

T I M E 4 A C T I O N

Plan de Acción Mundial para la Igualdad de Género

2013 – 2015



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

www.ei-ie.org



Internacional de la Educación, 2013

ISBN: 978-92-95100-47-3 (PDF)

978-92-95100-48-0 (Paperback)



**creative
commons**



Not for sale - share alike - non commercial distribution only

Introducción

Desde su Congreso de Fundación en 1995, la Internacional de la Educación (IE) ha destacado sistemáticamente la necesidad de alcanzar la igualdad de género en los sindicatos, en el sistema educativo y en la sociedad en general. Al cumplirse los 20 años de su establecimiento, queremos celebrar los progresos realizados hasta ahora y evaluar el trabajo pendiente para que las sociedades se vuelvan realmente iguales y equitativas. El trabajo de la IE en materia de igualdad de género viene principalmente dirigido por las redes regionales y subregionales de mujeres de la IE: la Red de Mujeres Africanas en la Educación (AWEN), la Red de Trabajadoras de la Educación de América Latina, la Asociación para la Cooperación Regional del Asia Meridional (SAARC), la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN) y la Red de Mujeres Árabes (AWN).

Se necesitan medidas concretas para lograr que se produzca el cambio, y el Plan de Acción Mundial para la Igualdad de Género (GEAP) establece las prioridades de la IE para el trabajo relativo a la igualdad de género de aquí al próximo Congreso Mundial que tendrá lugar en 2015. El GEAP va dirigido a todas las organizaciones afiliadas de la IE en el mundo y al trabajo del Secretariado de la IE.

El reto.

- Dos tercios de los 774 millones de personas en el mundo que no pueden leer son mujeres
- 32 millones de niñas en el mundo siguen sin ir a la escuela
- El 70% de las personas más pobres del mundo son mujeres
- Las mujeres sólo poseen el 1% de las tierras de propiedad del mundo
- La mayoría de las mujeres ganan, en promedio, tres cuartas partes del salario que reciben los hombres por realizar el mismo trabajo, a excepción del sector agrícola
- En los sindicatos de la educación de la mayor parte de las regiones las mujeres son mayoría, y sin embargo están sub-representadas en los puestos de liderazgo sindical; cuanto más alto es el órgano de toma de decisiones, más bajo es el porcentaje de mujeres

Respuestas al reto

El Artículo 2 (puntos “h” y “i”) de la Constitución de la IE forma la base del trabajo de la IE en materia de igualdad y establece las metas y objetivos de la IE y sus afiliadas en esta área de trabajo:

- luchar contra toda forma de racismo y prejuicio o discriminación en la educación y la sociedad por género, estado civil, orientación sexual, edad, religión, opinión política, posición social, económica u origen étnico o nacional;
- prestar atención al desarrollo de la participación de las mujeres en la sociedad y su papel de dirigente en la profesión docente y en las organizaciones de las y los trabajadores de la educación.

4

El objetivo del GEAP es proporcionar un marco para posibilitar a la IE y sus afiliadas y a todos los esfuerzos que contribuyan a la creación de sociedades en las que las mujeres y los hombres dispongan de un reparto equitativo de la distribución de poder, los conocimientos y los recursos y disfruten de igualdad de oportunidades, derechos y obligaciones.

¿Qué es el GEAP?

El Plan de Acción Mundial para la Igualdad de Género de la IE es un marco que permitirá a la IE y a sus afiliadas traducir las políticas, la retórica y las actividades de los sindicatos de la educación relativas a la igualdad de género en acción. La Resolución de 2011 de la IE sobre igualdad de género establece que los sindicatos son responsables de garantizar la plena participación de las mujeres en las estructuras sindicales y a todos los niveles. El GEAP de la IE establece tres prioridades principales de aquí a 2015:

1. Promover la igualdad de género en el seno de los sindicatos
2. Garantizar el acceso y la participación de las niñas a una educación pública de calidad
3. Promover y garantizar el empoderamiento económico de las mujeres

Otras prioridades adicionales, que serán abordadas en el período posterior a 2015, incluyen las mujeres en los procesos de toma de decisiones y la participación en la esfera pública; una educación sensible a las cuestiones de género para superar los estereotipos de género; equilibrar las responsabilidades laborales y familiares; eliminar la violencia contra las mujeres; y consolidar y vincular las Redes de Mujeres de la IE.

Cómo utilizar el GEAP

El GEAP es ante todo un marco para la acción; describe las acciones que la IE y sus afiliadas van a llevar a cabo de aquí a 2015 para garantizar que los programas y las actividades de la IE contribuyan plenamente al logro de la igualdad de género en el sistema educativo, en el seno de los sindicatos de la educación y en la sociedad en general.

A escala internacional el GEAP se aplicará principalmente a través de las actividades de la Unidad de Igualdad y Derechos Humanos y Sindicales, y será asimismo integrado en las actividades de todas las demás Unidades. En particular, durante 2013-2014, un vehículo clave para la aplicación del GEAP será la *Campaña Global Unámonos por la Educación Pública* de la IE, que se pondrá en marcha en octubre de 2013.

A escala regional y nacional, se alienta a las oficinas regionales de la IE y todas las organizaciones afiliadas de la IE a que ajusten su trabajo en curso enfocado a alcanzar la igualdad de género con las prioridades identificadas en el GEAP. El seguimiento y la evaluación de la implementación del GEAP serán continuos a todos los niveles, y se fusionarán con la Encuesta Cuatrienal de la IE sobre la Situación de la mujer en los sindicatos, el sistema educativo y la sociedad, que habrá de prepararse para el 7º Congreso Mundial de la IE en 2015.

GLOSARIO/ DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Género se refiere a las diferencias y puntos en común entre mujeres y hombres, establecidos por convención y otros vectores sociales, económicos, políticos y culturales. Mientras que “sexo” hace referencia a las diferencias biológicas, el término “género” se centra en las funciones, las relaciones, las dinámicas de poder y las desigualdades socialmente creadas.

Discriminación basada en el género: Trato sistemáticamente desfavorable de individuos en función de su género, por el cual se les deniega derechos, oportunidades o recursos, así como la participación en procesos de toma de decisiones.

La **igualdad** de género describe la igualdad entre hombres y mujeres en todas las áreas de la sociedad, la política, la economía y la planificación de vida. Significa ausencia de discriminación motivada por el sexo de una persona a la hora de asignar recursos o beneficios, o de acceder a servicios. Es justo lo contrario de discriminación basada en el género.

Los **derechos de la mujer** son las libertades y derechos de las mujeres y las niñas de todas las edades. Abarcan derechos institucionalizados y no institucionalizados, regulados por la ley o implícitos en el comportamiento y costumbres de la sociedad. Los derechos de la mujer se diferencian de la noción general de derechos humanos en cuanto a que suelen diferir de las libertades y derechos que los hombres y niños poseen de manera inherente.

Igualdad de oportunidades significa que todas las personas han de tener las mismas oportunidades, sobre todo en lo concerniente a la igualdad de acceso. En otras palabras, igualdad de oportunidades significa la ausencia de la discriminación estructural en la vida de todo individuo o grupo social. La igualdad de oportunidades para las mujeres implica terminar con toda discriminación de género.

Neutro en relación al género: No condicionado/a por estereotipos y modelos a seguir en función del género; no excluir implícitamente uno de los géneros.

Modelos en función del género: Una serie de normas de comportamiento observadas, asociadas específicamente a hombres y mujeres (por ejemplo, las mujeres cocinan y limpian, los hombres reparan coches).

Incorporación de la perspectiva de género: El proceso que observa el eventual impacto diferencial sobre mujeres y hombres en toda actividad planificada, incluidas leyes, políticas y/o programas, a fin de que beneficie a mujeres y hombres por igual, y logre el objetivo de la igualdad.

Igualdad salarial es una manera de eliminar la discriminación de género en el sistema de establecimiento de salarios. A veces se denomina "igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor". Las mujeres que desempeñan un trabajo que tiene el mismo nivel de competencias requeridas o de responsabilidad que conlleva, bajo condiciones idénticas o equiparables, han de recibir la misma remuneración que los hombres.

Brecha salarial de género se refiere a las diferencias y la brecha general que existe en el promedio de remuneración de hombres y mujeres, donde las mujeres ganan en promedio menos que los hombres. Se define como la diferencia entre el salario medio bruto por hora de los hombres asalariados y de las mujeres asalariadas como porcentaje del salario medio bruto por hora de los hombres asalariados.

Índice de analfabetismo: Proporción de la población de 15 años o más que no pueden leer o escribir frases sencillas en un idioma (número de personas de 15 años o más que no pueden leer o escribir, dividido por el número total de personas de 15 años o más).

Prioridad 1: Promover la igualdad de género dentro d

Estrategia	Medidas	Actores (quién)	Indi
<p>Identificar y especificar puestos claves para las mujeres dentro de los sindicatos (presidente, vicepresidente, secretario general, miembro del consejo ejecutivo)</p> <p>Dar prioridad a la contratación de mujeres sindicalistas jóvenes de diversa procedencia</p>	<p>Formación sobre liderazgo para las mujeres en el sindicato</p>		<p>Un mayor número de mujeres pr como en los consejos ejecutivos</p> <p>Introducción de auditorías de géncias en la afiliación basadas en el formación para apoyar a las muj</p>
<p>Establecer sistemas de cuotas según corresponda</p>	<p>Que las afiliadas incluyan el tema de los sistemas de cuotas en el orden del día de las reuniones sindicales de toma de decisiones de más alto nivel</p>		<p>La cuestión de los sistemas de cu dentro de los sindicatos y una de sistema de cuotas o si se adopta reporta formalmente al respectos</p>
<p>Crear/ fortalecer las estructuras de mujeres en los sindicatos de docentes</p>	<p>Facilitar una mayor participación de las redes de mujeres de la IE en las operaciones sindicales, incluyendo las actividades del Secretariado de la IE</p> <p>Llamado a la Acción del Día Internacional de la Mujer 2013: para que todos los sindicatos establezcan comités de mujeres, o refuercen y rejuvenezcan los comités existentes</p>	<p>Afiliadas de la IE</p> <p>Oficinas Regionales</p> <p>Asociados de la CD</p> <p>Redes de Mujeres</p> <p>Secretariado de la IE</p>	<p>Un mayor intercambio de inform las redes de mujeres de la IE y las Secretariado de la IE</p>
<p>Mejorar la comprensión de y abordar todos los obstáculos a la participación de las mujeres en los sindicatos de docentes</p>	<p>Cooperación Sur-Sur entre sindicatos y entre redes de mujeres regionales</p>		<p>Desarrollo de iniciativas regionale entre las redes de mujeres de la IE</p>
<p>Incorporar las cuestiones de igualdad de género en las 'operaciones normales' de los sindicatos</p>	<p>Reforzar las actividades y políticas de los sindicatos en materia de igualdad de género</p> <p>Proporcionar formación para liderazgo sindical sobre la promoción de cuestiones de igualdad de género y la incorporación sistemática de la perspectiva de género</p> <p>Garantizar la visibilidad de las políticas de género en todas las áreas de operaciones de los sindicatos</p>		<p>Se desarrolla y adopta una política que carecían de ella; políticas exi algún proceda, a fin de incluir el g y actividades</p> <p>Métodos de organización adapta por ejemplo, lugares seguros pa programas y duración de las reun lidades familiares; si hace falta, s</p> <p>Uso de un lenguaje inclusivo de comunicaciones</p>

le los sindicatos

Lideradores	Resultados esperados	Metas (para 2015)	Seguimiento y evaluación
<p>Presidentas y secretarías generales así como líderes locales, programas de tutorías, tendencias de género, objetivos cuantificados y estrategias para asumir puestos de liderazgo</p>	<p>Incremento en el acceso y participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones en el seno de los sindicatos de docentes</p>	<p>Mujeres en puestos de liderazgo en los sindicatos afiliados aumenta en 20% en relación a la Encuesta Cuadrienal de 2010 de la IE</p>	
<p>Las políticas son discutidos al más alto nivel de decisión sobre si se debe introducir un nuevo sistema existente revisado y se</p>	<p>Incremento en el acceso de las mujeres y la participación en los procesos de toma de decisiones dentro de los sindicatos de docentes</p>	<p>Un mayor número de mujeres con derecho a voto en el 7° Congreso Mundial de la IE de 2015</p> <p>Un mayor número de mujeres jóvenes delegadas en el 7° Congreso Mundial de la IE de 2015</p>	<p>Segunda Conferencia Mundial de la Mujer de la IE de 2014</p>
<p>Mayor participación y una mejor comunicación entre las afiliadas individuales, así como con el</p>	<p>Consolidación de la legitimidad de las estructuras y mecanismos de mujeres para la toma de decisiones en el seno de los sindicatos de docentes</p> <p>Creación de redes más fuertes</p>	<p>Incremento de las estructuras de mujeres en los sindicatos donde anteriormente no existían</p>	<p>Encuesta Cuadrienal 2015 sobre la condición de la mujer en los sindicatos, la educación y la sociedad</p> <p>7° Congreso Mundial de la IE de 2015</p>
<p>Políticas y subregionales entre sindicatos y la IE</p>	<p>Estructuras y actividades sindicales están mejor equipadas para abordar y ejercer cambios en los obstáculos que emergen para la participación de las mujeres en los sindicatos</p>	<p>Desarrollo e implementación de políticas para unos sindicatos seguros e inclusivos</p>	<p>Integración de la perspectiva de género en todos los informes de progresos de la IE</p>
<p>Políticas de igualdad de género en sindicatos existentes reexaminadas y revisadas, se promueven la igualdad de género en todas las políticas, programas</p>	<p>Hombres y mujeres son igualmente activos en los sindicatos de docentes y participan por igual a todos los niveles</p>	<p>Uso de lenguaje inclusivo al género en las publicaciones, incluidos informes e investigaciones sindicales</p>	
<p>Atendidos a las necesidades de las mujeres – para las reuniones sindicales; los horarios, las reuniones tienen en cuenta las responsabilidades y ofrecen servicios de atención infantil</p>	<p>Las estructuras y actividades sindicales se vuelven sensibles a las cuestiones de género</p>		
<p>Políticas de género en todas las publicaciones y</p>			



Prioridad 2: Acceso y participación de las niñas en un

Estrategia	Medidas	Actores (quién)	Indicadores
Acciones en prevención del trabajo infantil de la IE y sus afiliadas deben resaltar y señalar impacto en las niñas y el acceso a, y participación en, la educación	Sindicatos incluyen un enfoque sobre la niña o joven trabajadora en todos los programas de trabajo infantil en el periodo 2013-2015		Planes de trabajo de la IE y sus afiliadas y trabajadora
Que los sindicatos aporten perspectivas pedagógicas equitativas e inclusivas en los procesos políticos nacionales, regionales e internacionales	Que los sindicatos apoyen el desarrollo de una pedagogía para propuestas de equidad e inclusión y/o contribuyan a la elaboración de planes de estudio, como corresponda		Perspectivas pedagógicas equitativas e inclusivas en las políticas educativas nacionales, regionales e internacionales y planes de estudios inclusivos
La IE y sus afiliadas trabajen hacia la erradicación de estereotipos de género en los métodos de enseñanza, herramientas y materiales	Desarrollo de guías/ herramientas de formación docente; y/o acoger taller, conferencia o seminario sobre los estereotipos de género en la educación y en materiales educativos en todas las regiones de la IE (Ref. ETUCE project on challenging gender stereotypes - http://etuce.homestead.com/ETUCE_equality.html)	Afiliadas de la IE Oficinas Regionales Redes de Mujeres Secretariado de la IE	Evidencias de la presentación o uso de guías, herramientas y materiales según el tipo de instituciones educativas a nivel nacional, regional e internacional
Identificar y abordar las brechas en las cifras de mujeres docentes en los niveles de primaria y secundaria en los países de las afiliadas de la IE	Llevar a cabo investigaciones sobre la condición y cifras de mujeres docentes en primaria y secundaria en los países de las afiliadas de la IE	Estructuras y grupos de trabajo relevantes de la IE	Publicación sobre la condición y cifras de mujeres docentes en las escuelas de primaria y secundaria en los países de las afiliadas de la IE y planes de trabajo de las organizaciones sindicales para abordar los retos
Establecer y desarrollar relaciones estratégicas con otras partes interesadas claves implicadas en un trabajo progresivo sobre la educación de las niñas	Contribuir a colaboraciones nuevas y existentes a través de los distintos sectores y con iniciativas de la sociedad civil a nivel nacional, regional y mundial		Participación activa de afiliadas de la IE en los procesos, eventos y proyectos internacionales a través de los distintos sectores a nivel nacional, regional y global

La educación pública de calidad


Factores	Resultados esperados	Metas (para 2015)	Seguimiento y evaluación
Las afiliadas se enfocan en la niña o joven	Mejor comprensión de las relaciones de género en todos los aspectos del trabajo infantil, y su impacto en el acceso y participación en la educación	Publicación de informe sobre trabajo de la IE y sus afiliadas en materia de género al interior del trabajo que ponga fin al trabajo infantil	
Las políticas e iniciativas inclusivas se incluyen en las políticas nacionales e internacionales; se elaboran	Que se incluyan enfoques sensibles a las cuestiones de género en los programas de formación de docentes y en la elaboración de planes de estudios	Perspectivas de la IE reflejadas en procesos políticos nacionales, regionales e internacionales, inclusive en la agenda de educación post-2015	
El uso continuo de métodos de enseñanza sensibles al género en las escuelas y otros a través de todas las regiones. El	Contribuir a dismantelar una de las raíces causante de la desigualdad de género (estereotipos de género) en la educación, los sindicatos y la sociedad	Todas las regiones IE albergan un evento (seminario, taller, conferencia) sobre estereotipos de género; desarrollan guías/o herramientas docentes sobre los estereotipos de género en la educación y materiales educativos según especificidades regionales	Encuesta Cuadrienal 2015 sobre la condición de la mujer en los sindicatos, la educación y la sociedad
Las cifras de mujeres docentes en las escuelas, con ejemplos de buenas prácticas y superar los obstáculos	Una sólida base de pruebas para contribuir a la labor de apoyo de la IE relativa al creciente número de docentes mujeres bien formadas para garantizar una mayor asistencia de las niñas en las escuelas	Publicación de la IE presentada en el 7° Congreso Mundial de la IE de 2015	7° Congreso Mundial de la IE de 2015
Las afiliadas y el Secretariado de la IE en los países importantes, con colaboradores clave, y en la sociedad civil a nivel nacional,	Perspectivas de sindicatos de la educación integradas en todas las coaliciones desarrolladas a nivel nacional, regional y global para incrementar la participación de las niñas en la educación de calidad	Afiliadas y/o el Secretariado de la IE trabajan en asociación con la UNGEI* y la Alianza Mundial por la Educación (AME) en proyectos concretos a nivel nacional, regional y global	

* UNGEI is the United Nations Girls' Education Initiative

Prioridad 3: El empoderamiento económico de la mujer

Estrategia	Medidas	Actores (quién)	Indicadores
<p>Campaña en favor de marcos legales internacionales, nacionales y regionales más firmes para eliminar la brecha salarial de género y promover la negociación colectiva en este área</p>	<p>Incluir la meta específica de la reducción de la brecha salarial de género en las agendas políticas</p> <p>Formar a las y los negociadores de convenios colectivos sobre la brecha salarial de género, que permita negociar por derechos a la jubilación sensibles al género</p>		<p>Afiliadas de la IE implicadas en campañas globales para eliminar la brecha salarial de educación</p>
<p>Abordar las cuestiones de la oportunidad laboral y la seguridad del empleo para las mujeres docentes, sobre todo en la educación de la primera infancia</p>	<p>Comisionar investigaciones sobre la dimensión de género y puestos de trabajo precarios en la profesión docente</p>	<p>Afiliadas de la IE</p> <p>Oficinas Regionales (en asociación con estructuras de la ISP)</p>	<p>Informes de países de todas las regiones sobre la materia de género y puestos de trabajo docente</p>
<p>Campaña a favor de mayores derechos y protección de la maternidad</p>	<p>Participar en campañas nacionales, regionales y mundiales a favor de la ratificación e implementación del Convenio 183 y la Recomendación 191 de la OIT sobre protección de la maternidad, brecha salarial y derechos a una pensión</p>	<p>Redes de Mujeres</p> <p>Secretariado de la IE</p> <p>OrgNet</p> <p>Sindicatos cooperantes</p>	<p>Afiliadas de la IE como socios activos en campañas nacionales y globales a favor de los derechos de las mujeres</p>
<p>Resaltar los derechos a la jubilación como asunto para el empoderamiento económico de las mujeres y organizar campañas por el derecho de las maestras a la jubilación</p>	<p>Proporcionar formación sobre los derechos a una pensión para las trabajadoras de la educación</p>		<p>Nueva financiación obtenida, o fondos para la formación a escala nacional o regional para las mujeres docentes</p>
<p>Implicarse en el desarrollo de alianzas en diversos sectores, y la sociedad civil en general, para eliminar la brecha salarial de género</p>	<p>Identificar y abordar posibles organizaciones aliadas</p>		<p>Afiliadas de la IE actúan y contribuyen a reducir la brecha salarial de género en el ámbito de esta área</p>

Factores	Resultados esperados	Metas (para 2015)	Seguimiento y evaluación
Campañas nacionales, regionales y salarial de género en el sector de la	Las perspectivas sindicales aparecen reflejadas en campañas nacionales, regionales y mundiales para eliminar la brecha salarial de género en el sector de la educación	Reducir la brecha salarial de género por país, conforme a las metas de los países	
Regiones compilados por la IE en trabajo precarios dentro de la profesión	Una sólida base de pruebas que contribuir a informar la labor de cabildeo de la IE	Presentación de la publicación de Informes de países de la IE en el 7º Congreso Mundial de la IE de 2015	Segunda Conferencia Mundial de la Mujer 2014 de la IE
Activos en campañas nacionales, regios derechos de maternidad	Normas mínimas para la protección de la maternidad aplicadas a todas las mujeres trabajadoras, a través de la legislación nacional y convenios colectivos en los países de las afiliadas de la IE	Incremento del 10% de los países afiliados a la IE que hayan ratificado el Convenio 183 y la Recomendación 191 de la OIT	Encuesta Cuadrienal 2015 sobre la condición de la mujer en los sindicatos, la educación y la sociedad 7º Congreso Mundial de la IE de 2015 y Asamblea de Mujeres
Financiación existente identificada, para regional sobre derechos a una pensión	Las mujeres docentes están mejor informadas sobre sus derechos a una pensión	Apoyo por parte de la IE a proyectos sobre la formación de mujeres docentes en materia de derechos a una pensión, que concluirán en 2015	
Apoyan con la perspectiva sindical sobre amplio espectro de ONGs activas en	Perspectivas sindicales sobre la brecha salarial reflejadas en debates amplios, movimientos, campañas y actividades de la sociedad civil	Evidencias de al menos 5 nuevas alianzas activas por región para el 2015	



Resoluciones de la IE sobre Igualdad de Género

14

2011 – Igualdad de Género

<http://pages.ei-ie.org/library/es/libraries/detail/181>

2011 – Educación y Eliminación de la Violencia contra las Mujeres

<http://pages.ei-ie.org/library/es/libraries/detail/174>

2011 – Respeto por la Diversidad

<http://pages.ei-ie.org/library/es/libraries/detail/182>

2007 – Dimensión de Género de la Migración Internacional

<http://www.ei-ie.org/library/en/pdf.php?id=31>

2007 – Género y Igualdad de Salario

<http://www.ei-ie.org/library/en/pdf.php?id=30>

2004 – Género y VIH/SIDA

<http://pages.ei-ie.org/library/es/libraries/detail/62>

2001 – Trata de Mujeres, Niñas y Niños

<http://pages.ei-ie.org/library/es/libraries/detail/79>

2001 – Perspectiva de Género en la Cooperación para el Desarrollo

<http://pages.ei-ie.org/library/es/libraries/detail/73>

1998 – Apoyo a las Mujeres Afganas

<http://pages.ei-ie.org/library/es/libraries/detail/117>

1998 – Marcha Mundial de las Mujeres para el Año 2000

<http://pages.ei-ie.org/library/es/libraries/detail/116>

1998 – Feminización de la Profesión Docente

<http://pages.ei-ie.org/library/es/libraries/detail/115>

1998 – Resolución sobre las Niñas

<http://pages.ei-ie.org/library/es/libraries/detail/114>

1995 – Violencia contra las Mujeres y las Niñas

<http://pages.ei-ie.org/library/es/libraries/detail/139>

Plan de Acción Mundial para la Igualdad de Género

2013 – 2015

Se necesitan medidas concretas para lograr que se produzca el cambio, y el Plan de Acción Mundial para la Igualdad de Género (GEAP) establece las prioridades de la IE para el trabajo relativo a la igualdad de género de aquí al próximo Congreso Mundial que tendrá lugar en 2015. El GEAP va dirigido a todas las organizaciones afiliadas de la IE a escala mundial y al trabajo del Secretariado de la IE.



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

La Internacional de la Educación es la voz de los trabajadores y trabajadoras de la educación de todo el mundo. Es una federación mundial de unos 390 sindicatos en más de 170 países y territorios, que representa a 30 millones de trabajadores y trabajadoras en instituciones educativas desde la primera infancia hasta la universidad.

Sede

Internacional de la Educación
5 Bd du Roi Albert II
1210 Bruselas, Bélgica
Tel. +32-2 224 06 11
headoffice@ei-ie.org
www.ei-ie.org



Not for sale – non commercial distribution only