

Plan de Acción para la Igualdad de Género (GEAP)

2026–2029



Table of content

Presentación	1
El compromiso de la IE con la igualdad de género	1
Resoluciones de la IE sobre cuestiones de igualdad de género aprobadas desde 1995	3
La función del GEAP	4
Avanzar hacia la igualdad de género mediante un enfoque transversal	5
La dimensión de género de las prioridades estratégicas de la IE 2025-2029	6
Seguimiento y evaluación del PAIG	14
Seguimiento	14
Evaluación	14
Glosario	16



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.

Presentación

Desde su Congreso fundador en 1995, la Internacional de la Educación (IE) siempre ha defendido la necesidad de lograr la igualdad de género en los sindicatos, los sistemas educativos y las sociedades en su conjunto. El objetivo del Plan de Acción para la Igualdad de Género (GEAP por sus siglas en inglés) es aportar un marco para reforzar este compromiso y traducirlo en medidas prácticas, así como ofrecer directrices estratégicas y un rumbo común que bien los esfuerzos de la IE y sus organizaciones afiliadas por crear sociedades en las que las mujeres, en toda su diversidad, participen de forma equitativa del poder, los conocimientos y los recursos y disfruten de igualdad de oportunidades, derechos y obligaciones.

Para lograr el cambio se precisan medidas concretas, por lo que el Plan de Acción para la Igualdad de Género 2026-2029, que se basa en el Plan Estratégico aprobado por el Consejo Ejecutivo en diciembre de 2025, establece las prioridades de la IE en este campo hasta la celebración en 2029 del 11.º Congreso Mundial.

El compromiso de la IE con la igualdad de género

La igualdad de género, la lucha contra la discriminación y el fomento del liderazgo de las mujeres son principios esenciales de la IE. Los artículos 2 y 3 de la Constitución de la IE sientan las bases de la labor institucional en materia de igualdad de género y estipulan los objetivos de la IE y sus organizaciones afiliadas en este ámbito:

| Artículo 2:

- c) La erradicación de toda forma de discriminación en la educación y en la sociedad por razones de género, raza, estado civil, discapacidad, orientación sexual, edad, religión, afiliación o convicciones políticas, condición social o económica, origen nacional o étnico; y el fomento del entendimiento, la tolerancia y el respeto a la diversidad en las comunidades; ;

| Artículo 3:

- j) fomentar un concepto de la educación que trate de desarrollar el entendimiento y la buena voluntad internacional, la salvaguardia de la paz y la libertad, y el respeto a la dignidad humana;
- k) 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;

- l)** desarrollar la función de liderazgo y la participación de las mujeres en la sociedad, la profesión docente y las organizaciones de docentes y personal de apoyo a la educación;

El **artículo 10** de la Constitución de la IE establece en el subapartado c) que al menos cinco (5) de los diez (10) puestos abiertos del Consejo Ejecutivo deben estar ocupados por mujeres; además, al menos tres (3) miembros del grupo formado por el/la Presidente/a y los/as Vicepresidentes/as, y por lo menos un miembro de cada región deben ser mujeres.

Con el fin de concretar y reforzar el compromiso con la igualdad de género, la Constitución dispone la creación del Comité sobre la Condición de la Mujer (artículo 14):

- a)** Se debe establecer un Comité sobre la Condición de la Mujer que recomiende las políticas y actividades que la Internacional de la Educación debe llevar a cabo para promover la igualdad de la mujer y de las niñas en la sociedad, la educación y en el movimiento sindical.
- b)** El Comité sobre la Condición de la Mujer debe estar compuesto por mujeres del Consejo Ejecutivo entre sus miembros. La Presidenta será elegida por el Comité. El Consejo Ejecutivo determinará sus objetivos y procedimientos.

El Congreso Mundial desempeña una función de asesoramiento y supervisión. Las asambleas de mujeres reúnen a las representantes de las organizaciones afiliadas para hacer un seguimiento de los avances, exponer experiencias y estrategias y orientar el trabajo futuro de la IE en el área de la igualdad de género; por su parte, las resoluciones del Congreso siguen siendo el vehículo principal para articular y aprobar nuevas políticas y determinar nuevas prioridades. El Congreso Mundial adoptó en 2011 y 2015, respectivamente, el *Documento de política educativa* y el *Documento de política de la IE sobre derechos humanos y sindicales*, que consolidaron todas las iniciativas de la IE sobre igualdad de género, integrándolas en un marco de derechos más amplio. Los principios políticos de la IE dieron un paso más con la resolución *Formas múltiples y transversales de discriminación aprobada* en el 8.º Congreso Mundial, con la que la IE asumía un enfoque transversal de la igualdad de género y en todas las áreas de trabajo.

Resoluciones de la IE sobre cuestiones de igualdad de género aprobadas desde 1995

2024	<u>Alcanzar el ODS4 e incorporar a más niñas a la educación</u>
2024	<u>La urgente necesidad de redoblar los esfuerzos en materia de trabajo infantil y educación como respuesta a los reveses masivos derivados de determinadas decisiones políticas, la pandemia, los conflictos y el cambio climático</u>
2024	<u>El plan de estudios en la lucha contra el fascismo</u>
2024	<u>Defender la democracia del populismo y el extremismo de derecha en la educación</u>
2024	<u>Hacer frente a la escasez de docentes</u>
2024	<u>La educación y el bienestar de la infancia durante los periodos de conflicto militar</u>
2019	<u>Eliminación de todas las formas de violencia y acoso sexual en los sindicatos de la educación</u>
2019	<u>Formas múltiples y transversales de discriminación</u>
2019	<u>Resolución urgente de condena de los llamamientos racistas del presidente Donald Trump y de solidaridad con las mujeres de color del Congreso de los EE.UU. que han sido objeto de sus ataques</u>
2015	<u>Violencia basada en el género en la escuela</u>
2011	<u>La igualdad de género</u>
2011	<u>Educación y eliminación de la violencia contra las mujeres</u>
2009	<u>Declaración: Las escuelas deben ser zonas de paz</u>
2009	<u>La educación técnica y la formación profesional, el género y la inclusión</u>
2007	<u>El género y la igualdad de remuneración</u>
2004	<u>Resolución sobre el VIH/SIDA</u>
2001	<u>Resolución sobre la trata de mujeres, niñas y niños</u>
2001	<u>La perspectiva de género en la cooperación para el desarrollo</u>
1998	<u>Apoyo a las mujeres afganas</u>
1998	<u>Resolución sobre la marcha mundial de las mujeres para el año 2000</u>
1998	<u>La feminización de la profesión docente</u>
1998	<u>Resolución sobre las niñas</u>
1995	<u>Declaración política sobre las mujeres en la educación y en las organizaciones de docentes</u>
1995	<u>Resolución sobre la violencia contra las mujeres y las niñas</u>

La función del GEAP

El GEAP constituye, ante todo, un instrumento para garantizar la justicia de género en el cumplimiento del plan estratégico de la IE. Define las acciones que la IE llevará a cabo durante el período 2026-2029 para promover la igualdad de género en los sindicatos de la educación y los sistemas educativos.

De la aplicación del GEAP se encarga la sede de la IE en estrecha colaboración con las oficinas regionales, y se espera que todas las partes de la organización contribuyan a su puesta en marcha. Además, se anima a las organizaciones afiliadas a adaptar sus actuales iniciativas de fomento de la igualdad de género de acuerdo con las prioridades identificadas en el GEAP.

El GEAP presenta un nuevo formato coherente con el Plan Estratégico 2025-29 aprobado por el Consejo Ejecutivo, que constituye un marco de acción basado en cinco "P". Por lo tanto, el GEAP es la articulación de la dimensión de género de los objetivos incluidos en cada "P" y refleja la estructura del plan:

Profesión – Mejorar y promover la situación y el bienestar de nuestra

profesión: *La dimensión de género de Profesión reconoce la prevalencia de mujeres en la profesión docente y asegura que todas las cuestiones profesionales se aborden desde una perspectiva de género y se diseñen para impulsar la justicia de género.*

Pública – Garantizar una educación pública de calidad para todos y todas:

La dimensión de género de Pública plantea el impacto de género de la procedencia de los fondos para educación y propone un análisis feminista tanto de la financiación educativa como de la falta de profesorado a través de la campaña "¡Por la pública!".

Personas – Defender los derechos humanos y sindicales, la equidad de

género y la justicia social: *La dimensión de género de Personas refuerza el compromiso de la IE con la defensa de los derechos humanos y sindicales de las mujeres, inclusive mediante sistemas multilaterales, y respalda el liderazgo de las mujeres en los sindicatos y a la sociedad.*

Planeta – Promover la paz, la democracia y la justicia climática:

La dimensión de género de Planeta otorga a la igualdad de género y al liderazgo de las mujeres un papel central para la paz, la democracia y la justicia climática, tomando consciencia de las consecuencias de género de la guerra, el autoritarismo y la crisis climática, y brindando apoyo a los sindicatos educativos para emprender acciones colectivas.

Poder – Impulsar el poder sindical para "Potenciar nuestro plan":

La dimensión de género de Poder se centra en potenciar la capacidad mediante sindicatos inclusivos y reforzando el liderazgo, la participación y la representación de las mujeres en todos los niveles de las estructuras sindicales.

Avanzar hacia la igualdad de género mediante un enfoque transversal

En línea con la política de la IE, el GEAP adopta un enfoque transversal de la igualdad de género. Reconoce que las educadoras se enfrentan a obstáculos específicos para disfrutar de la igualdad de derechos y oportunidades en una sociedad patriarcal y que “grupos concretos de mujeres y niñas son especialmente vulnerables a la desigualdad, la exclusión, la violencia y la discriminación por culpa de su situación social por cuestiones de edad, religión, orientación o identidad sexual, capacidad, por ser pobres o de una raza determinada, indígenas, migrantes o inmigrantes, entre otros casos, y que las mujeres y niñas en situaciones de guerra o conflicto armado son especialmente vulnerables a la desigualdad, la exclusión, la violencia y la discriminación” (Resolución sobre las formas múltiples y transversales de discriminación).

La IE se compromete a abordar estas formas solapadas y múltiples de discriminación en el marco de su labor por impulsar la igualdad de género y la justicia de género.

El GEAP se ha redactado pensando en las *mujeres en toda su diversidad*. Reconocemos la diversidad de identidades, experiencias y necesidades de las mujeres; para facilitar la lectura, en el texto utilizamos el término *mujeres* con el significado de *mujeres en toda su diversidad*.

La dimensión de género de las prioridades estratégicas de la IE 2025-2029

1. PROFESIÓN

Mejorar y promover la situación y el bienestar de nuestra profesión

1.1 Una IA centrada en las personas

Objetivos estratégicos

- a) Abogar por enfoques liderados por docentes para la tecnología y la inteligencia artificial en la educación
- b) Reforzar la práctica profesional y defender la educación como un quehacer relacional y humano.

Acciones

Reforzar la dimensión de género de la labor que hace la IE en defensa de un enfoque de la IA centrado en las personas, que garantice la seguridad, la ausencia de discriminación y el apoyo a la práctica profesional, a través de la Red IA y Tecnología y de las estructuras mundiales y regionales de mujeres.

Sensibilizar sobre las repercusiones de la IA en la práctica profesional desde una perspectiva feminista y transversal, incluida la publicación en el blog de una serie de artículos sobre IA que den voz a expertas en feminismo e integrantes del Comité sobre la Condición de la Mujer (CCM), los comités regionales de mujeres y la Red IA. .

1.2 Las recomendaciones que necesitamos para la profesión que queremos

Objetivos estratégicos

- a) Garantizar la máxima influencia en la renegociación de los instrumentos de 1966 y 1997

Acciones

Consultar a las bases sobre formas de incrementar e integrar la perspectiva de género en la revisión de los instrumentos normativos de 1966 y 1997.

Elaborar informes de políticas que articulen la necesidad y los motivos por los que se precisa una mayor dimensión de género en las recomendaciones de 1966 y 1997 sobre la situación del profesorado.

Medidas adicionales para mejorar y promover la situación y el bienestar del profesorado y del personal de apoyo educativo:

Garantizar que todas las políticas de la IE sobre la profesión docente incluyan un análisis de género y sean diseñadas con el fin de impulsar la justicia de género.

Garantizar que todas las iniciativas y las actividades del sector se planteen y se lleven a la práctica con una perspectiva de género (primera infancia; educación superior y postsecundaria e investigación; enseñanza y formación técnica y profesional; y personal de apoyo educativo).

Promover la salud física y mental de las mujeres como parte integral del bienestar del profesorado, incluso mediante:

- El Barómetro Internacional de la Salud y el Bienestar del Personal Educativo (I-BEST por sus siglas en inglés), la difusión de sus resultados y la labor de incidencia basada en sus hallazgos;
- Difusión y actualización permanente de la Base de Datos de Bienestar y Salud de la IE;
- Sesiones específicas en la 5.ª Conferencia Mundial de Mujeres;
- Sesiones dedicadas a la puesta en común de estrategias en las estructuras de mujeres.

Seguir explorando los vínculos entre la feminización de la profesión y su estatus, con el fin de reflejar de forma más precisa estas dinámicas en las labores políticas y de acción sindical para mejorar la situación de la profesión.

Proseguir con los esfuerzos para mejorar la situación, las condiciones y los salarios en la educación de la primera infancia (EPI), el sector más feminizado del ámbito educativo.

Intensificar la inclusión de la dimensión de género en el área del liderazgo escolar, sensibilizando sobre las barreras a las que se enfrentan las mujeres y abogando por medidas políticas que aumenten la representación femenina en los equipos directivos escolares.

Garantizar la atención política permanente a la violencia contra las mujeres como un riesgo laboral de la profesión docente, inclusive mediante la recogida de datos, las tareas de incidencia, el desarrollo de capacidades y reclamando la introducción inmediata de medidas políticas.

Abogar por respuestas políticas inmediatas a la violencia facilitada por la tecnología y dirigida contra el profesorado y el alumnado en contextos escolares.

Sensibilizar sobre el auge entre los jóvenes de la misoginia y las masculinidades dañinas, así como sobre sus efectos en las profesoras, el estudiantado y el entorno escolar, inclusive haciéndonos eco del trabajo realizado por las organizaciones afiliadas; y exigir a las instancias políticas que garanticen apoyo específico y asesoramiento para el personal docente.

Abogar por la seguridad, los derechos y el trabajo decente, incluidos el pago regular de salarios, de las educadoras en contextos de conflicto, guerra y crisis.

2. PÚBLICA

Garantizar una educación pública de calidad para todas y todos

2.1 Intensificar y expandir la campaña “¡Por la pública! Creamos escuela”

Objetivos estratégicos

- a) Defender el aumento de la financiación para la educación pública, entre otros, mediante la deuda y la justicia fiscal
- b) Combatir la privatización y la comercialización de la educación

Acciones

Promover un análisis feminista de la austeridad y la privatización, subrayando su repercusión en las condiciones laborales de las mujeres y en sus posibilidades de acceder al trabajo decente, en el trabajo de cuidados no remunerado y en el acceso a la educación, entre otras iniciativas, mediante estudios, informes de políticas y actividades de promoción y desarrollo de capacidades.

Apoyar el trabajo de las organizaciones afiliadas en el ámbito de la igualdad salarial mediante acuerdos de estrategia, sesiones de aprendizaje entre pares y documentando las iniciativas sindicales que consigan garantizar el principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

2.2 Revertir las carencias

Objetivos estratégicos

- a) Respalda a las organizaciones afiliadas en la organización y puesta en marcha de campañas para garantizar que los gobiernos cumplen las Recomendaciones del Grupo de Alto Nivel de las Naciones Unidas

Acciones

Ayudar a las organizaciones afiliadas a aplicar una perspectiva de género a las recomendaciones del Grupo de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre la Profesión Docente, mediante, por ejemplo, una guía dedicada a la dimensión de género de dichas recomendaciones.

Objetivos estratégicos

- b) **Defender la adopción de medidas para resolver la falta de profesorado y PAE**

Acciones

Intensificar el análisis de género de la escasez de profesorado, entre otros, mediante estudios y orientaciones políticas; sesiones en la 5.ª Conferencia Mundial de Mujeres; y seminarios web para toda la base de afiliación en los que participen las líderes sindicales del Consejo Ejecutivo y de las regiones.

Defender salarios comparables a los de otras profesiones con predominancia masculina, inclusive para las distintas categorías laborales del personal de apoyo educativo.

Sensibilizar sobre los efectos de la escasez de profesorado en la equidad, la inclusión y la calidad de la educación, que se extienden al acceso a la educación y la finalización de los estudios en el caso de las niñas y de otros grupos que buscan equidad.

3. PERSONAS

Defender los derechos humanos y sindicales, la equidad de género y la justicia social

3.1 Aprovechar la capacidad para hacer cumplir derechos

Objetivos estratégicos

- a) **Apoyar a las organizaciones afiliadas en el uso de los mecanismos de supervisión de las Naciones Unidas**

Acciones

Prestar apoyo a las organizaciones afiliadas y a las redes de mujeres en su defensa de la ratificación y aplicación del Convenio n.º 190, incluso mediante actividades de formación y desarrollo de capacidades.

Facilitar la participación de las líderes educativas en reuniones y procesos intergubernamentales internacionales como la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas (UNCSW por sus siglas en inglés).

3.2 Promover la equidad y la igualdad

Objetivos estratégicos

- a) **Promover el incremento del liderazgo de las mujeres en las organizaciones afiliadas**

Acciones

Garantizar que se le preste especial atención al liderazgo femenino en la 5.ª Conferencia Mundial de Mujeres, permitiendo a quienes participen mejorar sus capacidades, inclusive en materia de prácticas de liderazgo feminista, puesta en común de experiencias y estrategias y orientación del trabajo futuro de la IE en este ámbito.

Durante el periodo posterior a la 5.ª Conferencia Mundial de Mujeres, la IE:

- **Elaborará y publicará** un compendio sobre el liderazgo de las mujeres para las líderes de las organizaciones afiliadas;
- Organizará una sesión específica en el Consejo Ejecutivo para abordar los resultados de la conferencia y acordar las iniciativas de seguimiento;
- **Organizará** un seminario web para presentar los resultados de la conferencia con el fin de asegurar una amplia difusión entre las bases;
- **Estudiará** la posibilidad de organizar una serie de seminarios web sobre liderazgo femenino para desarrollar capacidades y aportar un foro permanente de aprendizaje y diseño de estrategias entre pares, en los que se presentaría la visión de las mujeres integrantes del Consejo Ejecutivo, los comités regionales y las organizaciones afiliadas.

Garantizar que todas las regiones de la IE tengan un comité o red de mujeres, con reuniones periódicas y apoyo de la secretaría.

Estudiar las opciones para que las distintas estructuras regionales de mujeres cuenten con espacios de puesta en común y aprendizaje entre pares, teniendo en cuenta los resultados de las iniciativas piloto de la 5.ª Conferencia Mundial de Mujeres.

Estudiar posibles sistemas de mentoría a escala regional a través de las redes de mujeres o los programas John Thompson, implicando a mujeres líderes de cada región.

Objetivos estratégicos

- b) **Garantizar un enfoque transversal para la equidad y la igualdad**

Acciones

Garantizar la aplicación de una perspectiva transversal y el diseño equitativo en todos los ámbitos: investigaciones, políticas y tareas de promoción; campañas y comunicaciones; desarrollo de capacidades; organización de actividades, y sistemas de administración y TI.

Facilitar la participación de las mujeres en toda su diversidad, reconociendo que las desigualdades interseccionales dificultan dicha participación para algunas mujeres y otros grupos que buscan la equidad —como, entre otros, las personas con discapacidad, los pueblos indígenas, las personas LGBTQ+, las personas racializadas, etc.— como ponentes y presentadoras en reuniones y eventos de la EI.

Organizar actividades de desarrollo de capacidades sobre interseccionalidad y transversalidad para toda la base de afiliación, entre ellas, una introducción a la interseccionalidad como cuestión laboral y una presentación de su uso en la negociación colectiva.

4. PLANETA

Promover la paz, la democracia y la justicia climática

4.1 Desarrollar y poner en práctica el Plan de Acción Democrática de la IE

Objetivos estratégicos

a) Defender la libertad académica como pilar de la democracia

Acciones

Defender la libertad académica en lo relativo a la igualdad de género, así como en el marco de una agenda más amplia por la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI).

Recabar evidencia de las organizaciones afiliadas, en especial de aquellas dedicadas a la educación superior y postsecundaria y a la investigación, sobre violaciones de la libertad académica en el ámbito DEI y de la igualdad de género, incluidas las relativas a los sistemas de financiación y concesión de plazas, y garantizar que esta información se traslada a las campañas mundiales.

Objetivos estratégicos

b) Ayudar a los sindicatos a ser una fuerza por la paz, la democracia y la justicia climática

Acciones

Desarrollar una sección sobre el impulso de la igualdad de género en el Plan de Acción Democrática de la IE.

Ayudar a los sindicatos a entender el impacto y las cargas adicionales que suponen el cambio climático, los conflictos y el autoritarismo para las niñas, las mujeres y otros grupos que buscan equidad.

Ofrecer sesiones específicas relacionadas con los efectos de género del cambio climático y los conflictos en las conferencias de la IE sobre clima y paz y publicar resúmenes para todas las organizaciones afiliadas.

4.2 Promover una pedagogía de la solidaridad para el mundo que necesitamos

Objetivos estratégicos

- a) **Defender una educación para la paz, la democracia, los derechos humanos y la justicia climática como parte de una idea más amplia de educación de calidad**

Acciones

Promover la educación transformadora de género como parte de una pedagogía de la solidaridad.

Abogar por que tanto la educación inicial para el profesorado como el desarrollo profesional continuo aborden los estereotipos y las normas relacionadas con el género y doten al profesorado de las competencias necesarias para la educación transformadora de género.

Defender la educación transformadora de género como una prioridad política mundial que debe reflejarse en los planes de estudios y en los materiales de enseñanza y aprendizaje, en especial en lo relativo a la UNESCO y sus marcos normativos.

Objetivos estratégicos

- b) **Educación y acción climática: Educar por el Planeta**

Acciones

Sensibilizar sobre los vínculos entre la crisis climática y la desigualdad de género, incluso mediante informes de políticas y sesiones de la Red por el Clima y la Conferencia Mundial por el Clima.

5. PODER

Impulsar el poder sindical para “Potenciar nuestro plan”

5.1 Crecer y reforzar

Objetivos estratégicos

- a) Apoyar la organización, el crecimiento y el refuerzo en todos los sectores de las organizaciones afiliadas
- b) Impulsar sindicatos más inclusivos, representativos y democráticos

5.2 Implicar y organizar

Objetivos estratégicos

- a) Ayudar a las organizaciones afiliadas a aprovechar el capital de la clase trabajadora
- b) Fomentar una implicación sólida y reforzar nuestras redes

Acciones

Implantar la paridad de género (como estándar mínimo) para la participación en las reuniones y conferencias de la IE, inclusive en todos los programas de ayudas para la asistencia.

Crear espacios para que las mujeres se reúnan e intercambien experiencias y estrategias en los actos de la IE (como las asambleas de mujeres del Congreso y las conferencias regionales).

Garantizar la prioridad permanente de la erradicación de la violencia y el acoso en entornos sindicales, entre otros, mediante la organización de sesiones de estrategia y puesta en común en los actos regionales e internacionales y en el seno del Consejo Ejecutivo.

Dar un lugar destacado a las mujeres líderes en los materiales de comunicación de la IE, como fotografías, vídeos, noticias y redes sociales.

Garantizar que el Consejo Ejecutivo participe en curso profesional sobre igualdad de género como mínimo una vez durante su mandato.

Garantizar que el personal de la Secretaría (sede central y oficinas regionales) participen en un curso profesional sobre igualdad de género como mínimo una vez en el periodo entre Congresos.

Organizar una sesión para los hombres del Consejo Ejecutivo sobre su papel en apoyo del liderazgo de las mujeres y la igualdad de género, con el fin de identificar estrategias concretas que el Consejo Ejecutivo puede utilizar para fomentar y respaldar el liderazgo femenino en la IE y sus organizaciones afiliadas.

Garantizar que al inicio de todos los actos de la IE se presente la declaración sobre seguridad y respeto y que haya como mínimo dos personas de confianza disponibles durante todo el acto.

Seguimiento y evaluación del PAIG

El marco de seguimiento, evaluación y aprendizaje (MEL por sus siglas en inglés) permite a la IE y a sus organizaciones afiliadas monitorear los avances, identificar retos emergentes y adaptar el GEAP según sea necesario, garantizando que todas las actividades siguen siendo pertinentes y se basan en la evidencia disponible.

Mientras que el Consejo Ejecutivo supervisa la aplicación tanto del Plan Estratégico como del GEAP, el Comité de Condición de la Mujer trabaja con el GEAP de forma más directa, revisando los avances y aportando directrices sobre cualquier posible ajuste. La aplicación de Plan Estratégico y del GEAP se apoyan en un Plan Operativo, de cuyo desarrollo y supervisión se ocupa la Secretaría de la IE.

Seguimiento

La IE hará un seguimiento de la aplicación de GEAP a escala regional y mundial mediante estos instrumentos:

- Revisión anual de la aplicación del GEAP por parte del Comité sobre la Condición de la Mujer (CCM);
- Informes anuales para el Consejo Ejecutivo;
- Contacto continuo con las oficinas regionales, lo que incluye una invitación a las redes regionales para revisar anualmente los avances;
- Revisión del GEAP como parte de los procesos de seguimiento y revisión del Plan Estratégico por parte de la Secretaría de la IE.

En el marco de la evaluación y el seguimiento de los avances del GEAP, debemos reconocer que existe una tensión inherente entre los objetivos amplios de igualdad de género y liderazgo de las mujeres, por una parte, y las medidas incluidas en el GEAP, por otra. A pesar de que estas medidas están diseñadas para contribuir a los objetivos generales, el nivel de acceso de las mujeres a los puestos de liderazgo no depende únicamente del trabajo de la IE, ya que intervienen múltiples estructuras y factores. No obstante, el seguimiento del GEAP ofrece la posibilidad de analizar y entender mejor la evolución y los avances en pos de la igualdad de género y el liderazgo de las mujeres en el movimiento sindical de la educación.

Evaluación

La evaluación final del GEAP se realizará mediante la Encuesta quinquenal sobre diversidad y equidad de género de 2029, que se llevará a cabo antes del 11.º Congreso Mundial a través de un cuestionario que se distribuirá entre todas las organizaciones afiliadas a la IE. La encuesta evaluará el nivel de implantación del GEAP, así como los avances logrados; incluirá datos sobre el estado de la igualdad de género y el liderazgo de las mujeres en las organizaciones afiliadas, y reflexionará sobre los déficits y las posibles herramientas para impulsar la igualdad de género en la IE.

La encuesta quinquenal se presentará en la asamblea de mujeres del Congreso Mundial, en la que se invitará a representantes de las organizaciones afiliadas a compartir sus reflexiones y recomendaciones para la IE.

El calendario que se presenta a continuación resume los procesos de la IE para controlar los avances, trabajar con el Comité sobre la Condición de la Mujer y preparar la Encuesta quinquenal sobre diversidad y equidad de género de 2029, de modo que se garantice un proceso de seguimiento transparente y estructurado.

2026	Presentación del nuevo GEAP en la 5.ª Conferencia Mundial de Mujeres en septiembre de 2026
	Inicio de la fase de aplicación
2027	Revisión anual del GEAP por parte del Comité sobre la Condición de la Mujer (T4)
2028	Inicio de los preparativos para la Encuesta quinquenal sobre diversidad y equidad de género (T3)
	Revisión anual del GEAP por parte del Comité sobre la Condición de la Mujer (T4)
2029	Revisión final de la aplicación del GEAP por parte del Comité sobre la Condición de la Mujer (T2)
	Presentación y puesta en marcha de la Encuesta quinquenal sobre diversidad y equidad de género de 2029 de la IE en la asamblea de mujeres de 11.º Congreso Mundial
	Primer debate sobre las prioridades para el nuevo GEAP en el Comité sobre la Condición de la Mujer (T4)
2030	Presentación del borrador del GEAP al Comité sobre la Condición de la Mujer (T2)
	Aprobación final del nuevo GEAP por parte del Consejo Ejecutivo (T4)

Glosario

Education support personnel (ESP) El trato desfavorable sistemático que reciben determinadas personas debido a su género y que las priva de derechos, oportunidades o recursos, y limita su participación en los procesos de toma de decisiones.

Equidad salarial es una herramienta para eliminar la discriminación de género del sistema de fijación de salarios. A veces se denomina también “principio de igual salario por trabajo de igual valor”. Las mujeres que realizan un trabajo que requiere el mismo nivel de habilidad o responsabilidad, en condiciones iguales o equivalentes, deben recibir la misma remuneración que los hombres.

Género se refiere a las ideas las diferencias y aspectos comunes entre las mujeres y los hombres que se establecen por convención como resultado de las fuerzas sociales, económicas, políticas y culturales. Mientras que “sexo” hace referencia a las diferencias biológicas, el término “género” se centra en los roles, las relaciones, las dinámicas de poder y las desigualdades de origen social.

Igualdad se refiere al principio de que todas las personas deben tener los mismos derechos y oportunidades y deben recibir el mismo trato, con independencia de su raza, género u origen. Este concepto es fundamental para los esfuerzos encaminados a combatir el racismo y la discriminación, promover la igualdad de género y fomentar el diálogo intercultural. Lograr la igualdad es esencial para una sociedad justa.

Igualdad de género se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para las personas de todos los géneros —incluidas mujeres, hombres, personas no binarias, trans o intersexuales y personas de género diverso—, en todos los ámbitos de la sociedad, la política, la economía y la organización de la vida. Significa que no existe ninguna discriminación debida al sexo o género de una persona que menoscabe su posibilidad de acceder a recursos, beneficios o servicios. Es lo opuesto a la discriminación por motivos de género.

Interseccionalidad: La interseccionalidad describe sistemas interdependientes o solapados de discriminación relacionados con la edad, la discapacidad, la etnia, el género, la situación geográfica, el sexo, el estatus socioeconómico, la sexualidad, etc. (Gendered Innovations)

La feminización de la profesión docente se refiere tanto al hecho de que la mayoría del profesorado a nivel mundial se identifica como mujeres como al impacto que esta feminización tiene en el estatus de la profesión y en las condiciones laborales (incluida la remuneración). También está asociada con la desvalorización histórica y continua de la profesión, incluyendo salarios más bajos y un menor estatus.

Personal de apoyo educativo (PAE) abarca una amplia gama de profesionales que contribuyen a crear instituciones educativas seguras, saludables e inclusivas. La IE clasifica al PAE en nueve áreas ocupacionales: administración; mantenimiento y oficios especializados; alimentación y nutrición; salud y bienestar; asistentes de enseñanza y aprendizaje; seguridad; tecnología y comunicaciones; transporte y otras profesiones especializadas. El PAE trabaja con docentes y/o equipos directivos y es esencial para una educación de calidad.

Transversalización de la perspectiva de género es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y de lograr la igualdad entre los géneros (Naciones Unidas, A/52/3, 18 de septiembre de 1997).



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



Atribución-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.

Plan de Acción para la Igualdad de Género (GEAP)

2026–2029



Escanea para compartir
or descargar
este documento



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

*Atribución-NoComercial-
CompartirIgual 4.0 Internacional.*
(CC BY-NC-SA 4.0)

Publicado por la Internacional de la Educación
- Agosto de 2026