 01 de 1936, con el cual el movimiento obrero adquirió mayor capacidad de organización y movilización en la conquista de reivindicaciones laborales. A partir de ahí una ola de organizaciones sindicales se conformaron, gracias a instrumentos internacionales que favorecieron derechos sobre la libertad sindical. (Ostau de Lafont 2017)

En la página de internet del sindicato mayoritario de docentes del Distrito, se reseña que en 1957 durante la Asamblea de docentes realizada el 20 de mayo en la Escuela Santa Inés de la localidad de los Mártires en Bogotá, se dio origen a la ADE, denominada Asociación de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación Distrital, puesto que permite la afiliación de docentes y administrativos empleados por la Secretaria de educación Distrital de Bogotá SED.

De la misma manera, las y los docentes en varios departamentos del país organizaron sus propios sindicatos de primer orden y en el Congreso de Educadores Colombianos en 1958 se decidió conformar a la FECODE Asociación Nacional de Educadores Colombianos, sindicato de segundo orden, que alcanzó su personería jurídica en 1962 (Pulido 2011).

La FECODE cuenta en la actualidad con 34 sindicatos filiales que corresponden a la representación de docentes de los niveles de educación preescolar, primaria, secundaria y media del sector público estatal, a nivel de los 32 departamentos del país y del distrito de Bogotá (López 2009), cuenta con más de 300 mil afiliados la mayoría de los 320.547 docentes que prestan sus servicios en el sector oficial, entre los que el 65,9% son mujeres y el 34,1% son hombres. La mayor participación de las mujeres se ubica en el nivel preescolar con el 94,9%, seguido de básica primaria con el 77,0% y básica secundaria con 52,3%. Los docentes hombres están en mayor parte en el nivel de la media con el 53,9% mientras tienen baja representatividad en preescolar con un registro del 5,1%. (Boletín técnico Educación formal –EDUC- 2021 - Bogotá – DANE)

Durante la década de los 70, FECODE y cada una de sus filiales entre estas la ADE, aumentaron su poder de convocatoria y alcanzaron grandes logros a partir de la lucha organizada, como el estatuto 2277 que brindó estabilidad laboral, el pago de salarios en dinero no en comestibles, -como era costumbre en la época-, garantizó el ascenso en la carrera docente a partir de requisitos de experiencia y estudio, eliminando contratos que atentaban contra la dignidad docente, ofrecidos como cuota política y reforzando el clientelismo, caracterizados por su contenido sexista y de discriminación femenina, por ejemplo: especificaba el uso de determinada vestimenta, prohibía el consumo de licor y cigarrillo en público, comportamiento social estereotipado a la época (Ospina 2014).

Aunque esto constituyó un gran avance, el decreto 2277 de 1979 estipulaba como falta disciplinaria el homosexualismo, equiparándolo como una práctica de aberración sexual en el Capítulo V artículo 46 b, con la cual se persiguió y destituyó a docentes durante varios años por su identidad de género. (Patiño 2019)

FECODE en el esfuerzo por fortalecer su poder e impacto social, se unió junto a otras federaciones y sindicatos a la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia – CUT - creada en 1986 con el objetivo de reunir al movimiento sindical. Otro momento histórico importante para el magisterio constituyó la reforma la Constitución Política de Colombia en 1991, la cual estableció los convenios

87, 98, 151 y 154 de la – OIT -, que tratan sobre los derechos a la afiliación y organización sindical, ratificados para el país por ser considerados como derechos humanos y se ajustaron normas internas en el Código Sustantivo del Trabajo y se proclamó la ley 115 de educación. (Ostau de Lafont 2017).

Para el año 2001 autorizado por el Congreso de la República, pese a la oposición de la FECODE, se aprobó la ley 715 de ese mismo año, con la que se alteraron los recursos asignados para educación y se modificaron garantías en las condiciones laborales de docentes, dando paso a división de docentes en el país entre los “antiguos”, regidos por el Decreto 2277 de 1979 y “nuevos”, regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002 (Ardila 2018).

Debido a la falta de frecuencia en el concurso docente a la fecha, se ha concentrado una amplia generación de docentes provisionales definitivos que cubren vacantes de docentes retirados por fallecimiento o renuncia, docentes provisionales de proyectos exclusivos en Bogotá y los docentes temporales que cubren incapacidades médicas, licencias de maternidad, comisiones de estudio, comisiones sindicales y pedagógicas, licencias remuneradas y no remuneradas, todos con derecho de afiliación al sindicato de su región, en la ADE para la capital del país.

En cuanto a la financiación de la organización sindical, cada docente aporta entre el 0,5% de su salario mensual para el sindicato mayoritario departamental o distrital, que a su vez los utiliza en el mantenimiento de la organización sindical, la difusión y la investigación. De los aportes generales la ADE cancela 0.5% a FECODE que a su vez cancela un porcentaje mensual igual a la CUT de acuerdo con los Estatutos de 2001. Adicionalmente, cada filial debe aportar una cuota ordinaria anual a la Federación correspondiente al 15% del valor total de los descuentos sindicales ordinarios que recibe. De esta manera, la cotización de los miembros ha permitido la puesta en marcha de una estructura mínima y la organización de servicios de salud, recreación y formación para los miembros (López 2009).

En el articulado de FECODE y de cada una de sus filiales se consagra la ideología que define a la organización teniendo como límite la Constitución nacional. Los cargos directivos son escogidos de manera democrática, de manera que las y los afiliados transfieren los poderes de gestión directa de sus intereses a los órganos que forman los ejes de la estructura de la organización, compuesta por 15 integrantes del Comité Ejecutivo, elegidos cada 4 años, al igual que la Asamblea General Federal integrada por 300 representantes, la Junta Directiva Nacional que convoca al Comité Ejecutivo y a

integrantes de las juntas directivas de cada uno de sus sindicatos filiales.

3.2. Propósito y estructura de la ADE

Las organizaciones sindicales del magisterio Colombiano han trabajado en tres frentes de acción, delimitados por Palamidessi (2003) “Conflicto económico-corporativo, que incluye los aspectos de tipo laboral: salarios, estatutos, convenios colectivos, regímenes de pensiones. Conflicto político-corporativo, que integra todas aquellas demandas de las organizaciones docentes de participación en el proceso de decisión de las políticas educativas. Conflicto político-ideológico, que se caracteriza por el cuestionamiento político-ideológico a los lineamientos de la política de descentralización, privatización, o a la injerencia de los organismos internacionales en el ámbito educativo, etc.”

FECODE y la ADE como cualquier sindicato legitima su condición democrática, mediante elecciones, de esta manera impone cargas de trabajo al interior de la organización y a sus dirigentes, dentro de su línea ideológica y política considera que la pluralidad debe ser una característica del sector, no obstante, el sindicato ha sido asociado de manera general con la izquierda (López 2009).

De ahí que antes de referenciar los mecanismos de participación sindical del magisterio, es relevante caracterizar la identidad sindical del magisterio y qué significa hablar de niveles de participación. Con respecto al primero, la identidad sindical del docente presenta varias facetas de acuerdo con su identidad e historia de vida, comprender que el maestro y la maestra es educador, sindicalista, político, padre o madre de familia, individuo migrante a la ciudad, campesino(a), entre otros (Palamidessi 2003).

Para un docente activista sindical su identidad predominante es la identidad “militante”, definido por su entrega a una causa, como parte de un colectivo. Dentro de esta clasificación De la Cruz (2012) destaca a sindicalista autodenominados clasista, con prácticas y discursos provenientes de la década de los setenta y ochenta, cuyo fin es alcanzar la hegemonía gremial fundados en la idea de que tiene una razón para las acciones y son depositarios de la verdad y que asumen que los demás están equivocados, son “traidores o corruptos”.

Por otro lado, algunos dirigentes se han perpetuado en los cargos de poder, al reelegirse repetidas veces, formando estructuras anquilosadas que inhiben la renovación y la formación de nuevos líderes sindicales, mostrando a los sindicatos como espacios centrales de la vida política nacional que habla

de democratización mientras mantiene configuraciones de post-dictadura en su estructura (Ventrici 2016).

Estas dinámicas al interior del sindicato que obstaculizan la participación democrática en el accionar sindical, generan envidias, oportunismos, rutinas y en especial el narcisismo que conducen al desprestigio de los dirigentes sindicales y, en consecuencia, el debilitamiento del sindicato (Ostau de Lafont 2017). El mismo autor planea que estas dinámicas, afectan la democracia sindical y facilitan posturas partidistas con intereses particulares, a través de sindicatos paralelos utilizados por el empleador para debilitar la organización sindical.

Desde esta mirada se forjan posturas irreconciliables de polarización y enemigos, en el que el sentido de la acción de los dirigentes va por el lado del interés hegemónico, en función de sus intereses partidarios y de grupos. Aparece una crisis de representación y la permanencia de una dirigencia extremadamente radical y/o que se perpetua en los cargos. En este sentido hay una utilización del poder para fines pragmáticos, como el reconocimiento, estableciendo relaciones de clientela, que favorecen desde estos espacios a familiares y amigos (De la Cruz 2012). Otra categoría de identidad sindical son los docentes provisionales en su mayoría mujeres y jóvenes que son contratados en condiciones muy precarias, que solo están interesados en exigir al sindicato respuesta para la dignificación de sus contratos, pero no les interesa la política educativa. (Zapata 2003)

Con respecto a la participación del trabajador en el sindicato, en la dinámica sindical, la gestión de la actividad sindical corresponde a los directivos que son los representantes legales elegidos por los trabajadores y la de sus afiliados que en general se traduce en la asistencia y colaboración a debates, asambleas, movilizaciones que el sindicato promueve y que, por la propia dinámica del derecho a la protesta, no pueden quedar reservados solo a las y los afiliados. (Ostau de Lafont 2017).

Klandermans (1994) se refiere a las personas integrantes del sindicato desde diversas perspectivas. El afiliado activo o militante que adquiere cargos en la jerarquía sindical o participa en las actividades convocadas y el afiliado pasivo que limita su compromiso con la organización al pago de la cuota. Vidal (2008) plantea que el activismo no depende únicamente de incentivos individuales o de sentimientos grupales, sino también de las oportunidades que se le presentan al afiliado de aumentar sus motivaciones para participar en actividades sindicales. Se refieren a la existencia de entornos sindicalizados y entornos no sindicalizados, relaciona que la disminución del número de delegados

sindicales depende de la presencia de órganos y líderes sindicales en la empresa.

Según un artículo de opinión Delgado (2016) afirma que hay una crisis sindical en el magisterio colombiano puesto que, la dirigencia sindical no acudió a los puestos de trabajo de sus afiliados y afiliadas, descuidando la formación de sus bases y presentando pocos informes de acción. Por el contrario. Como lo menciona Ostau de Lafont (2017) “El sindicato no debe ser una organización estática, sino dinámica y cambiante, como toda organización democrática cuya actividad influye en la realidad social o la modifica y la determina y viceversa. Las organizaciones sindicales deben responder y acomodarse a la evolución de la sociedad y a la introducción de las nuevas tecnologías.

El sindicato mantiene su estructura patriarcal sobre las funciones de los sexos bien diferenciadas y responde a estereotipos naturalizados en la cultura: el ámbito público para los varones y el de esfera privada para las mujeres. Distribuye, asimismo, determinados atributos relativos al ejercicio del poder, relacionados con la capacidad de mando, el liderazgo, fortaleza asignados a los hombres y naturalizándolo de tal modo que el poder queda adscrito a lo masculino y a sus representaciones y sitúa a las mujeres en el plano de inferioridad y por lo tanto de subordinación (Bonaccorsi & Carrario 2012).

3.3. Barreras de género en la organización sindical del magisterio

En Colombia la mujer se ha ocupado mayoritariamente en el mercado laboral de las actividades de cuidado, asumiendo trabajos enfocados a la labor social, enfermería, atención en hoteles, restaurante, salones de belleza, servicio doméstico entre otros. Así mismo; existen profesiones desempeñadas mayoritariamente por mujeres, al estar relacionadas con las tareas que le han sido asignadas históricamente.

Bajo este ideario, en el siglo XX se constituyeron las escuelas normales, con el fin de preparar a la mujer no solo para transmitir conocimientos sino para garantizar que se repliquen los saberes asociados a los estereotipos de género que endilga a las mujeres labores de cuidado, la enseñanza maternal y moralizar a la población según los estándares de la sociedad imperante. En la actualidad la docencia continúa siendo una profesión altamente feminizada, es así como en el magisterio colombiano el 67% de las y los docentes son mujeres. (Ballarín 2016).

Se puede determinar que si bien no hay diferencias salariales de género en el magisterio y la mayoría

son mujeres, se persiste en mantener ciertos roles y áreas de estudio asignadas a lo femenino, de ahí que la gran mayoría de las docentes se encarguen de la educación básica primaria, preescolar, área de humanidades, orientación, etc. lo que refuerza ciertos patrones sexistas que a su vez influyen en el desarrollo académico, laboral y profesional de la mujer (Ballarín 2016).

En la misma proporción se encuentra la afiliación de mujeres maestras al sindicato de docentes, de acuerdo con reportes en la página de internet de FECODE y ADE el 70% de los docentes del sector público pertenecen a los sindicatos mayoritarios. Sin embargo; la mayor afiliación de las mujeres no ha logrado aún revertir la inequidad histórica que subyace en las organizaciones de trabajadores, ni ha garantizado la igualdad de género dentro de éstos (Cobble 2012)

Ramos (2016) afirma que “el movimiento sindical ha sido cosa de hombres en el más estricto sentido de la expresión. En los sindicatos, las mujeres no han existido como personas con identidad propia, y han sido borradas por la historia, la literatura y las propias organizaciones, que han presentado una clara hegemonía masculina”.

Se debe reconocer que las mujeres con empleo en el magisterio constituyen una especie de grupo privilegiado entre otros de mujeres trabajadoras de la sociedad, pertenecer al magisterio proporciona a las mujeres empleo estable en el cual ganan lo mismo que los hombres y supuestamente, el sindicato no hace diferencias entre hombres y mujeres cuando negocia niveles salariales y prestaciones sociales. (Cortina 2020)

Si bien la profesión docente se considera una extensión de su vocación de cuidado, se escuchan argumentos que refuerzan los roles estereotipados dentro de la cultura hegemónica patriarcal, tales como la ocupación de la media jornada laboral, lo que permite asumir las labores de las casa y cuidado de los hijos e hijas con mayor facilidad. (Gaviria 2002).

En el mundo actual tanto hombres como mujeres aportan económicamente a la familia para poder mantener cierto nivel de vida, con respecto a esto, ya no se considera al hombre exclusivo proveedor de recursos, pero si a la mujer única responsable de las labores en casa. (Fernández 2014). La mujer ha sido formada para ser la cuidadora de su familia y el suponer que tiene media jornada de trabajo hace que se encargue de la organización de su casa, aseo, cuidado de los hijos e hijas, mascotas, es decir; se encargue de todo en el hogar, sin ayuda de su pareja (Cortina 1987)

Se destacan estudios basados en testimonios de sindicalistas mujeres que han ejercido su militancia en diversos ámbitos, en las que se especifica como principal obstáculo en la participación sindical de las mujeres los roles estereotipados de género y la división sexual del trabajo social. (Figueroa 2019). Este tipo de situaciones marcadas por la división sexual del trabajo recrea una serie de obstáculos a las mujeres sindicalistas para participar en igualdad de condiciones respecto a sus pares hombres. lo que produce una doble e incluso triple jornada laboral femenina, debido el reparto desigual de tareas de cuidado. (Hernández 2019)

Este escenario ejerce tensión debido a la falta de conciliación de la vida familiar, laboral y sindical, generando menor participación de las mujeres y el piso pegajoso en las organizaciones sindicales, ya que son las mismas mujeres quienes restringen su interés para tener una vida política, ante la falta de equilibrio social para compatibilizar la vida privada y la vida pública (Figueroa & Martínez 2019).

Las mujeres no sólo son reacias a figurar en las listas sindicales, sino en cualquier puesto de relevancia dentro del sindicato, pues ello exige mayor dedicación de tiempo, que le restaría a sus responsabilidades de las labores del cuidado y el trabajo no remunerado con la familia (Figueroa & Martínez 2019). Por otro parte, cuando las mujeres aceptan ser integrantes de las listas para elecciones sindicales, no quieren encabezar e incluso piden estar en las últimas posiciones por no tener el tiempo suficiente igualmente, sostiene que el perfil de las mujeres que ejercen un sindicalismo activo, por lo general son solteras, divorciadas o sus hijos e hijas ya son mayores. (Figueroa & Martínez 2019).

Los deseos de ascenso de las mujeres maestras dentro de la carrera docente, hace que se esfuercen por continuar preparándose académicamente, pero más que todo; por la necesidad de aumentar sus ingresos e independencia económica más que por ascender profesionalmente, de ahí, que muy pocas docentes acceden a cargos directivos dentro de sus instituciones, manteniendo la situación de subordinación de la mujer en los espacios laborales (Alonso 2012).

Otra de las manifestaciones de la masculinización de los sindicatos es la tendencia a la infravaloración de las competencias y las capacidades de las mujeres para ocupar determinadas posiciones. Una sindicalista explicaba, en este sentido, haberse sentido minusvalorada por un hombre en el marco de unas negociaciones que ella estaba liderando, poniendo en tela de juicio su capacidad

de agencia (Figueroa & Martínez 2019)

Además, dentro del sistema patriarcal, la mujer se auto exige para ser la mejor madre, la mejor hija, la mejor, esposa, la mejor profesional, a costa de su salud y bienestar, por eso; la mujer es la primera que se levanta y la última que se acuesta, aunque tenga el apoyo de una persona de servicios domésticos, que por lo general es otra mujer (Jaramillo 2013). Por otra parte, el servicio de salud del magisterio bogotano reporta en sus informes a la Secretaria de educación distrital, un incremento de atención en las mujeres docentes por problemas de stress, ansiedad, dolor de cabeza, de espalda y agotamiento

La masculinización de los espacios de representación sindical, han hecho que las agendas y los estilos de negociación sean jerarquizados dentro del imaginario de los roles estereotipados de hombres y cuando las mujeres acceden a cargos de dirección se les asignan responsabilidades consideradas como femeninas tales como las secretarías de la mujer y las de bienestar (CEPAL, 2020). Así mismo, los planes de trabajo de estas secretarías no son priorizados, ni tienen presupuesto asignado y por lo general se ocupan dentro del espacio de varios en las agendas sindicales (Luna 2021).

4. Diseño metodológico

La metodología de este trabajo se basa en la investigación cualitativa, planteada como la comprensión de complejas relaciones, mediante la descripción de acciones humanas, la búsqueda de causas frente a los acontecimientos y la particularización del caso seleccionado eliminando todo lo que sea situacional (Stake 2005).

De esta manera, se pretende describir las barreras que experimentan las maestras afiliadas en la organización sindical mayoritaria del magisterio en la que gran parte de sus afiliados son mujeres, con base en la descripción de experiencias personales, el establecer las estrategias con que la organización sindical busca incorporar las necesidades de las mujeres en las agendas del trabajo, contrastar la eficiencia de dichas estrategias y reconocer los tipos de exclusión por género que vivencias las mujeres en el sindicato.

La propuesta diseñada para el análisis de este estudio se centra en el estudio de caso intrínseco, entendido como la comprensión de un hecho de naturaleza ordinaria, por el simple interés de entender el caso en particular (Arzaluz 2015). Autores como Stake (2005) plantean que el estudio de caso intrínseco corresponde a casos con especificidades propias, para alcanzar una mejor comprensión del caso concreto a estudiar, el cual no es porque ilustre un determinado problema o rasgo, sino porque el caso en sí es de interés.

Caso:

Esta investigación analiza el caso de la Asociación Distrital de trabajadores y trabajadoras de la Educación ADE, que en su página de internet se proclama como una organización, que históricamente desde su origen en 1957, ha luchado por reivindicar los derechos del magisterio Bogotano y defender la educación pública estatal, alcanzando logros significativos, producto de las luchas, la movilización, los paros, los pliegos de peticiones y demás acciones. Institución sindical que alberga alrededor de 26.400 asociados y asociadas, quienes en un 67% son mujeres. Sin embargo, atraviesa una especie de crisis sindical en la participación en las actividades programadas la cual no corresponde con el número de afiliados y afiliadas. Cabe resaltar que se denota menos porcentaje de

participación de las maestras, no solo en las acciones programadas sino como activistas sindicales en cargos de decisión y el liderazgo de las agendas de trabajo. Por lo que es importante caracterizar las experiencias de las mujeres en el sindicato ADE, las barreras que enfrentan para participar y si la organización sindical ADE representan los intereses y necesidades de las maestras.

4.1. Técnicas de recolección de información

Los instrumentos propuestos para esta investigación cualitativa de estudio de caso intrínseco son la observación participante y la entrevista semiestructurada.

Observación participante: La primera entendida como una técnica interactiva de recolección de la información, en la que el investigador asume el papel de miembro de un grupo y participa en sus funciones, mientras transcurren los eventos que estudia, con el propósito de observar para comprender más que ejercer acciones de intervención. (Galeano 2018)

Siguiendo a Galeano, este tipo de observación requiere de una estadía prolongada, en la que el observador y los participantes mantienen interacción, construyen las relaciones necesarias para obtener la información en profundidad. Además, es persistente y sistemática, el investigador toma decisiones basadas en los criterios de contenido de su estudio, propósitos, definición clara de variables, dimensiones o indicadores, para pasar al registro y sistematización de la información, frente a la cual realizará la confrontación con otras fuentes, técnicas y participantes.

En esta investigación la observación participante se registró a través de las notas de campo, de sistemas categoriales emergentes y de la reconstrucción de la realidad, sin hacer interpretaciones de las relaciones sobre la marcha hasta que se encuentren con momentos adecuados que revelen la complejidad del caso. Definir las unidades de observación se centra en identificar personas o grupos de personas, situaciones, eventos, percepciones y comportamientos relacionados con el tema del trabajo investigativo para ser observados.

Para esta investigación se obtuvieron los datos de la observación participante a partir de 3 actividades de la organización sindical ADE realizadas en el mes de agosto del año 2023, las notas de campo se enfocaron en describir las características generales y demográficas del evento, los temas y frecuencias de intervención, los usos del lenguaje verbal y no verbal, e identificación de otras categorías emergentes. (ver anexo 1, Formato observación participante).

La primera fuente, identificada como -E1-, se realizó en las instalaciones de la sede norte, en el horario de la noche de 6pm a 9pm, a la cual asistieron alrededor de más de 30 personas con el fin de hacer una reunión de conmemoración a una red de maestros y maestras. La segunda fuente denominada -E2- consistió en una mesa técnica de convivencia escolar, desarrollada en la jornada de la mañana de 7am a 10am en las instalaciones de un colegio público en Bogotá de la localidad de Kennedy, en las que se contó con la participación de diferentes actores de la comunidad educativa y de la Secretaría de Educación Distrital. Y la tercera fuente, igualmente identificada como - E3- fue uno de los comités locales sindicales, en el horario de 11am a 1.30pm, la cual contó con la participación de alrededor de 50 personas entre delegados y delegadas de las instituciones educativas distritales de la localidad, representantes en comisión sindical de los distintos equipos al interior de la organización y directivos ADE.

Entrevista semi estructurada: Por su parte, Schettini & Cortazzo (2016) establece que la entrevista semiestructurada se utiliza cuando se requiere una mayor profundización para comprender cierto tipo de acciones o para clarificar ciertas contradicciones entre lo observado y la información recogida por otras fuentes. Este tipo de entrevistas se convierten en una conversación guiada y flexible, que permite al investigador profundizar sobre ideas y percibir perspectivas por parte de las personas sujetos de investigación.

Para la realización de este tipo de instrumento de investigación, es necesario realizar un guion que se ajuste a los a los objetivos y que pueda ser modificado en el desarrollo de la conversación, para que los ejes y preguntas puedan variar de acuerdo con cada uno de los sujetos entrevistados. En esta medida el entrevistador es quien ha de tener una idea clara de los temas, puesto que no consiste en un protocolo definido para abordar. (De Toscano 2009)

De Toscano (2009) recomienda el uso de una grabadora para el registro de la información que se recaba en una entrevista semiestructurada, previo consentimiento del entrevistado, de esta manera, se facilita el registro de apreciaciones espontáneas en forma simultánea al desarrollo del discurso del entrevistado que a simple vista se pueden perder entre la conversación.

Para los criterios de selección de las entrevistas semiestructurada se desarrollaron gracias a la participación voluntaria de tres docentes lideresas sindicales, quienes generosamente dedicaron

alrededor de 2 horas 15 min. al tiempo de grabación apoyadas, en un formato informal que orientó la conversación a indagar acerca de su vida personal y familiar, su afiliación política, condiciones laborales, percepciones de género y actividad sindical, todas afiliadas a la ADE y fueron realizadas en el mes de agosto 2023. Entre ellas se distingue como Fuente M1, una docente en comisión sindical en FECODE, fuente M2, una docente en comisión sindical en la ADE, fuente M3 una maestra afiliada al sindicato, lideresa en temas de género y fuente M4 una maestra directiva sindical. (Ver anexo 2. Formato de entrevista semiestructurada).

4.2. Estrategia de análisis

La estrategia para el análisis de datos será de triangulación múltiple, en la medida que se combinarán dos o más tipos de triangulación metodológica; teórica y de datos para la interpretación de significados, con el fin de identificar si el fenómeno del caso presenta cambios de acuerdo con la variación de momentos, espacios o la interacción entre las personas.

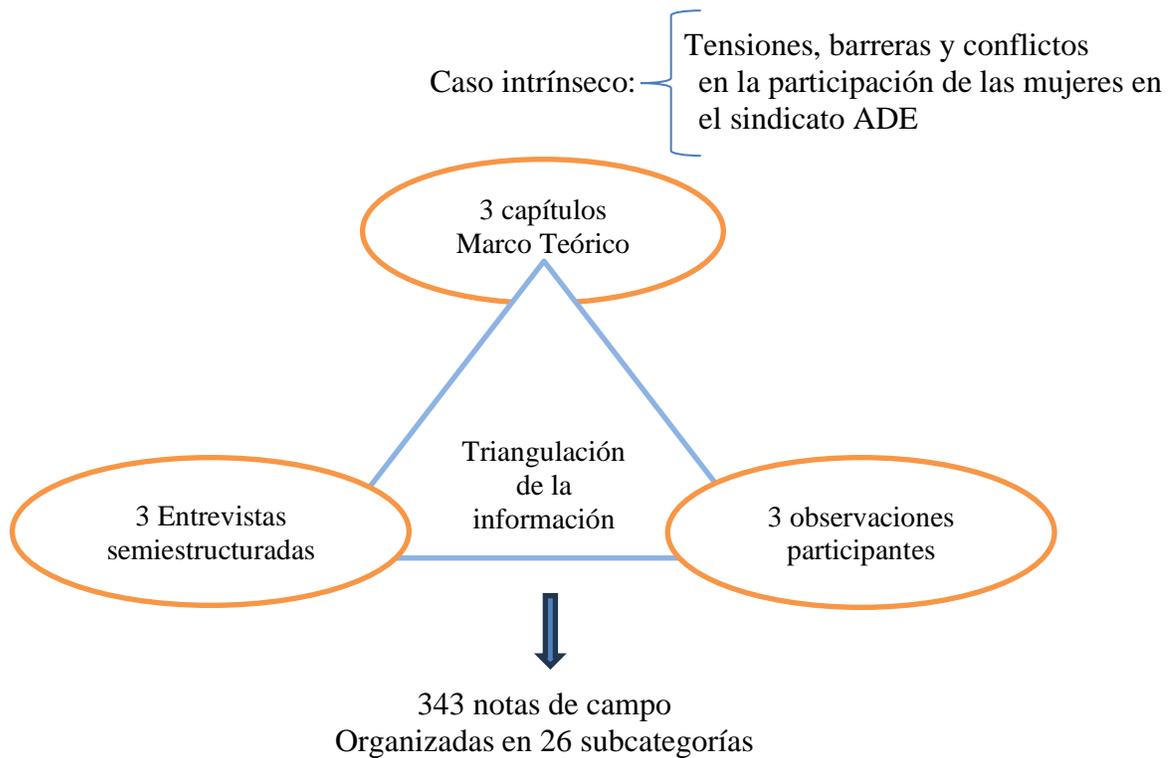
De acuerdo con Quintriqueo (2017), la triangulación de métodos constituye una dialéctica entre los instrumentos y las técnicas de carácter exploratorio y confirmatorio, es decir; descubrir la verdad mediante la exposición y confrontación de razonamientos y argumentaciones de corte deductivo e inductivo, a partir de la codificación de datos, el dar visibilidad a los mismos, generar etiquetas preliminares, establecer categorías centrales, organizar la información, confrontar modelos, identificar patrones y verificar nuevos hallazgos que ayuden a comprender y explicar la realidad del caso de estudio.

Desde mi rol de investigadora, como observadora participante al estar inmiscuida directamente en espacio programados y organizados por la ADE desde hace 6 años, primero en mi rol de asesora del CEID, veedora de salud y delegada al congreso de la CUT y en la actualidad como asambleísta de la ADE, asambleísta de la asamblea federal de FECODE, coordinadora del comité sindical de Engativá, representante de la ADE ante la JUDI. Asesora de la secretaria de la mujer, género, igualdad e inclusión ADE y la comisión de asuntos de la mujer ADE. Amiga de representantes sindicales femeninas.

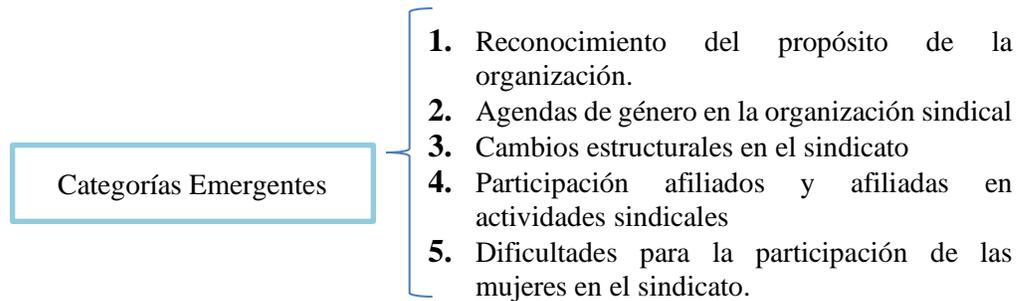
Después de la recolección de datos, el primer paso de este proceso fue la transcripción de las entrevistas semiestructuradas y las observaciones participantes en 343 registros, entendiendo estas como frases textuales, afirmaciones y comentarios de observación (CO). Después se realizó una

lectura superficial que ayudó a determinar entre 4 y 6 subcategorías asociadas por cada capítulo del marco teórico y los objetivos de la investigación, lo que permitió desarrollar un esquema básico de los temas emergentes, en los cuales se clasificaron los registros o notas de campo en subcategorías, a medida que avanzó el ejercicio se fue perfeccionando la síntesis de la información de las 343 notas de campo organizadas por colores. Luego de revisar esta primera clasificación se consolidaron 5 temas o categorías, entendiéndose por categoría un concepto general bajo el que se clasifican un cierto número de unidades de registros, los cuales reúnen los principales aspectos en relación con los objetivos de la investigación. Al final se reagruparon las 343 notas de campo en 26 ítems y estas a su vez en 5 categorías.

Investigación Cualitativa



Resultados



Análisis de datos

Conclusiones

5. Resultados y análisis de resultados

Con el objetivo principal de identificar las barreras que experimentan las maestras afiliadas en la Asociación de trabajadores y trabajadoras de la Educación –ADE- para participar en la construcción de las agendas de trabajo del sindicato. Se realizó la síntesis de interpretación de la recolección de datos, basados en la relación entre las entrevistas semiestructuradas de las docentes afiliadas, la observación participante en actividades sindicales ADE, con la información teórica presentada en este trabajo de investigación, identificando 5 categorías emergentes que facilitan el análisis de los hallazgos: reconocimiento del propósito de la organización, cambios estructurales en el sindicato, participación afiliados y afiliadas en actividades sindicales, agendas de género en la organización sindical, dificultades para la participación de las mujeres en el sindicato.

5.1. Reconocimiento del propósito de la organización

Para Palamidessi (2003) los objetivos de la organización sindical incluyen luchas de tipo laboral, demandas en decisiones de política educativa y cuestionamientos de índole política e ideológica. A partir de los indicios se infiere que las maestras reconocen los propósitos de la organización de acuerdo con esta definición.

Fuente M1. “El propósito de la ADE en sus principios fundacionales es la defensa de la educación estatal y los derechos gremiales, ha venido avanzando en la confrontación de las políticas neoliberales”

Fuente M4. “El propósito de la ADE es la lucha por las condiciones laborales y que la educación pública sea en condiciones dignas”

Basados en López (2009), quien plantea que en la última década los objetivos de las organizaciones de educadores se han ampliado, las docentes entrevistadas también reconocen que la ADE asume otras labores en cuanto a asesorías jurídicas, de convivencia y laborales a sus afiliados y afiliadas, además; tienen el imaginario de que la organización sindical está para litigar y apoyar a docentes ante procesos legales independiente de su culpabilidad o si es justo, por lo que la lucha social y transformación cultural queda relegada a intereses particulares.

Fuente M3: “Uno piensa que la ADE tiene poder de decisión por encima de la negociación, cuando me paso, dije ahora yo le cuento esto a la ADE y van a sancionar, pero me di cuenta de que solo hacen asesorías”.

Fuente E2. “No solo los maestros están afiliados a la ADE, también los directivos y directores locales, pero se ha generado una fuerte tensión en el sindicato porque los maestros piensan que el sindicato esta para defender al que se queja, no al que tiene la razón”.

Partiendo de estas premisas, se evidencia que incluso las maestras activista sindicales, relegan el tema de género como un asunto secundario en el sindicato. Bonaccorsi, N., & Carrario, M. (2012) proponen que los retos que se presentan en las organizaciones sindicales deben involucrar un conjunto de acciones orientadas a dos frentes. El externo cuyo fin sea alcanzar beneficios gremiales y el interno que rompa barreras que impiden la incorporación de mujeres hacia los sindicatos y su participación plena en igualdad de condiciones en todos los niveles de decisión.

Fuente E1. La ADE sigue siendo una organización machista, que le falta comprender que no debe ser ajena al feminismo, porque sin sindicalismo no hay democracia y sin mujeres no puede haber un sindicalismo democrático que luche por la reivindicación de los derechos.

En la recolección de datos, es mencionada de manera constante la polarización entre mayorías y minorías entendiendo estas como, “mayorías”, colectivos políticos cuya representación de su directivo(a) se ha mantenido durante varios periodos elección. Y los de la “minoría” aquellos colectivos políticos que son relativamente nuevos en el ámbito sindical porque su líder o lideresa(a) lleva menos de 2 periodos en la junta directiva ADE o que no tienen representación en la misma. De acuerdo con López (2009) este tipo de estructuras favorece las posiciones de la mayoría, genera conflictos al interior del sindicato, reduce la credibilidad y mantiene acciones de agendas tradicionales.

Fuente M1: “Nuestros debates internos que no se dan en los espacios que tienen que darse de una manera fraterna y constructiva vehemente nos están llevando a estas situaciones de división y de mala imagen del sindicato y del sindicalismo”

Es así como, la “mayoría” defienden la postura de la experiencia que da el permanecer durante varios años en cargos de representación. Fuente M1: “Hoy tenemos una dificultad muy fuerte y es la lógica

de creer que avanzar en el sindicato es tener puestos y cargos de representación en los escenarios de la organización” Fuente E3. Uno de los delegados de DDHH comenta que, para confrontar al patrón, se necesita la experiencia que da estar varios años en cargos de la ADE, porque los maestros de base les falta preparación.

En oposición a la posición de la “minoría” que opinan que, para evitar la corrupción, el sectarismo y aumentar la formación política sindical de docentes y su poder de convocatoria se debe permitir la rotación y acceso a los espacios de información, participación y cargos de representación.

Fuente M3 “Si siento que hay muchas cosas que no se conocen, también hay una muy mala imagen del sindicato, lamentablemente algunas personas llevan mucho tiempo en cargos sindicales y tal vez por unos pocos personajes que allí se roban dinero, que despilfarran, creo que limita esa tarea sindical y la participación”

Fuente E2. En el comité se opina que los compañeros han perdido fe en el sindicato y hablan de escenarios de corrupción y clientelismo que quita fuerza a los propósitos de la ADE.

Ostau de Lafont (2017) afirma que estas dinámicas al interior del sindicato debilitan la organización sindical porque obstaculizan la participación democrática, generan envidias, oportunismos, rutinas y el narcisismo que conducen al desprestigio de los dirigentes sindicales. Fuente M1. “Confrontarnos entre nosotros, ese es un problema muy serio que Además se está revirtiendo en la percepción que tiene los compañeros sin formación sobre nuestro sindicato”.

En general las docentes reconocen la necesidad de que exista el sindicato, un amplio porcentaje se vinculan desde su ingreso al magisterio o cuando necesitan algún tipo de apoyo jurídico, participan en plantones y marchas cuando son convocados, aunque no sepan muy bien los motivos. Fuente M3. “yo me afilié apenas entre no sabía que era eso, pero dije si es sindicato toca apoyar, incluso en pandemia estuve ahí y mi participación aumentó a partir de la situación de acoso que viví en el colegio”.

La ADE cuenta alrededor de 27mil afiliados de los 35mil docentes del distrito de los cuales aproximadamente 8 mil maestros y maestras son provisionales, es decir; que son pocos los educadores no vinculados a la ADE. Vidal (2008) propone que el activismo no depende únicamente de incentivos individuales o de sentimientos grupales, sino también de las oportunidades que se le

presentan al afiliado de aumentar sus motivaciones para participar en actividades sindicales. Por otra parte, docentes considera que algunos maestros y maestras carecen de conciencia social y de vocación por la profesión, les falta formación política y de cierto modo, se aprovechan del sindicato al no estar afiliados(as).

Fuente E3. Se debate acerca de que algunos compañeros solo se afilian cuando tienen dificultades para que el sindicato los respalde y otros consideran que mientras cumplan horario y hagan caso no van a necesitar del sindicato, también están los que hablan mal de la organización, para justificar por qué no se afilian, pero al final todos estiran la mano para recibir los beneficios.

En conclusión, las maestras afiliadas a la ADE reconocen la importancia de pertenecer al sindicato mayoritario, atendiendo a la lucha por la reivindicación de los derechos laborales de todo el magisterio y mejorar las condiciones de la educación pública estatal, pero denotan que se relega el tema de género como un asunto de segundo orden, ignorando la fuerza de su papel transformador en la búsqueda de una sociedad equitativa y justa para todos y todas. Las activistas sindicales se encuentran enredadas en las dinámicas de tensión entre las fuerzas de poder de mayorías y minorías, apoyando a sus colectivos políticos, en lugar de establecer un frente común femenino, que les permita aumentar la participación activa de las mujeres en los cargos de decisión, institucionalizar la formación en género en todas las fuerzas políticas y equipos de trabajo al interior de la organización, para instaurar una cultura libre de violencia basadas en género en el ámbito laboral y sindical.

5.2. Agendas de género en la organización sindical

Al revisar el plan operativo del año 2023 propuesto por la organización ADE para desarrollar a corto, mediano y largo plazo, de acuerdo con los planes operativos establecidos por los diferentes equipos de trabajo y la junta directiva, tal y como se plantea de manera textual en los archivos de su página de internet, su propósito general es “confrontar de manera organizada y en sinergia con otros movimientos sociales, el modelo neoliberal operante en las distintas instancias de la institucionalidad distrital, a través de acciones de lucha que vinculen al magisterio y las comunidades educativas del distrito, dirigidas a detener la privatización y mercantilización de la educación pública, la eliminación y racionalización de la planta de personal, la instrumentalización de la comunidad educativa, la violación de la autonomía y la democracias escolar y el atropello a los derechos humanos y en especial laborales y sindicales, para dignificar la profesión docente y la defensa de la educación

pública estatal”.

Este tipo de propósitos encuadra con la definición de sindicatos clasistas según Paredes (2014), quien explica que esta clase de sindicatos se basan en el principio de la lucha contra el patrón, como en el de la defensa de los intereses totales de la clase obrera, es decir, de sus intereses vitales e inmediatos, que en unidad dirigida evidencia la explotación de sistema del hombre por el hombre. Fuente M1: “En lo colectivo hemos debatido que avanzar en la organización en avanzar en la reivindicación del magisterio es confrontar al patrón confrontar la política, no confrontarnos entre nosotros”.

FECODE (2020) plantea que a los sindicalistas les es difícil unir conciencia de clase, discriminación como trabajadoras y trabajadores, conciencia de género y discriminación por razón de sexo, como un todo indivisible, pues es una tarea que tropieza con múltiples prejuicios, aún dentro de las mujeres y con las y los maestros afiliados que no participan activamente al interior de las organizaciones sindicales.

Fuente M1: “Las discusiones que se dan en el sindicato y llegan a los compañeros de base están debilitando al sindicato. Ojalá podamos en una construcción conjunta que nos permitan avanzar en esos ejercicios que mitiguen y están soterrados pero que existen en el acceder en los cargos de dirección y organización en lo político y sindical. No los podemos negar para poder entenderlos”

Las docentes entrevistadas identificaron que la organización sindical no genera dentro de su agenda, actividades exclusivas para las maestras a pesar de ser mayoría en afiliación, primero porque en cualquier evento, acción, actividad, etc. se permite la inscripción de todas las personas sin importar su condición de género. Segundo porque dentro de los propósitos de la ADE, los procesos de formación e información son para todos sus afiliados y afiliadas y tercero porque al ser un sindicato clasista consideran que las exigencias laborales para el gremio están por encima de reivindicaciones particulares.

Fuente M4. “Nunca he recibido invitación de la ADE para una actividad específica de las mujeres. en los encuentros son hombres y mujeres, la comisión de la mujer también recibe hombres”.

Fuente M1: “No he recibido ninguna encuesta o formulario para mejorar las condiciones

laborales específicamente de las mujeres, creo que ahí nosotros no contemplamos por ser mujer sino por ser docente sindicalizada y son los mismos beneficios que tienen los hombres aquí no se discrimina”

Siguiendo con el plan de trabajo de la ADE, la ejecución de este propósito general está organizado en una serie de acciones a desarrollar en cuatro ejes estratégicos: organización operativa, articulación con los equipos de trabajo, comunicación como elemento de lucha y organización administrativa de la ADE, cada una liderada por un equipo de trabajo. La dificultad radica en que las acciones para la mujeres están delimitadas al trabajo de dos instancias en la ADE y no se plantean de forma transversalizada. La comisión de asuntos de la mujer y la secretaria de la mujer, igualdad e inclusión.

Fuente E1. Se concluye la reunión diciendo que, aunque el camino no ha sido fácil de transitar, las mujeres se hacen espacio en el sindicato, porque como dice la novelista y filósofa Ayn Rand -la pregunta ya no es quien nos lo va a permitir sino quien nos va a detener-.

En los años 80, las mujeres en los sindicatos comenzaron a transitar un proceso de reivindicaciones por la igualdad de oportunidades, hacia el año 1986 en la ADE se dio el primer paso con la creación de la comisión de asuntos de la mujer, en el año 2013 se conformó la Red de docentes para la equidad de género –REDEG- la cual más tarde se oficializó como espacio consultivo de la SED en temas de equidad de género.

Fuente E1. Una de las docentes fundadoras de la REDEG menciona que hace una década crearon la comisión de asuntos de la mujer ADE en Bogotá con mucha dificultad pero que después varias filiales de FECODE se copiaron e integraron a sus grupos de trabajo.

Estas dos instancias cumplieron con la tarea pionera de visibilizar a las mujeres en la organización. Igualmente, desde la comisión de asuntos de la mujer se lideró la publicación de la revista denominada Boletina María Vargas Tejada con una trayectoria de 37 años en la ADE, la cual va en la edición nro.80. Las docentes vinculadas a la comisión reconocen el trabajo de estas primeras maestras de la comisión, no obstante, solo hasta el año 2023 se realizó la elección democrática de la coordinación y secretaria de esta instancia y se convocó a su participación de manera abierta y masiva.

Fuente E1. “Las docentes evocan la resistencia de las maestras sindicalistas que lideraron la creación de la comisión de asuntos de la mujer y saludan que después de tantos años por fin se haya logrado hacer invitación masiva al magisterio para sus espacios de formación y presentación de artículos para la boletina”.

En la comisión de asuntos de la mujer ADE se programa una reunión mensual de formación en temas de género tales como: menstruación, escritura para las mujeres, economía del cuidado etc. Al parecer falta apoyo desde el área de comunicaciones de la organización para la difusión de las actividades quejan de la falta de perspectiva de género en la elaboración de las imágenes de sus piezas comunicativas. Fuente E1. Los flyer de convocatorias a actividades siguen saliendo con la imagen de mujeres gritando o victimizadas, reforzando patrones culturales en la sociedad.

Por otra parte, mencionan que las personas inscritas a la comisión no participan activamente, solo asisten en el momento de elegir a las personas que la dirigen, al parecer, más que interesarse por la formación en género para el magisterio, la perciben como fortín político. Sevilla (2021) plantea que los expertos en imagen política trabajan en generar percepciones positivas de su candidato e institución para conectar con sus audiencias, por eso; para atraer el voto femenino más que inmiscuirse en los temas que afectan a las mujeres, se preocupan por mantener vínculos de poder con sus posibles electores.

Fuente E1. Se hace alusión a las reuniones mensuales de la comisión de asuntos de la mujer, enfatizando que la conforman alrededor de 60 personas, pero que en los encuentros solo asisten un promedio de 12 personas, falta difusión por parte de la ADE, solo hay asistencia masiva el día de las votaciones”.

Cobble (2012) evidencia que, si bien se amplió el acceso de las mujeres a la participación laboral y, con ello, aumentó la presencia de mujeres en los sindicatos, observa que en las demandas y agendas privilegian la discusión por el salario y las condiciones de trabajo en general, y se opacan los reclamos que suelen evaluarse como “sectoriales”, es decir, femeninos. Caso contrario aparece en el sindicato ADE, quien por primera vez y como ejemplo para las otras filiales e incluso para FECODE, desde la ADE en el año 2020 se incluyó por primera vez un capítulo de género con 18 solicitudes en el pliego de peticiones ante la SED, e igualmente en el año 2023 con 14 solicitudes.

Esto constituye un gran avance en la organización, ya que; representan el reconocer factores que naturalizan la discriminación ante las menores oportunidades para las maestras y elaborar demandas hacia una cultura de la equidad. Estos pliegos de peticiones inicialmente se enfocaron hacia los derechos reproductivos de las mujeres y la exigencia de procesos de formación entre los maestros y maestras. El segundo pliego busca generar procesos de inclusión y no discriminación hacia las comunidades diversas, eliminar brechas culturales para garantizar con equidad oportunidades para las maestras, empoderar a las niñas, jóvenes y mujeres adultas de las comunidades educativas y autogestionar procesos de formación con perspectiva de género con los mismos actores del magisterio.

Fuente M2: “La construcción de pliegos de peticiones con enfoque de género ha sido producto de los encuentros de mujeres y nuevas masculinidades y ha sido una oportunidad para visibilizar los obstáculos que experimentan las mujeres en el hogar, el trabajo y la política”.

Además, a partir del año 2019 se realiza el evento anual de un día, denominado inicialmente en sus primeros cuatro “Encuentro distrital de mujeres y nuevas masculinidades”, pero al evidenciar que los maestros por falta de formación identificaban el término de nuevas masculinidades con sexualidades diversas, no se inscribían, así que a partir de este año 2023, el V evento paso a llamarse, “Encuentro distrital de mujeres transformadoras, masculinidades conscientes y sexualidades disidentes ADE”, espacios donde se hace la invitación especial a personalidades destacadas y expertas para dialogar en diferentes temas y se organiza el debate en mesas de trabajo, cuyo resultado busca impulsar acciones para avanzar en el proceso pedagógico de despatriarcalizar la escuela y erradicar violencias basadas en género en los espacios laborales, sindicales y laborales.

Fuente M4. “Se han desarrollado encuentros distritales de mujeres y nuevas masculinidades y este año se le cambio el nombre porque hemos ido aprendiendo. Hemos contado con grandes invitadas y de las mesas de trabajo ayudan a construir los capítulos con perspectiva de género para los pliegos de peticiones”

Pese a estos avances, cabe indicar que hay una carencia marcada frente a la formación en género porque las decisiones se priorizan según lo que diga el directivo más no las necesidades del magisterio y la difusión de estas acciones de garantías con perspectiva de género y libre de violencia no son transmitidas por todos los integrantes al interior de la ADE, quienes en gran parte siguen

enfaticando por un sindicalismo tradicional y consideran que la inclusión de mujeres en sus filas sin ninguna transformación de fondo es suficiente enfoque de género.

M4. “Que en la asamblea haya más mujeres ayudaría mucho en la parte de la correlación de fuerzas al momento de tomar decisiones de género por el momento siguen votando por lo que diga el directivo y no por las cosas que benefician al magisterio”

En ese mismo orden de ideas, las docentes mencionan que hay una falta de reconocimiento ante los avances de género en el sindicato y las personas que los lideran. Las docentes que iniciaron el trabajo se quejan frente a la parvedad en la mención de sus acciones, mientras que las nuevas lideresas plantean que han sido tratadas como impostoras e intrusas por sus sugerencias. No se perciben como un grupo con un cúmulo de experiencias de las que se pueda aprender e identificar las respuestas dependiendo de la época, sino que se mantiene una disputa de desconfianza que no les permite trabajar articuladamente.

Fuente E1. Varias organizaciones, grupos de mujeres y colectivos políticos de la ADE adelantan luchas en la reivindicación de derechos de las mujeres y las comunidades diversas pero cada una por su cuenta, falta articulación.

Igualmente, se presentan cuestionamientos por desplazar los intereses feministas y de género ante las necesidades que se consideran prioritarias en la lucha en condiciones laborales de ingresos, ascensos, normatividad de horarios y parámetros entre otros. Siendo así que en 10 años de la REDEG no se ha impuesto como espacio consultivo de la SED, después de 37 años de publicación la boletina de la comisión de asuntos de la mujer no tiene un amplio reconocimiento en el magisterio y desde la secretaria de la mujer, género, igualdad e inclusión hace falta aterrizar acciones por las sexualidades diversas y la inclusión de otros grupos minoritarios.

Fuente E1. Una de las asistentes comenta que la creación de la REDEG fue un logro importante pero no se integró a las luchas de las comunidades diversas, ni a los espacios de formación de la ADE y hay que cuestionar si en realidad es espacio consultivo de la SED en cuestiones de género y si la ADE en sus diferentes frentes de trabajo ha generado acciones para la no discriminación de las sexualidades diversas.

Luna (2021) afirma que los planes de trabajo de las instancias de género en los sindicatos no son priorizados en los presupuestos de las organizaciones. Obstáculo que también han denunciado las maestras lideresas, ya sea porque en repetidas ocasiones limitan sus propuestas con la negación de los recursos económicos o la aprobación para poder concretarlas.

Fuente M4. “El discurso de género se incorporó en el ejercicio sindical pero su accionar se limita, ya sea restringiendo los recursos e incluso para discutir las propuestas que se hacen usualmente toca en el punto de varios al final de la reuniones”.

Osborne (2005), considera que la desigualdad de género en el sindicato se manifiesta con la relación o acceso a los recursos, las relaciones y solidaridades en el grupo - el poder de las amistades - y el tiempo disponible para dedicarle a la organización. Fuente M4. “En el 2018 pasamos solicitud para poder pasarlo hacia parte de nuestra parte de trabajo, aprendimos que se si no lo aprueba la junta lo realizamos nosotras”

Sintetizando, la ADE ha sido pionera en la incorporación de acciones con enfoque de género en el ámbito sindical y en los últimos 5 años se evidencia un creciente interés por propiciar la cultura de la equidad de género en la escuela y a nivel laboral en sus planes de trabajo. Indiscutiblemente hay una carencia de formación en género entre las y los actores de los distintos equipos y colectivos al interior de la organización, lo que desarticula los avances al respecto y permite que se mantengan practicas sindicales tradicionales. Es necesario generar estrategias para garantizar mecanismos de mayor difusión frente las acciones institucionales de la ADE con perspectiva de género y hacer una gran campaña de concientización acerca de la necesidad de decodificar patrones culturales de machismo a partir de ejercicios pedagógicos al interior de la organización sindical e igualmente para evitar caer en la instrumentalización de las ideas feministas como fortín político.

5.3. Cambios estructurales en el sindicato

Ventrici (2016) afirma que algunos dirigentes se han perpetuado en los cargos de poder, al reelegirse repetidas veces, evitando la formación de nuevos líderes sindicales y manteniendo estructuras anquilosadas donde el poder se centra en los mismos. En la ADE este tipo de configuraciones está en proceso de cambio, puesto que fue un avance aprobar en el año 2018 la posibilidad de participar sólo por 2 periodos consecutivos como representante en la Junta Directiva ADE.

Fuente M4. “Nosotros los de la minoría llegamos y logramos que se aprobara la reelección para la junta solo por un periodo consecutivo, un hecho histórico porque ahí hay personas que llevan más de 20 años como directivos sindicales”

Otro de los hallazgos, denota que hay una crisis de participación en la ADE, ya que el porcentaje de asistencia en las actividades programadas es minoritario con respecto al total de afiliados, aun así, la organización ha vigorizado y abierto varios espacios de formación e información como: comités sindicales, asambleas pedagógicas, encuentros distritales de mujeres, diversas comisiones de trabajo como la de asuntos de la mujer, orientación, pensionados, provisionales, entre otros.

Fuente E3. -CO- Para el comité se espera la participación de un subcomité sindical por cada IED, conformado por delegados y delegadas por sede y jornada de 35 colegios, pero usualmente asisten 26 delegados de 17 colegios.

Garcés, R. R. (2010) plantea que los programas curriculares están en constante cambio y así mismo las presiones por los resultados, a su vez el gremio del magisterio ha alcanzado cierta comodidad salarial en comparación con generaciones anteriores, lo que ha desconfigurado la necesidad de la lucha social. Por otra parte, algunos docentes reclaman otro tipo de acciones que no sean plantones ni movilizaciones, sino otro tipo de activismo donde el sindicato llegue a las IED, en lugar del afiliado tener que ir al sindicato. Fuente M3: “Creo que hay mucho por hacer desde lo pedagógico, para hacer más cercano el sindicato a los maestros”

En el magisterio no hay diferencias salariales ni laborales por género. Aunque esto no es del todo real, ya que solo en el magisterio, los hombres se pensionan cuando tienen la misma edad que las mujeres.

Fuente M4: “independiente del género en el distrito, en la parte salarial y ascenso, creo que es el primer gremio en tener los mismos derechos que los hombres, pero los hombres se ven beneficiados en el régimen de la pensión porque a ellos les aplican la misma edad que las mujeres y se pensionan a los 57 años y no a los 62 años como todos los demás”.

No obstante, pese a que no hay este tipo de diferencias, Jaramillo (2013) señala que se persiste en mantener ciertos roles y áreas de estudio asignadas a lo femenino que refuerzan comportamiento

sexistas en los entornos escolar. Fuente E1. Maestros y maestras tienen comportamientos iguales a las familias, a los jóvenes niños y niñas llenos de prejuicios y no reconocen el currículo oculto que se vivencia en la escuela.

Bonaccorsi, N., & Carrario, M. (2012) plantea que, las mujeres han avanzado en los cargos de dirección en el ámbito político, social y laboral esto no se ve reflejado en el mundo sindical, frente a los cargos de dirección y representación de sus afiliadas. Aunque aún no hay paridad en la asamblea ADE y los cargos de representación de los distintos equipos de trabajo al interior de la organización la situación es superada en la actual Junta Directiva ADE, donde de los 13 integrantes 7 son mujeres y 6 hombres, así mismo hay equidad entre ellos por el tipo de contrato, 6 pertenecen al escalafón 1278 y 7 al 2277.

Fuente M4: “Es necesario aprobar la ley de cuotas, a pesar de que en la junta no se necesita, llevan 3 periodos donde esta una buena cantidad de mujeres, pero en la asamblea de delegados son más hombres que mujeres y no es coherente porque las relaciones deberían mantenerse 70-30 como es el porcentaje de afiliación, ahí los hombres salen favorecidos.

Esto intuiría un trabajo más armónico, pero de acuerdo con las evidencias todo se maneja por tensiones políticas entre mayorías y minorías. Fuente M4: “Los de la mayoría son impositivos, autoritarios, tradicionales, su frase es que siempre se ha hecho así, no quieren cambiar [...] ese es un acuerdo interno que tenían ahí la mayoría que no se iba a aprobar nada ningún cambio sugerido por la minoría”.

De la misma manera se han logrado avances en la participación de las mujeres en el sindicato mayoritario de docentes en Bogotá ADE, el cual revota como ejemplo para las demás filiales de FECODE a nivel nacional. Fuente M1. “Las maestras en Bogotá participan con mayor facilidad en las actividades del sindicato. Si vamos a las regiones la representatividad de las mujeres es muy baja. Pero Bogotá ha sido siempre un ejemplo para todos los avances y logros en el sindicato”.

López (2009) asegura que los cargos de dirección en la ADE han ido modificando al tener en cuenta las necesidades y cambios socioculturales. Además de los cargos administrativos de presidencia, tesorería y fiscalía etc., se han conformado otros con enfoque de género como la secretaría de la mujer, género, igualdad e inclusión y la comisión de asuntos de la mujer. Desafortunadamente, es

difícil concretar acciones porque por una parte estos cargos hacen parte de las minorías, además sus acciones no son consideradas transcendentales para los objetivos de la organización.

Fuente M4: “Es un ambiente laboral muy tenso, como directiva tenemos reunión de junta una vez a la semana, para realizar los acuerdos de cómo vamos a trabajar y qué vamos a hacer, pero el momento es demasiado tenso, incluso se aprueban cosas que después se obstaculizan para realizar”.

Para Ostau de Lafont (2017) es claro que las organizaciones sindicales deben responder y acomodarse a la evolución de la sociedad y a la introducción de las nuevas tecnologías. En la ADE en los últimos años si se han hecho acciones y actividades que involucran la reivindicación de derechos específicos para mujeres, la elaboración de los primeros 2 capítulos de género para los pliegos de peticiones ADE ante la SED, la ampliación de la Comisión de asuntos de la mujer, diplomados y eventos de la REDEG, Colectivos de experiencias con enfoque de género como la Red Nacional Divergente, la edición de la revista boletina María Vargas Tejada, los cinco encuentros distritales de “mujeres transformadoras, masculinidades conscientes y sexualidades disidentes” convocados de manera consecutiva, una vez al año y experiencias pedagógicas con enfoque de género que se mueven en los colegios y los territorios.

Fuente M3. “Ahora si he recibido invitación específica para mujeres, pero antes no sabía de la existencia de las comisiones, ni de la boletina, no me inscribí a las comisiones de la mujer porque no sabía que era importante”.

Otras docentes opinan que no se realizan actividades específicas para mujeres, primero porque en todas las agendas de género programadas se permite la participación de los hombres, segundo no se han hecho encuestas o acciones delimitadas exclusiva para maestras y tercero las disputas de poder limitan la difusión de las actividades de género.

Fuente M4: “No he recibido ninguna encuesta o formulario para mejorar las condiciones laborales específicamente de las mujeres, creo que ahí nosotros no contemplamos por ser mujer sino por ser docente sindicalizada y son los mismos beneficios que tienen los hombres, aquí no se discrimina”.

Además, hay resistencia de los grupos mayoritarios que llevan tiempo en el sindicato al cambio de acciones y agendas de trabajo. Fuente E1: por consenso se concluye que no identifican mayores cambios en la organización sindical a nivel para las mujeres, no se programan agendas que las privilegia y las tenga en cuenta, aunque representan el 70% de afiliación en el sindicato.

Rigat-Pflaum, M. (2008) plantea que la creación de una masa crítica de mujeres interesadas en participar en los órganos de decisión para aportar a la transformación y no a la reproducción de relaciones de poder asimétricas puede comenzar a impactar en la cultura de la organización sindical. Afirmación que está en consonancia con la opinión de algunas activistas sindicales ADE que se preocupan por la renovación y el cambio en las practicas sindicales más que en el porcentaje de representación femenina.

Fuente E1. La dificultad más grande no es que haya mujeres en los espacios de decisión en el sindicato, sino que estas mujeres en realidad representen los intereses de las afiliadas, porque si llegan para hacer lo mismo, es como si estuviera un hombre más.

No obstante, en la ADE la dificultad consiste en asumir cambios con enfoque de género al interior de la organización sindical, a pesar de que se ha tratado de incorporar actividades para la mujer en las agendas de trabajo, estas no tienen en cuenta las condiciones de las mujeres ni se preocupa por la formación en genero al interior de sus equipos de trabajo, lo que ralentiza los procesos de transformación.

Fuente M4. “Aprendimos desde el 2018 que pasamos la solicitud para hacer de manera institucional las agendas de trabajo con enfoque de género y de no ser aprobadas por la junta, tenemos la política de que igual la realizamos nosotras”.

Arriaga (2018) afirma que el problema va más allá de algunas estrategias y experiencias de institucionalización de secretarías de la mujer, advierte sobre la necesidad de ampliar la mirada acerca del papel de las agendas e iniciativas institucionales hasta las reivindicaciones de las luchas de las trabajadoras en la institucionalidad sindical y en la negociación colectiva.

Fuente M3: “Esto de enfoque de género es un proceso lento de aprendizaje, van cogiendo conciencia viéndolo no como las viejas allá reunidas sino como esto si es importante y dando

avances”.

En resumen, en la última década la asociación de trabajadores y trabajadoras de la educación ADE ha avanzado en la incorporación de acciones y actividades que han dinamizado el interés de afiliados y afiliadas, así como denota una participación más activa por parte de mujeres lideresas sindicales en la capital, situación contraria al resto del país donde el porcentaje de afiliadas en los cargos del sindicato y órganos de dirección aun es escaso. Con respecto a la perspectiva de género como proceso de cambio, ha incrementado en la ADE, gracias a la insistencia de distintas mujeres integrantes de la secretaria de la mujer, género, igualdad e inclusión, la comisión de asuntos de la mujer, redes de maestros y maestras, docentes que lideran proyectos de género en las IED, siendo modelo para seguir por otro tipo de organizaciones del mismo orden y estatus. No obstante, a pesar de que las maestras son mayoría en el magisterio y afiliación al sindicato, la organización no promueve acciones exclusivas para las mujeres maestras sindicalizadas ni gozan de ningún tipo de beneficio diferente a los hombres maestros, y para la SED no hay diferencias laborales o de oportunidad en la carrera docente, como si sucede con los hombres, quienes se pensionan a la misma edad y semanas de las mujeres, distinto a la normativa existente para el resto de trabajadores del país e indiscutiblemente hay un fuerte patriarcado cultural y social que limita la participación de las mujeres. Otro aspecto a tener en cuenta es que, si bien la ADE ha avanzado en temas de género, también se ha instrumentalizado su discurso en épocas electorales y hay un manejo soterrado de las situaciones que ralentiza los procesos al respecto.

5.4. Participación afiliados y afiliadas en actividades sindicales

El ejercicio sindical tiene que ver con la coherencia en el ejercicio pedagógico y el compromiso con la comunidad y el territorio. El reconocimiento de los representados depende del trabajo. Tal como plantea Palamidessi (2003) la identidad sindical del docente presenta varias facetas de acuerdo con su identidad e historia de vida, comprender que el maestro y la maestra es educador, sindicalista, político, padre o madre de familia, individuo migrante a la ciudad, campesino(a), entre otros. Fuente M1: “Cuando uno va al colegio, la cara del sindicato en mi colegio soy yo, la gente no lo tiene mal visto y yo trato de hacer una tarea consecuente en mi colegio”

De la Cruz (2012) dice que para un docente activista sindical su identidad predominante es la identidad “militante”, definido por su entrega a una causa, como parte de un colectivo. Fuente M1. “Mi vida es el sindicato, la asamblea, el comité local, la escuela de FECODE, ESADE, procuro

participar en todos”.

Figuroa & Martínez (2019) pone en evidencia que una de las mayores dificultades que detectan las mujeres para involucrarse en el sindicato consiste en la infravaloración de las competencias y las capacidades de las mujeres para liderar cargos políticos. Fuente M1: “Hay un ejercicio territorial de los hombres de fuerza y confrontación y de las mujeres donde su lugar es la casa y la cocina. no hay ley de cuotas”.

Esta afirmación es asentada por las docentes entrevistadas, aunque ellas mismas resalta que el estar vinculadas a algún colectivo al interior de la ADE, participar en espacios de formación, las ayuda a estar más informadas. M3: “Me integre a un equipo político de la ADE, ya más cercana y en la medida de lo posible he tratado de estar en las reuniones de equipo para ir aprendiendo”.

Cortina (1987) resalta que la mujer ha sido formada para ser la cuidadora de su familia y la maestra al suponer que tiene media jornada de trabajo, hace que se responsabilice de la organización de su casa, sin ayuda de su pareja. Esta doble y triple jornada laboral generan desinterés de las maestras para participar en las actividades del sindicato.

Fuente M1: “las tareas del cuidado siempre están ligadas a un rol femenino y obstaculiza nuestra participación en el sindicato, el hecho de que no me haya pasado a mí no invisibiliza el hecho de que a otras mujeres si les pasa”

Así mismo Figuroa & Martínez (2019) menciona que las mujeres prefieren apoyar las listas sindicales a encabezarlas, porque esto les restaría tiempo a sus responsabilidades del cuidado y la familia; esto reafirma la posición de maestras que decidieron participar en el sindicato activamente cuando sus hijos(as) crecieron o perdieron el interés por integrarse a algún colectivo político. Fuente M4. “Mis hijos estaban pequeños, la vida social no permite participar en el sindicato de manera activa. participaba en las tareas que nos colocaban las personas que lideraban y estaban en ese momento en el sindicato, pero no participaba en ningún espacio diferente por cuestión de tiempo”

Otro aspecto que afecta la participación de las maestras en el ámbito sindical, es que la militancia sindical de las mujeres maestras se mide igual que la de los hombres con la falsa creencia de la igualdad, cuando esta reproduce y difunde estereotipos de género, al respecto Rigat-Pflaum, M.

(2008) cuestiona que las estructuras, procesos y políticas de la organización sindical se definen como neutrales, basados en una supuesta neutralidad y universalidad que tradicionalmente adopta comportamientos y perspectivas masculinas.

Esto coincide con las percepciones de las maestras entrevistadas que consideran que las mujeres no participan en la actividad sindical porque la perciben como escenarios agresivos y masculinizados. Fuente M4. “Las maestras docentes dudan en ser líderes sindicales porque por su género se sienten más atacadas. Se sigue pensando que los hombres lo hacen mejor”

Díaz (2022) cuestiona los objetivos del sindicalismo tradicional y plantea que el sindicalismo es una herramienta esencial de transformación de la sociedad e implica una evolución en el tiempo, para acercarse a nuevas formas de lucha, sus exigencias y especial atención a sus protagonistas, lejos de dogmatismo y celos que constriñen la militancia de la mujer.

Fuente M1: “En el caso del sindicalismo como hay un caso de confrontación con el patrón entonces se cree que la mujer no puede ir a confrontar con la misma fuerza y beligerancia y que es una tarea de hombres y si lo hace claro está loca tiene problemas psiquiátricos, esta corridita del shampoo, algo le pasa”.

Se mantienen la división sexual del trabajo al interior de las actividades sindicales y en el ambiente laboral. Según Osborne (2005) se evidencian entre mujeres y entre los hombres patrones de subordinación y sumisión en conversaciones, otorgamiento de la palabra y formación de las agendas que desmotivan la inclusión de las mujeres en el ámbito sindical y político.

Fuente M3. “La comisión de DDHH le hace falta perspectiva de género para defender los derechos de las maestras y naturalizan agresiones”

Fuente E2. “La asistente tampoco participa por su cuenta, ni opina, su compañero de trabajo la utiliza para darle jocosidad a su discurso, mantienen el juego de que él inicia las frases y con un gesto se dirige a ella para que le termine la frase”

Fuente E3. “Los hombres interrumpen a las mujeres sin pedir permiso no esperar a que ellas concluyan sus intervenciones”

La naturalización de estereotipos de género desanima la participación sindical de las maestras.

Osborne (2005) denomina a los liderazgos sindicales femeninos como “mujeres símbolo”, primero porque son casos escasos y aislados que permiten romper mitos sobre la incapacidad de las mujeres y segundo porque terminan asimilando la cultura patriarcal de la organización sin la posibilidad de introducir transformaciones.

Fuente M2. “He escuchado comentarios como -las feministas esas- de una mujer que tiene poder en la ADE, para atacar a otras mujeres, entonces creo que hay unas mujeres allí que de discurso hablan mucho pero que no son coherentes con su forma de actuar y siguen los patrones masculinos para mantenerse”.

Finalmente, si bien se evidencia una crisis de participación en la ADE, no es exclusivamente por la baja asistencia a las actividades programadas, en relación con el porcentaje de afiliados y afiliadas de la ADE, tampoco se debe a la baja sintonía ante los propósitos de la ADE y la carencia de formación política, sino a la falta de reconocimiento de las necesidades y motivaciones de la mayoría de personas que componen la organización, en este caso mujeres, además de la exigencia de formación en género al interior del sindicato, lo cual reposa en una resistencia al cambio de estrategias que reproducen roles estereotipados de desigualdad y subordinación, subvaloración de la capacidades de militancia de las mujeres, seguir patrones culturales ante la división sexual del trabajo, que favorecen los micromachismos y la sobrecarga laboral para las mujeres.

5.5. Dificultades y barreras de participación de las mujeres en el sindicato ADE

Aunque la participación de las mujeres en la organización sindical ADE ha aumentado en la última década, se visibilizan dificultades y barreras que persisten y se manifiestan de diversas formas: estereotipos de género arraigados en la cultural, la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral dadas por la división sexual del trabajo, y las prácticas tradicionales sindicales que limitan los liderazgos femeninos.

Frente a la primera barrera, Paredes (2023) menciona que estos patrones culturales arraigados en la sociedad colombiana pueden influir en la forma en que las mujeres son percibidas y tratadas en el movimiento sindical. Al triangular la información de las fuentes se identifican algunos de estos obstáculos dados por la naturalización de condiciones por estereotipos de género.

Por ejemplo, las mujeres trabajadoras en general suelen asumir una carga desproporcionada de

trabajo no remunerado, como tareas domésticas y cuidado de la familia, que les resta tiempo, energía e interés para dedicarse a las actividades sindicales, en el caso de las maestras Cortina (1987) expresa que el suponer que tienen media jornada de trabajo hace que terminen encargándose de todas las responsabilidades de cuidado y de trabajo no remunerado en sus casas. Las mujeres terminan obviando que, si bien tienen 6 horas presenciales de trabajo, el resto de jornada complementaria para calificar, planear y evaluar las realizan en sus hogares.

Fuente M4. “Mis hijos estaban pequeños, la vida social no permite participar en el sindicato de manera activa. participaba en las tareas que nos colocaban las personas que lideraban y estaban en ese momento en el sindicato, pero no participaba en ningún espacio diferente por cuestión de tiempo”.

Este escenario ejerce tensión debido a la falta de conciliación de la vida familiar, laboral y sindical, generando menor participación de las mujeres y el piso pegajoso en las organizaciones sindicales, ya que son las mismas mujeres quienes restringen su interés para tener una vida política, ante la falta de equilibrio social para compatibilizar la vida privada y la vida pública (Figuroa & Martínez 2019).

Cortina (2020) aclara que las mujeres con empleo en el magisterio constituyen una especie de grupo privilegiado entre otros de mujeres trabajadoras de la sociedad, porque proporciona un empleo estable con derechos, en el cual ganan lo mismo que los hombres y el sindicato no hace diferencias entre hombres y mujeres cuando negocia niveles salariales y prestaciones sociales.

Fuente M4. “En el distrito es igual en la parte salarial, en el ascenso, es el mismo independiente del género, creo que es el primer gremio en tener los mismos derechos que los hombres, pero los hombres se ven beneficiados en el régimen de la pensión porque a ellos les aplican la misma edad que las mujeres y se pensionan a los 57 años y no a los 62 años como todos los demás hombres, ellos se ven beneficiados nosotras no”

Si bien, las docentes del magisterio gozan de las mismas oportunidades y condiciones salariales de los hombres, se presenta un techo de cristal autoimpuesto por la mismas maestras porque relegan su formación, requisito para ascender y el presentarse a cargos de dirección en coordinación y rectorías porque privilegian sus situaciones familiares de cuidado.

Fuente E2. Comentan que las maestras prefieren no ser delegadas sindicales de sus colegios por cuestiones de tiempo, incluso estudian para ascender en el escalafón hasta que sus hijos están grandes, lo que hace que muchas mejoren sus salarios más tarde en comparación con los profesores hombres.

Morgade (2020) plantea que el currículo oculto se visibiliza en las escuelas, y mantienen saberes subyacentes de experiencias personales en la construcción de saberes, en los que se anteponen dilemas culturales normatizados, representados en el uso de uniformes con faldas impuestos a las mujeres, la exigencia de patrones de comportamiento de sumisión y subordinación de las mujeres, mitos del amor romántico que conducen a relaciones tóxicas y se infantiliza las opiniones de las mujeres, entre otras prácticas sexistas inherentes a la cultura.

Fuente E2. -CO- Se dirige a las mujeres como mamita y a los estudiantes como hijos. Las personas que hacen parte de la mesa, ni siquiera los integrantes del DDHH de la ADE que son todos hombres, le hacen llamado de atención por su forma de expresarse en público en una reunión formal y seria, ni por interrumpir y descalificar las opiniones de las compañeras.

Se destacan estudios basados en testimonios de sindicalistas mujeres que han ejercido su militancia en diversos ámbitos, en las que se especifica como principal obstáculo en la participación sindical de las mujeres los roles estereotipados de género y la división sexual del trabajo social (Figuerola & Martínez 2019).

Esta discriminación afecta a las mujeres, frente a situaciones de acoso laboral, sexual y de hostigamiento en el lugar de trabajo e incluso en el sindicato, lo que contribuye a que las mujeres no se sientan seguras en su participación. Esto termina por aminorar la confianza y generar intimidación en la toma de decisiones y en la defensa de los derechos laborales.

Fuente M3. “Sí siento que he sido subestimada por el hecho de ser mujer. por ejemplo, en una reunión cuando se proponían cosas, era más escuchados los hombres, de hecho, yo participaba muy poco en las reuniones a pesar de que siento que tenía mucho que aportar porque no era escuchada”

Brambila (2011) explica que los sindicatos se basan en afirmar que la ley de cuotas no se cumple

porque a las mujeres les falta formación política. Así mismo, las fuentes de esta investigación denotan que se exige a las mujeres maestras seguir estereotipos de género en su comportamiento durante el trabajo y en el ámbito sindical, en las que son fuertemente cuestionadas por desapegarse de los patrones.

M2. “si hablamos de política en los espacios del colegio, con los varones casi no hablo primero porque son pocos y segundo porque son re machistas, yo me quedo asombrada y tercero porque como cada quien está en su salón”.

Una denuncia particular es que los cambios culturales para lograr una sociedad más justa y equitativa pasa por modificar los currículos escolares y los pensum profesionales, puesto que se sigue enseñando bajo patrones patriarcales, lo que termina reforzando patrones de comportamiento de subordinación en las mujeres de la comunidad educativa.

Fuente E1. Una de las panelistas menciona que es necesario replantear los planes de estudio de los pregrados y posgrados universitarios, ya que no tienen enfoque de género y se sigue enseñando contenidos androcéntricos.

Fuente M2. “Para agiliza la transformación en la sociedad es muy importante incorporar la formación en género en los currículos profesionales de licenciatura”.

Lo mismo ocurre con la formación posgradual que ofrece la SED a docentes, ya que las universidades convocantes discriminan a las madres cabeza de familia bajo la afirmación de que no disponen de tiempo, lo que, en últimas, deteriora la oportunidades de ascenso, mejora salarial y empoderamiento de las maestras.

Fuente M2. “Con respecto a las maestrías compañeras que presentaron la entrevista y le dijeron usted no tiene tiempo, tiene 3 hijos y otras que decidieron decir que no tienen hijos para pasar porque en otras ocasiones no habían salido seleccionadas”.

Se requieren procesos de formación en género para docentes y en especial para directivos docentes, tanto para que apoyen las experiencias significativas en género en los colegios, como para que lideren procesos de reivindicación de derechos de las mujeres y las comunidades diversas, en lugar de percibirlos como una amenaza de su poder. Este tema no es lejano al sindicato porque tiene que ver

con los derechos laborales, con los intereses de las mujeres y la necesidad de los procesos de formación en género.

Fuente M3. “No se apoyan los proyectos de género en las instituciones, se sigue hostigando y acosando a las maestras que se salen del discurso hegemónico y no se evidencia la formación posgradual de los maestros en las escuelas, muchos maestros pese a sus maestría y doctorados siguen enseñando de la misma manera como fueron educados”.

El ministerio de educación y la SED promueven la ley 1620 de convivencia escolar y han adelantado guías, directivas, cartillas, etc., para la orientación de su desarrollo, pero estas no tienen en cuenta a las y los maestros, lo que denota que no hay protocolos de atención entre docentes por acoso laboral y sexual, ni frente a la agresión de padres de familia o situaciones de alertas en diversas situaciones para la protección de derechos sexuales de los niños, niñas y jóvenes, esto constituye, un descuido constituye un descuido por parte del nivel central administrativo pero a su vez por parte de la organización sindical en defensa de los derechos de maestros y maestras.

Fuente M2: “en la mesa de género que se trató de instaurar este año, la directora de inclusión reconoció que no hay protocolos ni rutas de acoso entre maestros o directivos docentes, el protocolo es trasladar al agresor después de un desgaste de toda la comunidad educativa y el agresor se va a otro lado a hacer lo mismo”.

Ante este vacío, la SED opta por apoyar arbitrariedades de directivos y directivas docentes con el objeto de defender la institucionalidad, a costa de la vulneración de derechos a la comunidad educativa.

Fuente M3. “pero si siento que para muchos maestros que fueron maltratados y otros que se fueron que llevaban años y amaban su colegio, que desde que llego esa señora cerraron muchos cursos perdimos muchos estudiantes por la manera de administrar y perdimos muchos buenos docentes”

Varias instancias gubernamentales se preocupan por incorporar acciones de género dentro de sus agendas, pero caen en el activismo de realizarlas por mostrar, por ejemplo la SED realiza eventos para reconocer las experiencias pedagógicas con enfoque de género y promovió líneas de trabajo

para el foro pedagógico distrital encaminado a los aprendizajes diversos e inclusivos, no obstante, persiste una fuerte contradicción entre el discurso y los hechos por cuanto las y los docentes consideran que la SED no apoya los proyectos de género en las instituciones educativas cuando se presentan inconvenientes por prejuicios socio culturales.

Fuente M3. “Una de las acciones fue negar constantemente mi proyecto, ni permitirme representar institucionalmente, ni apoyo la evaluación del proyecto que hice, era decir ese proyecto no existe, no daba espacios, uno se siente solito en ese momento y muchos maestros se retractaron”.

Por otra parte, maestras y maestros no son conscientes de violencias de género sufridas en su generación e ignoran las situaciones de estudiantes, la falta de espacios de retroalimentación y diálogo entre pares de docentes, invisibilizan situaciones y se mantienen imaginarios basados en experiencias personales y prejuicios culturales.

Fuente M3. “estuve en muchos riesgos y sufrí muchas violencias de acoso sobre todo en la calle en el transporte público en los colegios, siento que eso uno lo naturaliza tanto, me paso tanto que hay cosas que ya ni te incomodan como los piropos, sufrí mucho de manoseo, unas cosas muy fuertes y a nivel familiar”. Fuente M2. “no diga nada porque va a llegar su tío, porque su tío se pone bravo. esto me genero cosas que aún conservo, tanto que hoy en día todavía me cuesta hablar porque calladita se ve más bonita”.

Estos patrones culturales discriminan igualmente a los hombres, incluso los docentes deciden no participar en actividades de formación en género porque temen que se cuestione su masculinidad. Fuente E1. Una asistente dice que los hombres no participan de reuniones como la REDEG, la comisión de la mujer e incluso los encuentros de mujeres y nuevas masculinidades porque creen que son espacios de formación femenina que poco tienen que ver con la organización sindical y los compañeros en los colegios se les burlan.

La segunda barrera que se presenta es la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral dadas por la división sexual del trabajo, dada por la división sexual del trabajo que históricamente ha asignado a las mujeres tareas en el ámbito privado y a los hombres en el ámbito público. A pesar de que hombres y mujeres docentes por igual tienen las mismas funciones según la norma, en los

colegios tiene a estandarizarse de la misma manera patrones culturales que influyen en las relaciones laborales y su asignación de trabajo.

Por ejemplo: las mujeres son designadas por encima de los hombres a las direcciones de grupo, las mujeres se encargan de la organización de actividades sociales, las mujeres se responsabilizan de la ambientación de espacios para los eventos y esto ocurre no solo en las instituciones educativas sino a nivel del sindicato, entre otras. Fuente E1. A las maestras se les asignan mayoritariamente las direcciones de grupo con la excusa de que son más maternas.

Igualmente, Se presentan disputas de poder en los cargos de dirección de los colegios por cuestiones de género. Figueroa & Martínez (2019) manifiesta que en la cultura escolar como en los sindicatos se infravaloran las competencias y las capacidades de las mujeres para ocupar determinadas posiciones.

Fuente M4. “Llegamos 3 mujeres coordinadoras y un hombre coordinador amigo del rector camarada y cuando las dos mujeres de la mañana intentamos hacer nuestro plan de trabajo con todas las de la ley, él dijo que ahí se hacía lo que dijera el coordinador de la tarde. La discriminación era de genero porque él por ser el hombre consideraba que sabia más que nosotras por ser mujeres, aunque teníamos el mismo cargo”.

Un observatorio realizado por el Instituto para el futuro de la educación en 2019 dio a conocer los resultados de una encuesta realizada a directores de instituciones educativas, donde se evidencian cómo se ven los directores a sí mismos y si su opinión coincidía con la opinión de los maestros y las maestras, evidenciando que las y los docentes directivos no son conscientes de sus fallas para mantener un buen ambiente laboral, lo más destacado en este estudio es visibilizar la importancia de la influencia del directivo docente en la convivencia escolar tanto con y entre estudiantes como con y entre docentes. Este tipo de situaciones de desconfianza y fractura de las relaciones, igualmente se evidencia en y hacia el sindicalismo.

Fuente M2. “Pero allá no hay solidaridad, me llevo bien con dos o tres profes, pero no hay confianza, tenaz que una persona lastime tanto el ambiente más si son los directivos”

De la misma manera, las fuentes de esta investigación visibilizan las tensiones que se presentan entre

docentes por la diferencias en el trato de directivos docentes hacia las maestras con respecto a sus compañeros docentes, en clave de la posición jerárquica heteronormativa institucional. La cual se percibe a nivel sindical, aunque son espacios diferentes, su matriz es la misma, por lo que cabe pensar que si se mejoran las relaciones de género en las instituciones y/o se agilizaran los procesos de equidad e igualdad.

Fuente M2. “Por ejemplo, en los colegios si una mujer y un hombre piden permiso simultáneamente, siempre le conceden el permiso al hombre, a la compañera se le puede miles de obstáculos, no se puede”.

Fuente M3. “Era un lenguaje muy fuerte que se permitía entre maestros incluso de bullying, sin que los directivos hicieran nada o dijeran un momento así no se traten. Levantaba la mano y es como si no me vieran, me cansé y por eso no participo”

Gran parte de las dificultades de convivencia en las comunidades educativas se presentan por violencias basadas en género, acoso laboral, acoso sexual que se naturalizan en las relaciones entre las personas y de esto, no ha sido ajena la escuela y por ende terminan deteriorando la credibilidad en el sindicato bien porque no hay respuestas contundentes o porque varios sindicalistas terminan apoyado al acosador.

Caicedo y otros (2020) dicen que los directivos docentes y los docentes deben sensibilizarse e inscribirse en procesos de formación sobre las relaciones de género y su incidencia en la convivencia escolar seguros de estar contribuyendo a la prevención de la violencia de género y al fortalecimiento del ambiente en la escuela.

Fuente M4. “Él empezó a acosar laboralmente a las compañeras un acoso que después de leer varias veces tipificamos como acoso moral, porque es aquel que deja huella, la persona empieza a no dormir, se le cae el cabello, a tener angustia, depresión”

Fuente M2: “A un rector le pedí un permiso y me insinuó que porque no le daba mí nro. Personal”.

Fuente M3. “incluso llegaron a hacer firmar a padres de familia retractándose, los hicieron firmar bajo presión de que yo los había hecho firmar la queja bajo presión y cualquier cosa que pasara con los padres no me citaban no me preguntaban sino hacían actas de padres en contra mía”.

En las instituciones educativas se transgrede el discurso de género para dilatar decisiones y retrasar acciones frente a situaciones que requieren aclaración ante posibles hechos de acoso laboral, respeto por el gobierno escolar y manejo de recursos, situaciones que llegan al sindicato para asesoramiento legal, pero terminan siendo fuente de disputa a favor de uno u otro porque es común que se defienda al amigo o al que primero se queje, más que a la víctima.

Fuente M3. Varias veces los compañeros han denunciado el maltrato de rectoría, pero tiene amigos en el sindicato y ahí no pasa nada.

Se instrumentaliza el discurso de género y de violencias basadas en género para facilitar el traslado del maestros y la maestra que incomodan, que opina diferente. Fuente E2. – CO - Se menciona que la niña que denuncia al profesor del consejo directivo está siendo hostigada. pero no se refiere el motivo ni cuál fue la denuncia al parecer la convoca a un acto de rebelión, pero como lo presentan parece que fuera por presunto acoso sexual lo que se ha aclarado en varias oportunidades que no es el motivo.

Las maestras entrevistadas, reclaman que las personas que dirigen los distintos departamentos de dirección en la SED les falta formación en género y esto deteriora los procesos de transformación que se adelantan en la escuela e intervienen de manera equivocada obstaculizando los posibles avances.

Fuente E1. Muy difícil cuando las distintas instancia de la SED no se articulan para trabajar y menos cuando las personas que dirigen los departamentos no tienen formación en género y creen que son ganas de molestar y de estar quejándose.

Las maestras no solo deben aprender a moverse en el ámbito sindical sino decodificar patrones aprendidos en la crianza familiar, para aumentar su participación y confianza, romper con esquemas y estereotipos que le impiden ser protagonista en el ambiente político sindical.

Fuente M3. “Yo creo que, a nivel de violencia sufrida desde niña, fue una desventaja ser mujer, muy tímida, y muy callada, y eso hace que uno se guarde todo y no hable y no participe, nunca me atreví a participar en el colegio, era una niña que entendía y sabía, cuando nadie daba la

respuesta yo me quedaba callada me costaba mucho hablar en público.

Por otra parte, las maestras dicen que se evidencian acciones machistas y patriarcales de mujeres directivas de los colegios y en la organización sindical, generando discordias difíciles de reconciliar entre el gremio. Una observación presentada en la recopilación de las fuentes de esta investigación señala que los docentes hombres y mujeres apoyan a sus compañeros maestros ante denuncias y situaciones de acoso, pero cuando la situación es entre maestras prefieren no inmiscuirse.

Fuente M4. “Si la situación le pasa a un hombre creo que hubieran tenido más atención de la SED, con las mujeres siempre es que ellas lo permiten o son exageradas. En la junta de entonces había 3 mujeres y 7 hombres, a pesar de eso, la persona que nos brindó atención y nos ayudó con la parte jurídica, fue un hombre”.

Aunque pareciera que las denuncias incrementan la violencia en las instituciones es el primer paso para lograr cambios. Andino (2018) explica que la capacitación sobre violencia escolar es un elemento necesario para desarrollar conciencia en los docentes sobre este problema cotidiano y fomentar una cultura de prevención y tratamiento de conflictos.

Fuente M3. “Yo digo que la rectora, en algún momento tuvo su freno y tuvo que moderar, sobre todo la coordinadora de la tarde que gritaba a los maestros de una manera muy despectiva por lo menos ya no lo volvió a hacer, eso fue una ganancia, hacerle justicia a todos esos que aguantaron en silencio sobre todo con los provisionales con quienes era muy humillante el trato”.

Todas estas situaciones y dinámicas sociales que fracturan y afectan la confianza entre maestros y maestras, entre muchas situaciones con estudiantes han logrado que docentes se adhieran al activismo sindical, producto de estas relaciones desiguales en sus colegios en las que han sido víctimas de acoso y hostigamiento.

Fuente M3. “Ahí entendí la importancia del sindicato y de no callar y de no aguantar tanta cosa en silencio, triste tener que pasar por eso, pero eso nos va empoderando, de tantas lagrimas Salí convertida en otra mujer, me llegaron cosas buenas de ese proceso”.

Pero cuando llegan al sindicato, se dan cuenta que es un espacio igualmente masculinizado y machista. CEPAL (2020) ha planteado la masculinización de los espacios de representación sindical, los estilos de negociación, posturas aguerridas y esto coincide con lo expresado por las maestras fuente de la investigación.

Fuente M1. “Pero si él levanta la voz es un hombre con vehemencia contundente, si lo hace una mujer es una loca histérica, insisto no porque no me haya pasado a mí no puedo negar que sucede porque lo he visto en otros escenarios con otras personas no conmigo”.

Por otro lado, las fuentes de información para esta investigación, también resalta por un lado que estas dinámicas arbitrarias que deterioran las relaciones en la escuela se incrementan porque falta desde la organización sindical de orientaciones y abogados especialistas en acoso laboral y sexual con enfoque de género, así como la creación de colectivos y redes pedagógicas alrededor de estos temas.

Fuente M3. “Los docentes somos muy complejos y se enfrasca en unos debates que no van para ningún lado, cada uno tira por su lado y eso nos hace mucho daño como gremio, por eso en la Red decidimos trabajar con los divergentes e inmiscuirnos más con el sindicato”.

Las y los docentes, así como la comunidad educativa en general inclinan su sentido de la justicia y se sienten agredidos ante la evidencia, por lo que tienen a ignorar violencias de género para no generar conflictos. Fuente M4. “En la asamblea nos aplastaban demasiado rápido. sigo pensando que la cuestión no es de género sino política porque hay personas mujeres tanto en la mayoría como en la asamblea que se quedan calladas a pesar de saber que tenemos la razón, no nos van a apoyar porque se acomodan para quedar bien con su grupo”

La tercera barrera generalizada son las prácticas tradicionales sindicales que limitan los liderazgos femeninos. Paredes (2023) establece que una de las barreras más comunes y arraigadas en el sindicalismo colombiano es el machismo, las mujeres aún enfrentan discriminación y dificultades para acceder a cargos de liderazgo. Además, frecuentemente tienen que enfrentar comentarios sexistas y acoso sexual en el ámbito sindical, con insultos hacia el cuerpo de las mujeres y su físico para subestimar sus opiniones. Fuente M4. “En la asamblea de delegados donde escribí en el grupo de WhatsApp y el señor me escribió comparándome con un animal”.

Bocarsoni & Carrario (2012) dice que la idea de que los hombres son más aptos para liderar y tomar decisiones importantes en la organización, mientras que las mujeres no tienen suficiente experiencia laboral ni capacidades socio emocionales, perpetua la creencia de que las mujeres no están interesadas prefieren roles secundarios en el movimiento sindical.

Fuente M3. “Uno era minimizado como mujer, tu opinión no importa mucho, eso lo empecé a notar, cuando uno va cogiendo un sentido crítico, antes se me hacía algo normal”.

Otras barreras invisibles son los prejuicios sociales, Figueroa & Martínez (2019) indica que el sindicato trata con desconfianza los liderazgos de las mujeres y que por su género no tienen la habilidad para confrontar al patrón con la beligerancia necesaria, que no saben de política y negociación, su actuar siempre es cuestionado, muy contrario a la posición de los hombres que no son evaluados constantemente. lo que resulta en una menor representación, visibilidad y reconocimiento de las luchas y demandas de las mujeres en los sindicatos.

Fuente E2. Se pregunta a la docente cuando interviene de donde saca la información y cuáles son sus fuentes, mientras que cuando hablan los hombres no se cuestionan sus afirmaciones.

Persisten micromachismo en el discurso que validan violencias basadas en género en el sindicato y colegios. En los tiempos de intervención las mujeres no piden la palabra con la misma frecuencia de los hombres, respetan el turno mientras que los hombres se extienden en la palabra

Fuente E3. – CO- Las mujeres no piden la palabra con la misma frecuencia de los hombres a pesar de ser lideresas sindicales.

Fuente E2. -CO - Las maestras piden la palabra y esperan el turno, pero son interrumpidas por hombres que no piden la palabra.

Otra de las manifestaciones de la masculinización de los sindicatos es la tendencia a la infravaloración de las competencias y las capacidades de las mujeres para ocupar determinadas posiciones. Una sindicalista explicaba, en este sentido, haberse sentido minusvalorada por un hombre en el marco de unas negociaciones que ella estaba liderando, poniendo en tela de juicio su capacidad de agencia (Figueroa & Martínez 2019).

Fuente E2. - CO - Los hombres se estrechan la mano, se tratan con camarería, se hacen comentarios de lado a lado de la mesa, mientras que ignoran a las mujeres.

Fuente M2. “Hay que actuar, llegar con fuerza a los colegios invitar a la compañera decirle usted puede, que se lance a consejo directivo que participe y decirle cuales son esos roles porque la gente no los conoce”.

Ramos (2016) afirma que las mujeres han tenido que ganarse los espacios sindicales en una constante disputa con una clara hegemonía masculina, donde se ha naturalizado situaciones como: la falta de espacios de cuidado en el sindicato para que las maestras que son madres puedan llevar a sus hijos e hijas mientras participan en las actividades sindicales o que deban esperar a que tengan edad suficiente para poderlos dejar solos.

Fuente E1. No hay espacios de cuidado para que las maestras puedan llevar a sus hijos e hijas a los eventos del sindicato por eso no participan, solo pueden asistir las que son solteras o que sus hijos ya estén mayorcitos, ni siquiera en el baño hay un cambio pañales.

Así mismo, los tiempos programados y las situaciones personales son un obstáculo para la realización de actividades sindicales, lo que impide que las mujeres se formen y aprendan a defender sus derechos. Fuente M1: “Si claro varias a veces me han invitado las escuelas con perspectiva de género de la comisión y la secretaria de la mujer, no he podido ir a ninguna porque los tiempos no me dan”. Fuente E1. – CO - La actividad es en horas de la noche y las mujeres se van retirando sin concluir la reunión.

Incluso en el sindicato donde se pelean los derechos de las personas con el patrón y se defienden injusticias. Para las reuniones del sindicato no se tienen en cuenta las condiciones de las personas con discapacidad ni las responsabilidades de las labores de cuidado. Fuente E3. – CO - Una maestra camina en muletas y le afecta el tener que subir al segundo piso al baño, decide irse de la reunión, porque si baja una vez no vuelve a subir.

Falta formación en género al interior de los equipos y colectivos de trabajo en la ADE, las tensiones políticas entre las distintas instancias, sumado a los egos y las dificultades para posicionar la reivindicación de los derechos de las mujeres dentro de los objetivos de la lucha de clases, impide la

concientización de la necesidad de formación con perspectiva de género.

Fuente M4. “El problema en la dirección el sindicato más que de género es de disputa política. En la junta directiva son 13 y en este momento 7 mujeres 6 hombres, pero todas las decisiones se toman aplanando a los 4 en condición de minoría sobre 8 de mayoría y uno que no se sabe a qué atenerse”.

Se impone la masculinización en los patrones de comportamiento de las mujeres sindicalistas. Las mujeres que desean participar activamente en la ADE sienten que no son tomadas en serio, son importantes a la hora de elecciones, pero en los cargos prefieren a los hombres y varias se han mantenido por su postura patriarcal.

Fuente M3. “Me doy cuenta de que, por ejemplo, las mujeres que tenían una actitud más brusca de gritar eran las que eran escuchadas en las reuniones en los consejos, eras las más tenidas en cuenta, porque tenían un lenguaje agresivo, si no era agresivo, no eran escuchadas”.

Carencia de sororidad y la fuerza feminista como eje de cambio en el sindicato. En la ADE hay violencia entre las mujeres y en general hay ejercicios machistas hacia las líderes sindicales al interior del sindicato

Fuente E1. Se critica la falta de reconocimiento a las mujeres que iniciaron el trabajo feminista en la organización y las mujeres nuevas en la organización expresan que las tratan como intrusas o impostoras que no saben y deben ganarse el espacio.

Fuente M4. “Más adelante la presidenta se le salió una expresión que se nota que con eso está respaldando a su grupo porque nos dijo “las feministas esas” criticando la acción que se había desarrollado antes”.

Figuroa & Martínez (2019) agrega que cuando las mujeres aceptan ser integrantes de las listas para elecciones sindicales, no quieren encabezar e incluso piden estar en las últimas posiciones por no tener el tiempo suficiente. Sumado a esto, cuando los hombres participan en el sindicato no son indagados en su estado civil y la edad para haber política ni disponer de tiempo para participar, mientras que a las mujeres se les cuestiona y caracteriza como mujeres solteras, divorciadas y sin mayores responsabilidades de cuidado.

Fuente M2. “Estamos sindicalizadas somos trabajadoras tenemos que participar, pero tenemos la carga de la casa. algunas personas me dicen, pero si usted vive sola como si no comiera, tuviera que lavar la loza, cuidar a mi mama, mascotas, tenemos una condición de sobrecarga”

FECODE (2020) en esta publicación especial donde mujeres sindicalistas lideresas escriben alrededor de la relación entre las mujeres y sindicalismo, plantea la necesidad de que, para combatir las injusticias, implica reconocer como se expresa la discriminación y la violencia contra las mujeres en el sindicato.

Fuente M1.” Tenemos formas de hacer política, pero hay ejercicios machistas entre las mujeres y mujeres que se imponen como los hombres para ser escuchadas”.

Fuente E1. Una docente refuta que se sigan patrones jerárquicos, unidireccionales en las reuniones de mujeres, que deberían ser una resistencia de ejemplo en el discurso y acción.

La violencia moral cotidiana que sufre la mujer, marcada no solo por el lugar que ocupa en las relaciones familiares y dentro del sistema socio-cultural, se agrega la violencia política de género, que por demás es difícil detectar porque tanto hombres como mujeres sufren violencia política y sirven de excusa para eludir discusiones tangibles que se disfrazan detrás de consideraciones de género, donde la sororidad entre mujeres es agresiva y depende de la cercanía de las corrientes políticas al interior del sindicato.

Fuente M2. “Las asambleas de la ADE están permeadas por ese patriarcado que es defendido por mujeres, increíble esa es una cosa como las miradas son convenientes, entonces si el compañero agrade a una compañera es de mi fuerza o de las mayorías eso no es violencia de género, pero si alguien hace un comentario por mínimo que sea del otro lado ya eso es violencia de género”.

Así mismo, el problema de representación femenina en el sindicato del magisterio para por la falta de apoyo de las maestras de base a las mujeres activistas sindicales. FECODE (2020) señala que el 72% del magisterio es femenino pero su representación en el sindicato es minoritaria, porque subraya que las mujeres terminan apoyando a los hombres primero porque algunas mujeres son más patriarcales que sus representante masculinos y otras por desconocimiento de las cuestiones de

género.

Fuente M4. “Aun así, toca seguir insistiendo para que las personas se den cuenta de la clase de machistas patriarcales que son y que no sigan votando por ellos, también el reclamo es para las mujeres que votan por esa clase de hombres y eso es apoyar esa clase de comportamiento”.

Otra dificultad es que tanto hombres como algunas mujeres se sienten agredidos frente a los reclamos de las mujeres por acciones sexistas y optan por estar a la defensiva ante el empoderamiento de las mujeres que comprenden que ya no hay vuelta atrás, a pesar de la resistencia en el sindicato lo que aumenta la tensión Fuente M4. Eso ha logrado que el compañero en cuestión logre moderar un poco, yo sé que el señor por su edad no va a cambiar, pero por lo menos le han bajado”.

De la Cruz (2012) plantea que hay una crisis de representación y la permanencia de una dirigencia radical con intereses hegemónicos que lucha por perpetuarse en los cargos y arman clientelas de familiares y amigos, en la que como él dice se forjan posturas irreconciliables de polarización y rivalidad. Lo que termina espantando aún más a las mujeres para dedicarle tiempo al activismo sindical.

Fuente M1. “Nuestros debates internos que no se dan en los espacios que tienen que darse de una manera fraterna y constructiva, vehemente nos están llevando a estas situaciones de división y de mala imagen del sindicato y del sindicalismo”.

Fuente E1. Las disputas entre directivos y docentes han obstaculizado la lucha sindical porque se piensa en beneficios personales y no gremiales.

Un aspecto importante mencionado en todos en todos las fuentes de recolección de datos fue la necesidad de comprender que las responsabilidades de cuidado hay que involucrar a los hombres, para que dejen de ser responsabilidad exclusiva de las mujeres y de paso avanzar hacia la transformación de una cultura de paz.

Fuente M3. “Es necesario construir con los hombres y esas riñas banales no permiten avanzar. al no haber una unidad por lo que son tanto equipo que terminan alejando a los profes”.

Al consultar con las fuentes sobre las acciones para promover y facilitar la participación de las

mujeres en el ámbito sindical, coinciden con ideas expuestas en varios de los textos presentados en esta investigación: reglamentar los horarios de las reuniones sindicales que sean compatibles con las responsabilidades de cuidado de hijos e hijas, generar campañas y espacios de dialogo en el sindicato para que tanto hombres como mujeres sean responsables del trabajo no remunerado en el hogar, promover espacios de educación y cuidado infantil durante las actividades sindicales, incluir en los pliegos de peticiones licencias de cuidado para que tanto hombres y mujeres puedan acompañar a sus parientes a cargo a reuniones escolares, controles médicos, procedimientos quirúrgicos sin dificultad y exigir las salas de lactancia materna con condiciones para las maestras maternas o que se regule la hora de lactancia en la jornada presencial.

Elaborar obsequios pedagógicos para motivar la participación de activistas sindicales con hijos e hijas menores de edad. Apoyar la lucha de la reivindicación de convenios con la Organización Internacional del trabajo OIT, que aún no han sido incorporados en la legislación colombiana: convenios sobre protección de la maternidad y licencia parental, número 156 que habla de oportunidades a trabajadores con responsabilidades familiares y el convenio 190 sobre acoso laboral y sexual en el sitio de trabajo a mujeres y hombres. Además de la solicitud expresa de hacer una línea de atención jurídica con enfoque de género en la organización sindical.

Fuente E1. Hay muchas cosas que hacer para motivar la participación de las mujeres en el sindicato, pero falta voluntad política en la asignación de recursos económicos, peticiones que protejan los derechos de las personas cuidadoras, una comisión jurídica especialista en temas de género y ratificar el convenio 190 de la OIT, motivar la participación de mujeres madres cabeza de familia y jóvenes.

Para concluir, en la organización ADE, al igual que en otros movimiento sindicales los temas de desigualdad entre hombres y mujeres no son la excepción, marcados por una hegemonía masculina que contradice los propósitos de lucha en la reivindicación y garantías de derechos. Las barreras que enfrentan las mujeres para participar efectivamente en el sindicato pasan por creer que todas las personas disponen de las mismas oportunidades, ignorando que estereotipos de género arraigados en la cultural, afectan la manera en que las docentes son tratadas en el sindicato, situaciones como la doble y triple jornada que asumen las mujeres y que se traduce en poco tiempo para acceder a formación política, consideraciones que restan poder a su reputación, además del piso pegajoso y techo de cristal auto impuesto para suplir demanda culturales. La falta de protocolos para violencias

basadas en género entre maestros y frente a padres abusivos, las experiencias de formación personal y profesional de los docentes.

Por otra parte, la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral dadas por la división sexual del trabajo naturaliza patrones en las instituciones que sobrecargan en funciones a las maestras y generan desinterés por las acciones sindicales, igualmente, se refuerzan comportamientos masculinos de liderazgo y jerarquía para los cargos de decisión en colegios y sindicato. Se toleran y manipulan situaciones de acoso laboral, sexual y hostigamiento entre maestros que afecta las relaciones de género, forjando sentimientos de desesperanza en complicidad con la SED que deterioran la credibilidad en el sindicato.

Así mismo, persisten prácticas tradicionales sindicales que limitan los liderazgos femeninos, actos de micromachismos y machismo con el cual se agrede física y emocionalmente a las activistas sindicales que no son de la misma fuerza política, sumado a que el tema de género se ha volcado en acciones de activismo para mostrar fuerza política más que por avanzar en procesos de transformación socio – cultural, visto como un fortín político.

Para superar todas estas dificultades a juicio de las maestras hay varias acciones que tengan en cuenta las condiciones de horario de las mujeres, espacios de cuidado y detalles para sus hijos e hijas, incluir acciones de lucha con enfoque de género, especializar la asesoría jurídica en temas de violencia de género y luchar por la ratificación de convenios con la OIT que garanticen derechos para las mujeres y cuidadores.

Conclusiones

La asociación de trabajadores y trabajadoras de la educación -ADE- presenta una crisis de participación en sus actividades programadas, que pasa por la comprensión sobre el rol de la mujer en la organización sindical, más cuando son mayoría en porcentaje de afiliación, aunque no en representación en los cargos de decisión y liderazgo. Frente a esto, son incipientes los estudios acerca de la reflexión de género en el sindicalismo en Colombia y más aún sobre la organización sindical ADE, por lo que a través de una investigación cualitativa de estudio de caso intrínseco basada en la observación participante en eventos de la organización y la entrevista semiestructurada a maestras activistas sindicales, se identificó que en la ADE las mujeres padecen algunas barreras de exclusión por género en las que persisten prácticas sindicales tradicionales y patriarcales, que permean los escenarios de discusión, acentúan disputas de poder, no representan los intereses y necesidades de las docentes y privilegia el proceder masculinizado en los cargos de decisión, a pesar de estar ejercidos por mujeres.

Si bien la organización ha desarrollado algunas estrategias que visibilizan las problemáticas con perspectiva de género en el gremio y en el entorno escolar, falta adelantar al interior del sindicato procesos de formación para transformar patrones estereotipados de comportamiento personal y colectivo que limitan los liderazgos femeninos y desarticulan los avances con enfoque de género en los planes operativos de la organización.

En la última década la ADE ha avanzado en la implementación de estrategias que buscan incorporar las necesidades de las mujeres del gremio en el trabajo de la organización, en las que se evidencia un interés creciente aunque no transversal por propiciar la cultura de la equidad de género en la escuela y a nivel laboral, tales como: la configuración de una comisión de asuntos de la mujer, la realización de eventos distritales y la incorporación de capítulos de género dentro de los pliegos de peticiones, lo cual constituyen un progreso no solo en la reivindicación de derechos con enfoque de género sino como ejemplo para otros sindicatos regionales donde la representación femenina es más baja.

Sin embargo, la eficiencia de dichas estrategias se ve obstaculizada por la instrumentalización del discurso de género sin acciones concretas y consecuentes con las transformaciones sociales y en el

ámbito sindical, donde el tema de género registra un papel secundario para los propósitos de la organización. Se naturalizan estereotipos de género y violencias que desaniman la participación sindical de las maestras, al sentirse atacadas y presionadas por micromachismo con los cuales interrumpen sus intervenciones, ignoran sus opiniones y cosifican sus necesidades, a la vez que se mantiene la división sexual del trabajo, a pesar de que el magisterio es un gremio en el que tanto hombres como mujeres tienen las mismas funciones y oportunidades, pero el desconocer la doble y triple jornada laboral de las mujeres maestras, invisibiliza hechos como que se autoimpone el techo de cristal y el piso pegajoso para ejercer cargos de liderazgo en el magisterio y en el sindicato, porque priorizan el cuidado de sus familias.

Todo esto, sumado a la carencia de formación en género entre los integrantes de los distintos equipos de trabajo de la organización, lo cual promueve una resistencia al cambio de acciones y actividades en las agendas de trabajo, las disputas entre colectivos de minorías y mayorías, así como entre las mismas mujeres activistas sindicales en las que mutuamente se perciben como intrusas e impostoras y ejercen una sororidad conveniente que depende de la cercanía de las corrientes políticas al interior del sindicato. Todo esto, termina por opacar esfuerzos institucionales y limitar la difusión de actividades planeadas con perspectiva de género y normalizar posturas hegemónicas y patriarcales que terminan ralentizando las transformaciones con equidad al interior del sindicato.

Para superar todas estas dificultades a juicio de las maestras hay varias acciones que adelantar como: respetar los horarios de cuidado en la programación de reuniones sindicales; promover espacios de bienestar y entretenimiento para hijos e hijas durante las actividades de la organización; ofrecer detalles diferenciados para afiliados y afiliadas que atraigan la participación comprometida de madres cabeza de hogar y mujeres jóvenes; incluir acciones institucionalizadas con enfoque de género en las que se promueva la participación paritaria de hombres y mujeres como seres cuidadores, y que estas sean de carácter obligatorio para assembleístas, comisionados sindicales y personas que se postulan a cargos de dirección; brindar asesorías jurídicas especializadas en temas de violencias basadas en género; perseverar en la ratificación de convenios con la OIT que garanticen derechos para las mujeres y personas cuidadoras; visibilizar micromachismos existentes en las interacciones entre las personas y prejuicios sociales que no hacen sentir a las maestras acogidas y reconocidas como sujetos políticos; reconocer la fuerza transformadora de establecer un frente común femenino en el sindicato que aumente la participación de las mujeres en los cargos de decisión y debiliten los obstáculos culturales de la sociedad patriarcal que se evidencia en el sindicato.

Anexos

Anexo 1

GUIÓN ENTREVISTA SEMIESTRUCTURA

2 mujer que tienen cargos de representación en el sindicato

2 están afiliadas y participan esporádicamente en las actividades

SALUDO: Estamos haciendo un estudio sobre la participación de las mujeres en el sindicato mayoritario del magisterio Distrital, las posibles tensiones, barreras y conflictos, cuyo objetivo general es Identificar las barreras que experimentan las maestras afiliadas a la ADE para participar en la construcción de las agendas de trabajo del sindicato.

Permítanos por favor, hacerle algunas preguntas. Le aseguramos que toda la información que usted nos proporcione será estrictamente confidencial y solamente se utilizará para fines académicos. Solicito su autorización para grabar. ¡Muchas gracias por su colaboración!

VIDA PERSONAL Y FAMILIA.

1. Recuérdeme su nombre, edad
2. Cuénteme como está conformada su familia
3. Hábleme por favor de su familia, ¿con quién vive?, ¿estado civil?, ¿dónde viven?
4. ¿Qué tipo de actividades realizan mayoritariamente en familia?
5. ¿Qué tipo de actividades le gusta y hace sola?

AFILIACIÓN POLÍTICA:

6. ¿Cómo ve las próximas elecciones regionales?, ¿qué candidato ve más fuerte? y ¿cuál es su candidato?

CONDICIONES LABORALES DATOS LABORALES:

7. Cuénteme sobre sus condiciones laborales, ¿hace cuánto trabaja en el distrito?, ¿tipo de contrato?, ¿qué tan lejos vive de su lugar de trabajo?
8. ¿Cómo es su relación con sus compañeros y compañeras de trabajo?
9. Cuénteme una anécdota agradable que le haya sucedido en su trabajo.
10. Tiene algún recuerdo no grato, experiencia desagradable que le haya sucedido en su trabajo.

PERCEPCIONES DE GÉNERO

11. ¿Usted cree que eso que cuenta tiene que ver con el hecho de ser mujer?
12. ¿Qué cree que hubiera pasado si eso le hubiera sucedido a un hombre? (dependiendo de las características de la historia).
13. A parte de eso que usted cuenta, usted cree que ha tenido alguna experiencia o situación donde usted fue discriminada o subestimada por el hecho de ser mujer a nivel laboral.
14. Recuerda que haya tenido alguna experiencia donde haya salido en desventaja por ser mujer en su vida personal
15. Usted cree o ha visto alguna situación donde un hombre haya sido favorecido por ser hombre.
16. Usted cree en el dicho de que: “En la mesa no se habla de política ni de religión” y por qué
17. cuénteme la última vez que usted debatió o conversó con alguien sobre política.

ACTIVIDAD SINDICAL

18. Ahora quiero que hablemos un poquito de su opinión del sindicato ADE
19. En este momento ¿usted está afiliada al sindicato?
20. ¿Usted en qué tipo de actividades sindicales participa y de qué manera?
21. ¿Cuál fue la última actividad sindical en la que participo?
22. ¿Usted conoce el propósito de la ADE?
23. ¿Qué tipo de actividades realiza la ADE para convocar a las y los maestros?
24. ¿Alguna vez ha recibido invitación de la ADE para alguna actividad específica para mujeres?
25. ¿Qué podría hacer la ADE por usted para desempeñarse mejor en su trabajo y mejorar sus condiciones laborales?
26. ¿Alguna vez usted ha recibido algún tipo de solicitud o encuesta donde quieran conocer su opinión para mejorar de condiciones laborales específicamente para las mujeres?
27. ¿Qué beneficios le ofrece la ADE a usted por ser mujer, docente y estar sindicalizada?
28. ¿Qué estrategia le gustaría que en la ADE se incorporara para incentivar y apoyar la participación de las maestras en el sindicato?
29. Desde su rol de delegada sindical ¿Cuál es su opinión de la perspectiva de género en las asambleas ADE?
30. Desea hacer alguna observación o aporte adicional.

CIERRE

Agradezco mucho su tiempo para responder estas preguntas y tan pronto tenga el consolidado de la investigación y el artículo sobre la misma se la haré llegar.

Anexo 2

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SINDICATO MAYORITARIO DEL MAGISTERIO DISTRITAL: TENSIONES, BARRERAS Y CONFLICTOS.			
FORMATO OBSERVACIÓN PARTICIPANTE			
OBJETIVO: Identificar las barreras que experimentan las maestras afiliadas a la ADE para participar en la construcción de las agendas de trabajo del sindicato.			
EVENTO:		LUGAR:	FECHA:
			HORA:
ASPECTO	OBSERVACIÓN		
Características generales de la situación			
Características demográficas del evento			
Temas de las intervenciones			
Frecuencia y participación en las intervenciones			
Características Lenguaje verbal y no verbal			
Categorías emergentes (otras)			

Referencias Bibliográficas

- Acosta, H. B., & Chambers-Ju, C. (2014). Sindicalismo docente, protesta y participación político electoral. *Diálogos de saberes*. Colombia.
- Alonso González, A. (2012). Configuración de la subjetividad política de la mujer maestra en el espacio sindical. (Master's thesis). Colombia.
- Andino Jaramillo, R. A. (2018). Capacitación docente: Pilar para la identificación y gestión de la violencia escolar. *ALTERIDAD. Revista de Educación*, 13(1), 108-119.
- Ardila Pinilla, N. J., & Corredor Fuentes, A. G. (2018). Concepción de educación, sujeto docente y su práctica a través del discurso expuesto en la revista educación y cultura, en el marco de los estatutos docentes 2277 de 1979 y 1278 de 2002.
- Arriaga, A. E., & Medina, L. (2018). Desafíos de las organizaciones sindicales frente a la desigualdad de género. *Hacia la construcción de una agenda de investigación. Pasado Abierto*.
- Arzaluz Solano, S. (2005). La utilización del estudio de caso en el análisis local. *Región y sociedad*, 17(32), 107-144.
- Aspiazu, E. (2015). Participación de las mujeres e institucionalidad de la problemática de género en el sindicalismo argentino. In *12 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*.
- Ballarín Domingo, P. (2016). *¿Una profesión feminizada? Cuadernos de Pedagogía*.
- Benítez, W. J. C. (2022). La demodiversidad en la ADE en el marco del posacuerdo: Condiciones de posibilidad. *IXTLI: Revista Latinoamericana de Filosofía de la Educación*.
- Bermúdez Figueroa, E., & Roca Martínez, B. (2019). Participación de mujeres en el movimiento sindical. *Análisis desde la perspectiva de los recursos de poder. Sociología del trabajo*, (95).
- Bizberg, I., & Zapata, F. (1984). *Conciencia obrera y participación sindical en Las Truchas. Estudios sociológicos*.
- Blancas, P. R., & Díaz, S. G. S. (1997). *Las mujeres en los sindicatos en México Los dilemas del género y la clase. Espiral*.
- Bonaccorsi, N., & Carrario, M. (2012). Participación de las mujeres en el mundo sindical: Un cambio cultural en el nuevo siglo. *La aljaba*, 16, 0-0. Organización de estados americanos.
- Bonilla-Mejía, L., Cardona-Sosa, L. M., Londoño-Ortega, E., Trujillo-Escalante, L. D., Cardona-Sosa, L., & Bonilla-Mejía, L. (2018). *¿Quiénes son los docentes en Colombia? Características generales y brechas regionales. Documento de Trabajo sobre Economía Regional y Urbana; No.*

276. Colombia

- Brambila, A. L. (2011). La investigación sobre sindicalismo docente en América Latina: una reflexión sobre la diversidad de enfoques. *El cotidiano*.
- Caicedo Bolaños, N. D. C., Carlosama López, D. D. C., & Guerrón Melo, M. L. (2020). Las relaciones de género y su incidencia en la convivencia escolar.
- Cebrián, I., & Moreno, G. (2018). Desigualdades de género en el mercado laboral. *Panorama social*.
- CEPAL, N. (2013). Resolución 672 (XXXIV): Establecimiento de la Conferencia de Ciencia, Innovación y Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. En: Informe bienal (2010-2011): Consejo Económico y Social, documentos oficiales 2012. Suplemento número 20. Santiago: CEPAL, 2013. p. 175. LC/G. 2566-P. Comisión regional de las naciones unidas en latino américa
- CEPAL (2020) La participación de las mujeres en el ámbito sindical desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género. Comisión Interamericana de Mujeres (CIM).
- Cobble, Dorothy Sue. "Igualdad de Género y Movimientos Laborales. (2012).
- Covarrubias, S. G. M. Algunos factores que inciden en la participación femenina en organizaciones sindicales del sector educativo en Colima, México. Número 5 época 2 marzo agosto (2009) México
- Cortina, R. (1987). Trabajo, familia y participación sindical de las maestras mexicanas. *Revista de la Educación Superior ANUIES*, 64. México
- Cortina Regina (2020) poder y cultura sindical: la mujer en el sindicato de trabajadores de la educación en el distrito federal. México.
- Cruz Jasso, Margarita (2003). Discriminación en los Sindicatos, Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS). México
- Cubillos, S., & Monreal, A. (2019). La doble jornada de trabajo y el concepto de doble presencia. *Psiquiatría Universitaria*. Chile
- De La Cruz, E. F. Q. (2012). Conflicto y crisis de representación en el SUTEP de la Región Central. Pontificia Universidad Católica del Perú (Perú).
- De Toscano, G. T. (2009). La entrevista semi-estructurada como técnica de investigación. Graciela Tonon (comp.), 46, 45-73.
- Delgado Olivero, M. Á. (2016). Sindicalismo y cambio social en España.
- Díaz, A. V. P. (2007). La democracia y la formulación de políticas públicas en educación1. *Revista Foro*.
- Díaz, J. C. (2022). ¿Hacia un sindicalismo feminista?: un análisis de la luchas de las Kellys. *Papeles*

- de Europa, 35(1), 1-16.
- Encuesta de clima escolar y victimización en Bogotá (2013) Secretaría de Educación Distrital Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte Secretaría Distrital de la Mujer Universidad Distrital Francisco José de Caldas Convenio 060/2013 - Adhesión SED 3100/2013)
- FECODE - Secretaria de Género, Inclusión e Igualdad “las mujeres y el sindicalismo”, Educación internacional y Lärarförbundet. FECODE - Edición (2020) Colombia.
- Fernández, M. C. S. (2014). La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (30), 163-198. Colombia
- Figuroa, E. B., & Martínez, B. R. (2019). Participación de mujeres en el movimiento sindical. Análisis desde la perspectiva de los recursos de poder. *Sociología del trabajo*, (95), 53-72. España
- Flores, E. S. (1992). Condición femenina, valoración social y autovaloración del trabajo docente. *Nueva antropología*, 12(42), 57-71.
- Gaviria, A., & Umaña, C. M. (2002). Estructura salarial de los docentes públicos en Colombia.
- Galeano, M. E. (2018). Estrategias de investigación social cualitativa: el giro en la mirada. Fondo Editorial FCSH.
- Garcés, R. R. (2010). El rol del docente en el contexto actual. *Revista electrónica de desarrollo de competencias*, 2(6), 115-123.
- Godinho-Delgado, María. Sindicalismo, cosa de varones Este artículo es copia fiel del publicado en la revista *Nueva Sociedad* N°110 Noviembre- Diciembre (1990) ISSN: 0251-3552. Brasil
- Granda, R. M. B. (1991). La maestra universitaria: Doble jornada laboral. *Estudios sociológicos*, 235-252. México
- Guerra, M. Á. S. (2002). Currículum oculto y construcción del género en la escuela. Universidad de Málaga. España
- Heller, L. (2010). Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: realidades, obstáculos y desafíos. Cepal.
- Hernández-Ávila, C. E., & Escobar, N. A. C. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1 (enero-junio)).
- Hernández, C. A., & Flores, (1994) capitulo Ser mujer-ser maestra. autovaloración profesional y participación sindical. del libro *Textos y pretextos: once estudios sobre la mujer*. *Hispanic American Historical Review*. México
- Jaramillo Burgos, Á. M. (2013). Las mujeres: entre el sacrificio y la negociación.

- Klandermans, B. (1994). La construcción social de la protesta y los campos pluriorganizativos. In *Los nuevos movimientos sociales: de la ideología a la identidad* (pp. 183-220). Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).
- Londoño, Patricia. (1995) *Las colombianas durante del siglo XIX. Derecho familiar, educación y participación política*. En *Revista Credencial Historia. El Tiempo*. Bogotá. Colombia
- Londoño, Rocío, Lanziano, Carlos y otros. *Perfiles de los docentes del sector público de Bogotá*. Libro ISBN: 978-958-8066-91-2 primera edición (2011). IDEP Secretaria de Educación Distrital.
- López, O. (2006). *Las maestras en la historia de la educación en México: contribuciones para hacerlas visibles*. *Sinéctica*, (28).
- López, M. (2009). *Sindicatos Docentes y Reformas Educativas en América Latina*. Colombia.
- Loyo Brambila, A., & Rodríguez, M. D. J. (2007). *Maestras activistas de la ciudad de México: Subjetividad y contextos de interacción*. *Revista mexicana de sociología*, 69(1), 139-169.
- Luna, Edna (2021) *Tercer encuentro distrital de mujeres y nuevas masculinidades ADE*.
- Machicado, J. (2010). *Sindicalismo y sindicato*. Bolivia. USFX Universidad Francisco Xavier. Bolivia
- Meleg Cabrera, C. (2003). *FECODE: análisis de su capacidad negociadora*.
- Morgade, G. (2020). *Aprender a ser mujer, aprender a ser varón: relaciones de género y educación: esbozo de un programa de acción*. Noveduc Libros.
- Olivera, R. G., & México, D. F. *las identidades sociolaborales y profesionales de las mujeres en contextos laborales feminizados. una propuesta de análisis*. (2006) Quinto congreso de la Asociación Mexicana de estudios del trabajo México.
- Osborne, Raquel, (2005) *Desigualdad y relaciones de género en organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad*, *Política y Sociedad*, Vol.42 Número 2.
- Ospina Cortázar, J. D. (2014). *La segunda jornada laboral- ¿Un costo salarial para las mujeres?* Universidad de los Andes. Colombia
- Ostau de Lafont-de León, F. R. (2017). *La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia*.
- Palamidessi, M. (2003). *Sindicatos docentes y gobiernos: Conflictos y diálogos en torno a la Reforma Educativa en América Latina*. *Revista Paraguaya de Sociología*, 40(117), 9.
- Patiño Castaño, H. Y. (2019). *Entre lo femenino y lo masculino: palabra y maestro: correspondencia entre maestros homosexuales en la escuela primaria*.
- Paredes Salazar, M. C. (2023). *Barreras invisibles en el sindicalismo colombiano: la lucha por la*

igualdad y la inclusión.

- Paredes, Saturnino. (2014) Los sindicatos clasistas y sus principios. Ediciones Bandera Roja (Lima), editorial del Partido Comunista Peruano. Edición séptima.
- Phillips, MA, Roberts, D. y Marsh, L. (2011). Género y desarrollo sindical: un análisis situacional de Jamaica. *Estudios Sociales y Económicos*, 145-166. Jamaica
- Pinilla Díaz, A. V. (2010). El magisterio y la movilización social en el contexto educativo a principios del siglo xxi. *_Historia y Sociedad_*.
- Pinzón Varilla, L. (2016). Romper estereotipos de género en la identidad profesional docente: una propuesta de paz. *Educación y Ciudad*, 31, 71-82. Colombia
- Pulido Chaves, O., & Chaves, O. P. (2011). El sindicalismo docente en Colombia y la Federación Colombiana de Educadores (FECODE).
- Quintana Peña, A. (2006). Metodología de investigación científica cualitativa.
- Quintriqueo Millán, S., Sanhueza Enríquez, S., & Friz Carrillo, M. (2017). Triangulación de métodos como propuesta para el estudio de competencia comunicativa intercultural en contextos de inmigración e interculturalidad.
- Ramos Salazar, S. R. (2016). Conflictos de género y cultura política en las " Bartolinas" de La Paz. *Tinkazos*, 19(39), 93-111.
- Reyes Fernández, G. A. (2022). Diseño de un ambiente virtual de aprendizaje para el mejoramiento de las competencias digitales de la comunicación e interacción social de los docentes de la asociación distrital de trabajadores y trabajadoras de la educación (Master's thesis, Universidad de La Sabana).
- Rigat-Pflaum, M. (2008). Los sindicatos tienen género. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Rodríguez Bello, W. (2017) El Imaginario Social de la Dirigencia Sindical y su Incidencia en la Construcción de Identidad Colectiva-Asociación Distrital de Educadores ADE 2012-2017.
- Rodríguez, C. (2002). De alumna a maestra: Un estudio sobre socialización docente y prácticas de enseñanza. Granada: Universidad de Granada. España
- Rodríguez Hernández, J. A., & Santana Bonilla, P. J. (2006). Maestras y maestros: un análisis de la distribución de tareas docentes y domésticas. *Revista de Educación*. España
- Rodríguez, M. G. A., Moreno, M. P., Beltrán, C. A., & Partida, N. B. (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primario de Guadalajara. *Investigación en salud*. México
- Romero Díaz, A. & Abril Morales, P. (2008). Género y la formación del profesorado en los estudios de Educación Infantil. *REIFOP*, 11 (3), 43-51. España
- Sáenz, I. A. (2001). Las prácticas pedagógicas de maestras y maestros del distrito capital. Una mirada

- a los roles de género. *Nómadas*, (14), 90-101. Colombia
- Sevilla, C. (2021). *Imagen Política: la estrategia que llegó para quedarse*. Cuadernos del Centro de Estudios en Diseño y Comunicación. *Ensayos*, (97), 79-89.
- Schettini, P., & Cortazzo, I. (2016). *Técnicas y estrategias en la investigación cualitativa*. Series: Libros de Cátedra.
- Stake, R. E. (2005) *Investigación con estudio de casos*. Madrid, Morata.
- Strauss, A., & Corbin, J. (2016). *Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Universidad de Antioquia.
- Velasco, M. S., Scott, S. M., & Martín, R. B. (2019). Las marcas del género en las trayectorias biográficas de las maestras de Educación Infantil. *Analizando nuestra historia para desmontar el patriarcado*. *Cabás*, (22), 47-60. España
- Ventrici, P. (2016). La crisis del modelo sindical: Proyectos para la modificación de la Ley de Asociaciones Sindicales. *Ciencia, docencia y tecnología*, (52), 73-105.
- Vidal, S., & Jódar, P. (2008). La relación entre afiliados a un sindicato. Un análisis de la participación.
- Zapata, F. (2003). *¿Crisis en el sindicalismo en América Latina?* Helen Kellogg Institute for International Studies.