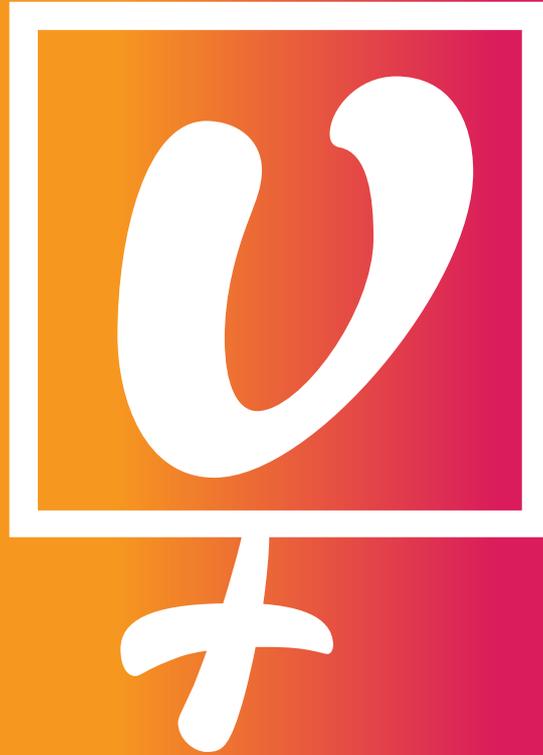


Encuesta de
la Internacional de la Educación



Informe de la Encuesta cuatrienal sobre igualdad de género de la Internacional de la Educación de 2024



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale

Autoría:

Sébastien Hine es asesor de desarrollo internacional y educación con once años de experiencia en políticas e investigación sobre género y educación, educación en emergencias y datos educativos y sistemas de evidencia. Tiene un Máster en Planificación Educativa, Economía y Desarrollo Internacional del Institute of Education de la UCL. Ha trabajado para el Overseas Development Institute, Save the Children y el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO, además de asesorar a distintas ONG y agencias de las Naciones Unidas.

Artur Borkowski cuenta con diez años de experiencia en investigación en los campos del desarrollo internacional, la respuesta humanitaria y la educación. Tiene un doctorado del King's College de Londres y ha trabajado en la Oficina de Investigaciones de UNICEF, el Instituto de Estadística de la UNESCO y la UNESCO.

Internacional de la Educación (IE):

La Internacional de la Educación representa a organizaciones de docentes y otros trabajadores y trabajadoras de la educación de todo el planeta. Es la mayor federación de sindicatos del mundo, que representa a 32 millones de trabajadores y trabajadoras de la educación en unas 383 organizaciones en 178 países y territorios de todo el mundo. La Internacional de la Educación agrupa a todos los docentes y demás trabajadores de la educación.



Esta obra tiene licencia [Creative Commons: Reconocimiento - NoComercial - CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



Informe de la Encuesta cuatrienal sobre igualdad de género de la Internacional de la Educación de 2024

Índice

Prólogo	1
Resumen ejecutivo	3
Presentación	5
Los objetivos de la encuesta de 2024	5
Metodología	6
1. Tasa de respuesta y resumen de las respuestas	6
2. Limitaciones	7
Resultados	8
1. A pesar de ciertas mejoras, lograr la igualdad de género en los sindicatos sigue siendo un reto.	8
El persistente predominio masculino en los puestos de liderazgo	10
2. Multitud de políticas de género formales, pero con margen para mejorar su implantación	13
Políticas de igualdad de género formales	13
Cuotas de género	13
3. Los sindicatos están poniendo en marcha distintas medidas e iniciativas para mejorar la igualdad de género	14
4. Abordar la violencia de género es una prioridad sindical con respuestas regionales variadas	17
Más del 50 % de los sindicatos ha incorporado el C190	17
El 60 % o más de los sindicatos encuestados disponen de iniciativas sobre la violencia de género, pero los mecanismos de seguimiento siguen siendo poco habituales	17
Las iniciativas sindicales relacionadas con la violencia de género	18
Mecanismos de seguimiento de la violencia de género	20
Iniciativas sobre acoso y violencia de género relacionadas con la educación	21
5. La educación transformadora de género	22
6. La labor sindical con los grupos marginados	23
7. Qué podría hacer la IE para reforzar el apoyo sindical	24
Conclusiones	26
Recomendaciones	28
1. Recomendaciones para las organizaciones afiliadas	28
2. Recomendaciones para la IE	29
Bibliografía	30
Anexos	31
Anexo 1. Encuesta	31
Anexo 2. Glosario	43

Recuadros

Recuadro 1	Las dificultades para mantener los avances en igualdad de género en los sindicatos	9
Recuadro 2	Los retos para las mujeres líderes	11
Recuadro 3	Iniciativas para mejorar la igualdad de género	16
Recuadro 4	El lento avance para poner fin a la violencia de género	19
Recuadro 5	Los sindicatos de la educación pueden abanderar la transformación de género en sus países y a escala internacional	23

Tablas

Tabla 1.	Tasa de respuesta a la encuesta por región	7
----------	--	---

Figuras

Figura 1.	Porcentaje de personas afiliadas y de personas en el máximo órgano decisorio sindical que se identificaron como mujeres en 2019 y 2023	8
Figura 2.	Porcentaje de personas afiliadas y de personas en el máximo órgano decisorio sindical que se identificaron como no binarias o transgénero en 2019 y 2023	10
Figura 3.	Porcentaje de personas que ocuparon estos cargos en 2019 y 2023 por género	11
Figura 4.	Porcentaje de políticas de igualdad de género formales por fecha de implantación en el sindicato (periodos de 5 años)	13
Figura 5.	Porcentaje de políticas de cuotas de género por fecha de implantación en el sindicato (periodos de 5 años)	13
Figura 6.	Porcentaje de sindicatos con medidas específicas de equidad de género	14
Figura 7.	Porcentaje de sindicatos por tipo de medidas e iniciativas sobre igualdad de género por región	15
Figura 8.	Porcentaje de sindicatos participantes que han incorporado el C190 por región	17
Figura 9.	Porcentaje de sindicatos que tienen iniciativas relacionadas con la violencia de género	18
Figura 10.	Porcentaje de sindicatos que participa en iniciativas específicas contra la violencia de género y el acoso	18
Figura 11.	Porcentaje de sindicatos por región y tipo de iniciativa relacionada con la violencia de género y el acoso	19
Figura 12.	Porcentaje de sindicatos por tipo de iniciativa en materia de acoso y violencia de género en instituciones educativas	21
Figura 13.	Porcentaje de sindicatos por región y tipo de iniciativa en materia de acoso y violencia de género en instituciones educativas	21
Figura 14.	Porcentaje de sindicatos que han aplicado enfoques transformadores de género	22
Figura 15.	Porcentaje de sindicatos que trabaja para mejorar el acceso a la educación del alumnado marginado (porcentaje por grupo marginado)	24

Abreviaturas

ACCRS	<i>Estructura Interregional de los Países Árabes</i>
IE	<i>Internacional de la Educación</i>
VG	<i>Violencia de género</i>
PAIG	<i>Plan de Acción para la Igualdad de Género</i>
C190 OIT	<i>Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo - Violencia y acoso</i>
LGBTI+	<i>Lesbianas, gays, bisexuales, personas transgénero, intersexuales y otras personas cuya orientación sexual, identidad de género o expresión de género difieren de la norma social</i>

Prólogo

Dado que la educación es una profesión ampliamente feminizada en muchas regiones del mundo, la igualdad y la equidad de género son fundamentales en el trabajo de la Internacional de la Educación para lograr sistemas educativos públicos de alta calidad. La Encuesta Cuatrienal de la IE sobre Igualdad y Equidad de Género permite hacer un balance sobre trabajo de nuestras organizaciones miembros en el último ciclo del Congreso. A partir de esta encuesta podemos trazar un nuevo camino a seguir en el desarrollo del Plan de Acción para la Igualdad de Género para los próximos cinco años.

Damos las gracias a las organizaciones miembros por participar en esta encuesta y por sus detalladas respuestas. Las más de 123 respuestas del informe sobre Igualdad y Equidad de Género ponen de relieve que la igualdad de género sigue siendo un ámbito de trabajo importante para nuestra membresía. El informe destaca los continuos esfuerzos para abordar las desigualdades de género y promover iniciativas y prácticas equitativas con el movimiento sindical de la educación.

Desde nuestro último Congreso Mundial, el Convenio C190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el trabajo ha revolucionado la labor de la IE en materia de igualdad de género. Ha suscitado conversaciones más profundas sobre la violencia y el acoso, no solo en el mundo laboral y en los sistemas educativos, sino también en los sindicatos. La membresía de la IE está llevando a cabo una amplia serie de actividades en torno a la violencia de género, con diferencias regionales significativas, en lo que no puede pasar desapercibida la importancia de las redes de mujeres como motor de estas actividades.

En algunas regiones ha habido contratiempos, entre otros motivos, por

la pandemia de COVID-19, las políticas de austeridad, la crisis económica, las guerras y los conflictos. Por otro lado, desde nuestro último Congreso Mundial, hemos sido testigos de cómo algunos movimientos antigénero y antifeministas bien financiados e interconectados se han extendido por todas las regiones mientras los gobiernos autoritarios y de derechas utilizan los cuerpos de las mujeres como piezas de ajedrez político.

No estamos haciendo lo suficiente a nivel colectivo para abordar la cuestión de la representación de género en la toma de decisiones en los sindicatos. El informe señala que las mujeres se están afiliando a los sindicatos, el número de afiliadas está aumentando, pero un incremento en la afiliación no equivale a un aumento en la participación real. Las perjudiciales normas y estereotipos de género hacen que las mujeres tengan que soportar el peso de las responsabilidades domésticas y una carga mental interminable. Sus efectos aparecen denominados en el informe como la “colisión entre el trabajo y la vida privada”. Fuimos testigos de ello y de cómo ello se agravó durante la pandemia de COVID-19.

Por otro lado, las mujeres no se ven representadas en los máximos órganos de toma de decisiones de sus sindicatos, y esto ocurre en todas las regiones. En el periodo de 2010 a 2023 no hubo cambios en el porcentaje de sindicatos que alcanzaron la igualdad de género en sus máximos órganos de toma de decisiones. Las mujeres que ostentan un cargo en dichos órganos suelen enfrentarse a retos adicionales a los que sus compañeros masculinos no se enfrentan.

De cara al futuro, el informe pide a los sindicatos que reflexionen sobre el papel de los hombres y los niños en la labor por la igualdad de género. Orientar formaciones e iniciativas sobre igualdad de género exclusivamente para las mujeres

pasa por alto el papel fundamental de los hombres en estos procesos y carga injustamente a las mujeres para fomentar la igualdad de género en los lugares de trabajo y entornos educativos.

Animamos a todas las organizaciones miembros de la IE a leer este informe y reflexionar sobre las maneras en que la IE puede promover nuestra labor colectiva en materia de igualdad y equidad de género.



David Edwards
Secretario general

Resumen ejecutivo

Este informe recoge los resultados de la Encuesta de igualdad y equidad de género correspondiente al periodo 2019-2023, la última de las encuestas cuatrienales de la IE sobre igualdad de género y diversidad. Se basa en 123 respuestas a un cuestionario en línea enviado a las entidades afiliadas (tasa de respuesta del 33 %) y en 13 entrevistas pormenorizadas con los sindicatos seleccionados. Los resultados reflejan la amplia variedad de experiencias que cabe esperar de un estudio sobre organizaciones de todo el mundo y de todo tipo de países, desde los de ingresos bajos a los de renta alta.

Se percibe una creciente inclusión de personas que se identifican como mujeres, de género no binario o transgénero tanto en la base de afiliación de la IE como en los máximos órganos decisorios; no obstante, esos avances son lentos, limitados o presentan riesgo de retroceso. Persiste el dominio del liderazgo masculino en los sindicatos, con solo una cuarta parte de las secretarías generales y cuatro de cada diez vicesecretarías generales ocupadas por mujeres. Estas cifras no han mejorado desde el 2010. Las razones apuntadas para la falta de mujeres en los puestos de liderazgo son el hecho de que de las mujeres se espera más que de los hombres, la carga de trabajo triple o incluso cuádruple que asumen muchas mujeres (trabajo educativo, trabajo sindical, responsabilidades familiares y la necesidad de actuar como modelo de mujer), el desproporcionado escrutinio y los abusos, que se traducen en que muchas mujeres ni siquiera se plantean presentarse a concursos de puestos de liderazgo.

Estas desigualdades se mantienen a pesar de la creciente aplicación de sistemas de cuotas y políticas formales

de igualdad de género durante la última década. De hecho, el 60 % de los y las participantes cuenta con políticas formales de igualdad de género y el 52 % dispone de cuotas de género. La mayoría de estas herramientas se han puesto en marcha desde la última encuesta cuatrienal sobre igualdad de género de 2015, lo que indica un avance progresivo de las políticas de los sindicatos participantes. Además, los sindicatos están implementando diversas medidas e iniciativas relacionadas con la igualdad de género. Por ejemplo, ocho de cada diez organizaciones encuestadas ofertan a sus bases actividades de formación sobre cuestiones de género y no discriminación en la educación o están tomando medidas para mejorar la igualdad de género en las estructuras decisorias, y siete de cada diez cuentan con comités o redes de asesoría sobre género.

La violencia de género (VG) y el acoso en el ámbito sindical y en el sistema educativo en su conjunto constituyen un reto al que los sindicatos están respondiendo de diversas formas. Por ejemplo, la mitad de las organizaciones encuestadas ha incorporado en sus políticas sindicales el derecho "a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género" recogido en el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo. Por otra parte, seis de cada diez sindicatos afirmaron disponer de iniciativas sobre VG en el sindicato, siete de cada diez cuentan con iniciativas sobre VG relacionadas con la educación y solo cuatro de cada diez tiene mecanismos sindicales de seguimiento de la VG. Los sindicatos están utilizando un amplio abanico de estrategias para abordar estos problemas, entre ellas, actividades de concienciación, recogida de datos, mejoras de la infraestructura y formulación de políticas. Sin embargo, en casi todos los países es necesario

avanzar en la comprensión de la VG física y psicológica, no solo mediante la puesta en marcha de sistemas de seguimiento y denuncia, sino también con planes de prevención.

Seis de cada diez sindicatos han impulsado iniciativas sobre educación transformadora de género encaminadas a modificar estereotipos, actitudes, normas y prácticas en el sistema educativo nacional, la mitad de ellas centradas en la formación del profesorado y cuatro de cada diez en el diseño del plan de estudios. Los sindicatos también han emprendido proyectos de trabajo con distintos grupos marginados, como estudiantes en situación de extrema pobreza, estudiantes con discapacidades, población infantil sin escolarizar y estudiantes de zonas rurales apartadas. Seis de cada diez entidades encuestadas estaban trabajando en facilitar el acceso a la educación a estudiantes de grupos marginados, aunque con diferencias significativas en función de la región.

En conjunto, los sindicatos están avanzando en la igualdad de género, sobre todo teniendo en cuenta los retos planteados por fenómenos mundiales como la pandemia de COVID-19 y el giro que se está produciendo en algunos países hacia políticas conservadoras y de extrema derecha. Sin embargo, sigue habiendo margen de mejora en todos los ámbitos de trabajo de la igualdad de género y, en general, del Plan de Acción para la Igualdad de Género.

Presentación

A través de diversas acciones, la Internacional de la Educación (IE) y sus organizaciones afiliadas trabajan para promover la igualdad de género, la equidad y los derechos de las mujeres y las niñas a escala local, nacional, regional y mundial. Para hacer un balance de estos esfuerzos, la IE asume el mandato de su Congreso fundador de 1995 de hacer encuestas sobre cuestiones de género, igualdad y diversidad antes de la celebración de cada Congreso Mundial. La Encuesta cuatrienal sobre igualdad de género y diversidad, que forma parte de los preparativos para el 10.º Congreso Mundial de la IE de julio de 2024, se divide en tres apartados: sobre los derechos LGBTI+, sobre la equidad y la igualdad de género y sobre los derechos de los pueblos indígenas (véase el glosario incluido en el anexo).

Este informe se basa en los resultados de la Encuesta de igualdad y equidad de género correspondiente al periodo

2019-2023. Empieza presentando la metodología y los objetivos de la investigación. A continuación, expone los resultados organizados en las siguientes secciones temáticas:

- Cambios en materia de igualdad de género en los sindicatos;
- Usos de las cuotas y las políticas de igualdad de género;
- Iniciativas para mejorar la igualdad de género;
- Violencia de género;
- Educación transformadora de género;
- Grupos marginados;
- Qué podría hacer la IE para reforzar el apoyo sindical.

Por último, el informe recoge las conclusiones y las recomendaciones tanto para la IE como para sus organizaciones afiliadas.

Los objetivos de la encuesta de 2024

La finalidad de la encuesta es aportar un análisis de las políticas sindicales, los temas de incidencia prioritarios y los desafíos educativos actuales para impulsar la labor de la IE en materia de promoción y protección de los derechos de mujeres y niñas a través de la educación. En algunos casos, la tasa de respuesta a las ediciones anteriores de la encuesta no llegó al nivel óptimo, lo que ha dificultado la evaluación del seguimiento y el impacto de estas. Siguiendo la estela de la encuesta cuatrienal de 2015, la intención de la encuesta de 2024 es:

- vincular la encuesta directamente con los distintos planes de acción, en especial

con el Plan de Acción para la Igualdad de Género (PAIG) 2020-2023;

- evaluar en qué medida han conseguido las organizaciones afiliadas contribuir a su implementación a escala nacional, regional e internacional;
- identificar en qué y cómo puede apoyar la IE a sus organizaciones afiliadas con la puesta en práctica del PAIG.

Los resultados se presentarán en el próximo Congreso Mundial de la IE, que se celebrará en Buenos Aires, Argentina, en julio de 2024.

Metodología

Este informe se basa en un estudio de métodos mixtos que consistió en una encuesta a todas las entidades afiliadas a la IE (realizada entre el 29 de febrero y el 29 de marzo de 2024) y 13 entrevistas a sindicatos afiliados a la IE (llevadas a cabo entre el 8 y el 19 de abril de 2024).

El diseño de la encuesta siguió dos directrices principales:

1. Garantizar que el cuestionario fuera relativamente breve y sencillo para permitir a las personas encuestadas completarlo en un tiempo razonable sin tener que hacer demasiadas averiguaciones. No obstante, este principio se equilibró con la necesidad de cubrir todos los temas de interés para la IE y los incluidos en el PAIG 2020-2023. Dicho plan planteó tres prioridades fundamentales: fomentar la participación y el liderazgo de las mujeres en los sindicatos educativos; tomar medidas para mejorar la igualdad de género interseccional en y mediante la educación; y promover el empoderamiento económico de las mujeres. La encuesta abordó estos temas mediante 57 preguntas y su respuesta requirió unos 40 minutos aproximadamente. Aunque fue más larga que la de 2015, era vital actualizar la información que la IE había recopilado aquel año y ampliarla con nuevas cuestiones que se han convertido en prioritarias desde entonces.
2. Realizar una combinación de preguntas cuantitativas y cualitativas para facilitar el análisis de la información y su presentación mediante gráficos o cuadros, al tiempo que se dé a las organizaciones

encuestadas la posibilidad de extenderse, ampliar la información o facilitar ejemplos de buenas prácticas que se pueden compartir con otras organizaciones afiliadas.

Se solicitó al Comité de Condición de la Mujer de la IE que valorara la pertinencia y legibilidad de las preguntas. Se envió la encuesta a todas las organizaciones afiliadas a la IE a través de Customer Voice, donde estuvo disponible en línea en inglés, francés y español. El personal de la Secretaría de la IE y las oficinas regionales demostraron su diligencia animando a completar la encuesta y facilitando la tarea.

Las directrices de la entrevista se diseñaron como complemento a los resultados de la encuesta y con la vista puesta en las tres áreas clave identificadas por la IE: (1) el refuerzo de la igualdad de género en los sindicatos (inclusive en los puestos de liderazgo), (2) la violencia de género (con la aplicación del C190 y, en general, de las políticas sobre violencia de género y acoso), y (3) los retos existentes y el apoyo que puede prestar la IE. La selección de sindicatos para las entrevistas aseguró la representación de todas las regiones y de países con distintos niveles de ingresos. Se organizaron tres entrevistas por región en África, Europa y Norteamérica y el Caribe, y dos en los casos de Asia y el Pacífico y América Latina. Las entrevistas se desarrollaron en inglés, francés, español y kurdo.

1. Tasa de respuesta y resumen de las respuestas

De las 373 organizaciones afiliadas, respondieron 123, lo que supone una tasa de respuesta del 33 %. En la encuesta de 2024 han participado dos sindicatos menos que en la del PAIG de 2015, que alcanzó 125 respuestas. La representación

regional es desigual, con África a la cabeza (45 respuestas, cinco de ellas de la subregión Estructura Interregional de los Países Árabes) y Norteamérica y el Caribe en último lugar (11). En cuanto a la tasa de respuesta regional, América Latina presentó la más alta, con un 41,2 %, y Europa la más baja, un 23 % (véase el desglose completo en la tabla de debajo).

Aunque la tasa de respuesta a la encuesta sobre igualdad de género fue similar a la de 2015 (31 %), 250 organizaciones afiliadas no respondieron. Puede haber múltiples razones para esta falta de respuesta, entre ellas, “el cansancio de encuestas” (ya que las referentes a los pueblos indígenas y a los derechos LGBTI+ se realizaron en paralelo) o problemas de tiempo del personal. Dado el elevado número de sindicatos que no participaron, la información aquí no debe entenderse como una instantánea completa del trabajo de las organizaciones afiliadas a la IE en cuanto a diversidad igualdad de género. Antes bien, el informe ofrece una panorámica de un subconjunto de afiliadas. De entre las participantes, 15 (12 %) solicitaron que el país o territorio al que pertenecen se tratase como un dato confidencial y 19 (15,5 %) optaron por que el nombre de su organización no figure en la publicación. Los nombres

de las organizaciones afiliadas y sus países se anonimizaron según las preferencias indicadas, al igual que la identidad de las personas entrevistadas. En estos casos, se ha utilizado la región del sindicato en lugar de su país o territorio.

2. Limitaciones

Este estudio presenta varias limitaciones. No se han recogido datos sobre los motivos concretos por los que los sindicatos decidieron no completar la encuesta. En la misma línea, aunque las entrevistas pretendían ser representativas de muchos países por región y nivel de ingresos, puede haber más predisposición a participar entre los sindicatos que consideraban que están haciendo más progresos que los demás y deseaban que la encuesta presente esos avances. Cabe destacar que una de las personas entrevistadas para este estudio indicó que su sindicato no había hecho la encuesta LGBTI+ ya que se trata de un tema especialmente sensible en su contexto. Este hecho puede haber influido también en la tasa de respuesta a la encuesta sobre género, ya puede que algunos sindicatos no se hayan sentido capaces de responder si el género hubiese sido

Tabla 1. Tasa de respuesta a la encuesta por región

<i>Región</i>	<i>Respuestas recibidas</i>	<i>Total de sindicatos en la región</i>	<i>Tasa de respuesta (%)</i>
<i>África</i>	45	117	38.5
<i>Asia y el Pacífico</i>	25	63	39.7
<i>Europa</i>	28	122	23.0
<i>América Latina</i>	14	34	41.2
<i>Norteamérica y el Caribe</i>	11	37	29.7

un tema muy sensible en su entorno. Por último, la encuesta y los datos recogidos durante las entrevistas tienen un carácter descriptivo y no

generan relaciones de causalidad con los temas estudiados.

Resultados

1. A pesar de ciertas mejoras, lograr la igualdad de género en los sindicatos sigue siendo un reto.

Esta sección presenta los resultados sobre igualdad de género y liderazgo en los sindicatos educativos, que apuntan a un avance lento y al persistente predominio de liderazgo masculino.

El porcentaje de personas que se identifican como mujeres, de género no binario o transgénero está aumentando tanto en la base de afiliación como en los órganos decisorios sindicales. No obstante, esta tendencia no llega a los puestos directivos más altos y los hombres siguen siendo los principales representantes de los sindicatos.

En conjunto, la proporción de personas afiliadas que se identifican como mujeres aumentó en el periodo 2019-2023, con un menor número de sindicatos enmarcados en los grupos porcentuales inferiores, sobre todo en el tramo del 0-24 %, como puede verse en la Figura 1.

En 2019, el 20 % de los sindicatos encuestados informaron de que solo

el 0-24 % de sus bases se identificaban como mujeres; en 2023, esta cifra cayó hasta el 12 %. Sucede lo mismo en la categoría del 50-74 %, que aumentó desde el 26 % de los sindicatos en 2019 al 28 % en 2023. Los cambios más importantes se produjeron en el extremo inferior del espectro, ya que 12 sindicatos que estaban en el grupo del 0-24 % de sus bases en 2019 pasaron a la categoría del 25-49 % en 2023. Otros 13 sindicatos permanecieron en el grupo del 0-24 % en ambos casos.

A pesar de esta evolución en las características demográficas de las bases sindicales, hubo pocos avances en materia de paridad de género en los puestos de liderazgo. También se constataron estos cambios en la composición de los máximos órganos decisorios de las organizaciones afiliadas. Dicho de otro modo y teniendo en cuenta las encuestas previas, en 2010, el 45 % de los sindicatos había logrado la paridad de género en su máximo órgano decisorio, con un 50 % o más de representación femenina. Esa cifra ascendió hasta el 51 % en 2015, pero volvió a caer al 37 % en 2019 (en comparación con el 50 % de sindicatos

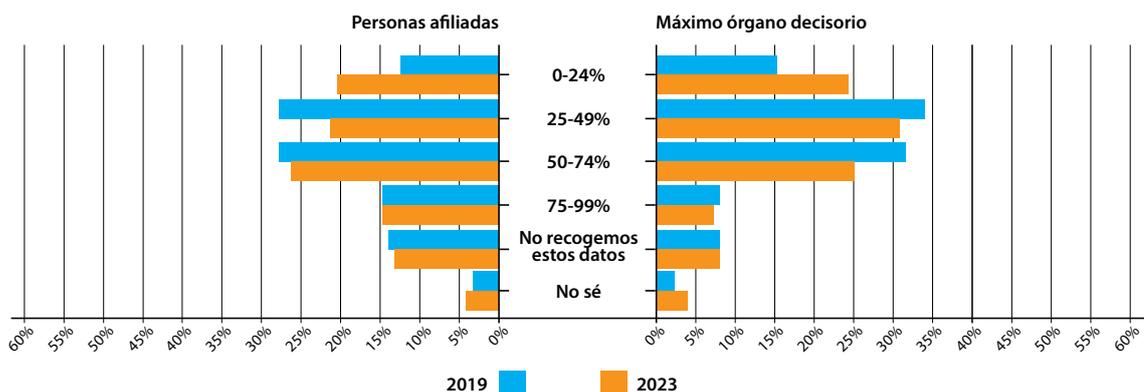


Figura 1. Porcentaje de personas afiliadas y de personas en el máximo órgano decisorio sindical que se identificaron como mujeres en 2019 y 2023

Recuadro 1 Las dificultades para mantener los avances en igualdad de género en los sindicatos

Aunque ha habido avances significativos, como demuestran los resultados de la encuesta, las entrevistas apuntan a que ese progreso no es ni inevitable ni irreversible. Algunos sindicatos mencionaron que la complacencia con el avance de la igualdad de género es un riesgo si se instala la percepción de que lo logrado ya es suficiente. Otros sindicatos se refirieron a la amenaza que plantean los movimientos antifeministas y de extrema derecha, cada vez más poderosos, así como los partidos políticos conservadores de ascendencia religiosa, que pueden ejercer presión en las organizaciones y la población para mantener o recuperar las normas sociales que restringen los derechos de las mujeres y los grupos marginados.

“A algunas mujeres les gustaría afiliarse, pero sus esposos se oponen... no se les permite participar en actividades sindicales”. Zanzíbar

Aunque todos los sindicatos entrevistados destacaron sus esfuerzos por impulsar el liderazgo de las mujeres y la igualdad de género en sentido amplio, pocos afirmaron haber involucrado a los hombres en estas actividades y algunos señalaron que este es un déficit que les gustaría subsanar en el futuro. Da la impresión de que la formación, el desarrollo de capacidades, la concienciación y otras iniciativas se dirigen a las mujeres porque ellas son las que sufren la discriminación. El riesgo de esta estrategia reside en centrarse

únicamente en los síntomas, en lugar de abordar las causas principales de la desigualdad de género. Destinar las iniciativas y los cursos de igualdad de género exclusivamente a las mujeres no solo obvia la importancia primordial de los hombres en estos procesos, también carga injustamente a las mujeres con la responsabilidad de promover la igualdad en el lugar de trabajo y en el contexto educativo.

Con respecto a las iniciativas de capacitación de los sindicatos: “Hemos cometido un pequeño error. Deberíamos haber trabajado con toda la juventud. No deberíamos habernos centrado solo en las mujeres... Si no concienciamos a los hombres, si no entendemos la importancia del género, siempre serán un obstáculo para las activistas femeninas”.
Marruecos

Además, algunos sindicatos apuntaron que cada vez es más difícil implicar a las generaciones más jóvenes en las actividades sindicales, lo que supone un riesgo adicional para el progreso y la renovación sindical. Otros citaron la creciente presión a la que está sometida la gente joven, en parte debido al aumento del coste de la vida, que les deja menos tiempo para participar en el sindicato.

Muchos sindicatos mencionaron también que la falta de fondos les impide llevar a cabo actividades. En Zanzíbar, por ejemplo, este aspecto está relacionado con el coste del transporte para llegar a zonas remotas; en el Kurdistán, el sindicato afirmó que apenas tiene recursos para organizar lo que quisieran hacer.

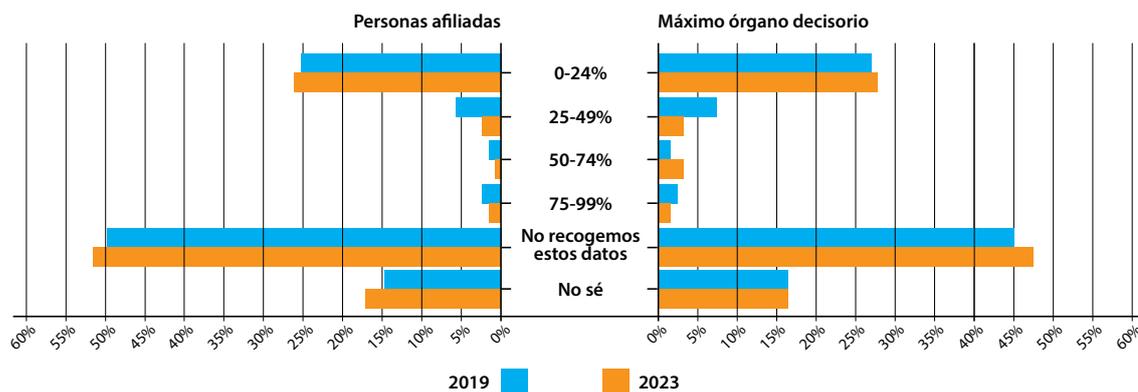


Figura 2. Porcentaje de personas afiliadas y de personas en el máximo órgano decisorio sindical que se identificaron como no binarias o transgénero en 2019 y 2023

en cuyas bases había como mínimo un 50 % de mujeres) y se recuperó hasta el 45 % en 2023 (con un 51 % de sindicatos con más de un 50 % de mujeres entre sus personas afiliadas). Eso significa que de 2010 a 2023, no se ha producido ningún cambio en el porcentaje de sindicatos que han logrado la paridad de género en su máximo órgano decisorio. No obstante, no ha sido una tendencia lineal.

A diferencia de lo que sucede con los datos sobre la representación de las mujeres en los órganos sindicales, no es mucha la información que se ha logrado recopilar sobre las personas afiliadas que se identifican como no binarias o transgénero (Figura 2). Más del 60 % de los sindicatos encuestados no recogen datos sobre la participación de personas no binarias o transgénero en sus organizaciones. En 2019, el 69 % no recogía estos datos o no los conocía, cifra que se quedó en el 65 % en 2023. De entre quienes tenían datos disponibles, en 2019, el 26 % (es decir, el 84 % de los que recopilaban datos) de los sindicatos tenía un 0-24 % de personas identificadas como no binarias o transgénero en su base de afiliación. En 2023, ese porcentaje pasó al 25 % (el 72 % de los que habían recogido ese dato) y se percibió un aumento de los sindicatos con un 25-49 % de personas afiliadas no binarias o transgénero.

En lo que respecta a los órganos decisorios, en 2019, el 64 % de las organizaciones encuestadas no recopilaban datos o desconocían la

información sobre personas afiliadas no binarias o transgénero, una cifra que bajó al 61 % en 2023. Entre los sindicatos que tenían datos sobre el porcentaje de personas que se identificaban como no binarias o transgénero en el máximo órgano decisorio, en 2019 el 28 % de los sindicatos contaba con un 0-24 % de personas transgénero o no binarias en su máximo órgano decisorio, en comparación con el 27% en 2023. Además, en 2023, el 7,4 % de los sindicatos tenía un 25-49 % de personas que se identificaban como no binarias o transgénero en el máximo órgano decisorio, un gran incremento con respecto al 3,3 % de 2019. En conjunto, según las respuestas a la encuesta, el porcentaje de personas afiliadas y de personas en el máximo órgano decisorio sindical que se identifican como no binarias o transgénero está aumentando. Sin embargo, dado que algunas entidades encuestadas señalan que más del 50 % de sus bases y de las personas que ocupan los máximos órganos decisorios se identifican como no binarias o transgénero, hay que tomar esta información con cierta precaución.

El persistente predominio masculino en los puestos de liderazgo

Los hombres siguen dominando los puestos de liderazgo más altos de los sindicatos. Apenas ha habido cambios significativos entre 2019 y 2023 en lo referido a la representación de las mujeres en los cargos de la

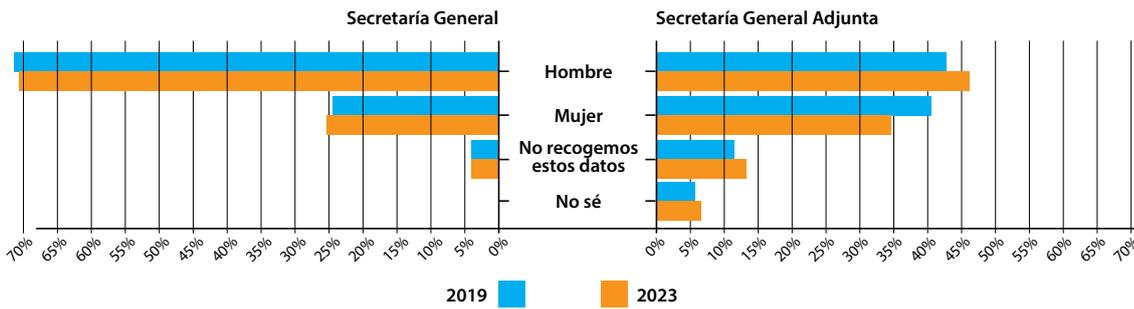


Figura 3. Porcentaje de personas que ocuparon estos cargos en 2019 y 2023 por género

alta ejecutiva, como las Secretarías Generales y las Secretarías Generales Adjuntas.

En 2023, el 24,6 % de los sindicatos señalaron que una mujer ocupaba su Secretaría General, lo que supone una caída con respecto al 25,4 % de 2019 y al 30 % de 2010. La situación es ligeramente mejor en las Secretarías Generales Adjuntas ya que un 40 % de los sindicatos indicó que el puesto lo ocupaba una persona que se identificaba como mujer en 2023, frente al 34 % de 2019. En conjunto, hay más sindicatos que desconocían o no recopilaban los datos sobre género en el caso de la Secretaría General Adjunta (24 en 2019 y 21 en 2023) que en el de la Secretaría General (5 en 2019 y 5 en 2023). Esto apunta a la necesidad de recoger más datos demográficos sobre la alta dirección. Ninguna de las organizaciones afiliadas participantes afirmó contar con personas que se identificaran como no binarias o transgéneros en los puestos de liderazgo más altos.

Si se comparan estas cifras con las de la encuesta de 2015, es evidente que en los sindicatos participantes se ha producido un ligero pero continuo descenso en el porcentaje de mujeres en la Secretaría General desde 2010. Debido a la falta de datos comparativos para otros puestos directivos, es difícil determinar si este retroceso forma parte de una tendencia más amplia.

Sin embargo, estas cifras a largo plazo ocultan los cambios en las organizaciones individuales. Por ejemplo, nueve de los sindicatos (el 68 % de los encuestados que conocían el género en las dos ocasiones) que tenían un hombre en la Secretaría General en 2019 pasaron a tener a una mujer en el cargo en 2023. En comparación, de los sindicatos que tenían a una mujer en la Secretaría General en 2019, 21 (el 10,5 % de los encuestados que conocían el género en las dos ocasiones) seguían teniendo a una mujer en el puesto en 2023.

Recuadro 2 - Los retos para las mujeres líderes

En muchas entrevistas se señaló que aún es un reto lograr la representación igualitaria en los puestos de liderazgo de los sindicatos, aunque las mujeres constituyen la mayoría del personal docente y de las bases sindicales. Como indican los resultados de la encuesta, ha habido avances en igualdad de género en los órganos decisorios sindicales; sin embargo, el progreso en las esferas de liderazgo ha sido muy limitado, lo que apunta a la existencia de retos persistentes y otros emergentes. La mayoría de los sindicatos mencionaron las mayores exigencias que soportan las mujeres líderes e hicieron referencia a cargas de trabajo que triplican o incluso cuadruplican las de los hombres. Esta multiplicidad de cargas combina el trabajo educativo, el sindical, las responsabilidades domésticas y la necesidad de ser modelos feministas. Por lo general, de los hombres con cargos sindicales solo se espera que desempeñen sus labores educativas y sindicales.

“El tema de las responsabilidades familiares compartidas sigue siendo un reto, ya que éstas recaen sobre las mujeres: cuidar de los hijos, de los familiares de edad avanzada, de los familiares enfermos, cocinar, lavar, planchar, entre muchas más. Limita el tiempo del que disponen las mujeres para otras actividades. Aun cuando hay deseos de participar en la vida sindical y hay capacidad, el tiempo nos limita”. México

Muchas respuestas también apuntaron que a las mujeres se les concede menos margen de error y que cuando cometen un error sus oponentes lo aprovechan. Las redes sociales se han convertido en una enorme plataforma que amplifica las críticas y los abusos que siempre han existido.

“Los espacios de liderazgo no son amables, has de tener la piel curtida, y conozco a mujeres que dicen que

podrían soportarlo, pero no quieren pasar por eso ni que sus familias tengan que vivirlo”. Norteamérica y el Caribe

Los sindicatos explicaron que una persona se presenta a unas elecciones sindicales, se hace más visible y pasa a ser objeto de escrutinio. Dados los abusos que sufren las mujeres, muchas optan por puestos de liderazgo internos o de perfil bajo en lugar de cargos públicos para evitar la exposición y las amenazas.

“Me han hecho comentarios sobre mi apariencia, sobre cómo visto, sobre la falta de formalidad o carácter político de mi imagen, comentarios que sé que los hombres con cargos sindicales no han sufrido jamás”. Australia

Múltiples sindicatos señalaron que algunas mujeres que podrían asumir puestos de liderazgo carecen de la confianza para presentarse. Un sindicato añadió que, a pesar de que los abusos y la presión desproporcionada sobre las mujeres suelen proceder de los hombres, debido al sistema patriarcal y la misoginia interiorizada, también tienen su origen en las mujeres.

“El patriarcado perpetúa esas exigencias absolutamente desproporcionadas para las mujeres. A las mujeres no se les permite cometer errores ni mostrar ninguna vulnerabilidad”. Australia

Algunos sindicatos también están identificando formas distintas de liderazgo. El Sindicato de Educación Alemán cada vez recurre más a equipos de liderazgo, por ejemplo, de tres personas, en lugar de a cargos individuales para sus comités. Esta estrategia contribuye a repartir las responsabilidades y la carga de trabajo de forma más uniforme, aporta diversas experiencias y facilita la inclusión de más mujeres y jóvenes en los puestos de liderazgo, ampliando la definición misma de lo que es liderar.

2. Multitud de políticas de género formales, pero con margen para mejorar su implantación

Esta sección evalúa la implantación de las políticas sobre cuotas e igualdad de género en los sindicatos. Las organizaciones afiliadas refirieron altos niveles de adopción de ambos tipos de políticas: un 60 % dispone de políticas de igualdad de género formales y un 52 % tiene políticas sobre cuotas de género (el resto carece de este tipo de instrumentos o desconoce su existencia).

Políticas de igualdad de género formales

De los 74 (60 %) sindicatos participantes con políticas de igualdad de género formales integradas en su estructura, la inmensa mayoría (97 %) ha incluido en ellas a las personas que se identifican como mujeres, el 76 % a quienes se identifican como hombres, el 24 % a quienes se identifican como de género no binario y el 20 % a quienes se identifican como transgénero. Además, de entre los sindicatos que disponen de estas políticas, el 58 % afirmó que incluyen a los grupos marginados, el 34 % que no los incluyen y 8 % que desconocían el dato. Los grupos marginados citados por los sindicatos fueron las personas LGBTI+, los pueblos indígenas, los grupos étnicos minoritarios, las comunidades de hablantes de lenguas minoritarias, las minorías religiosas, las personas con discapacidad, las personas migrantes y las personas de castas marginadas. Un amplio porcentaje (56 %) de estas políticas entraron en vigor después de la última encuesta de igualdad de género de la IE, en 2015.

Varios de los sindicatos que no cuentan con estas políticas señalaron que las están redactando. Otros motivos aducidos para la ausencia de estos instrumentos fueron la falta de voluntad política y las políticas nacionales.

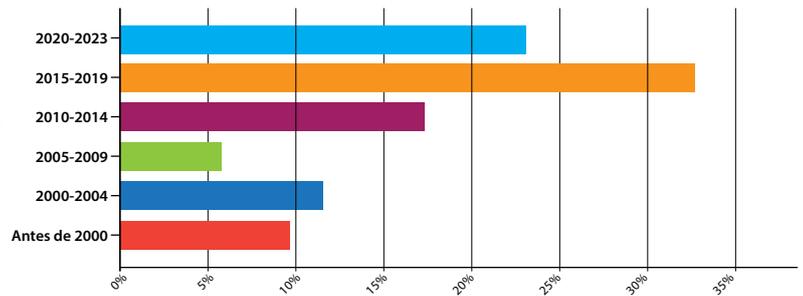


Figura 4. Porcentaje de políticas de igualdad de género formales por fecha de implantación en el sindicato (periodos de 5 años)

Cuotas de género

De los 64 (52 %) sindicatos participantes que han adoptado políticas de cuotas de género, un 98 % ha incluido en ellas disposiciones referentes a las personas que se identifican como mujeres, el 75 % a quienes se identifican como hombres, el 20 % a quienes se identifican como de género no binario y el 19 % a quienes se identifican como transgénero. Cabe destacar que el porcentaje de sindicatos que tiene políticas de cuotas de género ha aumentado desde 2015, al menos un 40 % disponían de ellas, en comparación con el 52 % de 2023. Al igual que en el caso de las políticas de igualdad de género formales, buena parte de los programas de cuotas de género (49 %) son posteriores a la última encuesta de género de la IE.

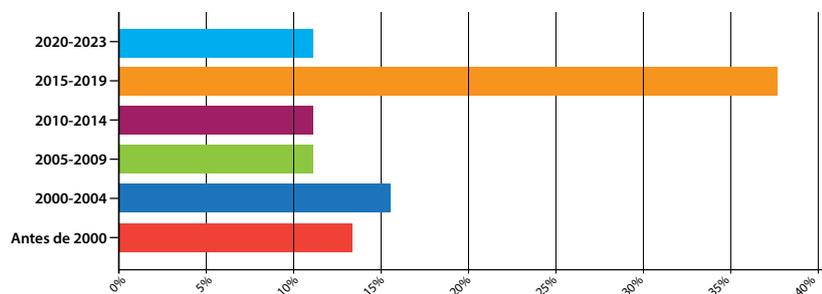


Figura 5. Porcentaje de políticas de cuotas de género por fecha de implantación en el sindicato (periodos de 5 años)

Los sindicatos señalaron como motivos para no tener cuotas de género que no se les permita legalmente o que les gustaría implantar cuotas, pero

aún no le han dado prioridad. Algunos sindicatos afirmaron que consideran que no las necesitan, en muchos casos porque creen que el sindicato ya ha logrado la igualdad de género o porque tienen mayor representación de mujeres que de hombres.

“No hemos tenido problemas para contar con mujeres en la organización de nuestro sindicato. Algo más de la mitad de nuestras bases son mujeres y en el consejo, la asamblea y otros órganos siempre hemos tenido una proporción bastante igualitaria de mujeres y hombres. Por lo tanto, no sido necesario establecer cuotas para garantizar la representación de las mujeres”. Finlandia

3. Los sindicatos están poniendo en marcha distintas medidas e iniciativas para mejorar la igualdad de género

Los sindicatos están implementando diversas medidas e iniciativas relacionadas con la igualdad de género. Por ejemplo, el 80 % de las organizaciones encuestadas ofrece a las personas afiliadas actividades de formación sobre cuestiones de género y no discriminación en la educación, el 79 % toma medidas para mejorar la igualdad de género en las estructuras decisorias y el 69 % cuenta con comités o redes de asesoría sobre género. Los materiales didácticos sensibles al género incluyen temas como la igualdad de género, la violencia de género, el acoso en el lugar de trabajo, la educación inclusiva, la legislación nacional e internacional y cuestiones LGBTI+.

El porcentaje de sindicatos que ha emprendido estas iniciativas varía notablemente a nivel regional. Del análisis de las medidas indicadas arriba se pueden extraer estas conclusiones:

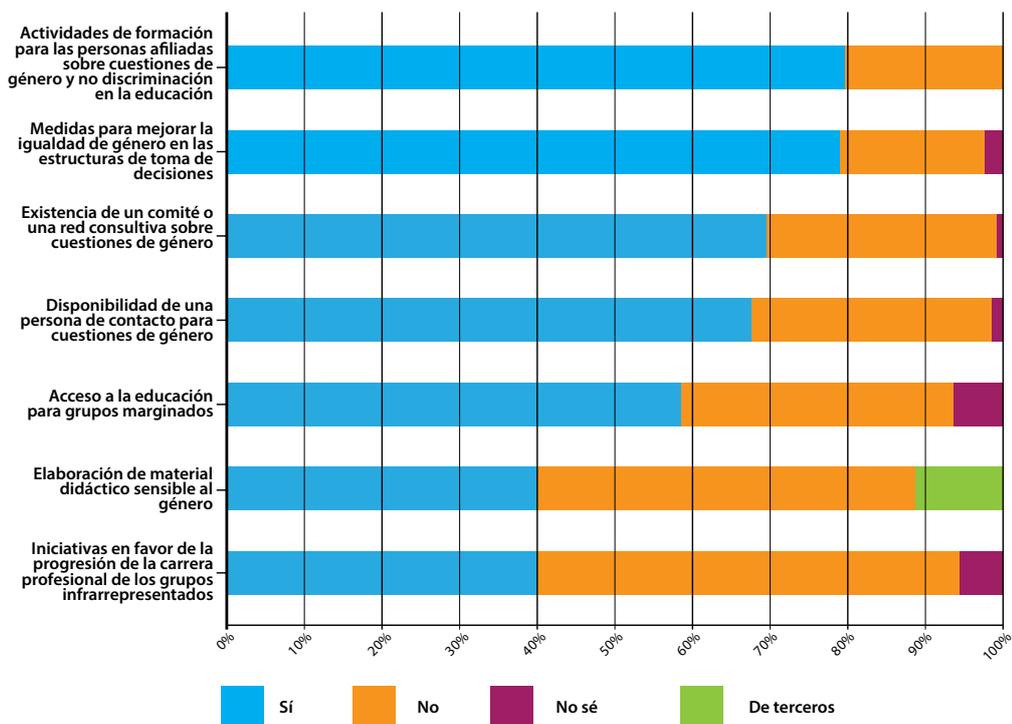


Figura 6. Porcentaje de sindicatos con medidas específicas de equidad de género

- En África y Asia y el Pacífico, la iniciativa más habitual fue Medidas para mejorar la igualdad de género en las estructuras de toma de decisiones (91 % y 96 % de los sindicatos respectivamente).
- En Europa y América Latina, la iniciativa más habitual fue Actividades de formación para las personas afiliadas sobre cuestiones de género y no discriminación en la educación (75 % y 93 %).
- En Norteamérica y el Caribe, la iniciativa más habitual fue Existencia de un comité o una red consultiva sobre cuestiones de género (71 %).

Los sindicatos también están haciendo estudios sobre cómo mejorar la igualdad de género en los sistemas educativos. Entre los temas identificados se contaron la representación de las mujeres en los sindicatos de la educación, las condiciones laborales de las mujeres en la educación, los materiales didácticos y el género, el sexismo en las escuelas (National Education Union and UK Feminista, 2017), la violencia de género en las escuelas y encuestas a las personas afiliadas.

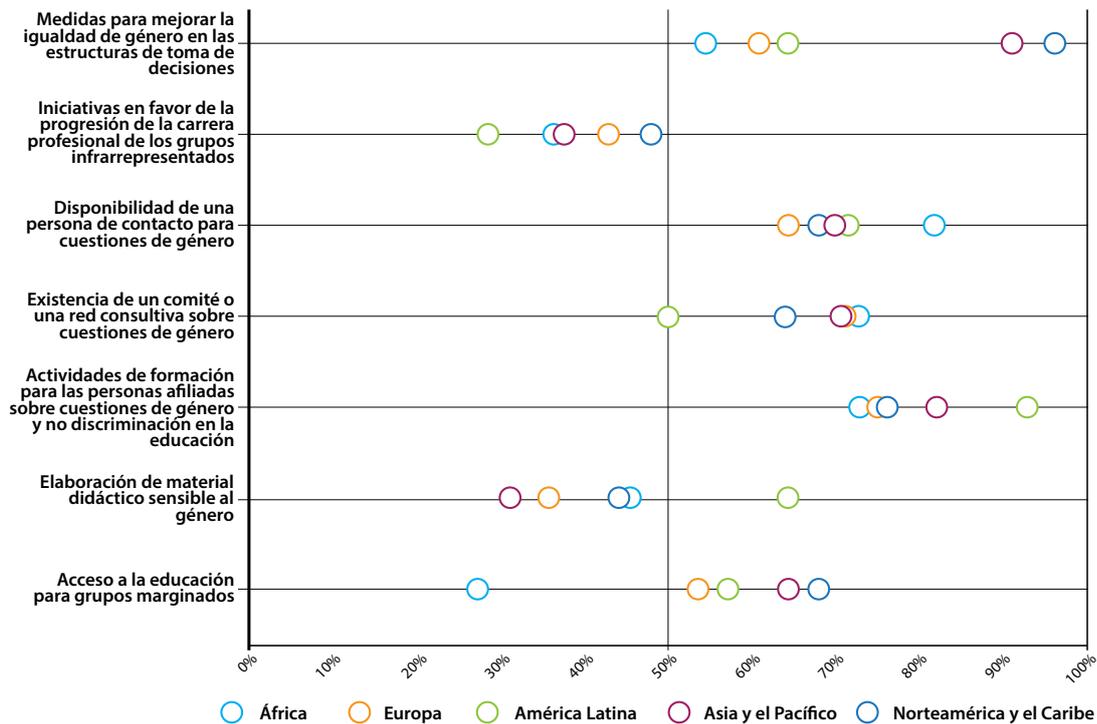


Figura 7. Porcentaje de sindicatos por tipo de medidas e iniciativas sobre igualdad de género por región

Recuadro 3 - Iniciativas para mejorar la igualdad de género

Durante los últimos años, los avances en igualdad de género en los sindicatos educativos han impulsado iniciativas tanto internas como externas. La legislación y las políticas nacionales pueden ser un motor de progreso en el ámbito sindical y en la educación. Por ese motivo, muchos de los sindicatos entrevistados hablaron del liderazgo que han asumido en el impulso de la igualdad de género.

“No concibo que puedan darse más pasos hacia la igualdad de género sin los sindicatos ya que el trabajo y las condiciones laborales son parte fundamental de la igualdad de género”.
Alemania

Casi todos los sindicatos promueven activamente la igualdad de género mediante una combinación de estrategias que incluyen:

- Conferencias, formación, talleres y seminarios sobre una amplia variedad de temas relacionados con la igualdad de género;
- Programas de liderazgo y mentorías;
- Cuotas de género en distintos niveles de la organización;
- Campañas de concienciación;
- La creación de puestos sobre cuestiones de género o comités de género o de mujeres;
- Redes de mujeres en los sindicatos;
- Asambleas de mujeres;
- Colaboración con sindicatos educativos de otros países para aprender buenas prácticas;
- Labores de promoción y defensa de intereses, por ejemplo, para la ratificación y aplicación del C190 OIT;
- Revisiones de políticas y auditorías de género;
- Directrices e implantación de políticas;
- Integración de la perspectiva feminista en todos los ámbitos de la negociación colectiva;
- Trabajo en interseccionalidad para garantizar el mayor nivel de participación y liderazgo de mujeres pertenecientes a minorías.

“[La participación de las mujeres ha mejorado gracias a] la estructura, la Organización de Mujeres. La existencia de

este espacio para mujeres en el que nos reunimos, hablamos sin miedo ni recelos, sin temor a que alguien te interrumpa, te cuestione o te sermonee... Hablamos con libertad, decidimos juntas”. América Latina

Estos esfuerzos suelen contar con el apoyo de las estructuras sindicales internas de género o de mujeres. Algunas iniciativas benefician directamente a las personas afiliadas al sindicato, otras pretenden incidir en el sistema educativo. Los talleres cubren una amplia variedad de temas, desde las habilidades de liderazgo y género o el conocimiento del entorno virtual y la promoción segura en las redes sociales hasta la gestión financiera, de la salud y del estrés.

Además, los sindicatos son cada vez más conscientes de que incluso las pequeñas decisiones pueden tener consecuencias distintas según el género, lo que enfatiza la importancia de adoptar una visión feminista, de género e interseccional en todos los ámbitos, no solo en el nivel directivo.

El lenguaje también juega un papel fundamental para modelar el discurso sobre la igualdad de género. Muchas organizaciones y sectores citan la conciliación de la vida privada y la profesional, sobre todo refiriéndose a esas funciones adicionales que la sociedad suele esperar que desempeñen las mujeres. Reformular este concepto como conflicto entre la vida privada y la profesional puede resultar más constructivo ya que reconoce la dificultad de la tarea, en lugar de crear expectativas inalcanzables y añadir más presión a las mujeres y a otras personas para lograr el equilibrio entre dos aspectos vitales que pueden ser incompatibles.

Resolver las desigualdades y discriminaciones superpuestas requiere mucho más que la mera elección simbólica de personas de orígenes diversos para ocupar cargos concretos. Un enfoque integral debería empezar con estrategias estructurales y de base y con el fortalecimiento de la capacidad para entender las desigualdades superpuestas a todos los niveles. Los grupos identificados incluyen a las mujeres aborígenes en Australia, a las personas migrantes, a quienes tienen problemas de salud y a las personas con un menor nivel de educación formal en Alemania. Quebec ha reconocido la necesidad de prestarle más atención a la superposición de desigualdades, pero por el momento carece de los datos necesarios sobre sus personas afiliadas para abordar correctamente estos retos.

4. Abordar la violencia de género es una prioridad sindical con respuestas regionales variadas

Los sindicatos disponen de diversos tipos de respuestas a la violencia de género (VG), pero, en general, intentan afrontar las cuestiones clave tanto en las estructuras sindicales como en el sistema educativo.

Más del 50 % de los sindicatos ha incorporado el C190

El Convenio 190 (C190) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce el derecho “a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género” (Organización Internacional del Trabajo, 2024).

El 54 % de los sindicatos encuestados afirmaron haber incorporado el C190 en sus políticas sindicales, el 23 % reconoció no haberlo hecho y el 13 % indicó que no lo sabía. Cabe destacar que el 9 % (11 sindicatos) no sabía de la existencia de este convenio. A escala regional, el porcentaje de sindicatos que cuenta con estas políticas varía del 86 % en América Latina al 39 % en Europa. El porcentaje de sindicatos que no tenía conocimiento del C190 va desde el 13 % en África al 7 % en Europa, con América Latina en posición destacada ya que ningún sindicato desconocía su existencia.

Los sindicatos han incorporado el C190 OIT mediante diversas estrategias como el desarrollo de políticas internas para adoptar los términos del Convenio, la creación de protocolos y sistemas de denuncia y seguimiento de la violencia y el acoso o actividades de formación y concienciación para el personal del sindicato y las personas afiliadas.

“Nuestra organización ha participado y sigue participando en varias formaciones y campañas en favor de la ratificación del Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT”. Senegal

“Hemos emprendido iniciativas para conocer el C190 y descubrir sus repercusiones positivas, fundamentalmente para las mujeres. El 8 de marzo organizaremos una manifestación frente al Ministerio de Trabajo para reclamar el inicio de la ratificación del Convenio”. Paraguay

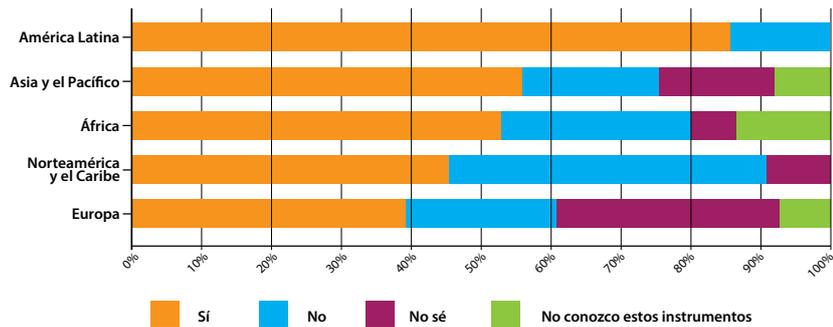


Figura 8. Porcentaje de sindicatos participantes que han incorporado el C190 por región

El 60 % o más de los sindicatos encuestados disponen de iniciativas sobre la violencia de género, pero los mecanismos de seguimiento siguen siendo poco habituales

La violencia de género (VG) es la violencia dirigida contra una persona por razón de su género o la violencia que afecta de forma desproporcionada a las personas de un determinado género. Puede incluir la violencia contra las mujeres, la violencia doméstica contra las mujeres, los hombres, las personas de género diverso o las personas en edad infantil que viven en la misma unidad doméstica. Aun cuando las mujeres y las niñas son las principales víctimas de la violencia de género, también causa graves daños a las familias y las comunidades (Comisión Europea, 2024). Los sindicatos han emprendido distintas estrategias para combatir la VG, desde campañas de concienciación a la participación en procesos legislativos. Aunque el 61 % de los sindicatos declararon contar con iniciativas sobre VG y el 68,9 % disponer de iniciativas de VG relacionadas con la educación, solo el 35 % cuenta con

mecanismos internos de seguimiento (un tipo concreto de iniciativa destinada a combatir la VG mediante las denuncias y la transparencia)..

Entre las iniciativas emprendidas por los sindicatos contra la VG y el acoso, la más recurrente fue la concienciación de las personas afiliadas, citada por 75 sindicatos (90 %). Por el contrario, las iniciativas menos frecuentes fueron la implantación de medidas legislativas sobre violencia en las escuelas y la participación en comités consultivos para la modificación de la legislación nacional, que solo aparecen en las respuestas a la encuesta en una ocasión. La elaboración de materiales de formación o de campaña figura como la segunda iniciativa más habitual, reseñada por 50 sindicatos (60 %), seguida por la incorporación a coaliciones o campañas nacionales, en las que participaron 48 sindicatos (58 %).

En ese ámbito también se constatan ciertas variaciones regionales, aunque el alcance de estas diferencias depende mucho del tipo de medida. Un ejemplo de medida con una diferencia regional significativa es la elaboración de materiales de formación o de campaña, que fluctúa desde el 33 % en Norteamérica y el Caribe al 80 % en América Latina. No obstante, otras medidas apenas presentan cambios entre regiones, como las actividades de concienciación de las personas afiliadas.

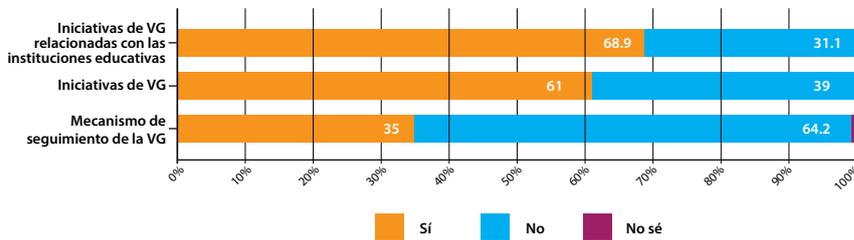


Figura 9. Porcentaje de sindicatos que tienen iniciativas relacionadas con la violencia de género

Las iniciativas sindicales relacionadas con la violencia de género

De los sindicatos encuestados, el 61 % (84) afirmó tener iniciativas sobre la VG en su sindicato. A escala regional, América Latina tiene el mayor porcentaje de sindicatos dentro de la región con mecanismos de seguimiento (79 %, 11 sindicatos) y, en el otro extremo, Norteamérica y el Caribe presenta el menor porcentaje dentro de la región (55 %, seis sindicatos). Cabe destacar que, a pesar de los porcentajes, África tiene el mayor número de sindicatos de todos/as los/as participantes con este tipo de mecanismos (33 sindicatos, cinco de ellos en la subregión ACCRS).

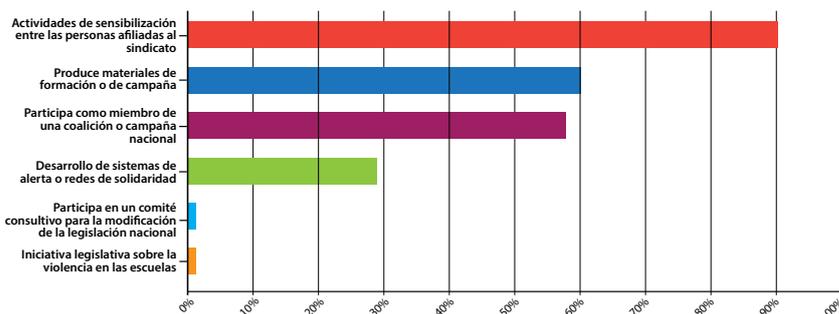


Figura 10. Porcentaje de sindicatos que participa en iniciativas específicas contra la violencia de género y el acoso

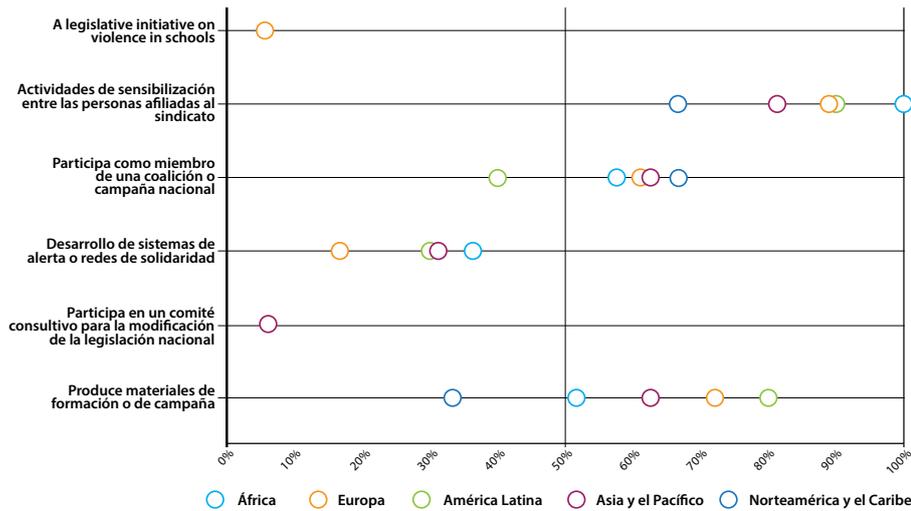


Figura 11. Porcentaje de sindicatos por región y tipo de iniciativa relacionada con la violencia de género y el acoso

Recuadro 4 - El lento avance para poner fin a la violencia de género

La violencia de género es un tema sensible. Durante las entrevistas se apreció que obtener información detallada es difícil debido a las restricciones de confidencialidad y a la reticencia generalizada de los sindicatos a hablar abiertamente de estos incidentes. Las entrevistas pusieron sobre la mesa algunos avances y múltiples retos para abordar la violencia de género en los sindicatos y los sistemas educativos en su conjunto. En muchos casos se señaló la necesidad de ampliar la definición de la violencia de género, ya que en algunos ámbitos solo se reconoce la violencia física.

Sin embargo, fueron pocas las personas entrevistadas que hablaron de situaciones de violencia de género en sus sindicatos. Una de ellas expresó su insatisfacción por el modo en que se había gestionado un caso en su sindicato y señaló la falta de actualización y la insuficiencia de los protocolos vigentes para resolver las necesidades individuales en esas circunstancias. Aunque algunos sindicatos han puesto en marcha mecanismos de denuncia y seguimiento de la violencia de género en el lugar de trabajo, muchos mencionaron la falta de incentivos para hacer uso de ellos,

además de ciertos factores disuasorios, como la amenaza que suponen para la carrera profesional o la percepción social de la víctima. En algunos sindicatos o sistemas educativos, estos mecanismos de denuncia y seguimiento ni siquiera existen o son inútiles.

“Sin embargo, no teníamos protocolos claros que dijeran qué hacer en caso de violencia en nuestro ámbito, entre las personas que lideramos el sindicato”.
América Latina

También se plantea el reto de la violencia oculta o no reconocida. Un sindicato informó que había muy pocos casos de violencia de género física en sus filas o en el sistema educativo de su país y que la mayoría de los actos de violencia física los perpetúa el alumnado o las familias contra el profesorado. Otros sindicatos indicaron que los sistemas de denuncia y seguimiento se centran fundamentalmente en la violencia física, no en el acoso y los abusos de carácter psicológico. Cuando la violencia está oculta o no se reconoce, a los sindicatos les resulta difícil actuar, lo que deja en situación de riesgo a las plantillas y a cualquier persona que participe en el sistema educativo.

Un sindicato señaló que, a pesar de que se ha avanzado mucho en la comprensión de las distintas formas de violencia de género y a

pesar de la existencia de rigurosos protocolos y mecanismos de denuncia y seguimiento, ahora debe hacerse un mayor énfasis en la prevención, de modo que las entidades empleadoras eviten activamente la violencia, no limitarse a actuar cuando se produce. Eso podría pasar por hacer evaluaciones de riesgos exhaustivas y específicas para la violencia de género y por adoptar medidas de prevención para mitigar esos riesgos.

Muchos sindicatos también citaron las repercusiones de la violencia de género en el hogar del profesorado y el personal de apoyo educativo y la responsabilidad de los sindicatos de apoyar a esas personas afiliadas. Algunos países han implantado licencias por violencia doméstica, como Australia, donde ese derecho se consiguió gracias a la negociación colectiva impulsada por un sindicato de la educación. Esta iniciativa, que ha demostrado salvar vidas en el sector educativo, se amplió a todos los sectores mediante una ley nacional.

En la mayoría de los países entrevistados, todavía no se ha ratificado el Convenio 190 de la OIT o su ratificación es tan reciente que todavía no ha entrado en vigor. Los sindicatos de la educación están defendiendo activamente la ratificación o aplicación de este Convenio, a menudo en colaboración con sindicatos de otros sectores o centrales sindicales nacionales. Muchos sindicatos de la educación pueden presentar políticas internas que cumplen las disposiciones del C190 OIT, lo que da más fuerza a su labor de incidencia.

“El último 8 de marzo celebramos una Sesión Plenaria Nacional de Mujeres en la que participaron más de 60 delegadas de distintos departamentos. Nos unimos y marchamos hasta el Ministerio de Trabajo para reclamar la ratificación y el inicio del proceso de ratificación del Convenio 190. La ministra de Trabajo en persona nos pidió que fuéramos a verla, nos dijo que iba a recibirnos... finalmente, pudimos entrar un momento [al despacho para plantear la petición]”. América Latina

“Llevamos la cuestión al Congreso Sindical de Zanzíbar, hablamos a los demás sindicatos del Convenio 190, hicimos pedagogía... Ahora están en conversaciones con el Gobierno para que lo firme y lo ponga en marcha”. Zanzíbar

“Nuestro sindicato está trabajando en campañas a favor de la ratificación de este Convenio. Formamos parte de un sindicato central [federación de sindicatos]. Nos hemos unido para defender su ratificación ante los ministerios gubernamentales”. Senegal

Mecanismos de seguimiento de la violencia de género

Aunque en conjunto solo el 35 % (43 sindicatos) dispone de mecanismos internos de seguimiento de la VG, se constatan notables variaciones regionales, con América Latina en primer lugar (50 %, siete sindicatos) y Europa como la región con menor porcentaje de sindicatos dentro de cada región respectiva, que cuentan con mecanismos de seguimiento (25 %, siete sindicatos). Con independencia de los porcentajes, África tiene el mayor número de sindicatos de todos/as los/as participantes con este tipo de mecanismos (16 sindicatos, dos de ellos en la subregión ACCRS).

La presencia de mecanismos de seguimiento de la VG muestra una alta correlación con otras iniciativas sindicales de VG más amplias. De entre los sindicatos encuestados con iniciativas de VG en marcha, el 45 % afirmó disponer de mecanismos de seguimiento. En cambio, en el caso de los sindicatos sin iniciativas de VG, solo el 11 % disponía de mecanismos de seguimiento. Sucede lo mismo con los sindicatos que han incorporado el C190 a sus políticas sindicales. Esto indica que los mecanismos de seguimiento se asocian a una preocupación más general por la VG y a la adopción de medidas.

Iniciativas sobre acoso y violencia de género relacionadas con la educación

Se ha constado una notable variación regional en los sindicatos con iniciativas de acoso y VG relacionadas con la educación, siendo América Latina la región con mayor porcentaje de sindicatos con mecanismos de seguimiento (86 %, 12 sindicatos) y Norteamérica y el Caribe la que presenta una proporción más baja (46 %, 5 sindicatos). Con independencia de los porcentajes, África tiene el mayor número de sindicatos con este tipo de mecanismos (29 sindicatos, cuatro de ellos en la subregión ACCRS). La mayor proporción de iniciativas de VG en América Latina es coherente con el alto porcentaje de sindicatos de la región que han incorporado el C190 en sus políticas (86 %).

Entre los sindicatos que han puesto en marcha iniciativas sobre acoso y VG relacionadas con la educación, las actividades más citadas fueron las de concienciación del alumnado, con 49 sindicatos (45 %). Las menos habituales fueron la concienciación en secciones sindicales, regiones y a escala nacional y la participación en comités consultivos para modificar la legislación nacional (con una respuesta en cada caso). Las actividades de sensibilización con los padres y madres o con equipos directivos de centros educativos aparece como la segunda iniciativa más frecuente, con 41 (38 %) sindicatos que eligieron esta opción, seguida de la recogida de datos cuantitativos o cualitativos sobre la violencia de género experimentada por el personal educativo, que se coloca en tercer lugar con un 32 (30 %) de los sindicatos. Como en el caso de las iniciativas de VG en los sindicatos, la iniciativa de VG relacionada con las instituciones educativas más citada por los encuestados fue la concienciación de las personas afiliadas.

En este apartado se constata una notable variación regional. A diferencia de las iniciativas de VG en los sindicatos, en este caso no hay

medidas que se destaquen de forma sistemática en todas las regiones. Algunas muestran una diferencia significativa y otras se agrupan en rangos reducidos. Por ejemplo, el porcentaje que corresponde a las actividades de sensibilización con los padres y madres o con equipos directivos de centros educativos va desde el 14 % en Norteamérica y el Caribe al 49 % en África. En cambio, la recogida de datos cuantitativos o cualitativos sobre la violencia de género experimentada por el personal educativo se mantiene en torno al 30 %, entre el 29 % de Norteamérica y el Caribe y el 31 % de América Latina.

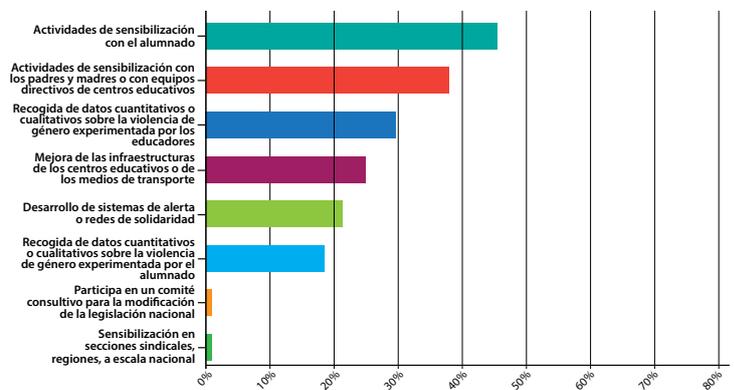


Figura 12. Porcentaje de sindicatos por tipo de iniciativa en materia de acoso y violencia de género en instituciones educativas

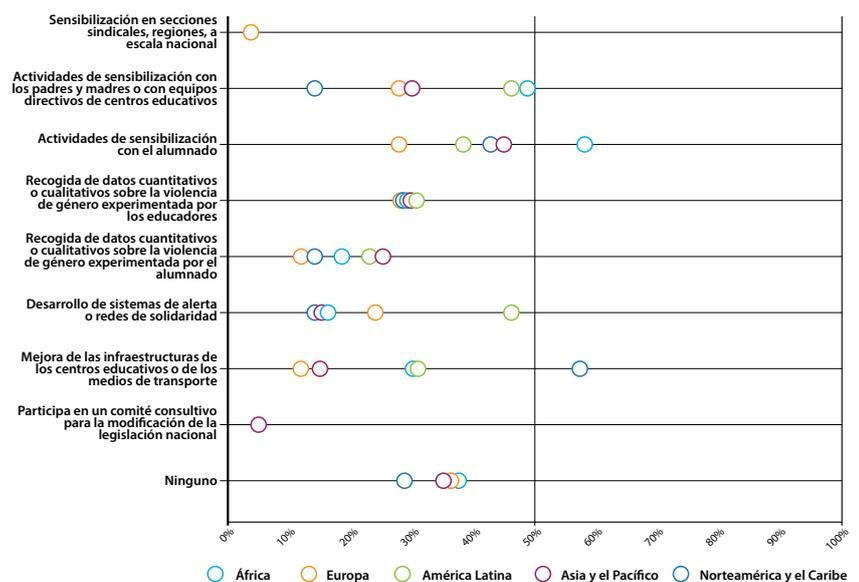


Figura 13. Porcentaje de sindicatos por región y tipo de iniciativa en materia de acoso y violencia de género en instituciones educativas

5. La educación transformadora de género

La educación transformadora de género busca utilizar todos los elementos de un sistema educativo, desde las políticas hasta las pedagogías, pasando por la participación comunitaria, para transformar estereotipos, actitudes, normas y prácticas, cuestionando las relaciones de poder, repensando las normas y binarismos de género y aumentando la conciencia crítica sobre las causas fundamentales de la desigualdad y los sistemas de opresión (Plan International, Transform Education, UNGEI y UNICEF, 2021). El 56 % de los sindicatos implementaron iniciativas de educación transformadora de género o sobre los derechos de género en el sistema educativo nacional. De entre quienes practican la educación transformadora de género, el 37 % lo hace mediante el desarrollo curricular y el 54 % a través de la formación del profesorado.

Todos estos elementos presentan variaciones regionales, siendo América Latina la que obtiene mayores porcentajes de sindicatos en los tres tipos de iniciativas. El 71 % de los sindicatos de la región emprendieron iniciativas de educación transformadora de género o sobre los derechos de género en el sistema educativo nacional. En lo que respecta a la educación transformadora de género, el 71 % la abordó mediante el desarrollo curricular y el 93 % a través de la formación del profesorado. Norteamérica y el Caribe refirieron el menor porcentaje de sindicatos involucrados en la educación transformadora de género mediante

el desarrollo curricular (27 %) y la formación del profesorado (18 %). Asia y el Pacífico fue la región con la proporción más baja de iniciativas de educación transformadora de género o sobre los derechos de género en el sistema educativo nacional (48 %). A pesar de las disparidades regionales, son muchos los sindicatos de todo el mundo que aplican estrategias de educación transformadora de género.

“La comunidad activista sindical del CCITTA ha intentado volver a publicar materiales sensibles al género. Estos materiales cubren una amplia variedad de temas relacionados con la igualdad de género... Se han diseñado para que los use toda la sociedad y pretenden educar a las personas sobre la importancia de la igualdad de género y promover una sociedad más inclusiva y equitativa”. Irán

“Durante nueve años, en el sindicato hemos estado impulsando la educación transformadora sobre igualdad y equidad de género en la educación pública”. América Latina

“La integración de la enseñanza de valores sociales para acabar con los estereotipos y la dañina cultura patriarcal”. Sudáfrica

“El sindicato es uno de los principales agentes estratégicos en el proceso de diseño curricular que se está llevando a cabo en Malta. Naturalmente, hemos enfatizado la importancia de la igualdad de género como elemento clave del plan de estudios”. Malta

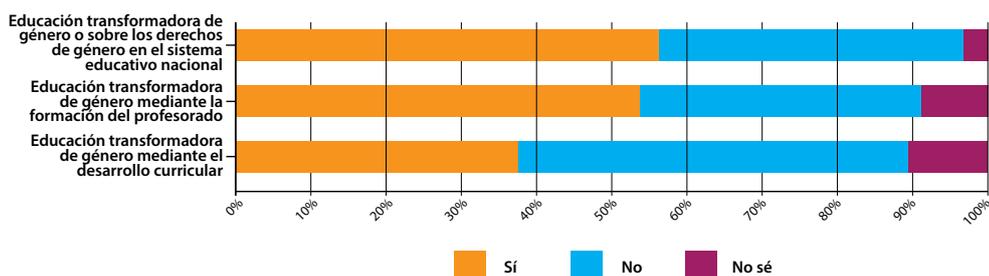


Figura 14. Porcentaje de sindicatos que han aplicado enfoques transformadores de género

Recuadro 5 - Los sindicatos de la educación pueden abanderar la transformación de género en sus países y a escala internacional

Varios sindicatos comentaron que a menudo ocupan una posición destacada en la defensa de la igualdad de género en su país, en comparación con otros sectores o con el propio Gobierno. En varias entrevistas se mencionó que la alta proporción de mujeres en la fuerza laboral de la educación y la consiguiente presencia de mujeres en los puestos sindicales del sector, han hecho que los sindicatos educativos se hayan enfrentado a las cuestiones de igualdad de género antes que los de otros sectores; por ese motivo, desempeñan un papel clave como impulsores del cambio a escala gubernamental, demostrando qué funciona

y promoviendo el cambio. Los sindicatos progresistas también han sido ejemplo de buenas prácticas a escala internacional y han influido en otros sindicatos educativos regionales.

“Como instituciones educativas, creo que es prioritario que demos ejemplo a otros sectores de cómo deben relacionarse las personas”. Malta

Uno de los sindicatos entrevistados mencionó la responsabilidad que siente de apoyar a los sindicatos de países más pequeños o de ingresos más bajos. En lugar de prescribir soluciones, ofrece su ayuda mediante el refuerzo de capacidades. Por ejemplo, el Sindicato de la Educación de Australia trabaja a través del Consejo de Educación del Pacífico y el Comité Regional de Asia y el Pacífico de la IE.

6. La labor sindical con los grupos marginados

El concepto de grupos marginados hace referencia a los diferentes grupos de personas de una cultura, un contexto y una historia determinados que corren el riesgo de ser objeto de discriminación múltiple debido a la interacción de diferentes características personales o motivos, tales como el sexo, el género, la edad, la etnia, la religión o las creencias, el estado de salud, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad de género, la educación o los ingresos, o el hecho de vivir en distintas localidades geográficas (Instituto Europeo de la Igualdad de Género, 2024). De los sindicatos encuestados, el 59 % estaba trabajando en mejorar el acceso a la educación del alumnado marginado (el resto no lo sabía o no lo estaba haciendo), con porcentajes que van del 27 % en Norteamérica y el Caribe al 68 % en Asia y el Pacífico. Los principales destinatarios del trabajo sindical fueron los grupos de estudiantes en situación de extrema pobreza (72 %), estudiantes con discapacidad (69 %), niños, niñas y jóvenes sin escolarizar

(65 %) y estudiantes de zonas rurales más apartadas (48 %). Sin embargo, hay diferencias significativas por región. Por ejemplo, aunque a escala mundial solo el 20 % de los sindicatos tenían iniciativas dirigidas al alumnado LGBTI+, esta cifra varía entre el 50 % en América Latina y el 3,4 % en África.

Se preguntó a los sindicatos por las estrategias que aplican para incluir a las mujeres de grupos marginados en los procesos organizativos internos. De entre los que respondieron, la mayoría citó enfoques pasivos, como las políticas antirracistas, de género o de no discriminación, que subrayan que todas las personas son bienvenidas. Fueron muchos menos los que mencionaron medidas proactivas: unos cuantos indicaron que disponen de comités o responsables específicos para los distintos grupos (antirracismo, LGBTI+, género, etc.) y un sindicato aseguró tener un sistema de cuotas para grupos marginados.

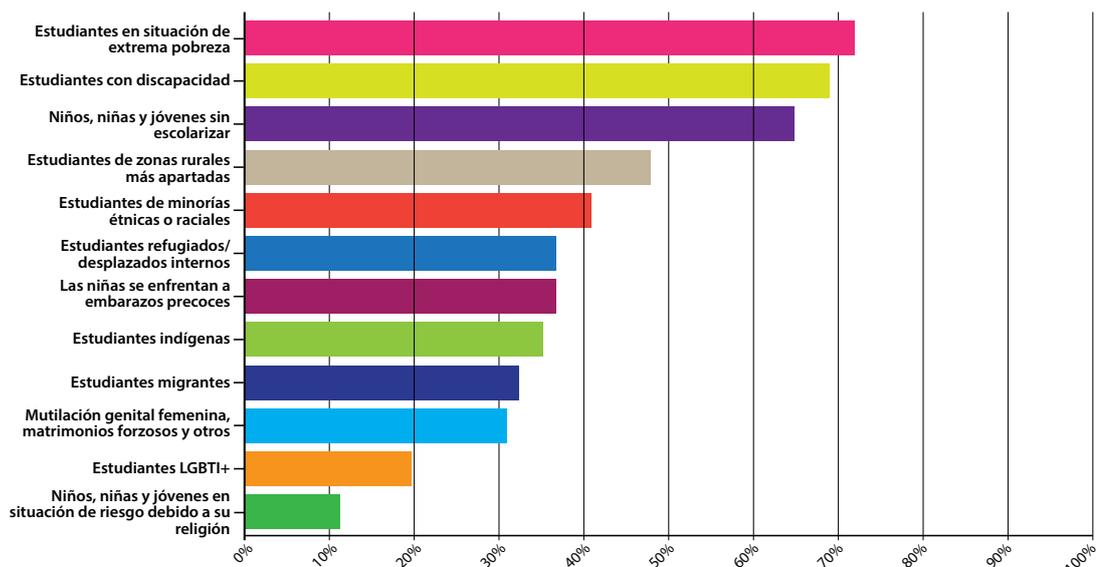


Figura 15. Porcentaje de sindicatos que trabaja para mejorar el acceso a la educación del alumnado marginado (porcentaje por grupo marginado)

7. Qué podría hacer la IE para reforzar el apoyo sindical

La encuesta pedía recomendaciones sobre las estrategias que puede adoptar la IE para reforzar la colaboración en materia de género. Entre las sugerencias apuntadas se cuentan la formación y el desarrollo de capacidades sobre todos los temas planteados en este informe, el intercambio de buenas prácticas y el fomento de la cooperación entre sindicatos, las labores de promoción, la financiación de actividades, el apoyo específico a redes de mujeres, más información sobre estos campos, la creación de herramientas y recursos útiles.

En las entrevistas, los sindicatos destacaron que la agenda política marcada por la IE contribuye a impulsar su trabajo, en especial las acciones del Comité de Condición de la Mujer y el ejemplo que dan las personas que lo integran. También incidieron en la posibilidad de crear redes dentro de las estructuras de la IE como forma de entender las buenas prácticas en distintos contextos. Algunos sindicatos pidieron que la IE facilite nuevas vías para colaborar con sindicatos de otros países y que ofrezca cursos específicos sobre igualdad de género y violencia de género.

Un país comentó que, aunque la IE elabora contenido útil como guías prácticas y directrices, este material no siempre es aplicable a su contexto nacional y que no está claro cómo podría adaptarlo o amoldarlo a sus necesidades.

Dada la escasez de fondos en algunos países, la IE también podría estudiar cómo financiar las actividades, sobre todo en los países de bajos ingresos. Una solución podría ser la creación de tandems con sindicatos de regiones de ingresos altos como apoyo a quienes tienen menos recursos.

La encuesta también preguntaba por otros objetivos y estrategias que la IE debería incluir en el Plan de Acción para la Igualdad de Género después del 10.º Congreso Mundial. Estas son algunas de las respuestas:

- apoyo a la investigación impulsada por los sindicatos;
- creación de más guías sobre desigualdades superpuestas;
- diseño y organización de cursos y actividades de refuerzo de las capacidades;
- fomento del intercambio de buenas prácticas entre sindicatos y apoyo de la cooperación regional;

- coordinación de campañas de promoción;
- respaldo a las actividades de las bases;
- apoyo para el seguimiento y la evaluación de los efectos de las iniciativas y políticas;
- aporte de recursos financieros para llevar a cabo actividades;
- fomento de los sistemas de cuotas para distintas estructuras sindicales.

Otros sindicatos reconocieron los puntos fuertes del Plan de Acción para la Igualdad de Género actual, pero indicaron que es necesario hacer más para ayudar a los sindicatos individuales a integrarlo como algo propio y llevarlo a la práctica.

“Si tenemos en cuenta los distintos puntos de partida en materia de igualdad en cada región del mundo, la IE hace un buen trabajo enmarcando los derechos de las mujeres como derechos humanos e impulsando planes de acción concretos para promover la igualdad de género en la educación, en las condiciones de trabajo del personal educativo y en las organizaciones afiliadas. De cara al futuro, creo que es importante mantener un buen equilibrio entre las políticas para la igualdad de género y la promoción de la diversidad y la antidiscriminación, además de adoptar un enfoque interseccional”. Alemania

“Creo que la IE ya tiene un buen plan de acción para la igualdad de género. Lo que hace falta ahora son estrategias para que las organizaciones afiliadas lo sientan como algo propio e intenten ponerlo en práctica a escala nacional”. Senegal

“Después del 10.º Congreso Mundial, estaría muy bien que la Internacional de la Educación se centrara en reforzar la labor de promoción, mejorar el desarrollo de capacidades, adoptar un enfoque interseccional, defender las políticas sensibles al género, hacer investigaciones, forjar colaboraciones y establecer mecanismos de seguimiento en su Plan de Acción para la Igualdad de Género”. Irán

“Considero que ahora que estamos viviendo un retroceso generalizado de las políticas igualitarias, es necesario que la IE redoble la lucha por la igualdad real. Una organización con presencia en todos los continentes debe liderar el desarrollo de estrategias para impulsar la igualdad de género”. España

Conclusiones

La Encuesta de igualdad y equidad de género ha aportado información vital sobre el periodo 2015-2024 y constituye una guía de inestimable valor para apuntalar la labor de la Internacional de la Educación. La encuesta ha revelado una mejora de la inclusión de las personas que se identifican como mujeres, de género no binario o transgénero en la base de afiliación de los sindicatos y en sus órganos decisorios. No obstante, el avance es lento y existe el riesgo de que se produzcan retrocesos. El liderazgo masculino todavía es la tónica imperante en los sindicatos de la educación, con solo una cuarta parte de las secretarías generales y cuatro de cada diez vicesecretarías generales ocupadas por mujeres entre las 123 respuestas recibidas, una situación que no ha mejorado desde 2010. Las barreras que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de liderazgo incluyen el hecho de que de las mujeres se siga esperando más que de los hombres, las múltiples cargas que tienen que asumir (trabajo educativo, trabajo sindical, responsabilidades familiares y la necesidad de actuar como modelo feminista), el desproporcionado escrutinio y los abusos a los que se enfrentan las mujeres, que las disuaden de presentarse a estos cargos.

A pesar del creciente uso de sistemas de cuotas y de la elaboración de políticas igualdad de género formales durante la última década, se constatan desigualdades persistentes desde la Encuesta cuatrienal sobre igualdad y equidad de género de 2015. Por otra parte, la encuesta arroja resultados alentadores sobre el progresivo desarrollo de políticas y las diversas medidas implantadas por los sindicatos encuestados para impulsar la igualdad de género. Por ejemplo, ocho de cada diez organizaciones encuestadas ofertan a sus bases actividades de formación sobre cuestiones de género y no discriminación en la educación o se encuentran tomando medidas para mejorar la igualdad de

género en las estructuras decisorias, y siete de cada diez cuentan con comités o redes de asesoría sobre género.

Los sindicatos también están abordando la violencia de género (VG) y el acoso en el ámbito sindical y en el sistema educativo en su conjunto. La mitad de las organizaciones encuestadas ha incorporado a sus políticas sindicales el derecho “a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género” recogido en el Convenio 190 de la OIT, convirtiéndolo en una herramienta clave a escala nacional. Esta labor incluye un amplio abanico de iniciativas, como las actividades de concienciación, la recogida de datos y la participación en la formulación de políticas. Sin embargo, se precisan estrategias más específicas para mejorar la comprensión de la VG tanto física como de otra naturaleza y garantizar la aplicación efectiva y la evaluación de sistemas de prevención integrales.

La encuesta demuestra que los sindicatos mantienen su labor de promoción e impulso de la educación transformadora de género. Los sindicatos trabajan en el cuestionamiento de los estereotipos, las actitudes, las normas y las prácticas y se centran en la formación del profesorado y el desarrollo curricular. También están defendiendo los derechos de los grupos marginados, como estudiantes en situación de extrema pobreza, estudiantes con discapacidad, población en edad escolar sin escolarizar o estudiantes de zonas rurales más apartadas, lo que demuestra que muchos ya han adoptado un enfoque interseccional de la igualdad de género y que esta puede ser la estrategia que hay que potenciar y apoyar.

La igualdad y la equidad de género sigue siendo un ámbito de trabajo importante para los sindicatos de la educación, especialmente si se tienen en cuenta todos los retos a los que se enfrentan, desde la gestión de las consecuencias

de la pandemia de COVID-19 a las guerras, los conflictos y el auge de los movimientos de ultraderecha en muchas partes del mundo. Aunque los sindicatos están haciendo avances importantes en materia de igualdad de género, todavía hay margen de mejora en todas las áreas del Plan de Acción para la Igualdad de Género. La comunidad sindical mantiene su proactividad en igualdad de género y su compromiso por lograr un cambio real para las mujeres en la educación y en el resto de los ámbitos.

Recomendaciones

1. Recomendaciones para las organizaciones afiliadas

Los sindicatos de la educación que deseen seguir avanzando en su labor a favor de la igualdad de género y los derechos de las mujeres pueden usar estas recomendaciones como guía y adaptarlas a sus contextos y recursos específicos:

- Establecer o mejorar los planes de acción y las políticas de igualdad de género. Las políticas formales son un primer paso importante para acordar los objetivos de igualdad de género, crear estructuras y programas claros y aportar un marco que facilite avances tangibles en la inclusión de todos los géneros en las estructuras sindicales.
- Evaluar la posibilidad de recoger datos desglosados sobre diversidad de género de las personas afiliadas, las que integran los órganos directivos y las participantes en reuniones y eventos.
- Valorar el uso de sistemas de cuotas con enfoques interseccionales. Aunque no son suficiente por sí solas, las cuotas pueden ser una herramienta eficaz para incrementar la igualdad de género en los órganos decisorios y los puestos de liderazgo.
- Crear espacios, foros o estructuras adecuados para que personas de todos los géneros, incluidos los hombres, se reúnan y debatan sobre cuestiones de igualdad de género tanto dentro del sindicato como en el sistema educativo.
- Defender la ratificación y aplicación del C190 en su contexto nacional, inclusive mediante la colaboración con otras partes interesadas (por ejemplo, sindicatos de otros sectores u otros agentes educativos). En los países en los que el C190 OIT ya está en vigor, los sindicatos pueden encargarse del seguimiento de su aplicación.
- Fomentar el uso de un lenguaje interseccional e inclusivo en los documentos y publicaciones sindicales.
- Mejorar el conocimiento y el reconocimiento de todos los tipos de violencia, incluidos el acoso y la violencia de género en los sindicatos de la educación y los sistemas educativos, así como de los mecanismos de prevención existentes. Estas son algunas estrategias para lograrlo:
 - Ampliar los conocimientos sobre VG en todas sus formas y priorizar el desarrollo de políticas internas para acabar con la VG desde los niveles de liderazgo.
 - Concienciar y aumentar el número de formaciones sindicales obligatorias sobre VG y otras formas de violencia que se puedan identificar a través de una óptica interseccional y de género, además de enseñar a todas las personas las mejores prácticas y estrategias para abordar la VG.
 - Desarrollar mecanismos transparentes y fiables de denuncia, reparación y apoyo para las víctimas de todos los tipos de violencia a través de ayuda interna y externa (jurídica).
 - Poner en marcha protocolos de evaluación y prevención de riesgos para reducir los incidentes en lugar de centrarse únicamente en responder cuando se producen.

2. Recomendaciones para la IE

La Internacional de la Educación puede utilizar estas recomendaciones como guía para seguir avanzando en su labor de defensa de la igualdad de género y los derechos de las mujeres:

- Fomentar una mayor colaboración entre sindicatos, tanto a escala regional como mundial, para facilitar el intercambio de buenas prácticas y el aprendizaje entre pares, inclusive mediante recursos y programas específicos para el desarrollo de capacidades.
- Desarrollar un enfoque interseccional más sólido para todo el trabajo de igualdad y equidad de género de la IE y promover el uso de estrategias y discursos interseccionales en todas las estructuras, campañas, políticas, mensajes de promoción y publicaciones de la IE.
- Proseguir la campaña a favor de la ratificación del C190 y respaldar a los sindicatos de la educación en su defensa de la implantación e integración del Convenio en sus políticas nacionales.
- Intensificar la labor política y de incidencia en materia de educación de las niñas y educación transformadora de género, garantizando que sigue siendo una prioridad política en todo el mundo.
- Apoyar el liderazgo de las mujeres en los sindicatos de la educación manteniendo y reforzando las redes regionales de mujeres, garantizando la celebración de reuniones periódicas y encargando más estudios sobre los obstáculos que dificultan el liderazgo feminista en los sindicatos y las estrategias para eliminarlos.
- Aumentar la participación regional e internacional en ámbitos relacionados con el género, la VG, la VG relacionada con la escuela,

los derechos de las mujeres y la lucha contra el racismo, y garantizar la visibilidad de la IE en estas instancias creando y consolidando alianzas entre sindicatos y grupos regionales e internacionales de defensa de los derechos de las mujeres y los derechos de género.

- Elaborar un nuevo Plan de Acción para la Igualdad de Género mediante un proceso inclusivo, con prioridades políticas y programáticas claras y mecanismos de evaluación y seguimiento.

Bibliografía

- Centro de Capacitación de ONU Mujeres. (Junio de 2024). *Glosario del Centro de Capacitación de ONU Mujeres*. Obtenido de Centro de Capacitación de ONU Mujeres: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&lang=es>
- Comisión Europea. (Junio de 2024). *What is gender-based violence?* Obtenido de Comisión Europea: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/what-gender-based-violence_en
- Instituto Europeo de la Igualdad de Género. (Junio de 2024). *Grupos marginados*. Obtenido de Instituto Europeo de la Igualdad de Género: https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1175?language_content_entity=es
- Instituto Europeo de la Igualdad de Género. (Junio de 2024). *Mujer*. Obtenido de Instituto Europeo de la Igualdad de Género: https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1286?language_content_entity=es
- National Center for Gender Equality. (Junio de 2024). *Understanding Nonbinary People: How to Be Respectful and Supportive*. Obtenido de National Center for Gender Equality: <https://transequality.org/issues/resources/understanding-nonbinary-people-how-to-be-respectful-and-supportive>
- National Center for Transgender Equality. (Junio de 2024). *Frequently Asked Questions about Transgender People*. Obtenido de National Center for Transgender Equality: <https://transequality.org/issues/resources/frequently-asked-questions-about-transgender-people>
- National Education Union and UK Feminista. (2017). *It's just everywhere: A study on sexism in schools – and how we tackle it*. National Education Union and UK Feminista. Obtenido de <https://neu.org.uk/latest/library/its-just-everywhere>
- Organización Internacional del Trabajo. (Junio de 2024). *Violencia y el acoso en el mundo del trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/es/temas/violencia-y-el-acoso-en-el-mundo-del-trabajo>
- Organización Mundial de la Salud. (Junio de 2024). *Salud sexual: Definiciones*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: https://www.who.int/es/health-topics/sexual-health#tab=tab_2
- Plan International, Transform Education, UNGEI y UNICEF. (2021). *Educación transformadora de género: Reimaginar la educación para un mundo más justo e inclusivo*. Nueva York: UNICEF. Obtenido de https://plan-international.org/uploads/2022/01/unicef_plan_ungei_te_gender_transformative_education_web_copy_10dec21.pdf

Anexos

Anexo 1. Encuesta

¡Bienvenid@s!

A través de diversas acciones, la IE y sus organizaciones miembros trabajan para promover la igualdad de género, la equidad y los derechos de las mujeres y las niñas a nivel local, nacional, regional y mundial. Para hacer un balance de estos esfuerzos, la IE asume el mandato de su Congreso fundador de 1995 de realizar encuestas sobre cuestiones de género, igualdad y diversidad antes de la celebración de su Congreso Mundial cada cuatro años.

Esta sección de la encuesta proporcionará información representativa y transversal de políticas sindicales, temas de incidencia y desafíos educativos para avanzar el trabajo de la IE en materia de promoción y protección de los derechos de mujeres y niñas a través de la educación. El próximo Congreso Mundial de la IE se celebrará en Buenos Aires, Argentina, en julio de 2024, donde se darán a conocer estos resultados a las organizaciones miembros.

Toda la información que facilite usted en esta encuesta será confidencial y no se transmitirá a terceros. Su nombre y datos de contacto no se recogerán a menos que decida proporcionarlos. La IE publicará los resultados, pero el nombre y/o el país/territorio de su sindicato permanecerán anónimos a menos que usted acepte explícitamente su publicación.

La encuesta debería completarse en unos 40 minutos. Unas pocas preguntas se refieren al número total de mujeres afiliadas y a la representación de las personas que se identifican como mujeres en los máximos órganos de decisión de su sindicato. Si cree que necesita consultar información complementaria para responder a estas preguntas, le rogamos que realice las consultas respectivas antes de comenzar la encuesta.

Si tiene alguna pregunta, póngase en contacto con equality@ei-ie.org.

1. *¿Está de acuerdo con participar en la encuesta? (En caso negativo, la encuesta finalizará).*

- Sí
- No

Parte 1: Información básica

2. *¿A qué estructura regional pertenece su organización?*

- a. África
- b. Asia y el Pacífico
- c. Europa
- d. América Latina
- e. Norteamérica y el Caribe

3. Si aplica, ¿a qué estructura subregional pertenece su organización?

- a. Estructura Regional Árabe Transnacional (ACCRS, por sus siglas en inglés)
- b. Sindicato de Profesores del Caribe
- c. Consejo de Educación del Pacífico
- d. Ninguna de las anteriores aplican

4. País o territorio de operación:

5. ¿Está de acuerdo con que la IE haga referencia al país o territorio de su organización en publicaciones y presentaciones de resultados?

- Sí
- No, deseo que el país o territorio de mi organización permanezca anónimo

6. Nombre de su sindicato:

7. ¿Está de acuerdo con que la IE haga referencia al nombre de su organización en publicaciones y presentaciones de resultados?

- Sí
- No, deseo que mi organización permanezca anónima.

Parte 2: Contexto normativo

Principales definiciones de la Parte 2:

Género: Se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad determinada y en un momento dado, considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y oportunidades asociadas con ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y se aprenden a través de procesos de socialización. Son específicos del contexto y del tiempo, y son cambiantes. El género es parte del contexto sociocultural más amplio, al igual que de otros factores socioculturales importantes como la clase, la raza, el nivel de pobreza, el grupo étnico, la orientación sexual, la edad, etc.

Igualdad de género: Requiere el disfrute igualitario por parte de mujeres, hombres, niñas, niños y minorías de género de bienes socialmente valorados, oportunidades, recursos y recompensas. Implica que todas las personas, independientemente de su género, disfruten del mismo estatus en la sociedad; tengan la misma titularidad a todos los derechos humanos; disfruten del mismo nivel de respeto en la comunidad; puedan aprovechar las mismas oportunidades para tomar decisiones sobre sus vidas; y tengan el mismo poder para dar forma a los resultados de estas decisiones.

Grupos marginados: Son aquellos grupos que provienen de una cultura, un contexto y una historia determinados que corren el riesgo de ser objeto de discriminación múltiple debido a la interacción de diferentes características

personales, tales como el sexo, el género, la edad, la etnia, la religión o las creencias, el estado de salud, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad de género, la educación o los ingresos, o la vida en distintas localidades geográficas.

No binario: La mayoría de las personas, incluida la mayoría de las personas transgénero, son hombres o mujeres. Sin embargo, algunas personas no encajan perfectamente en las categorías de “hombre” o “mujer”, o “masculino” o “femenino”.

Transgénero: Aquellas personas cuya identidad de género es diferente al género con el que se les identificó al nacer. “Trans” se utiliza a menudo como abreviatura de transgénero.

8. *¿Cómo se involucran o se incluyen a las mujeres indígenas y a las mujeres de otros grupos marginados en el proceso de organización de su sindicato?*

9. *¿Ha integrado su organización el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 de la OIT en su política interna?*

- Sí
- No
- No sé
- No conozco estos instrumentos

10. *Si es sí, ¿qué acciones ha llevado a cabo su organización?*

11. *¿Dispone su organización de una política que establezca un sistema de cuotas de género en su organización?*

- Sí
- No
- No sé

12. *[Solo si la respuesta a la pregunta anterior es afirmativa] ¿En qué año se adoptó?*

13. *[Solo si la respuesta a la pregunta anterior es afirmativa] ¿Qué géneros considera? (Seleccione todos los que apliquen). Personas que se identifican como:*

- Hombre
- Mujer
- No binario
- Transgénero
- No sé
- Otro (describalo)

14. *[Solo si la respuesta a la pregunta 11 es negativa] ¿Por qué no?*

15. ¿Dispone su organización de una política escrita que aborde explícitamente la igualdad de género dentro de sus propias estructuras?

- Sí
- No
- Otro (describalo)
- No sé

16. [Solo si la respuesta a la pregunta 15 es "Otro"] Si es otro, por favor, proporcione más información.

17. [Solo si la respuesta a la pregunta 15 es afirmativa] ¿En qué año se adoptó?

18. [Solo si la respuesta a la pregunta anterior es afirmativa] ¿Qué géneros considera? (Seleccione todos los que apliquen). Personas que se identifican como:

- Hombre
- Mujer
- No binario
- Transgénero
- No sé
- Otro

19. [Solo si la respuesta a la pregunta 15 es negativa] Si su respuesta es negativa, ¿Cuáles son las principales dificultades a la hora de desarrollar una política de este tipo? [Respuesta abierta].

20. [Solo si la respuesta a la pregunta 15 es afirmativa] ¿Esta política involucra también a grupos marginados (por ejemplo, pueblos indígenas, grupos minoritarios, etc.?)

- Sí
- No
- No sé

21. [Solo si la respuesta a la pregunta 20 es afirmativa] Por favor, indique a qué grupos involucra esta política.

22. [Solo si la respuesta a la pregunta 15 es afirmativa] ¿Qué objetivos tiene la política? (Seleccione todas las que apliquen)

- Aumentar el porcentaje de mujeres en el liderazgo sindical
- Aumentar el porcentaje de mujeres afiliadas a los sindicatos
- Aumentar el porcentaje de mujeres de grupos marginados en el liderazgo sindical
- Aumentar el porcentaje de mujeres de grupos marginados en la afiliación sindical

- Aumentar el porcentaje de personas no binarias y/o transgénero en el liderazgo sindical
- Aumentar el porcentaje de personas no binarias y/o transgénero en la afiliación sindical
- Hacer que la proporción de mujeres en puestos de liderazgo sindical sea proporcional al porcentaje de mujeres afiliadas
- Que la proporción de personas no binarias y/o transgénero en puestos de liderazgo sindical sea proporcional al porcentaje de afiliad@s que son personas no binarias y/o transgénero
- Otro

23. Opcional: Si desea proporcionar más información sobre las respuestas brindadas en la Parte 2: Contexto político, por favor, amplíe aquí o comparta enlaces a recursos de referencia.

Parte 3: Afiliación, liderazgo y gobernanza

24. En el 2019 y en el 2023, ¿Alrededor de qué porcentaje de los siguientes puestos fueron ocupados por mujeres? [Incluir las opciones No sé y No recopilamos estos datos]

	2019	2023
Miembros de su organización		
Personas en el máximo órgano decisorio de su organización		

25. En el 2019 y en el 2023, ¿Alrededor de qué porcentaje de los siguientes puestos fueron ocupados por personas no binarias/personas no conformes con el género? [Incluir las opciones No sé y No recopilamos estos datos]

	2019	2023
Miembros de su organización		
Personas en el máximo órgano decisorio de su organización		

26. En los siguientes años, ¿cuál era el género de la persona que ocupó los siguientes puestos? Personas que se identifican como:

- Hombre
- Mujer
- No binario
- Transgénero
- No recogemos estos datos
- No sé

	2019	2023
Secretari@ General		
Secretari@ General Adjunt@		

27. ¿Ha tomado su organización medidas para mejorar la igualdad de género en las estructuras de toma de decisiones de la organización?

- Sí
- No
- No sé

28. [Solo si la respuesta a la pregunta 27 es afirmativa] Por favor, indique qué medidas (Seleccione todas las que apliquen)

- Puestos reservados para las mujeres en los órganos decisorios electos
- Puestos reservados para las mujeres en órganos y comités decisorios no electos
- Campañas para alentar a las mujeres a presentarse a los órganos decisorios
- Campañas para alentar a las mujeres a afiliarse al sindicato
- Puestos reservados para personas no binarias en los órganos decisorios electos
- Puestos reservados para personas no binarias en órganos y comités decisorios no electos
- Campañas para alentar a las personas no binarias a presentarse a los órganos decisorios
- Iniciativas para abordar las normas sociales y los estereotipos de género
- Disposiciones específicas para facilitar la participación en las reuniones (por ejemplo, cuidado de niños)
- Modificar las prioridades políticas para responder a las preocupaciones de los géneros infrarrepresentados
- Recogida de datos sobre la distribución por género en los órganos decisorios
- Disseminación de datos sobre la distribución por género en los órganos decisorios
- Formación en técnicas de negociación para las mujeres y/o los grupos marginados
- Formación sobre igualdad de género/prácticas transformadoras de género/liderazgo feminista para todos los miembros
- Otros (especifique): _____

29. ¿Cuenta su sindicato con un comité y/o red consultiva sobre cuestiones de género?

- Sí
- No
- No sé
- Otro (describalo)

30. ¿Cuenta su sindicato con una o varias personas de contacto o expertos/as oficiales en cuestiones de género?

- Sí
- No
- No sé

31. *[Opcional en caso afirmativo] ¿Qué funciones desempeñan estas personas? ¿Qué lugar ocupan en la organización? Si fuese posible, por favor, comparta sus datos de contacto.*

32. *Opcional: Si desea proporcionar más información sobre las respuestas brindadas en la Parte 3: Afiliación, liderazgo y gobernanza, por favor, amplíe aquí o comparta enlaces a recursos de referencia.*

Parte 4: Actividades sobre género

Principales definiciones de la Parte 4:

La violencia de género (VG) refiere a la violencia dirigida contra una persona debido a su género o la violencia que afecta desproporcionadamente a personas de un género particular. Puede incluir violencia contra mujeres, violencia doméstica contra mujeres, hombres o niños que viven en la misma unidad doméstica. Aunque las mujeres y las niñas son las principales víctimas de la VG, también causa un grave daño a las familias y comunidades.

33. *¿Dispone su sindicato de un mecanismo para vigilar la violencia de género dentro de su sindicato?*

- Sí
- No
- No sé

34. *¿Su sindicato participa actualmente y de manera más amplia, en iniciativas relativas a la violencia de género?*

- Sí
- No
- No sé

35. *[Solo si la respuesta a la pregunta 34 es afirmativa] ¿Cuáles son las principales actividades de su organización en este ámbito? (Seleccione todos los que apliquen)*

- Participa como miembro de una coalición o campaña nacional
- Participa como miembro de una coalición o campaña regional o internacional
- Realiza actividades de sensibilización entre los miembros del sindicato
- Produce materiales de formación o de campaña
- Tiene asociación con las autoridades locales (servicios sociales/fuerzas policiales)
- Desarrolla sistemas de alerta o redes de solidaridad

- Otros (especifique): _____

36. Desde el 2019, ¿ha llevado a cabo alguna de las siguientes actividades para promover la participación de las mujeres en su sindicato? (Seleccione todas las que apliquen)

- Herramientas de evaluación para la igualdad de género, como las auditorías de género
- Mecanismos para recopilar datos desglosados por género
- Mecanismos para recopilar datos desglosados por raza o etnia
- Programas de mentoría y aprendizaje sobre cuestiones de género
- Programas de liderazgo femenino
- Actividades de captación de mujeres jóvenes
- Participación equilibrada de los géneros en las delegaciones
- Formación sobre igualdad de género/prácticas transformadoras en materia de género/liderazgo feminista
- Otro: _____

37. Desde 2019, ¿su organización ha realizado alguna actividad de formación específica para los afiliad@s sobre cuestiones de género y la no discriminación en la educación?

- Sí
- No
- No sé

38. Si su respuesta es afirmativa, ¿Se trató alguno de estos temas en la(s) formación(es)? (Seleccione todas las que apliquen)

- Antidiscriminación en general y/o antirracismo, en particular temas de discriminación de género
- Formación contra el acoso
- La experiencia de ser mujer en el lugar de trabajo
- La experiencia de personas no conformes con su género o/y transgénero en el lugar de trabajo
- La intersección del género con otros tipos de discriminación (por ejemplo, origen migratorio, raza, discapacidad, orientaciones sexuales, identidad de género, etc.)
- Formación sobre el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 de la OIT
- Formación relativa a la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
- Otro: _____

39. ¿Ha elaborado su sindicato material didáctico que tenga en cuenta las cuestiones de género?

- Sí

- No
- No, pero proporcionamos material didáctico elaborado por terceros

40. Opcional [solo en caso afirmativo] ¿Puede dar más detalles? Por ejemplo, ¿qué temas se tratan? ¿Para qué lecciones puede utilizarse el material?

41. ¿Participa actualmente su organización en alguna iniciativa laboral relativa a la progresión de la carrera profesional de los grupos infrarrepresentados (personas de color, minorías religiosas, personas con discapacidad, personas no conformes con el género, etc.) en el sistema educativo?

- Sí
- No
- No sé

42. [Solo si la respuesta anterior es afirmativa] ¿Cuáles son las principales actividades de su organización en este ámbito? (Seleccione todas las que apliquen)

- Herramientas de evaluación de la igualdad
- Mecanismos para recopilar datos desglosados
- Programas de tutoría y aprendizaje
- Programas de liderazgo
- Participación equilibrada en las delegaciones
- Formación sobre igualdad
- Otros: _____

43. Si su organización participa actualmente en iniciativas relacionadas con la violencia de género y el acoso en los centros educativos, ¿cuáles son sus principales actividades en este ámbito? (Seleccione todas las que apliquen)

- No estamos involucrados en estas iniciativas
- Actividades de sensibilización con l@s estudiantes
- Actividades de sensibilización con los padres y madres, o director@s de centros educativos
- Mejora de las infraestructuras de los centros educativos o de los medios de transporte
- Desarrollo de sistemas de alerta o redes de solidaridad
- Recogida de datos cuantitativos o cualitativos sobre la violencia de género experimentada por los educadores
- Recogida de datos cuantitativos o cualitativos sobre la violencia de género experimentada por el alumnado
- Otras (especifique): _____

44. Opcional: ¿Qué tipo de apoyo necesitarían sus miembros por parte de sus empleadores (es decir, la escuela/Ministerio de Educación, etc.) a fin de que les empodere para abordar la violencia de género relacionada con la institución educativa de forma eficaz y sostenible? [Respuesta abierta].

45. Opcional: Si su sindicato estuviera interesado en participar en una futura iniciativa sobre la violencia de género relacionada con las instituciones educativas, ¿de qué maneras podría participar su sindicato? [Respuesta abierta].

46. ¿Ha realizado su sindicato investigaciones sobre género y educación o sobre género y sindicatos de la educación?

- Sí
- No
- No, pero estamos interesad@s en realizar investigaciones en un futuro próximo.
- No sé

47. Opcional: Si desea proporcionar más información sobre las respuestas brindadas en la Parte 4: Actividades sobre género, por favor, amplíe aquí o comparta enlaces a recursos de referencia.

Parte 5: Promover la representación de género a escala nacional

Principales definiciones de la parte 5:

La educación transformadora de género busca utilizar todas las partes de un sistema educativo, desde políticas hasta pedagogías y participación comunitaria, a fin de transformar estereotipos, actitudes, normas y prácticas desafiando las relaciones de poder, repensando las normas y binarios de género, y promoviendo la conciencia crítica sobre las causas profundas de la desigualdad y los sistemas de opresión..

48. ¿Realiza su sindicato actividades específicas para apoyar la educación sobre derechos de género o la educación transformadora de género en el sistema educativo nacional?

- Sí
- No
- No sé

49. [Si la respuesta a la pregunta anterior es afirmativa] ¿Ha participado su sindicato en alguna de las siguientes actividades? (Seleccione todas las que apliquen)

- Acciones solidarias de apoyo a las víctimas de la violencia basada en el género
- Campañas o defensa a favor de la participación de la mujer en el lugar de trabajo
- Campañas o defensa a favor de la igualdad salarial y de las políticas de pensiones
- Campañas o defensa a favor de políticas de licencia por maternidad

- Campañas o defensa a favor de políticas de licencia de paternidad
- Campañas o defensa a favor de políticas de permisos para cuidadores/as
- Campañas o defensa a favor de políticas de licencia menstrual
- Campañas o defensa a favor de políticas de licencia por menopausia
- Campañas o defensa a favor de políticas de horario laboral flexible
- Campañas o defensa a favor de la lactancia materna
- Campañas o defensa a favor de la igualdad en la carrera profesional
- Campañas o defensa a favor del acceso a servicios de guardería
- Campañas o defensa a favor de acceso a provisiones de cuidado de adultos y ancianos
- Campañas de sensibilización sobre los retos a los que se enfrentan las personas no binarias/transgénero
- Campañas o actividades de sensibilización contra la violencia de género en las instituciones educativas
- Campañas o lucha contra la violencia contra las mujeres
- Campañas o lucha contra estereotipos de género perjudiciales y normas sociales
- Campañas o defensa contra las insinuaciones sexuales inoportunas, las peticiones de favores sexuales y otros tipos de acoso verbal o físico de naturaleza sexual en el lugar de trabajo o en el entorno educativo
- Promoción del Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 de la OIT
- Política o defensa en favor de planes de estudio, formación del profesorado y materiales de enseñanza y aprendizaje que transformen la perspectiva de género
- Otro:

50. En los últimos 5 años, ¿ha cooperado su organización en cuestiones de género con alguno de los siguientes grupos? (Seleccione todas las que apliquen)

- Otros sindicatos de la educación
- Sindicatos de otras profesiones
- Organizaciones internacionales de la sociedad civil (por ejemplo, Plan Internacional, Oxfam, etc.)
- Instituciones públicas
- Instituciones de enseñanza superior (públicas o privados)
- Red Regional de Mujeres
- Coaliciones o redes nacionales de la sociedad civil
- Otros: ____

51. Opcional: ¿Tiene alguna recomendación para la Internacional de la Educación sobre lo que podría ser útil en términos de futura cooperación, asociaciones o colaboración en temas de género?

52. ¿Trabaja su organización para mejorar el acceso a la educación y la participación del estudiantado de grupos marginad@s?

- Sí
- No
- No sé

53. [Si la respuesta es afirmativa] Por favor, indique qué grupos destinatarios ha involucrado. (Seleccione todas las que apliquen)

- Niños, niñas y jóvenes sin escolarizar
- Estudiantes en situación de extrema pobreza
- Estudiantes de minorías étnicas o raciales
- Estudiantes indígenas
- Estudiantes LGBTI+
- Niños, niñas y jóvenes en situación de riesgo debido a su religión
- Estudiantes con discapacidad
- Estudiantes refugiados / desplazados internos
- Estudiantes de zonas rurales más apartadas
- Estudiantes migrantes
- Estudiantes en riesgo de reclutamiento armado
- Niñas y/o niños sometidos a matrimonios precoces y/o forzados / mutilación genital femenina / pruebas de virginidad / planchado de senos y otras formas de prácticas nocivas
- Las niñas se enfrentan a embarazos precoces
- Otros : _____

54. Desde 2019, ¿ha contribuido su organización a reforzar la educación transformadora de género vía la formación del profesorado?

- Sí
- No
- No sé

55. Desde 2019, ¿ha contribuido su organización a reforzar la educación transformadora de género vía el desarrollo curricular?

- Sí
- No
- No sé

56. Opcional: Si desea proporcionar más información sobre las respuestas brindadas en la Parte 5: Promover la representación de género a escala nacional, por favor, amplíe aquí o comparta enlaces a recursos de referencia.

Parte 6: Su opinión

57. ¿Qué otros objetivos y estrategias debería incluir la Internacional de la Educación en su próximo Plan de Acción para la Igualdad de Género luego del próximo Congreso Mundial de la IE?

Muchas gracias por completar la Sección 2 de la Encuesta Cuatrienal de la IE sobre Igualdad de Género y Diversidad. Si tiene alguna pregunta o desea aportar más material o publicaciones, póngase en contacto con equality@ei-ie.org.

Anexo 2. Glosario

Género se refiere a los roles, los comportamientos, las actividades y los atributos que una determinada sociedad considera en un momento dado apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas al hecho de ser hombre o mujer y a las relaciones entre mujeres y hombres y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre las mujeres y entre los hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones se construyen socialmente y se aprenden a través de procesos de socialización. Dependen del contexto y de la época y pueden cambiar. El género determina lo que se espera, se permite y se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades existen diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades que se les asignan, las actividades que emprenden, el acceso a los recursos y su control, así como las oportunidades para tomar decisiones. El género forma parte del contexto sociocultural más amplio, al igual que otros criterios importantes para el análisis sociocultural, tales como la clase, la raza, el nivel de pobreza, el grupo étnico, la orientación sexual, la edad, etc. (Centro de Capacitación de ONU Mujeres, 2024).

Violencia de género o violencia basada en el género (VG) es la violencia dirigida contra una persona por razón de su género o la violencia que afecta de forma desproporcionada a las personas de un determinado género. Puede incluir la violencia contra las mujeres, la violencia doméstica contra las mujeres, los hombres o los niños/niñas que viven en la misma unidad doméstica. Aun cuando las mujeres y las niñas son las principales víctimas de la violencia de género, también causa graves daños a las familias y las comunidades (Comisión Europea, 2024).

Igualdad de género requiere que las mujeres, los hombres, las niñas, los niños y las minorías de género disfruten por igual de los bienes, oportunidades, recursos y recompensas socialmente valorados. Significa que todas las personas, independientemente de su género, disfruten de la misma condición en la sociedad; tienen los mismos derechos humanos; gozan del mismo nivel de respeto en la comunidad; pueden aprovechar las mismas oportunidades para tomar decisiones sobre su vida; y tienen el mismo poder para influir en los resultados de estas decisiones (Plan International, Transform Education, UNGEI y UNICEF, 2021).

Equidad de género es el proceso que consiste en tratar con justicia a las mujeres, los hombres, las niñas, los niños y las minorías de género. Para garantizar la equidad, a menudo hay que disponer de estrategias y medidas que compensen las desventajas históricas y sociales de las mujeres, las niñas y las minorías de género que impiden que las mujeres, los hombres, las niñas, los niños y las minorías de género actúen en igualdad de condiciones. La equidad conduce a la igualdad (Plan International, Transform Education, UNGEI y UNICEF, 2021).

Identidad de género se refiere a cómo se siente una persona con respecto a su propio género. Las personas pueden identificarse como hombres, mujeres u otro género, y su identidad de género puede coincidir o no con el género que se les asignó al nacer. Todo el mundo tiene una identidad de género y expresa su género de forma única y personal (Plan International, Transform Education, UNGEI y UNICEF, 2021).

Educación transformadora de género busca utilizar todos los elementos de un sistema educativo, desde las políticas hasta las pedagogías, pasando por la participación comunitaria, para transformar estereotipos, actitudes, normas y prácticas, cuestionando las relaciones de poder, repensando las normas y binarios de género y aumentando la conciencia crítica sobre las causas fundamentales de la desigualdad y los sistemas de opresión (Plan International, Transform Education, UNGEI y UNICEF, 2021).

Grupos marginados son los diferentes grupos de personas en una cultura, un contexto y una historia determinados que corren el riesgo de ser objeto de discriminación múltiple debido a la interacción de diferentes características personales o motivos, tales como el sexo, el género, la edad, la etnia, la religión o las creencias, el estado de salud, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad de género, la educación o los ingresos, o el hecho de vivir en distintas localidades geográficas (Instituto Europeo de la Igualdad de Género, 2024).

No binario: La mayoría de las personas, incluida la mayoría de las personas transgénero, son hombres o mujeres. Sin embargo, algunas personas no encajan perfectamente en las categorías de “hombre” o “mujer”, o “masculino” o “femenino”. Por ejemplo, algunas personas tienen un género que mezcla elementos de hombre o de mujer, o un género que es diferente al masculino o al femenino. Algunas personas no se identifican con ningún género. El género de algunas personas cambia con el tiempo. Las personas cuyo género no es masculino ni femenino utilizan muchos términos diferentes para describirse a sí mismas, siendo “no binario” uno de los más comunes. Otros términos son genderqueer, agénero, bigénero, género fluido y otros. Ninguno de estos términos significa exactamente lo mismo, pero todos se refieren a una experiencia de género que no es simplemente masculina o femenina. Si tiene dudas sobre lo que significa una palabra, por lo general, basta con preguntar cortésmente (National Center for Gender Equality, 2024).

Sexo: Por sexo se entenderán las características biológicas que definen a los seres humanos como hombres o mujeres. Aunque estos conjuntos de características biológicas no son excluyentes entre sí, ya que hay personas que poseen características de ambos conjuntos, tienden a diferenciar a los seres humanos como hombres o mujeres (Organización Mundial de la Salud, 2024).

Personas transgénero son aquellas cuya identidad de género es diferente al género que se les asignó al nacer. “Trans” se utiliza a menudo como abreviatura de transgénero (National Center for Transgender Equality, 2024).

Violencia contra la mujer se entiende como una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra la mujer, y se entenderá como tal todo acto de violencia de género que tenga o pueda tener como resultado

- daño físico,
- daño sexual,
- daño psicológico,
- o perjuicio económico
- o sufrimiento infligido a las mujeres (Comisión Europea, 2024).

Mujeres y niñas son las personas a las que se asignó el sexo femenino al nacer, o personas que se definen a sí mismas como mujer o niña (Instituto Europeo de la Igualdad de Género, 2024).



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale



Esta obra tiene licencia Creative Commons: Reconocimiento - NoComercial - CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

Usted es libre por:

- Compartir** — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato
- Adaptar** — remezclar, transformar y crear a partir del material

Bajo los siguientes términos:

- Atribución** — Usted debe darle crédito a esta obra de manera adecuada, proporcionando un enlace a la licencia, e indicando si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo del licenciante.
- NoComercial** — Usted no puede hacer uso del material con fines comerciales.
- CompartirIgual** — Si usted mezcla, transforma o crea nuevo material a partir de esta obra, usted podrá distribuir su contribución siempre que utilice la misma licencia que la obra original.

Las opiniones, recomendaciones y conclusiones de este estudio son atribuibles exclusivamente a los autores del mismo, salvo cuando se indique expresamente lo contrario, y no conllevan automáticamente el respaldo de la Internacional de la Educación. Se han tomado todas las precauciones razonables para verificar la información contenida en esta publicación. Sin embargo, el material publicado no se distribuye bajo ningún tipo de garantía, explícita o implícita. Ni la Internacional de la Educación ni ninguna persona que actúe en su nombre podrá ser hecha responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí contenida.



Informe de la Encuesta cuatrienal sobre igualdad de género de la Internacional de la Educación de 2024



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale

Sede

15 Boulevard Bischoffsheim

1000 Bruselas, Bélgica

Tel +32-2 224 0611

headoffice@ei-ie.org

www.ei-ie.org

[#unite4ed](https://twitter.com/unite4ed)

La Internacional de la Educación representa a organizaciones de docentes y otros trabajadores y trabajadoras de la educación de todo el planeta. Es la mayor federación de sindicatos y asociaciones del mundo, que representa a treinta millones de trabajadores y trabajadoras de la educación en alrededor de cuatrocientas organizaciones en ciento setenta países y territorios de todo el mundo. La Internacional de la Educación agrupa a todo el personal docente y demás trabajadores de la educación.



Esta obra tiene licencia Creative Commons: Reconocimiento - NoComercial - CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

Publicado por la Internacional de la educación - julio 2024