

INTRODUCCIÓN.

Desde la Secretaría de Asuntos de la Mujer, Género e Igualdad de la ADE, el pasado 22 de octubre se llevó a cabo el II Encuentro Distrital de Mujeres y Nuevas Masculinidades “Hasta cuando las mujeres... ¿otra pandemia?”. Pese a la situación de salud pública que hoy pone en jaque el modelo económico, no hubo ningún impedimento para la realización de este encuentro como espacio de formación político, sindical y pedagógico del magisterio bogotano, contemplado en el plan estratégico de nuestra organización.

Este encuentro es la continuación de un espacio que nació en 2019 con el objetivo de contribuir al bienestar de los y las docentes del Distrito a través de la consolidación del capítulo de género del pliego de peticiones de la ADE para el año 2020. El capítulo en mención contempla aspectos fundamentales en términos de salud diferenciada para las mujeres, tiempo de lactancia y tiempo de acompañamiento paterno posparto, garantía de derechos sexuales y reproductivos para los y las maestras, derecho y garantías de parto humanizado, flexibilización curricular para las adolescentes gestantes y modificación de los manuales de convivencia con enfoque de género e inclusivo.

Reflexionar y debatir sobre las políticas nefastas que atentan contra la educación pública, además de deliberar acerca de la incidencia de la política de género y de las otras masculinidades posibles en el ejercicio pedagógico, sumado a las temáticas de acoso laboral y violencia hacia las mujeres en el territorio colombiano, aspectos recrudescidos durante la pandemia, ha dejado un insumo valioso para nutrir el capítulo de género del pliego de peticiones de nuestra organización sindical 2021, con la esperanza de una transformación social desde de la escuela como territorio de paz.

PANEL CENTRAL

La intervención de los panelistas estuvo relacionada con las siguientes preguntas orientadoras:

1. ¿Cómo lograr una mayor participación política y sindical de las mujeres y cuál

es papel de las nuevas masculinidades en ese ejercicio?

2. ¿Cómo frenar la violencia sistemática hacia las mujeres y lideresas sociales?
3. ¿Qué acciones se han venido adelantado respecto a la violencia sistemática hacia las mujeres y cuál es la tarea que nos convoca ahora?

Imelda Arana

Considera que la mayor dificultad para la nula o poca participación de las mujeres en espacios de poder político o sindical es la idea que desde el patriarcado se ha infundido a la falta de preparación, liderazgo y experiencia de las mujeres, lo que endosa toda la responsabilidad a ellas, y desconoce que esa condición, si bien puede ser parcialmente posible, es el resultado de la división sexual del trabajo con la consecuente inequidad en la vida social y política de mujeres y hombres, en espacios donde el poder se configura bajo un modelo masculino.

En el mundo sindical y acorde con lo dicho, se promueven espacios políticos de formación para las mujeres que desconocen su capacidad de liderazgo histórico y conciben que la falta de formación es el único obstáculo que limita su participación en escenarios sindicales.

Se hace necesario entonces que desde el interior de las organizaciones sindicales y de los escenarios políticos, en el marco del ejercicio de los derechos políticos, se haga un estudio que permita identificar cuáles son realmente los obstáculos que hacen que el ejercicio de poder limite el acceso de las mujeres, toda vez que se percibe que entidades creadas como proyectos del mundo moderno, para el caso los sindicatos, e instancias de poder estatal privilegian la participación masculina que reproduce el sistema sexo-género.

Ejemplo de ello, es que, si bien las dinámicas y formas de pensar de mujeres y hombres jóvenes les permite avanzar en términos de igualdad de derechos, en



poblaciones vulnerables la maternidad y el cuidado del hogar excesivo no reconocido y no remunerado siguen siendo una constante.

La tarea es despatriarcalizar las instituciones, hacerlas atractivas para que las mujeres desarrollen sus habilidades, y los hombres propongan formas de ejercicio

de poder desde las nuevas masculinidades.

Frente a la violencia sistemática contra las mujeres, la legislación, las políticas públicas y los programas asociados se limitan a proteger a las mujeres y a juzgar y castigar con cárcel a los agresores, incluida la polémica pena de muerte, pero nada se aborda en el ámbito curricular educativo. Los procesos de formación deben ir hacia la transformación cultural desde la individualidad y subjetividad de mujeres y hombres para que ellas no se consideren sujetas de violencia, la normalicen y la vean como cariño, y para que ellos cambien el paradigma de que ser violentos es la normalidad.

En la escuela formal y en los medios de comunicación deben eliminarse los estereotipos de género que incluyen la violencia, caso por mencionar lo ocurrido en septiembre en Bogotá en donde la fuerza pública abusando de su autoridad, asesino al abogado Javier Ordoñez; como resultado de ese hecho se presentaron protestas pacíficas en las que la fuerza pública agredió a varias personas, con la consecuente muerte de muchas de ellas. Los medios hicieron énfasis en quién era el más fuerte, aparentemente para censurar, pero contrario a ello lo que hicieron fue darles importancia a esos comportamientos violentos, lejos de formar nuevas masculinidades y feminidades.

La tarea es trabajar desde el preescolar para construir una masculinidad no violenta, no dominante, no llena de fuerza, y una feminidad con derechos y libertades que reconozcan que el cuerpo es propio, no le pertenece a nadie y es un territorio de paz.

Es clave también desaprender estereotipos como que las mujeres son propiedad de los hombres, aunque lo contemplen la legislación y la cultura, por ejemplo, con abandonar el apellido propio y usar el “de” sumado al apellido del esposo. En la cultura, conquistar a una mujer significa ser fuerte y en muchos casos matón, de lo contrario se siente excluido; por su parte las niñas se enamoran de los rudos. La escuela debe ser transformadora de prácticas culturales patriarcales y esa tarea está en las manos

de los más de 300 mil maestros y maestras del país. Reitera que ello implica modificar el currículo para trabajar la construcción de nuevas masculinidades y nuevas feminidades con resultados a mediano y largo plazo.

En el camino hacia la ruptura de esas prácticas patriarcales que también atraviesan y se mantienen en los espacios sindicales, la maestra Arana se refiere al empoderamiento como un proceso individual, razón por la cual es imposible que las organizaciones lleven a cabo acciones para empoderar a las mujeres; por el contrario, es necesario analizar y reflexionar sobre la adquisición y mejoramiento de poder como un ejercicio colectivo y en ese sentido **convocar experiencias para empoderar a las mujeres.**

Al respecto, la Comisión de la Mujer de la ADE, en el marco de los movimientos feministas en Colombia y en Latinoamérica que marcaron la vida de muchas mujeres, ha reflexionado sobre el papel de las mujeres en el sindicato y de la transformación cultural y de la vida cotidiana, de la subjetividad, de la individualidad y del reconocimiento de los derechos sexuales y reproductivos, porque el cuerpo es un territorio personal de vida, de empoderamiento. Es allí en el cuerpo donde se ha centrado el sistema sexo-género que impide a las mujeres reconocer su libertad. Es en el clero, en los partidos políticos y en el Congreso en donde se



decide sobre el cuerpo y el poder del cuerpo de las mujeres.

Así, desde las reflexiones sobre el poder, se plantean varios cuestionamientos: ¿nos interesa a las mujeres el poder que existe como modelo? ¿Es el poder patriarcal aquel de sálvese quien pueda? ¿El poder para manejar a otras personas es el camino? ¿Cómo deberían funcionar las organizaciones feministas en comparación con otras organizaciones? ¿Qué hacen las mujeres en las organizaciones patriarcales? ¿Para tener poder hay que comportarse como hombres? La pregunta preponderante es desde la visión de la educación y del rol de maestros y maestras, toda vez que el hecho de serlo

otorga poder sobre los niños, niñas y adolescentes, entonces: ¿cómo manejar ese poder para ayudar en la vida de los niños y jóvenes?

La respuesta es simple y profunda: el poder compartido con otros y otras debe mejorar la vida y la convivencia en la escuela para transformarla con nuevos paradigmas de masculinidad y feminidad.

Desde el ejercicio sindical del magisterio es preciso replantearse estas reflexiones, porque se critica el poder del establecimiento, pero ¿qué tipo de poder se ejerce al interior de las organizaciones? ¿Qué tipo de poder se ejercen entre hombres y mujeres en los sindicatos?

Ángela María Robledo

Evocando a Foucault, menciona la existencia de una malla de poderes en la que el primero es el cuerpo, especialmente para las mujeres porque es cosificado. En el ejercicio de poder la primera esfera de transformación es nuestra propia vida y es desde allí de donde evaluamos la relación con otros, con otras y con el mundo.

Desde esa óptica de poder, menciona que si hay algo que ha caracterizado y reivindicado a las mujeres es el poder colectivo, y desde esa colectividad es que ellas deben llegar a los escenarios de

representación política y de democracia representativa, que suelen ser masculinizados.

Esos escenarios de participación, incluso en las acciones cotidianas, limitan la participación política de las mujeres y reiteran que deben ser conquistados desde el poder colectivo, pero no como un asunto de cifras, que si bien materializa y abre caminos, debe ir acompañado de una agenda y un Estado cuidador, una sociedad cuidadora.

En ese sentido, destaca que la paridad que se exige en el Congreso pasa por las normas, pero no se agota allí, porque debe transformar culturalmente las sociedades para que habite en los sindicatos, en las juntas de acción local y en las juntas directivas de las empresas, nuevamente en términos de número y de agenda.

Por otra parte, hace referencia al nombre

de este encuentro en cuanto a la pandemia como un hecho biológico impredecible, por lo que es imposible esperar otra situación de pandemia para superar la asimetría del poder entre hombres y mujeres u otras identidades sexuales, que hace que ellas sigan ocupando el espacio doméstico, invisible e insignificante en el contexto del patriarcado.

En concordancia con lo mencionado sobre el espacio privado para las mujeres, la congresista cita a Silvia Federici cuando argumenta que el origen de las violencias, del acoso laboral y sexual, incrementados todos durante el aislamiento preventivo, tienen como raíz la violencia económica resultante de esa división sexual del trabajo. Es en la casa donde se instaura la primera jerarquía, casi como una relación entre jefe (hombres) y asalariadas (mujeres). El aporte de reproducir y sostener la vida en casa y en todos los oficios y profesiones son desvalorizados, son los menos remunerados, además de estar cruzados por la violencia estructural.



Hay traza de invisibilidad del cuidado que toca las esferas de la remuneración y convierte el cuerpo de las mujeres en un objeto mutable, en territorio para explotar, para violentar, para maltratar y para matar.

La tarea que convoca es una apuesta política, no necesariamente partidista, de transformación que reconozca que lo que pasa en casa, en la escuela, en el hospital, en la zona rural con el pancoger; es en realidad un espacio de revolución de las mujeres. Ese primer núcleo fundamental de la vida hay que reconocerlo, transformarlo y redistribuirlo tanto desde la casa como desde el Estado. El resultado de dicha transformación debe reflejarse en nichos ancestrales de fortaleza, de dignidad, de aprendizaje, de excelencia, de oferta fundamental en lo público, en otras formas de economía en las que las mujeres tienen prácticas solidarias, campesinas, cooperativas.

Esos nichos involucran el mundo escolar, que si bien es de argumentos, de conocimientos, de saberes y de emociones, la emoción preponderante es el miedo. Hay que aprender a enfrentar y

desanclar ese miedo para que emerjan otras emociones que compitan con él, como la empatía, la solidaridad, la capacidad de resolver problemas solidaria y colectivamente, en donde las artes en todas sus expresiones sean fundamentales por ser espacios catárticos, creativos, por ejemplo, para resolver conflictos en todos los niveles.

El miedo se ha acrecentado en este tiempo de pandemia, a pesar de lo cual, maestros y maestras han desplegado la imaginación para llegar a niños y niñas; reproducen la vida en casa, el mundo del trabajo en casa. En contraste, desde el Ministerio de Educación Nacional (MEN) no hay acciones diferenciales para apoyar a los maestros, pero sobre todo a las maestras.

Javier Omar Ruíz

Hace una reflexión respecto al sistema género en educación a partir de tres puntos:

1. La pandemia puso en evidencia la precariedad de los hombres y lo masculino. Los fenómenos de violencia, de maltrato y de angustia por parte de los hombres indican que ellos llegaron a la pandemia sin habilidades emocionales y afectivas para administrar situaciones de estrés como la ausencia de proveeduría, el estar mucho tiempo en ese espacio privado que es la casa y comprender las dinámicas de lo que allí sucede cotidianamente: ruido, juegos, peleas. Es decir, los hombres llegaron a la pandemia con una masculinidad precaria, que se tradujo en maltrato, desespero, violencias hacia los niños, niñas y mujeres. Se hace necesario entonces una política que incluya rutas de atención, al igual que una línea de emergencia para los hombres porque no saben qué hacer.

2. Se muestra la precariedad del sistema educativo, antes y durante la pandemia, para abordar convenientemente las construcciones de masculino y femenino. No existen entonces una agenda ni un trabajo crítico para afrontar los paradigmas masculinos. En la malla curricular sigue presente la

lógica disciplinar patriarcalizada, incluso en las dinámicas del descanso, de los deportes y el arte de la convivencia.

La consecuencia de esa ausencia de un sistema de acción basado en un proceso sistémico de pensamiento crítico es, por un lado, que la escuela no facilita las condiciones para que los hombres hagan ejercicios regulares a través de pensamiento de género y, por otro, es que los hombres llegan a la pandemia sin habilidades emocionales: llegan desnudos frente al afecto, a la ternura, frente a la presencia de preguntas existenciales.



3. En este punto se recogen aspectos asociados a las acciones y para ello destaca el trabajo del Colectivo Hombres y Masculinidades, que desarrolló el proyecto estudiantil Sin Fronteras al interior de un colegio en el sur de Bogotá, a pesar de las dificultades relacionadas con la falta de voluntad política para replantear la masculinidad, la sexualidad y la convivencia.

Reitera la necesidad y la obligatoriedad de adelantar esos procesos al interior de los colegios, para lo cual menciona que en Bogotá está la red de jóvenes, hombres a través de la espiral de masculinidades que pueden acompañar y apoyar los procesos de pensamiento crítico de género para que el sistema no se siga tragando la ternura, la emocionalidad ni la solidaridad.

La propuesta del maestro Javier Omar hace énfasis en poner en el centro de la mesa educativa el tema del sistema de género y su relación con las prácticas cotidianas que se mantienen, casi siempre desde el patriarcado, durante los 11 años de escolaridad.

Paralelamente sugiere que los docentes hombres se incorporen a experiencias de expresión crítica de su masculinidad en espacios apropiados para ello, porque el currículo no es suficiente, para que el espacio educativo sea un espacio de reflexión desde el ejemplo cotidiano.

La cotidianidad se expresa en frases como “en caso de guerra cualquier hueco es trinchera”, frase que suscita a preguntar sobre la clase de amor que vamos a

ejercer, que ni siquiera es el romántico, sino el tóxico, maltratante y violento. Es por ello que, para empezar, convoca a que desde la escuela se discuta y se replanten tres mandatos cotidianos de lo masculino:

1. En caso de guerra cualquier hueco es trinchera.
2. Los hombres no lloran.
3. El último que llegue es una niña un marica.

Las prácticas cotidianas de machismo ocurren en la casa, en la calle, en la escuela, y eso es lo que se debe replantear para que el próximo encuentro permita plantear experiencias de masculinidades en los colegios en donde las maestras y maestros sean agentes transformadores de cambio desde el currículo oculto.

Para finalizar, el maestro Ruíz se refiere a las rutas de atención y la legislación para prevenir y dar fin a la violencia contra la mujer, en términos de la necesidad imperiosa de trabajar con los hombres alrededor del tema y de su propia masculinidad.

Francia Márquez

Su mirada como mujer afrodescendiente y activista medioambiental y por la defensa de los derechos humanos advierte sobre el cuerpo, especialmente de las mujeres negras, como territorio que desde la colonización y hasta la actualidad ha sido visto como objeto sexual asociado a prácticas esclavistas crueles, prácticas que se reproducen en las comunidades y en general en la sociedad colombiana: hombres esclavistas utilizaban a las mujeres como una cosa, buenas para la cama; las mujeres negras son vistas para parir y abusadas a temprana edad, además con el peso de la culpabilidad y revictimización con expresiones como “ustedes son busconas”.

Se refiere entonces a una transformación, que aunque compleja, parte del feminismo comunitario, de la familia, de los procesos conjuntos en los que también se reconozca a los hombres como víctimas del sistema patriarcal. Las mujeres solas trabajando el patriarcado y las violencias de género no pueden lograr el cambio. El trabajo

hacerse como familia extensiva, como comunidad, como humanidad, porque la carga es pesada y no es responsabilidad de las mujeres. El reto es hacerlo sin que eso signifique dejar de ser familia o comunidad.



En lo político las mujeres han sido silenciadas por desafiar el sistema, la política de la muerte, la inequidad de derechos, que se convierten en privilegios para algunos y algunas: las mujeres mestizas tienen condiciones de privilegios por ejemplo para acceder a la educación superior, en tanto que las comunidades negras, que no gozan de esos privilegios, deben lavar ropas en casa de familia para sostenerse. Hoy la voz de Francia ha sido escuchada y usa su condición de activista para empujar la puerta, para avanzar en términos de igualdad de derechos, de justicia, de garantía de respeto para otras mujeres que siguen siendo violentadas.

Desde el mandato de la masculinidad, ella vincula la conversación con Rita Segato sobre el abuso de la fuerza pública que golpea a los jóvenes, a los hombres. Ese poder e ímpetu que se reconoce en estas acciones es una expresión de que el mandato social y político depende de la dureza de lo masculino y se traduce en el reconocimiento de un poder de lo que significa matar: una gente mata y es bueno, otra gente mata y es malo.

Hay al interior de la fuerza pública un mandato de masculinidad para trabajar, para discutir y transformar desde lo colectivo y humanitario, desde el cuidado de la vida digna, en contraste con la defensa de la vida, porque la palabra “defensa” es guerrillera.

Sobre el papel de los sindicatos en su propuesta, Francia sugiere que desde el lugar de enunciación de las comunidades y desde el sindicato como comunidad hay que promover la unión, el encuentro entre mujeres para dialogar más allá de las problemáticas organizativas y políticas: “Preocuparnos por nosotras mismas”. Eso genera hermanamientos, solidaridades y compromiso para asumir otras acciones, porque es difícil exigirle a una mujer que fortalezca su liderazgo si tiene problemas

de violencia personal por resolver. Tener dificultades personales sin dialogar es

seguir con cargas pesadas y difícilmente se podrá participar en espacios de liderazgo; reconocer las virtudes, diferencias y dificultades permite construir y tejer.

No es posible quedarse pensando en la estructura y la organización sino “cuidarnos, hermanarnos; también con nuestros compañeros”, para que sus acciones no terminen siendo agresoras y violentas como consecuencia de ser también víctimas del sistema patriarcal que afecta a toda la humanidad. Por lo anterior, se deben buscar formas de diálogo con los compañeros para que visibilicen el daño que hacen, porque en analogía con el racismo, un acto racista no significa nada para el agresor, pero se lastima a aquel en quien recae la acción, eso sucede también con la violencia de género y se normaliza.

Francia incita a deconstruir el patriarcado, cuestión que implica trabajar en familia, en comunidad, trabajar colectivamente. Al respecto narra una de sus experiencias en su comunidad:

“En mi comunidad había una visión sobre mí porque me gustaba la rumba, los paseos, el arte y todos nos criamos en la mina. Una mujer se levantaba a las 5:00 de la mañana a alistar el desayuno y a los niños para el colegio. Él se levantaba a las 6:00 de la mañana a afilar el machete, y luego, todos para la mina. En la noche él se sentaba a descansar con el radio, y ella tenía que cocinar y revisar las tareas: ¿quién trabaja más?”

Se hizo una convocatoria comunitaria a 50 mujeres para liderar y defender el territorio y criar a los hijos...las mujeres solas sacan los hijos adelante y eso no se reconoce como liderazgo.

Llegaron las 50 y empezaron a hablar: había hombres que violentaban a las mujeres, las golpeaban... los hombres les decían que si se iba a la reunión tenían que dejar la comida hecha; muchas de ellas por no perder a la familia dejaron el proceso. Con los compañeros se empezó a trabajar



el tema de violencia para evitar que hubiese un muerto, entonces hubo

encuentros de parejas y se organizó de tal manera que los hombres pidieron perdón y manifestaron sentimientos de afecto y se reconstruyeron hogares. Se hizo de manera colectiva: encuentro de familias, se comparte un almuerzo, hay diversión para todos. Hoy la violencia en términos de agresión hacia las mujeres ha disminuido considerablemente, por lo menos la violencia física, y las mujeres han ido reconociendo su papel de sanadoras para resolver la conflictividad.

También hay compañeros que apoyan la labor y se sientan a hablar con los hombres, a reflexionar. Las mujeres entre ellas no se hablaban... entonces se hizo un ejercicio con los profesores de la comunidad sobre la autoestima de las mujeres, se abrazaron, y la mayoría de las ellas se apoyan y se solidarizan”.

Finalmente, Francia, sobre la violencia institucional, dice que en el dialogo con la institucionalidad hay violencia. En ese ejercicio de diálogo ella se atrevía a hablar y funcionarias mujeres les preguntaban a los compañeros si estaban de acuerdo con lo que ella decía, entonces ellos decían que no la iban a contradecir; es decir, que su palabra era cuestionada y era la voz masculina la que debía legitimarla.

Con esa experiencia de vida, de cuidado de la vida y trabajando por los derechos humanos, Francia cierra diciendo que hay que pensar desde la cotidianidad.

Nota: La representante a la cámara Ángela María en su intervención recomienda las siguientes referencias bibliográficas, que invitan a llevarlos a la práctica educativa no solo en la escuela sino en la sociedad en general, como parte de las tareas que acompañan la indignación:

1. *Cooperación o extinción*, de Noam Chomsky.

2. *La revolución punto cero: trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*, de Silvia Federici.
3. *Construcciones de género y proyecto escolar. Proyecto Arcoíris*, de Angela María Estrada, Carlos Iván García, Diógenes Carvajal.

RELATORÍAS DEL TRABAJO POR MESAS

MESA 1. Reivindicaciones laborales, sociales y políticas de las mujeres educadoras en Bogotá, antes y durante la pandemia por Covid-19

La mesa de reivindicaciones laborales, sociales y políticas de las mujeres educadoras en Bogotá, antes y durante la pandemia por Covid-19, abordó la discusión a partir de dos preguntas orientadoras:

- ¿Cómo lograr que las mujeres docentes caractericen las diversas violencias (simbólicas, concretas, políticas, sexuales, físicas, emocionales) que ocurren en el ámbito público y privado, reflejadas en los discursos y experiencias de las mujeres y que facilitan su reproducción en las relaciones de poder y dominación patriarcal?
- ¿Cuáles serían las propuestas para avanzar en el proceso de despatriarcalización que aporten y alcancen la reivindicación de los derechos de las mujeres docentes, las jóvenes y las niñas en el Magisterio?

En la mesa se abordaron datos asociados a la feminización del Magisterio, que registra que para el año 2017 los docentes estatales a nivel nacional representaban el 64,9% del total de los maestros del país. Por su parte, Bogotá en el año 2020 registró el 70% de maestros oficiales, con 24.710 profesoras, de las cuales un gran porcentaje se desempeña en primaria, preescolar, orientación, y en asignaturas como ética, sociales, religión, español y segunda lengua.



De otro lado, el concurso docente del año 2010 permitió el ingreso a la carrera docente de profesionales con título universitario diferente al de licenciado, cuestión que incrementó el número de docentes hombres en las áreas STEM: ciencias, tecnología,

ingeniería y matemáticas. Bajo ese escenario, si bien no hay diferencias salariales de género en el Magisterio y la mayoría de docentes siguen siendo

mujeres, la política educativa persiste en mantener ciertas áreas de estudio que refuerzan ciertos estereotipos sexistas y de roles, en los que las mujeres asumen prácticas enfocadas al cuidado, la formación de valores y las relaciones humanas, mientras que se dedican menos a las áreas de ciencias, ingenierías, económicas, tecnologías e investigación.

Todo esto a su vez influye no solo en el desarrollo académico, laboral y profesional de las maestras, de las niñas y de las jóvenes educandas, sino en la sociedad en general, lo que mantiene concepciones erróneas que se reproducen en la cotidianidad y limitan la capacidad de las mujeres, por ejemplo, para conducir un carro, acceder a la tecnología y ejercer posiciones de poder.

Pese a los avances históricos en cuestiones de género, en Colombia persiste la brecha política entre hombres y mujeres. Las leyes y normas del país promueven la igualdad entre todas las personas y la equidad basada en tres principios: paridad, alternancia y universalidad. Sin embargo, a pesar de la paridad a través del 30% que exige la ley en todos los niveles de administración pública, aún son escasas las rectoras tanto en las instituciones educativas distritales como en las universitarias. Aunque el acceso a estas instancias de poder en el magisterio es democrático y las mujeres maestras tienen la formación y las capacidades, son muy pocas las que sienten motivación y se

atreven a estar en los cargos de dirección, especialmente por la percepción que se tiene respecto al exceso de trabajo y al tiempo que implica un cargo directivo que debe realizarse paralelamente con las actividades de la economía del cuidado en el hogar. Así mismo, las mujeres maestras no se sienten representadas por falta de empoderamiento y sororidad entre ellas para procurar cambios significativos en cuanto al juicio severo hacia otras mujeres. Otra percepción equívoca es que una mujer preparada es un “fastidio”, por lo que debe esforzarse el doble para impactar y tener credibilidad frente a la comunidad educativa.

Las concepciones sociales de la educación hacen que persistan prácticas docentes regidas aún por estereotipos que reproducen la inequidad de género, lo que implica la necesidad de que los maestros y maestras reflexionen sobre su quehacer pedagógico, su formación cultural, al tiempo que transformen sus prácticas en el aula, con una visión más profesional en condiciones de igualdad, distanciadas de las labores domésticas y de cuidado establecidas culturalmente por género. Es en esta medida que lograr la reivindicación laboral, social y política de la mujer educadora se constituye en un proceso en el que la maestra comprenda que goza de las herramientas para transformar el mensaje que proyecta en el aula, que es ejemplo de empoderamiento, de fuerza y emprendimiento, y que hace valer sus estudios e iniciativas para construir espacios de equidad que transformen vidas.

Aunque en la sociedad y en el sindicato se han dado avances respecto a la equidad de género, estos se quedan cortos si no generan estrategias a partir de la realidad y los contextos de la mujer, porque continúa el lenguaje soterrado que impide el desarrollo de las funciones en el plan de trabajo y los objetivos, mediados por el partido o grupo político al que se pertenezca, lo que limita la reflexión frente al hecho de que las mujeres, siendo



mayoría en el Magisterio, no han logrado una efectiva revolución de género.

Desde la mesa surgen varias propuestas como la necesidad de liderar desde el sindicato una investigación sobre la situación de las maestras en el Distrito, que incorpore un análisis detallado de la mujer docente, las niñas, jóvenes y las madres de familia; que reconozca la violencia hacia la mujer como un hecho real y concreto; que se generen transformaciones en el sentir y el pensar de la sociedad en general, incluyendo a las mujeres, acciones que inviten a la tolerancia, la reivindicación de derechos y la modificación de comportamientos normalizados y asumidos como tradicionales que evitan procesos de formación de docentes, a la vez que impiden la organización sindical, familiar y

laboral con perspectiva de género. Acciones que permitan motivar la sororidad entre docentes, deconstruir las estructuras físicas, las salas de maestros, los lugares de recreo, para construir espacios horizontales, igualitarios y dialógicos, en relación con las madres de familia; espacios de formación que garanticen a las mujeres el autocuidado, la reflexión de su quehacer pedagógico y el reconocimiento de la paridad como deuda histórica para promover la participación política en las relaciones de poder.

Acciones que conduzcan a modificar los currículos en todas las asignaturas, especialmente en ética y religión que continúan trabajando bajo el modelo patriarcal en las escuelas, con influencia militarista. La ADE debe liderar espacios para el diálogo sobre las diversidades de género, ya que aún son un tabú en las escuelas; dar importancia a los consejos directivos y académicos, evitar la posición cómoda que consiente que otro decida.

La virtualidad debe permitir el reencuentro de todos y todas bajo la realidad social de la mujer, pero es importante identificar que más allá de la pandemia, la sociedad sufre una sindemia en la que el virus Sars-Cov2

se asocia con la inequidad del neoliberalismo y su sistema patriarcal que afecta mayormente a las mujeres.

Finalmente, los mandatos que se presentan en la correspondiente sección de éste documento, surgen como resultado del análisis de la situación de las maestras docentes en el Distrito, considerando que no existe un estudio preciso y actualizado al respecto; por el contrario, la información existente no solo presenta datos generales y desactualizados, sino que desconoce aspectos relevantes como sexo, género, nivel socioeconómico, origen étnico y geográfico, profesión, conceptos de mercantilización entre otras condiciones, lo que obstaculiza la posibilidad de visibilizar la situación laboral, social y política de la población femenina y los grupos minoritarios en el Magisterio bogotano. Esto trae como consecuencia que la Secretaría de Educación abandere proyectos de género e interseccionales

que no se revierten en las instituciones educativas públicas para determinar las posibles afectaciones y el impacto de situaciones específicas, como la de Covid-19, de acuerdo con la realidad y las necesidades de la comunidad educativa, y abordar la política educativa de manera asertiva, de modo que permita entender las dificultades, dar soluciones apropiadas y hacer seguimiento de mitigación.

MESA 2. Por un lugar de trabajo basado en la dignidad, el respeto y libre de violencia y acoso

Pese a la existencia de la Ley 1010 de 2006, la protección ante el acoso laboral es deficiente, no hay sanciones y el trabajador o trabajadora terminan sufriendo toda la persecución sin tener mecanismos efectivos para su protección. ¿Qué se puede hacer frente al acoso sexual y laboral en el mundo del trabajo del Magisterio bogotano? Esta es la pregunta orientadora que motiva el debate y la reflexión.



La violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen una violación de los derechos humanos, van en contravía de un trabajo decente y son una expresión de las desiguales en las relaciones de poder, destacando el hecho de que las mujeres están afectadas desproporcionadamente por estas acciones.

Nos solidarizamos con todas las compañeras y compañeros que han sido víctimas de la violencia y el acoso, situación que se agudizó con la pandemia y elevó cifras, acciones de violencia y discriminación, sobre todo hacia las mujeres. Esto va en sintonía con el cuidado de la vida, porque queremos trabajar y tener un espacio libre de violencia y acoso, basado en la dignidad, el respeto y la equidad.

Las conductas que violentan, hostigan y acosan han sido naturalizadas hasta el punto de invisibilizarlas. Es por esto necesario reconocer en el mundo del trabajo situaciones de violencia y acoso, e interponer los respectivos mecanismos de protección de derechos, así como contar

con rutas efectivas que garanticen celeridad y que promuevan no solo la estabilidad laboral sino emocional.

En Colombia solo se reguló el acoso laboral en 2006 con la Ley 1010, en la que se tipifica el acoso como una conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo. Este es un concepto empresarial y pertenece al mundo de la administración moderna, donde el capital humano se ve reducido a los factores que impiden la producción, razón que explica que el concepto de violencia se asocia mucho más a la vulneración de un derecho humano.

En la Ley 1010 no se discrimina entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo; sin embargo, en términos de resultados ha sido muy precaria, como la labor que se realiza desde los comités de convivencia en donde el trámite es largo, difícil y no presenta una solución real ni directa. Si se analiza la norma, quedan muchos vacíos respecto de si se está protegiendo a las víctimas del acoso laboral o si se están generando espacios en los que la víctima no logra la protección de sus derechos. La norma no es clara cuando dispone cuál debe ser el procedimiento para presentar una queja de acoso laboral, o cómo y quién lo investiga. En ese sentido se desincentiva a la víctima para que presente quejas que mejoren los ambientes laborales.

La Ley 1010 no tiene tipificada la conducta de “acoso sexual” desde una perspectiva laboral. En su artículo 2 se hace una breve mención de modalidades de acoso que al ser “persistentes y demostrables” pueden convertirse en conductas de acoso sexual en un ambiente laboral. Sin embargo, el artículo 7 que establece las conductas que “constituyen acoso laboral” no describe qué conductas de acoso sexual en un ambiente laboral pueden ser investigadas o sancionadas por autoridades laborales.

Ante esta grave situación, el 21 de junio de 2019, sindicatos y aliados de todo el planeta celebraron la histórica adopción de una norma internacional sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: el Convenio 190 de la OIT y su correspondiente Recomendación 206. Estos son un llamado global a la acción; cuentan con un enfoque inclusivo, integrado y sensible con la cuestión de género; hacen una protección extensiva a todos los trabajadores y trabajadoras de los sectores de la economía formal e informal, independiente de su situación contractual incluyendo a los solicitantes de empleo, así como a becarios, aprendices y voluntarios.

El convenio 190 se constituye en una herramienta para eliminar la violencia y el



acoso en el mundo del trabajo para hombre y mujeres. Es un logro que promueve el respeto por un trabajo digno, decente, donde exista justicia social, sin atropellos, comportamientos, acciones o amenazas de índole físico, psicológico, sexual y económico. Es importante trabajar de manera mancomunada para su ratificación.

En adición, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden poner el riesgo la igualdad de oportunidades, en particular para las mujeres, por lo tanto es importante la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos, los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género. Estas condiciones sustentan la relevancia de incluir en la agenda política la ratificación del Convenio 190.

Cuando se habla de violencia es posible hacer uso de otros tipos de mecanismos para la defensa de los derechos, como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), el Convenio de Belén y la Ley 1278, que tipifica las formas de violencia, a fin de interponer una acción de tutela ante la precariedad de la Ley 1010.

Frente a la tercerización y la precarización

del trabajo, es importante adoptar el Decreto 4463 de 2011, en el que las aseguradoras deberán incluir la violencia hacia las mujeres como un accidente laboral. Sin embargo, por los costos que ello implica, existe negligencia para que la atención no se afecte. Deben existir acciones afirmativas para acompañar las denuncias, y en ese sentido es prioritario el cumplimiento de este decreto, y un de un compromiso del Distrito como empleador, en el acompañamiento real a la escuela a fin de materializar unos protocolos para el seguimiento y la protección de las víctimas producto de la violencia.

En ese camino, es necesario poner sobre la mesa otros problemas que subyacen y develarlos:

1. La naturalización de estas formas de violencia en medio de esta cultura patriarcal, donde no se denuncia.
2. Falta de conocimiento legal y jurídico para atender la violencia y el acoso laboral.
3. Ausencia del enfoque de género en el ámbito legal y jurídico.
4. En las escuelas está anclada la cultura patriarcal que naturaliza estereotipos; es por ello importante realizar reflexiones de género y violencias asociadas en la escuela.
5. Incluir un enfoque interseccional donde las maestras trans sean tenidas en cuenta en las exigencias y acompañamiento que se realiza desde la ADE.

No es fácil asumir la tarea que es responsabilidad del Estado: la Ley 1257 tiene cuatro decretos reglamentarios, entre ellos el 4798 para el Distrito, "**...por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones**", del que solo se ha cumplido el 3% en términos de jornadas de formación, rutas de atención, la revisión de los manuales de convivencia para que no tengan contenido sexista, entre otras. Como responsabilidad del Estado sin cumplir, esto debe ser objeto del análisis sindical.

Es importante acoger el Convenio 190 desde el pliego de peticiones para evidenciar las violencias que al parecer se han naturalizado y deben rechazarse. Paralelamente es importante la formación, capacitación y conocimiento para proyectar la información hacia la comunidad educativa en sinergia con la formación política, haciendo énfasis en que es un tema que compete a todos y a todas, no solo de mujeres, y en ese orden de ideas, la



vanguardia y el liderazgo de los compañeros es fundamental.

Se hace clave abordar los escenarios de transformación de la escuela desde la organización sindical y su incidencia; crear jornadas de formación e implementación, donde el Distrito se comprometa a abordar el Decreto 4798 para evidenciar la presencia de la estructura patriarcal en la escuela a fin de reconstruir la historia para transformar los escenarios educativos. Ello requiere la compañía de una lectura autocrítica de las dinámicas internas de nuestro sindicato, que evidencian un dominio patriarcal y donde el feminismo sigue discriminando.

Por esta razón, se hace necesario que el enfoque de género sea un eje transversal en el pliego de peticiones y no como un punto en dicho documento. Solo así puede comprenderse que este campo no es “asunto de mujeres”, sino sustento de las reivindicaciones laborales, culturales y, por supuesto, políticas.

El lenguaje configura el mundo, e históricamente esa visión ha referido a la supremacía de la cultura machista y patriarcal; de ahí que no sea un asunto menor o solo de meras formas gramaticales. El mundo hegemónico debe ser despatriarcalizado y decolonizado, empezando por el lenguaje que denota el mundo de la vida.

Dentro de las acciones de la Secretaría de la Mujer de la ADE está la puesta en marcha de un Diplomado en derecho laboral con enfoque de género, como espacio de formación e instrumento efectivo de exigencia de derechos en términos legales para los y las maestras del Distrito.

MESA 3. Papel político de las mujeres en la defensa de los recursos naturales desde la perspectiva de la Escuela como territorio de paz

La exposición de Mercedes Segura, invitada especial de la mesa, recoge

aspectos importantes para la Escuela Territorio de Paz, por ejemplo, el impacto de las economías extractivistas con anuencia gubernamental a través de la flexibilización en las licencias ambientales para las multinacionales, pero no así para las comunidades; la relación de las mujeres con el agua y con el territorio como conecedoras de semillas, plantas y animales, que de alguna manera aseguran la alimentación comunitaria y la vida, en permanente riesgo por defender ese patrimonio cultural y ese territorio ancestral al que están unidas para siempre, por mencionar algunos ejemplos, posibilitan abrir el debate y la reflexión de la mesa.

La reflexión se da en varios ejes, uno de ellos tiene que ver con el significado del cuerpo femenino en el contexto del patriarcado, en donde los cuerpos de las mujeres afro, además de haber sido esclavizados, son considerados incluso hoy, objetos exóticos desde lo erótico-sexual, pero al fin y al cabo meros objetos que pueden ser transgredidos.

Se deriva de allí el impacto ambiental del sistema capitalista que invita permanentemente a consumir productos para el cuidado y la belleza con estereotipos definidos de lo que es ser bello y saludable, pero también de la destrucción de hábitats y el riesgo de la desaparición de especies en la guerra de la industria cosmética y farmacéutica por vender sus productos. Al respecto, la invitada destaca la protección que les da la Ley 70 frente a la imposibilidad de esa industria de patentar los recursos y los saberes de los pueblos ancestrales.

Desde la perspectiva de la comunidad afro se mencionan aspectos relevantes en la educación, especialmente en medio de la pandemia: la autonomía, como la capacidad de reconocerse, autogobernarse y decidir, así como de lo que denominan la juntanza, pensando en el otro como todos,

y la interseccionalidad en las luchas de los pueblos en general, y de las mujeres en particular.



Frente a las luchas de las mujeres en lo que puede considerarse feminismo afro, es de anotar que ellas deben enfrentar el sistema patriarcal, la exclusión por ser comunidades negras, y además la lucha de clases. Llegados a este punto, el debate toma dos posturas: la primera, que la lucha es de clases en el marco del marxismo casi ortodoxo, y la segunda, que plantea que el marxismo debe aterrizar a la realidad del siglo XXI, en el que la lucha de clases no puede opacar la lucha de las mujeres por sus derechos y reivindicaciones, hombro a hombro con los hombres que quieran apoyar las causas que respetan las diferencias y la diversidad en el contexto de la igualdad de derechos.

En ese orden de ideas, la cátedra de afrocolombianidad no puede responder a un requisito curricular, sino que debe ser permanente y transversal para todos los ciclos de formación, como oportunidad de trascender del discurso a la praxis y reconocer la diversidad étnica, cultural, espiritual, tanto de los afrodescendientes como de los indígenas, migrantes, blanco-mestizos que en general son afectados por el abandono estatal. Es decir, resaltar la interculturalidad y las luchas feministas, teniendo siempre presente la opresión que convoca la lucha de clases.

De otro lado, se aborda el tema de la depredación ambiental del sistema y la relación que pueda existir con la situación de pandemia, con varios aspectos por considerar:

1. Más allá de si fue el resultado de la experimentación científica, o de la relación que se establece con otras especies por el cambio en los ecosistemas, la presencia del Sars-Cov2 es un hecho real que no solo ha sido una oportunidad para la acumulación de capital financiero, sino que ha tenido efectos devastadores en las comunidades más vulnerables en términos socioeconómicos, sumado al sistema de salud que tiene un fin

meramente mercantilista, lejos de preservar la vida humana.

2. La pandemia ha dejado en evidencia la inequidad, la pobreza, la precariedad del sistema y ha dado pie a un sinnúmero de decretos que fortalecen el capitalismo y debilitan las políticas sociales. ¿Qué haremos?

Para finalizar, el texto de uno de los participantes a manera de reflexión y cuestionamiento:

Podemos asumir en la experiencia cotidiana de vida, la reflexión desde las epistemologías originarias, ancestrales y propias, desde el sur de la región americana, Nación Abya Yala, lo cual permite observar la crisis mundial ambiental que tiene efectos climáticos y que alerta con las consecuencias de varias pandemias, anteriores y las que vendrán.

Retomar los elementos de armonía esencial con los fundamentales agua, viento, fuego y tierra es constituir diariamente un mundo para la dignidad que está implícita en el buen vivir armónico o Sumak Kawsay.

Reconocer nuestra huella negra, raizal, indígena, palenquera, romaní y campesina puede contribuir a la decisión personal y luego comunitaria de cuidar la casa común. El ambiente no está cargado de recursos, sino que está interconectado con nuestra existencia actual y con la pervivencia planetaria.

La madre naturaleza, femenina y cuidadora contiene nuestro origen, nuestra placenta y a ella retornamos al fallecer como energía cambiante, por eso todas las personas somos Pacha.

MESA 4. Nuevas masculinidades

En la mesa, la discusión y conclusiones derivadas giran en torno a las siguientes preguntas orientadoras:

- ¿Por qué es importante hablar de masculinidades alternativas ahora y después la pandemia?



- Desde su experiencia de vida, ¿de qué manera considera que el conocimiento sobre nuevas masculinidades o masculinidades alternativas contribuye a la construcción del buen vivir y en

hacer de la escuela un espacio incluyente y de desarrollo del pensamiento crítico?

Respecto a las masculinidades alternativas:

La masculinidad hegemónica tiene que ver con la cultura de la desigualdad, en la que algunas personas mantienen el control sobre otras para acaparar el poder. Por el contrario, las masculinidades que están apareciendo hoy apuestan por la horizontalidad, el consenso y las relaciones entre iguales; en ellas, los hombres se reflexionan de manera diferente a la impuesta a través de un género fluido. Su papel se fundamenta en el esfuerzo por la equidad de género, en la transformación permanente de la masculinidad imperante cuando propone como retos el cuestionamiento del patriarcado, la construcción de un modelo horizontal y, en consecuencia, renunciar a privilegios ofrecidos históricamente por el sistema patriarcal.

Por otra parte, se considera que un problema radical en una situación de poder es clasificar y señalar al otro como diferente. Se habla de nuevas masculinidades, de multiplicidad de feminismos, y en ese ejercicio se termina en un esquema de una y otra forma patriarcal, en una sociedad que obliga a clasificarlo todo y donde las etiquetas o categorías generan limitantes en el proceso de construcción como seres humanos e individuos, comprendiendo que cada persona tiene una trayectoria de vida dinámica que permite que incluso el género pueda mutar.

Debe aclararse que copiar comportamientos femeninos o igualar sus acciones dentro de la sociedad no necesariamente se relaciona con su

orientación sexual, ya que, por mucho tiempo, hablar de copiar los comportamientos femeninos implicaba seguir en el marco heteropatriarcal, y se consideraba que una persona “afeminada” no es igual a ser hombre o “masculino”.

Cada quién elige como ser hombre, mujer u otro en su espacio y tiempo, lo que conduce a plantear y responder desde la

experiencia de vida algunas preguntas: ¿por qué no pensar en valorar al ser por ser y no por su identidad de género? ¿Qué nos hace ser hombres o mujeres? ¿Qué nos hace ser masculino o femenino? ¿Qué es ser hombre y qué es ser masculino? ¿Creemos que nuestra forma de ser masculino o femenino afecta nuestra construcción como hombre o mujer? ¿Por qué es importante hablar de nuevas masculinidades antes y después de la pandemia?

La pandemia ha traído la obligatoriedad de estar en casa, en un mundo desconocido, en un espacio que históricamente se ha visto como femenino y en el que confluyen el trabajo y la familia, lo público y lo privado. Ese escenario obliga a distribuir y asumir tareas domésticas, a vivir la paternidad en el hogar sin excusas, pero también reconoce la violencia de género en aumento como consecuencia de no asumir esos roles de cuidado que el actual espacio exige.

Las relaciones, particularmente las de pareja, las circunstancias de vida al interior de cada hogar, el hecho de que muchas familias consideradas “normales” hayan roto lazos establecidos por la tradición y la religión, y la imposibilidad de aceptar una nueva construcción social en un mundo cambiante, en este momento de aislamiento físico con todos sus aprendizajes, debe traer a la mesa la reflexión de tales circunstancias en el proceso educativo.

En consecuencia, la escuela transformadora tiene la obligación de modificar prácticas sexistas y excluyentes que perviven en una sociedad formada por



una cultura de tradición, y desde donde muchas acciones de los educadores y de los educandos responden a procesos culturales de crianza y formación.

Sin embargo, debe tenerse presente que lograr una transformación en el pensamiento y en las actitudes y actividades cotidianas demanda una lucha ideológica y política frente a una tradición, que como ya se mencionó viene arraigada desde la infancia, en el marco de una corriente de pensamiento religioso, si se considera que, en muchos textos bíblicos hay evidencia de

machismo y violencia hacia la mujer porque fueron escritos en contextos patriarcales y hegemónicos, que además están sujetos a diferentes interpretaciones y cuyos mensajes pueden ser adaptados al momento actual, en defensa del patriarcado, lo que puede generar construcciones dogmáticas.

Es por lo anterior que los textos bíblicos o históricos que vinculan aspectos espirituales no deben interpretarse de manera literal; ellos mismos exigen releerlos desde las nuevas y actuales condiciones de género.

Respecto a la manera en que las experiencias de vida y la forma en que los conocimientos sobre nuevas masculinidades contribuyen a la construcción del buen vivir.

Muchas de las configuraciones y experiencias de vida conducen a reconocer al otro como un ser que siente, que percibe y se construye a partir de sus vivencias. En esa configuración, se hace vital trabajar con los y las estudiantes de los colegios de Bogotá en aspectos relacionados con la perspectiva de género y las prácticas cotidianas que se dan al interior de la escuela que afectan al otro en el marco de los roles impuestos por la sociedad. Estas prácticas generan dicotomías y afectan de forma negativa a los niños, niñas y adolescentes, por ejemplo, cuando son obligados a ser unos o unas que ellos no

quieren, lo que desconoce sus propios pensamientos.

A propósito de lo anterior, en las sociedades patriarcales y jerárquicas impera un patrón de masculinidad caracterizado por ser proveedor, valiente, rudo, poderoso, convincente, con prerrogativas y privilegios en su relación con las mujeres. Estos discursos pueden llegar a todos los rincones y ser aceptados en la generalidad.

La escuela no escapa al discurso patriarcal; aún existe la tendencia a asociar el estudio de ciertas asignaturas con el género, por mencionar un ejemplo, cuestión esta que debe reevaluarse y hacer un giro que permita una mirada horizontal

bajo la condición de derechos por ser humanos y no por la naturaleza de género, sin fragmentar, sin señalar, sin excluir, en concordancia con la no aceptación de prácticas y teorizaciones patriarcales en la especificidad de muchas personas que promueven las nuevas masculinidades, desde una educación liberadora, desde un currículo de resistencia, desde la pedagogía de los oprimidos, los explotados y los excluidos por el capitalismo deshumanizado.

Al mismo tiempo, una de las mayores apuestas que las nuevas masculinidades ofrece es el derecho a la ternura, al buen trato, a la delicadeza, al ver al otro como par. Para lograrlo, es ineludible aceptar la necesidad de una deconstrucción del pensamiento tradicional, que a la vez requiere de forma imperante e insistente desromantizar (afectividad responsable) la vida, pensar en nuevas masculinidades sin señalar pilares de machismo y de capitalismo a nombre de posar como “políticamente correctos”.

En ese contexto, es preciso aprovechar este discurso, que no es nuevo, para seguir construyendo en la escuela un escenario de formación desde la diferencia, la tolerancia, la inclusión y la convivencia de posturas y formas de vida que aún, cuando sean



disímiles, puedan habitar un espacio común. Esto sin duda conduce a apuestas que trasciendan el currículo y buscan unos encuentros transversales desde los saberes y las prácticas cotidianas.

La tarea entonces es abrir posibilidades de sentar pilares para definir el derrotero del currículo; de ser preciso, promover como valores institucionales la cultura antipatriarcal y la cultura anticapitalista, que permitan construir nuevos horizontes de sentido y de relación entre los seres humanos y los no-humanos que también sienten y aportan a la vida en su conjunto. Definitivamente, el camino es, como dirían las abuelas y los abuelos: pensar, decir, sentir y hacer la nueva realidad.

Conclusiones

- En la escuela, el inicio es conocernos, reconocernos y desde ahí poder

deconstruir conceptos y esquemas que posibiliten una proyección hacia afuera. ¡Qué bonito trabajar a partir del reconocimiento del cuerpo, del ser!

Este trabajo empieza en la autorreflexión de los y las docentes, porque no se le puede pedir al pez que corra ni al venado que nade. Utopía sería posicionar el lema, oración, mantra, rezo “no soy un maestro perfecto, soy un ser que camina tu rumbo, que está roto, que sufre, que necesita y que no lo sabe todo. Y por eso estoy en la docencia, porque sé que la tarea de todos es transformarnos para poder aportar al cambio de nuestro entorno” (palabras de un maestro o una maestra en la mesa).

- La violencia de género y contra la mujer se naturaliza y aún permanecen representaciones sociales en torno al género y la sexualidad que retraen a las víctimas a denunciar las situaciones de violencia en todas sus manifestaciones (violencia física, psicológica, sexual). Esas representaciones minimizan las violencias y todas las implicaciones

físicas, afectivas y sociales que conllevan; incluso, las víctimas se consideran culpables así, invisibilizan, niegan y callan los hechos violentos.

- Podría considerarse que a los y las docentes les falta aprender y desaprender asuntos relacionados con el tema del género en varios aspectos, por ejemplo, el lenguaje: saber qué expresiones deben dejar de usarse y cuáles empezar a usar en situaciones cotidianas en el aula; en adición, muchas veces no saben cómo reaccionar o cómo reaccionarían de acuerdo con una postura de género aprendida o impuesta desde la infancia. El uso del lenguaje puede ayudar o atropellar.
- Como docentes líderes, en los sitios de trabajo se debe seguir construyendo desde la cotidianidad, entender que hay que cambiar este sistema opresor para cambiar las relaciones entre los seres humanos y sus relaciones con el ambiente, los derechos humanos y las
- relaciones patriarcales, entre otros muchos elementos. Solo así será posible avanzar en la construcción de una sociedad igualitaria.

MANDATOS Y ACCIONES DESDE EL SINDICATO.

MESA 1. Reivindicaciones laborales, sociales y políticas de las mujeres educadoras en Bogotá, antes y durante la pandemia por Covid-19

1. Todos los estamentos del sindicato deben articularse y coordinarse desde la junta directiva en un proyecto de investigación que formule propuestas con enfoque interseccional y presupuesto suficiente para concretarlas.
2. La diversidad en el gobierno escolar, tanto en las instituciones como en el



sindicato, debe darse desde la paridad a través de una ley de cuotas y el lenguaje inclusivo.

3. Promover espacios de investigación y formación de maestros y maestras desde una red pedagógica, democrática, histórica, política y laboral con perspectiva de género e interseccional para que las mujeres, así como las minorías, sean autogestoras de sus propias posibilidades y condiciones de existencia.
4. Revisar el androcentrismo en los currículos, en los planes de estudios de todas las asignaturas y en los manuales de convivencia para hacer propuestas alternativas antipatriarcales, basadas en prácticas y lenguajes decoloniales con enfoque de género dentro de la cotidianidad de los entornos educativos.
5. Generar procesos autónomos de producción y análisis que permitan una visión crítica y emancipadora de los textos que se desarrollan en el aula.
6. Agenciar espacios de juntanza que faciliten el acceso de la mujer a la participación política sindical, aprovechando las tecnologías de la
7. información y comunicación alternativas, entre otros recursos.
8. Diseñar espacios y actividades dignas para los hijos e hijas menores de edad, para que sus progenitores docentes puedan participar activamente en los proyectos y programas de formación político-sindicales.

MESA 2. Por un lugar de trabajo basado en la dignidad, el respeto y libre de violencia y acoso.

1. Más allá de exigir el reconocimiento, exigir la implementación del Convenio 190.

2. Establcer espacios de formación política con enfoque de género desde un marco, legal y jurídico.
3. Abordar el pliego de peticiones desde el enfoque de género. En ese sentido, avanzar sustancialmente hacia la paridad en todo espacio de formación, representación y liderazgo sindical.
4. Establecer claramente rutas y protocolos de atención efectiva para todo acto de violencia y acoso.
5. Incluir como riesgo profesional el acoso y violencia, y la enfermedad laboral producto acoso como lo ordena el Decreto 4463 en el artículo 3, literal.
6. La Secretaría de la Mujer debe diseñar una ruta especial de atención directa de asesoría, atención y representación para la violencia y acoso para las mujeres del Magisterio.
7. De acuerdo con el Decreto 4798, es necesario que la docencia pueda tener el espacio suficiente para la protección de niñas y adolescentes, la construcción de ambientes libres de violencia que redunden en toda la institucionalidad.
8. Generar espacios de formación y una ruta para las y los maestros que sufran acoso y violencia.
9. Exigir a la entidad prestadora de salud el reporte sobre el estado de salud de las maestras y maestros del Magisterio, discriminado en género, edad, y salud física o mental, entre otros.



10. Generar espacios para la presentación *Experiencias pedagógicas*, investigación y publicaciones que redunden en la eliminación de prácticas sexistas y la inclusión de género.
11. Trabajar pedagógicamente el enfoque de género de los acuerdos de paz.

MESA 3. Papel político de las mujeres en la defensa de los recursos naturales desde la perspectiva de la Escuela como territorio de paz

1. El sindicato debe incluir en su agenda acciones, que desde lo curricular sensibilicen ejercicios de transformación cultural respecto a la depredación ambiental del sistema que pone en riesgo la supervivencia de la especie humana desde lo que se conoce como el antropoceno, pero también desde lo ideológico y político que amenaza la vida de las comunidades que defienden el territorio, condición acentuada en época de pandemia.
2. En el dominio y transformación de la naturaleza, la defensa de la madre tierra debe articularse con otras organizaciones, particularmente en términos de la problemática energética y cambio climático que esta en juego en Colombia con el Fracking y que llama a la reflexión y acción en el contexto escolar desde la perspectiva de la escuela como territorio de paz; este aspecto debe estar en las agendas programáticas desde los espacios de resistencia, por ejemplo, los sindicatos de educadores.
3. Además de la autonomía, la libertad de cátedra, entendida como ese aprendizaje en doble vía que permita transformar la realidad, la juntanza y el pensamiento libre, quedan las preguntas para pensarnos como maestros y

maestras: ¿cuál es nuestro papel como feministas, como activistas populares para derrumbar el sistema?, ¿qué hacemos desde lo que nos corresponde?

4. La educación como acto político debe señalar la importancia de construir una propuesta integradora como maestros, pero además sindicalizados, donde las temáticas aquí tratadas — interculturalidad, extractivismo, feminismo, opresión, neocolonialismo— apunten a la transformación.

MESA 4. Nuevas masculinidades.

1. Es deber del Magisterio y de sus diferentes colectivos hacer una revisión de la manera en la que las construcciones heteronormadas de género son extremadamente diferentes frente a las construcciones de género por personas homosexuales, bisexuales o trans para hacer de la escuela un espacio incluyente en términos de género.
2. Se ha de discutir la posibilidad real de que el tema de las nuevas masculinidades sea parte transversal de un currículo, en pro de contrarrestar las necesidades que en la escuela se generan debido a la ausencia de este conocimiento en términos de prácticas sexistas. Esto requiere indiscutiblemente la formación de maestras en género y nuevas masculinidades.
3. Por cuanto los y las estudiantes y sus familias son bombardeados continuamente por roles que se exponen en diferentes programas de televisión, como elementos valiosos y modelos, se debe trabajar la publicidad patriarcal, aterrizar toda la conceptualización necesaria y vincularla con las nuevas masculinidades para brindar la posibilidad de una construcción de género desde diferentes miradas.



4. La pandemia pone de presente que los hombres también pueden habitar el espacio privado. Los sindicatos deben poner en cuestión el teletrabajo en el marco del capitalismo y reflexionar sobre las violencias que también se dirigen hacia los hombres.

Libros sugeridos:

- ✓ *Víboras putas brujas*, de Roberto Suazo.
- ✓ *El alfabeto contra la diosa*, de Leonard Shlain
- ✓ *Caníbales y reyes. Nacimiento de la cultura*, de Marvin Harris
- ✓ *Dioses, brujas y vampiresas. El miedo visceral de los hombres a las mujeres*, de Susana de Zubiría.

