

Sobre los autores:

Dr Peter Grimes

El Dr. Peter Grimes es un experto internacional en educación con 40 años de experiencia promoviendo la equidad en educación, la educación inclusiva, la protección infantil, y el desarrollo en la primera infancia en todo el mundo, colaborando con organizaciones como la ONU y todos los grandes donantes. Ha apoyado reformas gubernamentales y la planificación sectorial en todos los niveles del sistema educativo, desde las escuelas y las comunidades hasta las políticas nacionales y mundiales. Es un autor ampliamente publicado, cuyas investigaciones han sido citadas en importantes publicaciones internacionales.

Dian Soliman

Dian Soliman es especialista en inclusión, con experiencia en educación inclusiva de la discapacidad. Ha trabajado con organizaciones internacionales y actores de la educación para desarrollar y fortalecer políticas, estrategias, y programas que promueven sistemas educativos inclusivos y equitativos. Ha liderado y contribuido al desarrollo de herramientas y recursos prácticos, así como a iniciativas de fortalecimiento de capacidades, para apoyar a los actores implicados en el avance de la inclusión, la equidad, y la no discriminación.

Sobre la artista (ilustración de portada e ilustraciones interiores):



Arianne Gaille Perez

“Soy ilustradora y artista visual radicada en Filipinas. Trabajo en ilustración digital, dibujo, y arte tradicional, y disfruto explorar diferentes maneras de transformar ideas y observaciones en imágenes.

Me atraen las formas expresivas, el movimiento, y las composiciones reflexivas, y a menudo creo obras que dejan espacio para la interpretación.

Para mí, el arte es una forma de observar el mundo, de dar sentido a lo que veo, y de compartirlo con los demás. Todavía estoy encontrando y desarrollando mi voz como artista, pero disfruto el proceso de experimentar, aprender, y descubrir adónde me lleva cada obra.”

ENSEÑAR LA INCLUSIÓN, CONSTRUIR LA PERTENENCIA

Un conjunto de herramientas para docentes y sindicatos de la educación para promover la inclusión y poner fin al estigma relacionado con la lepra (enfermedad de Hansen)

MÓDULO 3

Herramientas de incidencia para sindicatos de la educación

Sobre la Internacional de la Educación:

La Internacional de la Educación representa a organizaciones de docentes y otro personal de la educación en todo el mundo. Es la mayor federación sindical del mundo, y representa a treinta millones de trabajadores de la educación en cerca de cuatrocientas organizaciones, en ciento setenta países y territorios de todo el mundo. La Internacional de la Educación une a los docentes y al personal de la educación.



Esta obra está bajo una licencia Creative Commons
Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0
Internacional.
(CC BY-NC-SA 4.0)

Publicado por la Internacional de la Educación - Septiembre de 2026
ISBN 978-92-9276-042-7 (PDF)

Acknowledgements:

La Internacional de la Educación agradece sinceramente a las organizaciones miembro, los consultores de investigación, y los expertos cuyo conocimiento y experiencia contribuyeron al desarrollo de este conjunto de herramientas. Sus aportes han ayudado a garantizar que este conjunto de herramientas refleje las realidades de los trabajadores de la educación y apoye sus esfuerzos por promover una educación pública de calidad, inclusiva y equitativa. **Elaborado como seguimiento del Llamado Mundial 2026 para poner fin al estigma y la discriminación contra las personas afectadas por la lepra (enfermedad de Hansen)**, este conjunto de herramientas refleja nuestro compromiso compartido de aprovechar el poder de la educación para combatir el estigma, promover la inclusión, y defender la dignidad y los derechos de todas las personas.

La Internacional de la Educación también agradece profundamente el apoyo técnico y financiero de la Fundación Sasakawa para la Salud, que hizo posible este trabajo. Este conjunto de herramientas es el resultado de un esfuerzo colectivo y la solidaridad internacional. Esperamos que sirva como un recurso práctico para los sindicatos de la educación y los docentes que buscan crear entornos de aprendizaje y trabajo más inclusivos, fortalecer la comprensión de la lepra (enfermedad de Hansen) y otras discapacidades relacionadas con la salud, y contribuir a poner fin al estigma y la discriminación en la educación y la sociedad.

Índice

Presentación del módulo	1
Unidad 3.1 Los fundamentos de la incidencia inclusiva	2
3.1.1 La incidencia basada en los derechos y en las evidencias	3
3.1.2 La participación significativa: nada sobre nosotros sin nosotros	9
3.1.3 Utilizar un lenguaje inclusivo y no estigmatizante	14
3.1.4 El papel de los sindicatos de la educación en la incidencia	20
Práctica y aplicación	22
Resumen de la unidad	22
Recursos adicionales	23
Unidad 3.2 Reforzar la inclusión dentro de los sindicatos de la educación	24
3.2.1 Los obstáculos comunes dentro de los sistemas sindicales	25
3.2.2 ¿Es inclusivo nuestro sindicato?	28
3.2.3 Elaborar una acción interna sobre la inclusión	32
Práctica y aplicación	36
Resumen de la unidad	36
Recursos adicionales	37
Unidad 3.3. Comunicar y hacer campaña por la inclusión	38
3.3.1 Marco de mensajes y argumentos clave	39
3.3.2 Fichas de desmitificación	43
3.3.3 Involucrar a los afiliados en el diálogo	47
3.3.4 Planificar una acción de sensibilización o de incidencia	49
3.3.5 Trabajar con las escuelas, las comunidades y las organizaciones socias	52
Práctica y aplicación	56
3.3.6 Hacer un seguimiento del impacto	57
Práctica y aplicación	62
Resumen de la unidad	62

Recursos adicional	63
Unidad 4. Compromiso político, diálogo social y negociación colectiva	64
3.4.1 Identificar los puntos de entrada políticos y de incidencia	65
3.4.2 Plantear las cuestiones de inclusión en las reuniones con el gobierno y las autoridades educativas	66
3.4.3 Integrar la inclusión en la negociación colectiva	68
3.4.5 Construir alianzas y coaliciones	72
3.4.6 Plan de incidencia y de compromiso político del sindicato	73
Práctica y aplicación	75
Resumen de la unidad	76
Recursos adicionales	77
Anexos	78
Anexo 1: Lenguaje a evitar y alternativas recomendadas	78
Anexo 2: Herramienta de incidencia en blanco: elaborar mensajes de incidencia	81
Anexo 3: Práctica y aplicación - Actividades facilitadas	82
Notas finales	85

Siglas y abreviaturas

AFT	American Federation of Teachers (Estados Unidos de América)
APOC	Asociación del Personal de los Organismos de Control (Argentina)
APSEE	Asociación del Personal Superior de Empresas de Energía
CPSU	Community and Public Sector Union (Australia)
CUPE	Canadian Union of Public Employees (Canadá)
CDN	Convención sobre los Derechos del Niño
CRPD	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
IE	Internacional de la Educación
LGBTQI	Lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, queer, intersexuales
M&E	Monitoreo y evaluación
OPD	Organización de Personas con Discapacidad
ISP	Internacional de Servicios Públicos
DUA	Diseño Universal para el Aprendizaje
ONU	Organización de las Naciones Unidas
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNITE	Unite the Union (Reino Unido)



Presentación del módulo

Los sindicatos de la educación desempeñan un papel importante en la promoción de la educación inclusiva y en la lucha contra el estigma y la discriminación. Como voces de confianza en el sector educativo, pueden influir en la práctica profesional, fortalecer culturas escolares inclusivas, y moldear las políticas educativas a través de la incidencia, el diálogo social, y la acción colectiva. Este módulo ofrece orientación práctica para los líderes y representantes sindicales de la educación con el fin de fortalecer la inclusión, tanto dentro de sus propias organizaciones como a través de su incidencia, para combatir el estigma y la discriminación contra las personas afectadas por la lepra (enfermedad de Hansen). Explora los fundamentos de la incidencia inclusiva, estrategias para hacer que los sindicatos sean más inclusivos, enfoques prácticos para involucrar a los miembros y a los aliados, y herramientas para planificar, implementar, y monitorear las acciones de incidencia. El módulo concluye examinando cómo los sindicatos de la educación pueden utilizar el compromiso político, las alianzas, y la negociación colectiva para promover la educación inclusiva y defender los derechos de las personas afectadas por la lepra (enfermedad de Hansen) y otros grupos marginados.

Objetivos de aprendizaje del módulo

1. Aplicar una base de principios inclusivos y basados en los derechos a todo el trabajo de incidencia sindical.
2. Evaluar y reforzar la inclusión dentro de las prácticas, las políticas y los entornos de su propio sindicato.
3. Utilizar herramientas concretas de mensajes y de campaña para comunicar de manera exacta y respetuosa sobre la lepra (enfermedad de Hansen), la discapacidad y la inclusión.
4. Participar en el diálogo social, la negociación colectiva y la incidencia política para hacer avanzar sistemas educativos inclusivos.

Unidades de este módulo

Unidad 3.1 Los fundamentos de la incidencia inclusiva

Unidad 3.2 Reforzar la inclusión dentro de los sindicatos de la educación

Unidad 3.3 Comunicar y hacer campaña por la inclusión

Unidad 3.4 Compromiso político, diálogo social y negociación colectiva

Unidad 3.1 Los fundamentos de la incidencia inclusiva

Presentación de la unidad

La Unidad 1 establece los fundamentos de la incidencia inclusiva por parte de los sindicatos de la educación. Presenta la incidencia basada en los derechos y en las evidencias, la participación significativa a través del principio «nada sobre nosotros sin nosotros», y el uso de un lenguaje respetuoso, inclusivo y no estigmatizante para comunicar sobre la lepra (enfermedad de Hansen), la discapacidad y la exclusión. La unidad también aclara el papel distintivo de los sindicatos de la educación en dar forma a los valores profesionales, apoyar a los afiliados, influir en los sistemas educativos y encarnar la inclusión dentro de sus propias estructuras. Mediante la reflexión y actividades prácticas, estos principios se aplican a los documentos, los mensajes y la práctica de incidencia de los sindicatos antes de pasar a las herramientas concretas de las unidades siguientes.

Objetivos de aprendizaje de la unidad

1. Explicar por qué la incidencia sobre la lepra (enfermedad de Hansen) y la discapacidad debe anclarse en las evidencias, el respeto y la participación de las personas afectadas.
2. Aplicar los principios de un lenguaje y unos mensajes inclusivos y no estigmatizantes en los materiales de incidencia.
3. Identificar el papel de los sindicatos de la educación en dar forma a las actitudes del público e influir en los sistemas educativos.

Esquema de la unidad

3.1.1 La incidencia basada en los derechos y en las evidencias

3.1.2 La participación significativa: nada sobre nosotros sin nosotros

3.1.3 Utilizar un lenguaje inclusivo y no estigmatizante

3.1.4 El papel de los sindicatos de la educación en la incidencia

3.1.1 La incidencia basada en los derechos y en las evidencias

La incidencia es un proceso destinado a influir en un cambio positivo ayudando a las personas a comprender y reivindicar sus derechos. Consiste en permitir que las personas hagan oír su voz, trabajando juntas para mejorar las políticas, los servicios y las prácticas. La incidencia puede desarrollarse a nivel individual, comunitario, nacional e internacional, influyendo en la evolución de las actitudes, las creencias y las prácticas con el objetivo de crear sociedades más inclusivas y equitativas.¹

La incidencia basada en los derechos y en las evidencias de la Internacional de la Educación reconoce que la discriminación es a menudo múltiple y está arraigada en la vivencia.² A través de una mirada interseccional, la Internacional de la Educación se esfuerza por promover sistemas educativos inclusivos que empoderen a las mujeres y las niñas, protejan los derechos y apoyen un cambio duradero.

Principios de la incidencia inclusiva

Una buena incidencia transforma los sistemas y no se limita a sensibilizar. Para los sindicatos de la educación, una incidencia que promueva la educación inclusiva y cuestione el estigma debe anclarse en principios compartidos. Estos principios garantizan que lo que decimos sea exacto, que la manera en que lo decimos sea respetuosa, que las personas a quienes involucramos tengan una voz real, y que lo que hacemos conduzca a un cambio duradero.

Los principios que siguen funcionan juntos y no son pasos que haya que seguir en orden. Una campaña de incidencia basada en las evidencias pero que excluye a las personas que dice apoyar no es verdaderamente inclusiva. Una campaña participativa pero que utiliza datos inexactos pierde su credibilidad. La incidencia inclusiva exige que todos estos principios funcionen juntos.³

- 1. Basada en los derechos humanos** – La incidencia inclusiva se ancla en los derechos humanos. La idea de que cada persona, cualquiera que sea su problema de salud, su discapacidad, su género o su origen, posee derechos que deben ser respetados, protegidos y realizados.

Varios instrumentos internacionales de derechos humanos proporcionan el fundamento jurídico y moral de este trabajo, entre ellos:

- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)
- La Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (CRC)
- La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD)
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP)
- Los Principios y directrices de las Naciones Unidas para la eliminación de la discriminación contra las personas afectadas por la lepra (enfermedad de Hansen) y sus familiares

¡Pruebe esto!

Utilizar estos principios juntos

Estos nueve principios son más eficaces cuando se utilizan como una lista de verificación a la que se regresa a lo largo de toda iniciativa de incidencia, y no solo en la etapa de planificación.

Principio	Pregunta clave que hacerse
Basada en los derechos humanos	¿Qué derechos están en juego, y qué exigen esos derechos?
Basada en las evidencias	¿Qué nos dicen los datos, y son fiables?
Creíble	¿Confiará nuestro público en esto, y debería hacerlo?
Transparente y responsable	¿Somos abiertos sobre lo que hacemos y por qué?
Participativa	¿Participan verdaderamente las personas más afectadas?
Interseccional	¿A quién podríamos estar omitiendo, y por qué?
Respetuosa y no estigmatizante	¿Nuestro lenguaje y nuestras imágenes preservan la dignidad?
Estratégica y orientada a un objetivo	¿Hacia qué cambio preciso trabajamos?
Comunicativa	¿Llegamos a las personas adecuadas con el mensaje adecuado?

3.1.2 La participación significativa: nada sobre nosotros sin nosotros

«**Nada sobre nosotros sin nosotros**» es uno de los principios más importantes de los derechos de las personas con discapacidad y de la incidencia inclusiva. Significa que las personas más afectadas por un asunto deben tener una voz real en las decisiones que las conciernen, no a posteriori, sino desde el mismo comienzo.¹¹ Para los sindicatos de la educación que ejercen la incidencia sobre el estigma vinculado a la lepra (enfermedad de Hansen) y la educación inclusiva, este principio tiene una implicación clara: las personas afectadas, las comunidades y las organizaciones que las representan no son solo el sujeto de su incidencia. Son socias en ella.

El fundamento jurídico de este principio se encuentra en el artículo 4.3 de la CRPD de las Naciones Unidas, que exige a los Estados que consulten estrechamente y hagan participar activamente a las personas con discapacidad en la elaboración y la aplicación de las legislaciones y las políticas. La Observación general n.º 7 de la CRPD precisa además que esta participación debe ser significativa y efectiva, y no una simple formalidad.

Por qué importa la participación en la incidencia

Cuando las personas afectadas y las comunidades participan verdaderamente en la formulación de la incidencia, el resultado es más fuerte, más pertinente y más sostenible.¹² Conocen los obstáculos que otros no ven. Saben qué mensajes resuenan en sus comunidades y qué lenguaje causa daño. Saben qué soluciones funcionan y cuáles crean nuevos problemas.¹³

La participación también fortalece la confianza. Una incidencia diseñada y dirigida sin las personas que dice apoyar corre el riesgo de ser inexacta, incluso nociva, aunque la intención sea buena. Una campaña sindical sobre el estigma vinculado a la lepra (enfermedad de Hansen) que no involucra a las personas afectadas por la lepra (enfermedad de Hansen) puede apoyarse en suposiciones o estereotipos en lugar de en la vivencia.

Para los sindicatos de la educación en particular, una participación significativa en la incidencia significa:

- Involucrar a los docentes y al personal escolar afectados por la lepra (enfermedad de Hansen) o la discapacidad como voces activas, y no como estudios de caso
- Establecer alianzas con las organizaciones de personas afectadas por la lepra (enfermedad de Hansen), las OPD y los grupos de la sociedad civil como co-portadores de la incidencia, y no solo como fuentes de información
- Velar por que los niños y los jóvenes afectados por la lepra (enfermedad de Hansen) o la discapacidad tengan una voz en la incidencia que afecta a su derecho a la educación
- Incluir a las mujeres, las niñas y las personas de géneros diversos, que pueden sufrir una discriminación acumulada y cuya voz está a menudo subrepresentada

La participación no se limita a la consulta¹⁴

Existe una distinción importante entre la consulta y la participación significativa. Las consultas que preguntan a las personas afectadas sobre los obstáculos y luego devuelven el control al sindicato no bastan.

Una participación significativa significa participar a lo largo de todo el ciclo de la incidencia — desde la identificación del asunto, la recopilación de evidencias, la elaboración del mensaje, la decisión sobre la estrategia, hasta el seguimiento de los resultados. Significa compartir el poder, y no solo hacer preguntas.

Conciba la participación como algo que existe en un espectro:

Level Nivel	What it looks like Cómo se ve
Información	Se dice a las personas afectadas qué se está haciendo
Consultation Consulta	Se pide su opinión a las personas afectadas
Colaboración	Las personas afectadas participan en la planificación y la toma de decisiones
Co-liderazgo	Las personas afectadas dirigen o codirigen el proceso de incidencia

La incidencia inclusiva debería aspirar a la colaboración o al co-liderazgo siempre que sea posible. El nivel adecuado dependerá del contexto, las capacidades y la etapa precisa de la incidencia, pero la dirección de la marcha debería ir siempre hacia un reparto mayor, y no menor, del poder.

¡Pruebe esto!

¿Con quién deberíamos asociarnos?

La participación en la incidencia debería reflejar la verdadera diversidad de las personas afectadas. Evite agrupar a todo el mundo en una sola categoría. Las personas afectadas por la lepra (enfermedad de Hansen), la discapacidad o la exclusión de la educación tienen experiencias variadas, moldeadas por el género, la edad, el tipo de discapacidad, el lugar, la raza, el origen étnico, la situación económica, y más.

Al construir alianzas para la incidencia, busque activamente la participación de:

- Personas afectadas por la lepra (enfermedad de Hansen) — incluidas las que están actualmente en tratamiento, las que han sido curadas, y las que viven con una discapacidad causada por la lepra (enfermedad de Hansen)
- Organizaciones de personas afectadas por la lepra (enfermedad de Hansen) — como la Fundación Damien, NLR International, la Sasakawa Health Foundation, y los programas y redes nacionales de lucha contra la lepra (enfermedad de Hansen)

- OPD — en particular las dirigidas por y para las personas con una discapacidad física, sensorial, intelectual o psicosocial, y las dirigidas por mujeres y jóvenes
- Organizaciones de defensa de la educación y de los derechos del niño — incluidas las asociaciones de padres, las organizaciones de defensa de los derechos del niño y los grupos educativos comunitarios
- Organizaciones dirigidas por mujeres — dado el efecto acumulado del estigma vinculado al género y a la salud
- Grupos de jóvenes y de estudiantes — cuyas perspectivas sobre la inclusión en la escuela son irremplazables
- Comunidades religiosas y líderes comunitarios — que dan forma a las actitudes y a las normas sociales a nivel local
- Docentes y afiliados con una vivencia — cuya experiencia profesional y personal les confiere una voz de incidencia única y poderosa

Construir alianzas genuinas

La alianza exige una inversión. Las organizaciones y las comunidades que han sido excluidas o marginadas pueden no tener de inmediato la capacidad, la confianza o los recursos necesarios para participar en pie de igualdad. Esto no es una razón para excluirlas, es una razón para invertir.¹⁵

Construir alianzas genuinas para la incidencia significa:

- Prever suficiente tiempo para que los socios participen desde el principio, y no integrarlos una vez que los planes ya están definidos
- Proporcionar formatos alternativos y accesibles para todas las comunicaciones — materiales traducidos, formatos accesibles para las personas con una discapacidad visual o auditiva, versiones en lenguaje sencillo o de lectura fácil
- Apoyar las capacidades — ofrecer formación, información y recursos para que los socios puedan participar de manera significativa
- Remunerar o compensar a los socios por su tiempo y su contribución, cuando sea posible
- Ser flexible sobre cómo y cuándo se celebran las reuniones, para tener en cuenta las distintas necesidades
- Escuchar — y estar dispuesto a modificar sus planes en función de lo que oye

Involucrar a los niños y los jóvenes e¹⁶

right of the child to express views freely in all matters affecting them, with those views given due weight.

Al involucrar a niños y jóvenes en la incidencia, se aplican los principios siguientes:

Antes de involucrar a los niños:

- Involucrar a un abanico de niños de edades, géneros y tipos de discapacidad diferentes, escolarizados o no
- Trabajar con adultos de confianza de la comunidad para identificar a los niños que se van a involucrar — a través de las escuelas, las organizaciones de personas afectadas por la lepra (enfermedad de Hansen), los establecimientos de salud, las OPD o los líderes comunitarios
- Obtener un consentimiento voluntario e informado del niño y de un progenitor o tutor. Esto incluye explicar claramente lo que la participación implica, cuáles son los beneficios y los riesgos eventuales, y que puede retirarse en cualquier momento sin consecuencias
- No coaccionar ni presionar nunca a un niño para que participe

Durante la participación:

- Utilizar un lenguaje, unos temas y unos métodos adaptados a la edad — enfoques lúdicos para los más pequeños, la discusión y métodos creativos para los mayores
- Interactuar con los niños con respeto, dignidad y paciencia — son contribuyentes, no casos
- No suponer que un niño no puede contribuir a causa de su deficiencia; pregúntele qué puede hacer, y qué ajustes le ayudarían a participar plenamente
- Si un niño parece incómodo, pasar a otra cosa sin presión
- En contextos de grupo, velar por que los niños formen parte del grupo — sin ser separados ni señalados
- Cuando un progenitor o un intérprete está presente, mantener la atención en el niño, y no en el adulto

Después de la participación:

- Restituir lo que ha oído y las decisiones tomadas, de una manera que los niños puedan comprender
- Reconocer y acreditar su contribución
- Utilizar sus historias, imágenes o declaraciones únicamente con un consentimiento explícito, y nunca de una manera que pudiera exponerlos a un daño o a un estigma adicional

Proteger la dignidad y evitar el daño

La participación en la incidencia conlleva siempre un riesgo de daño, en particular cuando el asunto concierne a una afección estigmatizada como la lepra (enfermedad de Hansen). Involucrar a personas afectadas sin garantías adecuadas puede exponerlas a una divulgación no deseada, a la discriminación o a una retraumatización.

Antes de involucrar a cualquier persona en actividades de incidencia, considere:

- ¿Comprende esta persona lo que la participación implicará? ¿Ha explicado claramente dónde podrían compartirse su historia, su imagen o sus opiniones?
- ¿Podría su participación exponerla a un daño? Piense en la privacidad, la confidencialidad y el riesgo de discriminación en su escuela, su comunidad o su familia
- ¿Tiene una elección real? Nadie debería sentirse obligado a participar a causa de su relación con el sindicato o la comunidad
- ¿Son respetuosos los materiales y las actividades? Vele por que todo uso de historias personales, fotografías o testimonios preserve la dignidad de la persona, y no la lástima o el sensacionalismo

Todos los materiales de incidencia que involucren a personas reales deberían examinarse desde la óptica del consentimiento, la dignidad y la exactitud antes de su publicación o su uso.

¡Pruebe esto!

Un punto de partida concreto para los sindicatos de la educación

Antes de lanzar cualquier actividad de incidencia sobre el estigma vinculado a la lepra (enfermedad de Hansen) o la educación inclusiva, pida a su sindicato que reflexione sobre las preguntas siguientes:

1. ¿Quién es el más afectado por este asunto, y participan esas personas en la formulación de nuestra respuesta?
2. ¿Hemos acudido a las organizaciones de personas afectadas por la lepra (enfermedad de Hansen), las OPD o las organizaciones pertinentes de la sociedad civil como socios, y no solo como fuentes de información?
3. ¿Está representada la voz de las mujeres, los niños y las personas que

