

T I M E 4 A C T I O N

Plan de Acción para la Igualdad de Género

2015 – 2019



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

www.ei-ie.org

Introducción

Desde su Congreso de Fundación en 1995, la Internacional de la Educación (IE) ha recalcado sistemáticamente la necesidad de alcanzar la igualdad de género en los sindicatos, en el sistema educativo y en todas las sociedades. Se requieren medidas concretas para lograr que se produzca el cambio necesario, y el Plan de Acción para la Igualdad de Género (GEAP) establece las prioridades de la IE para el trabajo relativo a la igualdad de género de aquí al 8º Congreso Mundial que tendrá lugar en 2019.

La labor de la IE en lo que respecta a la igualdad de género tiene como marco el GEAP, y se implementa mediante el trabajo de la Secretaría de la IE y las redes regionales y subregionales de mujeres de la IE: la Red Africana de Mujeres en la Educación (AWEN), la Red de Trabajadoras de la Educación de América Latina, la red de mujeres de la Asociación del Asia Meridional para la Cooperación Regional (SAARC), la red de mujeres de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN), la red de mujeres del Consejo de Educación del Pacífico (COPE) y la Red de Mujeres Árabes (AWN). Se anima a todas las organizaciones miembros de la IE a garantizar que sus propios planes y prioridades para alcanzar la igualdad de género, en sus sindicatos y en la educación a nivel nacional y regional, se ajusten a las prioridades del GEAP. En tanto que sindicatos, estamos demostrando una y otra vez que nuestra fuerza reside en nuestra voluntad y capacidad para actuar de manera colectiva, algo igualmente cierto en la lucha para alcanzar la igualdad de género.

2015: un año auspicioso

El año 2015 marcó el 20º aniversario de la visionaria Declaración y Plataforma de Acción de Beijing en la 4ª Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en 1995. En septiembre de 2015 vencía el plazo establecido para lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio y de la Educación para Todos y Todas. Aunque no se ha cumplido íntegramente ninguno de estos objetivos y aunque la implementación mundial de la Plataforma de Acción de Beijing sigue siendo limitada e irregular, sí que se han logrado algunas mejoras para las mujeres y las niñas:

- Entre 2000 y 2015, el número de niñas por cada 100 niños que reciben una enseñanza primaria aumentó de 92 a 97 y de 91 a 97 en la enseñanza secundaria;



Internacional de la Educación, 2016
ISBN: 978-92-95109-10-0 (PDF)
978-92-95109-09-4 (Paperback)



Not for sale - share alike - non commercial distribution only

- Desde el año 2000 hay 84 millones menos de niños y adolescentes no escolarizados, de los cuales 52 millones son niñas;
- El número de países que han logrado la paridad de género en la enseñanza primaria y secundaria de 2000 a 2015 ha aumentado de 36 a 62;
- En 2014, el 22% de las personas elegidas para asambleas generales a escala mundial fueron mujeres (frente al 14% en 2000).

Sin embargo, la desigualdad de género en todos los ámbitos constituye **un desafío mundial significativo**:

- En el mundo dos tercios de los 775 millones de personas que no saben leer son mujeres;
- Las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de vivir en la pobreza en 41 de los 75 países de los que se disponen de datos;
- En el mundo hay 32 millones de niñas que siguen sin ir a la escuela;
- Las mujeres sólo poseen el 1% de los títulos de propiedad del mundo;
- En el mundo, las mujeres ganan en promedio 24% menos que los hombres y realizan 2,5 veces más trabajo doméstico no remunerado que los hombres;
- Las mujeres son mayoría en los sindicatos de educación de la mayor parte de las regiones, y sin embargo están infrarrepresentadas en los puestos de liderazgo sindical; cuanto más alto es el órgano de toma de decisiones, más bajo es el porcentaje de mujeres.

Responder al reto

El Artículo 2 de la Constitución de la IE constituye la base del trabajo de la IE en materia de igualdad y establece las metas y objetivos de la IE y sus afiliadas en este ámbito de trabajo:

- h) 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 o nacional u origen étnico;
- i) 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.

El objetivo del GEAP es proporcionar un marco para posibilitar a la IE y sus afiliadas

contribuir a la creación de sociedades en las que las mujeres y los hombres dispongan de un reparto equitativo de la distribución de poder, conocimientos y recursos y disfruten de igualdad de oportunidades, derechos y obligaciones.

¿Qué es el GEAP?

El Plan de Acción para la Igualdad de Género de la IE es un marco que permitirá a la IE y a sus afiliadas traducir en acción las políticas, retórica y actividades de los sindicatos de la educación relativas a la igualdad de género. 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 todo los niveles. El GEAP de la IE pone de relieve tres prioridades principales:

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.

¿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 entre 2015 y 2019 para garantizar y promover la igualdad de género en la educación, 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 de la IE, y será asimismo integrado en las actividades de todas las demás Unidades de la Secretaría de la IE. 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 al logro de la igualdad de género con arreglo a las prioridades identificadas en el GEAP. El seguimiento y la evaluación de la implementación del GEAP serán continuos en todos los niveles, y culminarán con la Encuesta Cuatrienal de 2018 de la IE sobre cuestiones de género y diversidad que todas las afiliadas de la IE habrán de finalizar a tiempo para el 8º Congreso Mundial de la IE en 2019.

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 en el seno de los sindicatos

Estrategia	Medidas	Actores (quién)	Resultados esperados	Indicadores	Metas (para 2019)	Seguimiento y evaluación
<p>Identificar y especificar puestos claves para las mujeres dentro de los sindicatos (presidente, vicepresidente, secretaria general, miembros 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>Iniciativas de tutoría para jóvenes mujeres sindicalistas</p> <p>Inclusión de jóvenes mujeres sindicalistas de procedencia diversa a todos los niveles del sindicato</p>	<p>Secretariado de la IE</p> <p>Afiliadas de la IE</p> <p>Oficinas Regionales de la IE</p> <p>Socios de la CD</p> <p>Redes de Mujeres de la IE</p>	<p>Mayor acceso y participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones en el seno de los sindicatos de educación</p> <p>Mejoras de la sustentabilidad y continuidad del liderazgo sindical femenino mediante un aumento en el reclutamiento y retención de jóvenes sindicalistas, en especial jóvenes mujeres</p>	<p>Incrementar el número de mujeres presidentas y secretarías generales así como en los consejos ejecutivos</p> <p>Introducción de auditorías de género, programas de tutorías, tendencias en la afiliación basadas en el género, objetivos cuantificados y la formación para apoyar a mujeres, incluidas las jóvenes, a asumir puestos de liderazgo</p>	<p>La proporción de mujeres en puestos de liderazgo en los sindicatos afiliados a la IE aumenta en un 10% en comparación con la Encuesta Cuadrienal de la IE de 2014</p>	<p>Tercera Conferencia Mundial de la Mujer de la IE de 2018</p> <p>Encuesta Cuadrienal 2018 sobre la implementación del GEAP</p>
<p>Debatir la sostenibilidad de y establecer sistemas de cuotas, según corresponda</p>	<p>Las afiliadas incluyan los sistemas de cuotas en la orden del día de reuniones sindicales decisorias del más alto nivel</p>		<p>Aumento en el acceso y la participación de la mujer en procesos de toma de decisiones en los sindicatos de educación</p>	<p>En los sindicatos se discute y decide al más alto nivel sobre tema de las cuotas y se comunica formalmente la decisión sobre si se debe introducir un sistema de cuotas o si se examina y se mejora un sistema o mecanismo existente para fomentar la participación de la mujer en puestos de liderazgo y de toma de decisión en el sindicato</p>	<p>Incrementar número de mujeres con derecho a voto en el 8º Congreso Mundial de la IE de 2019</p> <p>Incrementar número de jóvenes delegadas en el 8º Congreso Mundial de la IE de 2019</p>	
<p>Crear/ fortalecer las estructuras de mujeres en los sindicatos de docentes</p>	<p>Establecer formalmente estructuras de mujeres o revisar y revitalizar las estructuras existentes</p>		<p>Consolidación de la legitimidad de las estructuras y mecanismos de mujeres en los sindicatos de docentes</p> <p>Creación de redes más fuertes</p>	<p>Mayor intercambio de información y una mejor comunicación dentro y entre las redes de mujeres de la IE, así como con el Secretariado</p>	<p>Incremento en el número y en la eficacia de las estructuras de mujeres</p>	
<p>Mejorar la comprensión de y abordar todos los obstáculos a la participación de las mujeres en los sindicatos de docentes en todas las regiones</p>	<p>Aumentar o establecer la cooperación Sur-Sur entre sindicatos y entre redes de mujeres regionales</p>		<p>Estructuras de mujeres mejor preparadas y apoyadas para abordar y modificar obstáculos a la participación de la mujer en sindicatos de docentes</p>	<p>Desarrollo de iniciativas regionales y subregionales entre las redes de mujeres de la IE</p>	<p>Desarrollo e implementación de políticas para sindicatos más seguros e inclusivos</p>	
<p>Incorporar las cuestiones de igualdad de género en el quehacer cotidiano de los sindicatos</p>	<p>Reforzar las actividades y políticas de los sindicatos en materia de igualdad de género</p> <p>Proporcionar formación para dirigentes sindicales 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 todos los ámbitos de operaciones de los sindicatos</p>		<p>Hombres y mujeres son igualmente activos en los sindicatos de docentes y participan por igual a todos los niveles</p> <p>Las estructuras y actividades sindicales se vuelven sensibles a las cuestiones de género</p>	<p>Se desarrolla y adopta una política de igualdad de género en sindicatos que carecían de ella; políticas existentes reexaminadas y revisadas, según proceda, a fin de incluir el género en todas las políticas, programas y actividades</p> <p>Métodos de organización adaptados a las necesidades de las mujeres – por ejemplo, lugares seguros para las reuniones sindicales; los horarios, programas y duración de las reuniones tienen en cuenta las responsabilidades familiares; si hace falta, se ofrecen servicios de atención infantil</p> <p>Uso de un lenguaje inclusivo en lo que respecta al género en todas las publicaciones y comunicaciones</p>	<p>Uso de lenguaje inclusivo en lo que respecta al género en las publicaciones, incluidos informes e investigaciones sindicales</p>	

Prioridad 2: Acceso y participación de las niñas en una educación pública de calidad

Estrategia	Medidas	Actores (quién)	Resultados esperados	Indicadores	Metas (para 2019)	Seguimiento y evaluación
Acciones de prevención del trabajo infantil de la IE y sus afiliadas deben destacar y señalar su impacto en las niñas y en el acceso a, y participación en, la educación	La IE y sus afiliadas incluyen un enfoque sobre las niñas en todo el trabajo programático sobre trabajo infantil durante el periodo 2015-2019	Secretariado de la IE Afiliadas de la IE Oficinas Regionales Socios de la CD Redes de Mujeres de la IE Mecanismos relevantes de la IE (por ej., RESNET, la red de investigación de la IE)	Mejor comprensión de las relaciones de género en todos los aspectos del trabajo infantil, y su repercusión en el acceso y participación de las niñas en la educación	Planes de trabajo de la IE y sus afiliadas se enfocan en las niñas	Publicación de un informe sobre el trabajo de la IE y sus afiliadas en materia de género en el marco del trabajo para la erradicación del trabajo infantil	Tercera Conferencia Mundial de la Mujer de la IE de 2018 Encuesta Cuadrienal 2018 sobre la implementación del GEAP
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 favorable a la equidad e inclusión y/o contribuyan a la elaboración de currículos, como corresponda		Se incluyen enfoques sensibles a las cuestiones de género en los programas de formación de docentes y en la elaboración de currículos	Perspectivas pedagógicas equitativas e inclusivas incluidas en las políticas educativas nacionales, regionales e internacionales; desarrollo de currículo inclusivo	Perspectivas de la IE reflejadas en los procesos de políticas nacionales, regionales e internacionales	
Que la IE y sus afiliadas trabajen para erradicar los estereotipos de género en los métodos, herramientas y materiales didácticos	Elaboración de guías/ herramientas de formación docente; y/o organizar eventos en todas las regiones sobre los estereotipos de género en la educación y en los materiales educativos		Contribuir a eliminar una de las causas fundamentales de la desigualdad de género (estereotipos de género) en la educación, en los sindicatos y en la sociedad	Demstrar la presentación o uso continuo de métodos de enseñanza, herramientas y materiales que incorporen la perspectiva de género en las escuelas y otros tipos de instituciones educativas en todas las regiones de la IE	Todas las regiones de la IE organizarán un evento y/o contribuirán al desarrollo de guías y/o herramientas para abordar los estereotipos de género en la educación y la práctica docente	
Identificar y abordar las brechas en los números de mujeres docentes en nivel de primaria, secundaria y superior y en la educación y la formación profesional en países de las afiliadas de la IE	Investigar sobre la condición y número de mujeres docentes en primaria, secundaria y superior y en la educación y formación profesional en países de las afiliadas de la IE		Sólida base de evidencias para informar a la IE en su labor de promoción para incrementar el número de educadoras bien formadas, para garantizar la asistencia y participación de calidad en todos los niveles educativos	Publicación sobre la condición y el número de mujeres docentes en escuelas de primaria y secundaria, en la enseñanza superior y en la educación y formación profesional con ejemplos de buenas prácticas sindicales para abordar retos y superar obstáculos	Presentación de la publicación de la IE en el 8º Congreso Mundial de la IE de 2019	
Establecer y desarrollar relaciones estratégicas con otros actores claves implicados en un trabajo progresivo para abordar los obstáculos fundamentales a la educación de las niñas (incluyendo la violencia de género en y en torno a las instalaciones educativas)	Participar en colaboraciones nuevas y en curso en los distintos sectores y con iniciativas de la sociedad civil a nivel nacional, regional y mundial		Perspectivas educativas sindicales integradas en coaliciones nacionales, regionales y globales centradas en incrementar el acceso y la participación de las niñas en la educación de calidad	Participación activa de la IE y sus afiliadas en procesos, eventos e iniciativas con colaboradores clave, a través de distintos sectores y en la sociedad civil a nivel nacional, regional y global	IE y/o afiliadas trabajan en asociación con la Iniciativa de las Naciones Unidas para la Educación de las Niñas (UNGEI) y la Alianza Mundial por la Educación (AME) en proyectos concretos a nivel nacional, regional y mundial	

Prioridad 3: Empoderamiento económico de la mujer

Estrategia	Medidas	Actores (quién)	Resultados esperados	Indicadores	Metas (para 2019)	Seguimiento y evaluación
Campaña de iniciativas jurídicos internacionales, nacionales y regionales para eliminar la brecha salarial de género en el sector educativo y para su inclusión en la negociación colectiva	Incluir la meta específica de la reducción de la brecha salarial de género en las agendas políticas y sindicales Formar a las y los negociadores de convenios colectivos sobre la brecha salarial de género, para que puedan negociar a favor de derechos de pensión que incorporen la perspectiva de género, por ejemplo	Secretariado de la IE Afiliadas de la IE Oficinas Regionales Socios de la CD Redes de Mujeres de la IE Mecanismos relevantes de la IE (por ej., RESNET, la red de investigación de la IE)	Perspectivas sindicales aparecen reflejadas en campañas nacionales, regionales y mundiales para eliminar la brecha salarial de género en el sector de la educación	Afiliadas de la IE implicadas en campañas nacionales, regionales y globales para eliminar la brecha salarial de género en general, y en el sector educativo en particular	Reducir la brecha salarial de género por país, según las metas de los países, sobre todo en el sector educativo	Tercera Conferencia Mundial de la Mujer de la IE de 2018 Encuesta Cuadrienal 2018 sobre la implementación del GEAP
Abordar la oportunidad de empleo y la seguridad en el empleo para las educadoras en todos los niveles de la educación, y para el personal de apoyo educativo	Comisionar investigaciones sobre la dimensión de género y el empleo precario en el sector educativo		Sólida base de evidencias para informar la labor de promoción de la IE	Informes de países compilados de todas las regiones de la IE en materia de género y empleo precario en el sector educativo	La IE presenta informes nacionales o regionales en la Asamblea de las Mujeres ante el 8º Congreso Mundial de la IE de 2019	
Campaña por mayores derechos y la protección de la maternidad	Sumarse a campañas por la ratificación e implementación del Convenio 183 y la Recomendación 191 de la OIT sobre protección de la maternidad a nivel nacional, regional y mundial; campaña por la legislación nacional y regional sobre la protección materna y reglas de servicio en la negociación colectiva, a fin de incluir los derechos reproductivos		Normas mínimas para la protección de la maternidad aplicadas a todas las trabajadoras, a través de la legislación nacional, regional y convenios colectivos en países de las afiliadas de la IE	La IE y afiliadas son socios activos en campañas nacionales, regionales y globales a favor de los derechos de maternidad	Incremento del 10% de países de afiliadas de la IE que hayan ratificado el Convenio 183 y la Recomendación 191 de la OIT	
Enfatizar los derechos de pensión como una cuestión para el empoderamiento económico de las mujeres y hacer campaña por los derechos de pensión de las mujeres educadoras y el personal de apoyo educativo	Proporcionar formación en derechos de pensión para educadoras y personal de apoyo educativo		Las educadoras y personal de apoyo educativo están mejor informadas sobre sus derechos de pensión	Obtención de nuevos fondos o fondos existentes asignados para formación derechos de pensión para las mujeres educadoras y personal de apoyo educativo a escala nacional o regional	La IE apoya a afiliadas en proporcionar formación en materia de derechos de pensión para mujeres educadoras y personal de apoyo educativo, para concluirá en 2019	
Implicarse en el desarrollo de alianzas en diversos sectores, y con la sociedad civil en general, para eliminar la brecha salarial de género	Identificar y abordar posibles organizaciones aliadas		Perspectivas de los sindicatos de docentes integradas en amplios debates, movimientos, campañas y actividades de la sociedad civil sobre la brecha salarial de género	Afiliadas de la IE participan y contribuyen activamente aportando con la perspectiva sindical sobre brecha salarial de género en las amplias acciones de las ONG trabajando el tema	Demostrar el establecimiento de por lo menos 3 nuevas alianzas activas por región para 2019	



Resoluciones de la IE sobre Igualdad de Género

14

- 2015 – Violencia basada en el género en la escuela
<http://pages.ei-ie.org/library/es/libraries/detail/210>
- 2011 – Igualdad de Género
<http://pages.ei-ie.org/library/es/libraries/detail/181>
- 2011 – Educación y Eliminación de la Violencia contras 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://pages.ei-ie.org/library/es/libraries/detail/31>
- 2007 – Género y Igualdad de Salario
<http://pages.ei-ie.org/library/es/libraries/detail/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 para la Igualdad de Género

2015 – 2019

Se necesitan medidas concretas para lograr que se produzca el cambio, y el Plan de Acción para la Igualdad de Género (GEAP) establece las prioridades de la IE para el trabajo relativo a la igualdad de género de cara al próximo Congreso Mundial que tendrá lugar en 2019. El GEAP va dirigido a todas las organizaciones afiliadas de la IE en el mundo y al trabajo del Secretariado de la IE.



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

La Internacional de la Educación (IE) es la voz de los y las docentes y de otros trabajadores/as de la educación en el mundo. Una federación consistente de 396 asociaciones y sindicatos de 171 países y territorios, representa a unos 32,5 millones de docentes y profesionales de apoyo en las 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