

Internacional de la
Educación - Conjunto
de herramientas

2026

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 4

Estigma y discriminación de género en la educación



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

SASAKAWA
LEPROSY
HANSEN'S DISEASE
INITIATIVE



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 4

Estigma y discriminación de género en 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.

Contents

Presentación del módulo	1
Unidad 4.1 Comprender el estigma y la discriminación de género en la educación	2
4.1.1 ¿Qué es el estigma y la discriminación de género?	3
4.1.2 ¿Qué son las microagresiones?	13
Práctica y aplicación	18
Resumen de la unidad	18
Recursos adicionales	19
Unidad 4.2 Abordar el estigma y la discriminación de género en el lugar de trabajo	20
4.2.1 El estigma y la discriminación de género vividos por los educadores	21
4.2.2 Pasos concretos para los educadores, las escuelas y los sindicatos para abordar el estigma y la discriminación de género	25
4.2.3 Apoyar a las mujeres educadoras como líderes para la inclusión	32
Práctica y aplicación	39
Resumen de la Unidad	41
Recursos adicionales	42
Anexos	43
Anexo 1. Papel de los sindicatos en la eliminación de la violencia doméstica	43
Anexo 2: Práctica y aplicación — Actividades animadas	45
Notas finales	50

Siglas y abreviaturas

CTIM	Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas
IE	Internacional de la Educación
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PAE	Personal de apoyo educativo
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
VABG	violencia basada en el género

Presentación del módulo

El género puede dar forma a la manera en que se viven el estigma y la discriminación en las escuelas, los lugares de trabajo y los sindicatos de la educación. Las mujeres y las niñas pueden enfrentar expectativas sobre cómo deberían comportarse, aprender, dirigir o participar. Estas expectativas pueden arraigarse en las interacciones cotidianas, las prácticas institucionales y los procesos de toma de decisiones. Para las mujeres educadoras, los prejuicios de género pueden afectar la autoridad, la progresión profesional, las oportunidades de liderazgo, la carga de trabajo y la participación en la toma de decisiones. Para las niñas, los estereotipos de género y las expectativas desiguales pueden afectar la participación, la seguridad y las aspiraciones. Estas experiencias pueden agravarse aún más cuando el género se solapa con la discapacidad, la orientación sexual, el estigma vinculado a la lepra (enfermedad de Hansen), la pobreza, la edad, el origen étnico u otras formas de marginación.

Este módulo se centra en reconocer estos patrones e identificar maneras concretas de hacer los entornos educativos más inclusivos desde el punto de vista del género. También pone de relieve a las mujeres educadoras y a los sindicatos de la educación como agentes de cambio, y no solo como personas que pueden sufrir discriminación.

Objetivos de aprendizaje del módulo

1. Reconocer cómo los estereotipos de género y los prejuicios de género pueden dar forma a las experiencias cotidianas en la educación.
2. Identificar las formas sutiles de discriminación de género y las microagresiones en los entornos educativos.
3. Reconocer cómo la discriminación y la violencia basadas en el género pueden afectar a las mujeres educadoras y a las niñas.
4. Identificar acciones concretas que los educadores, las direcciones escolares y los sindicatos de la educación pueden emprender para crear entornos más inclusivos desde el punto de vista del género.
5. Identificar oportunidades para que las mujeres educadoras participen en el liderazgo y la toma de decisiones.

Unidades de este módulo

Unidad 4.1 Comprender el estigma y la discriminación de género en la educación

Unidad 4.2 Abordar el estigma y la discriminación de género en el lugar de trabajo

Unidad 4.1 Comprender el estigma y la discriminación de género en la educación

Presentación de la unidad

Esta unidad presenta los conceptos clave necesarios para reconocer el estigma y la discriminación de género en los entornos educativos. Explica cómo los estereotipos de género, el hecho de estereotipar, los prejuicios, la discriminación y las microagresiones dan forma a las experiencias cotidianas de los estudiantes, los docentes y los trabajadores de la educación. La unidad también pone de relieve cómo el género se solapa con la discapacidad, la orientación sexual, el estigma vinculado a la lepra (enfermedad de Hansen), la pobreza, el origen étnico, la edad y otros factores, y ayuda a los usuarios a notar patrones, reflexionar sobre su propio contexto e identificar maneras concretas de cuestionar la exclusión en las aulas, las escuelas y los sindicatos.

Objetivos de aprendizaje de la unidad

1. Definir los estereotipos de género, el hecho de estereotipar según el género, los prejuicios de género, el estigma de género y la discriminación.
2. Reconocer cómo el estigma y la discriminación de género aparecen en las prácticas, las interacciones y las rutinas institucionales cotidianas de la educación.
3. Explicar cómo el género se solapa con la discapacidad, la orientación sexual, el estigma vinculado a la lepra (enfermedad de Hansen) y otras formas de exclusión.
4. Identificar las microagresiones y distinguir las microagresiones abiertas, las microofensas y las microinvalidaciones.
5. Aplicar estrategias seguras y concretas para responder a los estereotipos, los prejuicios y las microagresiones en los entornos educativos.

Esquema de la unidad

4.1.1 ¿Qué es el estigma y la discriminación de género?

4.1.2 ¿Qué son las microagresiones?

4.1.1 ¿Qué es el estigma y la discriminación de género?

Los prejuicios de género (el sesgo implícito/explicito)

Los **prejuicios de género** se refieren a las suposiciones, expectativas y preferencias conscientes o inconscientes que influyen en la manera en que percibimos y juzgamos a las personas en función del género, conduciendo a un trato desigual o a una discriminación.¹ La mayoría de los educadores no tienen la intención consciente de ser sexistas, pero los prejuicios implícitos se manifiestan con frecuencia a través de las actitudes tácitas, las prácticas de gestión y las expectativas sistémicas de una escuela que influyen en los estudiantes y el personal. El prejuicio es una predisposición o un favoritismo sistémico que afecta la toma de decisiones y las dinámicas interpersonales, operando a menudo de manera encubierta sin que la persona se dé cuenta.

Ejemplos:

- Un docente puede inconscientemente percibir a los niños como más propensos a tener ideas interesantes o estimulantes y, por lo tanto, estar más inclinado a invitarlos a desarrollar su pensamiento, mientras considera las contribuciones de las niñas como menos propensas a requerir una exploración más profunda.
- Un docente o una dirección escolar puede inconscientemente percibir la seguridad de manera diferente según el género, interpretando la seguridad de un docente hombre como confianza en sí mismo, mientras vive un nivel similar de seguridad en una docente como menos cómodo o apropiado.
- Los afiliados de un sindicato pueden inconscientemente asociar el liderazgo, la negociación o la gestión de conflictos con cualidades tradicionalmente masculinas y, por lo tanto, percibir a los candidatos hombres como más naturalmente aptos para los roles de liderazgo de alto riesgo o de negociador principal.
- Una administración escolar puede inconscientemente asociar las deficiencias visibles con una capacidad profesional reducida y, al mismo tiempo, albergar expectativas más fuertes sobre la apariencia o la presentación física de las mujeres. Estos prejuicios pueden influir en la manera en que la administración percibe la competencia de una docente afectada por la lepra (enfermedad de Hansen) en comparación con un colega hombre.
- Las direcciones escolares o los colegas pueden inconscientemente asociar el profesionalismo, la autoridad o la aptitud para ciertos roles escolares con ideas convencionales sobre el género y la heterosexualidad. Como resultado, pueden percibir a los educadores LGBTQI de manera diferente que a sus colegas cisgénero y heterosexuales, aun cuando sus cualificaciones y su desempeño sean idénticos.

Los prejuicios de género son a menudo el punto de partida. Cuando estas suposiciones se

convierten en creencias sobre cómo deberían comportarse las mujeres y los hombres, pueden reforzar los estereotipos de género. Cuando influyen en decisiones, comportamientos o prácticas institucionales que desfavorecen a las personas, pueden dar lugar al estigma y a la discriminación de género.

El estereotipo de género (la creencia)

Un **estereotipo de género** es una generalización amplia o una creencia ampliamente difundida sobre las características, los rasgos y los roles que los hombres y las mujeres poseen intrínsecamente o deberían poseer. Son preconcepciones aprendidas culturalmente que pueden ser descriptivas (cómo son los hombres y las mujeres) o prescriptivas (lo que deberían hacer).² Un estereotipo representa la suposición cognitiva subyacente o el relato cultural. Es la creencia en sí misma.

Los estereotipos de género son nocivos porque impiden que una persona disfrute plenamente de sus derechos humanos y limitan su potencial —sus capacidades, su carrera, sus elecciones— ya sea que el estereotipo suene negativo («las mujeres son irracionales») o suene positivo («las mujeres son cuidadoras»). Incluso los estereotipos que parecen halagadores son dañinos: la suposición de que las mujeres son naturalmente cuidadoras es precisamente la razón por la que los roles y el trabajo de cuidado recaen tan a menudo en las mujeres por defecto en lugar de por elección.

Ejemplos:

- La creencia social de que los niños son lógicamente aptos para las STEM y el liderazgo, mientras que las niñas son intrínsecamente sumisas. Esto se refuerza activamente con libros de texto escolares que retratan de manera desproporcionada a los hombres en profesiones activas y públicas y a las mujeres en roles pasivos o domésticos.
- El estereotipo de que las mujeres son «demasiado emotivas», excesivamente complacientes o débiles negociadoras. Este prejuicio sistémico obstaculiza directamente la igualdad de género al pasar sistemáticamente por alto a las docentes para los puestos de liderazgo escolar o los roles principales en la negociación colectiva.
- La suposición de que la enseñanza y el cuidado son biológicamente un «trabajo de mujeres». Este estereotipo es utilizado con frecuencia por las autoridades para devaluar la profesión educativa, justificar salarios bajos para los docentes y el personal de apoyo, e ignorar la necesidad de políticas laborales favorables a la familia.
- La expectativa nociva de que las trabajadoras deberían ser sumisas, silenciosas o constantemente sonrientes. Este estereotipo crea una dinámica de poder peligrosa que normaliza la violencia y el acoso basados en el género (VABG) por parte de colegas, de la dirección o de la comunidad.

El hecho de estereotipar según el género (la acción)

Estereotipar según el género es la práctica o el acto concreto de atribuir rasgos, comportamientos o roles específicos a un individuo únicamente en función de su identidad de género. Si un estereotipo es la creencia interna, el hecho de estereotipar es la aplicación activa de esa creencia a una persona precisa en el mundo real.³

El hecho de estereotipar según el género también puede contribuir al acoso sexual y a otras formas de violencia basada en el género. Cuando suposiciones sobre cómo deberían vestirse, comportarse, hablar o responder las mujeres a los hombres se utilizan para justificar una atención sexual no deseada, comentarios sexuales, insinuaciones u otras formas de acoso, los estereotipos pueden contribuir a normalizar o a excusar ese comportamiento. A la inversa, los estereotipos pueden utilizarse para culpar o desacreditar a las mujeres que sufren acoso —por ejemplo, sugiriendo que una mujer «provocó» la atención sexual por su manera de vestirse o comportarse. ONU Mujeres identifica los estereotipos de género nocivos y las normas de género discriminatorias como factores subyacentes que refuerzan la violencia y el acoso hacia las mujeres.⁴

El hecho de estereotipar según el género se convierte en una violación de los derechos humanos, y no en un simple prejuicio, cuando da lugar a una discriminación o limita los derechos, las oportunidades, la dignidad o el acceso a la justicia de una persona. Por ejemplo, no procesar al autor de una violencia sexual debido a visiones estereotipadas sobre el comportamiento sexual «apropiado» de una mujer, o no tomar en serio la violación conyugal debido a suposiciones sobre el rol de una esposa, son ejemplos de estereotipos traducidos directamente en violaciones de los derechos de las mujeres.⁵

Ejemplos:

- Un docente que orienta activamente a una estudiante lejos de un curso de física avanzada porque supone que naturalmente tendrá dificultades con la materia, o que asigna instintivamente a los niños el transporte de equipos pesados mientras pide a las niñas que limpien las pizarras.
- Un distrito escolar que externaliza y paga insuficientemente de manera sistemática a su personal de cafetería y de limpieza mayoritariamente femenino sobre la base del estereotipo de que se trata de un «trabajo de mujeres» poco cualificado, haciendo a este personal de apoyo educativo muy vulnerable a la precariedad económica y al acoso laboral por parte de superiores masculinos.
- Un comité de contratación que pasa por alto a una educadora altamente cualificada para un puesto de directora o de negociadora sindical principal porque aplica activamente el estereotipo de que las mujeres son «demasiado emotivas» o carecen de la seguridad requerida para afrontar desafíos de liderazgo difíciles.
- Una administración escolar que asigna formal o informalmente tareas de apoyo pastoral no remuneradas —como organizar eventos sociales para el personal, consolar a estudiantes angustiados o gestionar las relaciones comunitarias— exclusivamente a las docentes, sobre la base de la suposición de que las mujeres son «cuidadoras naturales».

¡Pruebe esto!

Herramienta: verificación rápida de los prejuicios de género y la inclusión

Utilice esta herramienta rápida para identificar dónde los estereotipos de género, los prejuicios o la discriminación pueden afectar la participación y las oportunidades en su escuela o su sindicato de la educación. Puede completarse individualmente o utilizarse por un grupo para identificar cambios concretos.

Punto que verificar	Siempre	A veces	Todavía no	¿Qué puedo cambiar?	¿Qué ayuda se necesita?
1. ¿Tienen las mujeres y los hombres oportunidades iguales de tomar la palabra?	☐	☐	☐		
2. ¿Se comparten las responsabilidades en el aula independientemente del género?	☐	☐	☐		
3. ¿Evitan los materiales de aprendizaje reforzar los estereotipos de género?	☐	☐	☐		
4. ¿Se cuestionan los comentarios o las bromas sexistas, y no se descartan como «inofensivos», «una broma» o «parte del trabajo»?	☐	☐	☐		
5. ¿Se toman en serio y se abordan las preocupaciones sobre la discriminación, el acoso o el trato desigual?	☐	☐	☐		
6. ¿Puede el personal plantear con seguridad y confidencialidad preocupaciones sobre la violencia, el acoso o la discriminación, incluso a través de mecanismos claros de denuncia o de apoyo? ¿Sin temor a que ello afecte su empleo, su posición o la manera en que se le trata después?	☐	☐	☐		
7. ¿Sabría un colega que sufre violencia doméstica a quién acudir en el trabajo, y sería recibido con flexibilidad y apoyo en lugar de penalizado por ello?	☐	☐	☐		
8. ¿Se comparten equitativamente entre el personal las tareas administrativas, de cuidado, de apoyo emocional y técnicas, en lugar de asignarse sistemáticamente según el género?	☐	☐	☐		
9. ¿Se anima a las mujeres educadoras y se les dan oportunidades reales de acceder a roles de liderazgo y de toma de decisiones?	☐	☐	☐		
10. ¿Se ofrece a las mujeres oportunidades como la mentoría, el desarrollo del liderazgo o la formación en negociación para apoyar su carrera o su participación sindical?	☐	☐	☐		

Punto que verificar	Siempre	A veces	Todavía no	¿Qué puedo cambiar?	¿Qué ayuda se necesita?
11. ¿Se abordan los obstáculos prácticos para la participación —por ejemplo, los horarios de reunión, el cuidado de niños, el transporte u otras responsabilidades de cuidado?	☐	☐	☐		
12. ¿Pueden las mujeres de grupos marginados, incluidas las mujeres con discapacidad u otros grupos subrepresentados, participar y progresar de manera igual?	☐	☐	☐		
13. ¿Refleja el liderazgo el equilibrio de género de quienes realmente hacen el trabajo?	☐	☐	☐		
14. ¿Recopila o revisa la escuela o el sindicato información sobre quién participa en el liderazgo, la toma de decisiones, la formación y otras oportunidades?	☐	☐	☐		
15. ¿Ofrece la escuela o el sindicato formación u otro apoyo sobre la igualdad de género, la no discriminación, el acoso y las prácticas transformadoras del género?	☐	☐	☐		
16. ¿Dispone la escuela o el sindicato de políticas o procedimientos claros para prevenir la violencia y el acoso basados en el género y responder ante ellos?	☐	☐	☐		
17. ¿Se ofrece a las mujeres oportunidades como la mentoría, el desarrollo del liderazgo o la formación en negociación para apoyar su carrera o su participación sindical?	☐	☐	☐		
Reflection: ■ ¿Cuál es una práctica que podría cambiarse de inmediato y a mediano plazo? Agréguelas en la tabla. Mantenga esto sencillo y alcanzable en su contexto. ■ ¿Qué ayuda se necesita para lograr el cambio? A veces, el cambio necesario exige colaborar con otros, como cambios en las maneras de hacer las cosas. Agregue esto en la tabla. <i>Tenga presente que pequeños cambios en la práctica cotidiana pueden tener un gran impacto. Pequeños cambios sostenibles son a menudo más eficaces que grandes planes difíciles de aplicar.</i>					

El estigma y la discriminación de género (devaluación y exclusión sistémicas)

El **estigma y la discriminación de género** surgen cuando se trata a las personas de manera diferente, se las excluye o se les dan menos oportunidades debido a su género o porque no se ajustan a los roles de género esperados. El estigma y la discriminación de género están a menudo ligados a los estereotipos de género, la discriminación de género, la desigualdad y la violencia basada en el género.⁶

En la educación, esto no siempre es evidente. Puede aparecer a través de comentarios, expectativas, decisiones y prácticas institucionales cotidianas.

Ejemplos en el aula:

- Describir a las niñas seguras de sí mismas como «mandonas» o «difíciles», mientras se considera un comportamiento similar en los niños como liderazgo.
- Desalentar a las niñas de materias, actividades o carreras consideradas inapropiadas para las mujeres.
- Hacer bromas sexuales, comentarios sobre el cuerpo de los estudiantes o comentarios sexuales no deseados.
- Culpar o avergonzar a un estudiante que denuncia un acoso sexual.

Ejemplos en el lugar de trabajo:

- Dar a las mujeres un trabajo adicional de cuidado, administrativo o de apoyo emocional sin reconocimiento.
- Dar a los hombres un mayor acceso a la formación, las responsabilidades técnicas o las oportunidades de carrera.
- Cuestionar la autoridad o la competencia de una mujer más fácilmente que la de un hombre.
- Esperar de las mujeres que toleren las bromas sexuales o la atención no deseada como «parte del trabajo».
- Hacer comentarios, bromas, mensajes o insinuaciones sexuales no deseados.
- Tomar represalias o desfavorecer a una mujer que denuncia un acoso.
- Tomar decisiones de empleo sobre la base de suposiciones relativas al embarazo, el matrimonio o las responsabilidades familiares.

«Una mujer que trabajaba en una universidad fue abordada por el vicerrector académico, quien le dijo que estaba interesado en ella. Ella intentó decirle que no estaba interesada, pero él comenzó a acosarla, diciéndole a ella y a otras personas que quería estar con ella. Utilizó su cargo para incitar a sus colegas a presionarla para que aceptara. Algunos colegas le enviaron mensajes y llamadas para presionarla, se negaron a pagarle el salario, e incluso llegaron a proferir amenazas de muerte.»

- Ethiopian Teachers Association (ETA), Etiopía. Fuente: Georgia Montague-Nelson y Dave Spooner. Violence and Harassment in the World of Work: Training of Trainers Toolkit on the ILO Violence and Harassment Convention No. 190 and Recommendation No. 206. 2021

- Negarse a promover o nombrar a una educadora con discapacidad a un rol de liderazgo o en contacto con el público debido a suposiciones de que no puede gestionar al personal, viajar o representar eficazmente a la institución.
- Excluir o desfavorecer a una mujer de orientación sexual diversa negándole oportunidades profesionales, creando un entorno de trabajo hostil, o sometiéndola a acoso, chismes o un trato desigual debido a su orientación sexual real o percibida.

¡Pruebe esto!

Reflexione sobre el estigma y la discriminación de género en su escuela o sindicato

El estigma de género puede ser sutil. No toda experiencia de prejuicio de género es un acto de discriminación evidente. A veces, está arraigada en rutinas que se han vuelto normales. Las preguntas de abajo pueden ayudar a los educadores y a los sindicatos a identificar patrones que, de otro modo, permanecerían invisibles.

Pregunte:

- ¿Quién se espera que tome la palabra?
- ¿Quién se espera que escuche?
- ¿Quién hace la organización?
- ¿Quién toma las decisiones?
- ¿Las ideas de quién reciben reconocimiento?
- ¿Quién obtiene oportunidades de dirigir?
- ¿El comportamiento de quién se juzga con más severidad?

Ejemplos en el liderazgo escolar y sindical:

- Excluir a las mujeres de las redes informales donde se discuten las decisiones.
- Asignar de manera desproporcionada las responsabilidades de liderazgo o técnicas a los hombres.
- Asignar a las mujeres las responsabilidades de bienestar y cuidado mientras los hombres asumen los roles de política, negociación o estrategia.
- Cuestionar el liderazgo de las mujeres debido a sus responsabilidades familiares.
- Dar a las mujeres menos oportunidades de representar a la escuela o al sindicato en las negociaciones o las reuniones de alto nivel.
- Tratar las quejas por acoso como un problema de reputación en lugar de una cuestión de



protección o de lugar de trabajo.

- No proporcionar lugares de reunión, materiales o formatos de comunicación accesibles, lo que limita la capacidad de las mujeres líderes con discapacidad de participar plenamente en la toma de decisiones escolar o sindical.
- Excluir a las mujeres de orientaciones sexuales diversas de las oportunidades de liderazgo, los comités, los roles de representación pública o las redes informales de toma de decisiones porque se las percibe como controvertidas, inapropiadas o no representativas de la institución o del sindicato.

Rachna Kumari — «Toda persona tiene derecho a vivir con dignidad»

La historia de una sobreviviente de la lepra (enfermedad de Hansen) que se convirtió en agente de cambio dentro de su comunidad

El testimonio en primera persona de una sobreviviente de la lepra (enfermedad de Hansen), que ilustra el estigma acumulado que viven las mujeres afectadas por esta enfermedad, publicado por el ACNUDH como acompañamiento de un informe de la Relatora Especial de las Naciones Unidas dedicado específicamente a las mujeres afectadas por la lepra (enfermedad de Hansen).

Kumari describe directamente el costo psicológico de su experiencia: **«Sufrí exclusión social, estigma y discriminación. Fue una experiencia desgarradora. Caí en depresión y perdí las ganas de vivir.»** El informe que acompaña este testimonio señala que los hallazgos de la experta de las Naciones Unidas revelaron que las mujeres enfrentan un mayor riesgo tanto de discriminación y violencia como de desarrollar discapacidades físicas relacionadas con la lepra (enfermedad de Hansen), a menudo porque su condición social inferior las lleva a ocultar la enfermedad y a retrasar la atención médica.

Fuente: ACNUDH, «Leprosy survivor, Rachna Kumari: 'Every person has the right to live life with dignity'» (24 de julio de 2019). <https://www.ohchr.org/en/stories/2019/07/leprosy-survivor-rachna-kumari-every-person-has-right-live-life-dignity>

otras: las mujeres afectadas por la lepra (enfermedad de Hansen), las mujeres con discapacidad, las mujeres de orientaciones sexuales diversas, las mujeres de comunidades minoritarias, indígenas o de castas inferiores, y las mujeres migrantes sufren todas versiones acumuladas del mismo prejuicio.⁷ Una niña con discapacidad, una mujer afectada por la lepra (enfermedad de Hansen) o una mujer de una comunidad marginada puede sufrir varias formas de estigma o discriminación al mismo tiempo.

Por ejemplo, una educadora afectada por la lepra (enfermedad de Hansen) o la discapacidad puede sufrir:

- estereotipos de género sobre el liderazgo, como ser vista como «demasiado emotiva» o «no lo suficientemente firme» para gestionar al personal, mientras que el estigma vinculado a la lepra (enfermedad de Hansen) lleva a otras personas a evitar todo contacto estrecho con ella o a cuestionar si debería representar a la escuela públicamente
- suposiciones sobre su capacidad de ejercer su rol, donde las necesidades vinculadas a la discapacidad se confunden con una incapacidad y donde los prejuicios de género hacen que los colegas sean menos propensos a reconocer su experiencia, su autoridad o su profesionalismo
- reuniones, aulas, baños o disposiciones de transporte inaccesibles que limitan la participación, en particular cuando las actividades escolares o sindicales se programan de una manera que también supone que las mujeres pueden absorber responsabilidades de cuidado no remuneradas
- la exclusión del desarrollo profesional, la promoción o los roles en contacto con el público porque quienes toman decisiones suponen que una mujer afectada por la lepra (enfermedad de Hansen) o la discapacidad será un «riesgo», una carga, o menos aceptada por los padres, los estudiantes o los miembros de la comunidad
- el cuestionamiento de su competencia cuando solicita ajustes razonables, denuncia un trato discriminatorio o cuestiona condiciones peligrosas, descartándose sus preocupaciones como una sensibilidad personal en lugar de obstáculos legítimos del lugar de trabajo
- el aislamiento social en las salas del personal, las reuniones sindicales o los eventos comunitarios, donde el miedo y la desinformación sobre la lepra (enfermedad de Hansen) se combinan con normas de género que esperan que las mujeres permanezcan complacientes, agradecidas y silenciosas ante la exclusión.

Considerar la interseccionalidad ayuda a comprender cómo diferentes obstáculos pueden combinarse y crear experiencias diferentes. Al discutir el género, evite tratar a las mujeres y a las niñas como un grupo único y uniforme.

Es útil preguntar: ¿quién puede vivir esto de manera diferente, y por qué?

El género se solapa con otras formas de exclusión

El Módulo 1, Unidad 1.3.2 Interseccionalidad y discriminación acumulada explicó cómo diferentes partes de la identidad y la situación de una persona se solapan para dar forma a su experiencia. El género no opera de manera aislada. El género, junto con la raza, la edad, la orientación y la identidad sexuales, la discapacidad, el origen étnico, las convicciones políticas o religiosas, las condiciones económicas y sociales de una persona, u otros factores, aumenta su desventaja o su ventaja. Y los estereotipos de género no actúan solos — superpuestos a otros estereotipos, afectan a algunas mujeres más que a

¡Pruebe esto!

Consejos prácticos para abordar los estereotipos de género

- Examine quién participa en las discusiones y las actividades de liderazgo.
- Evite asignar las tareas según el género.
- Utilice ejemplos, historias y materiales de aprendizaje que muestren a mujeres y hombres en roles diversos.
- Cuestione los estereotipos cuando surjan en lugar de dejar que se normalicen.
- No descarte los comentarios discriminatorios como «solo bromas».
- Dé a las niñas y a las mujeres, a los niños y a los hombres oportunidades iguales de dirigir, hablar, experimentar y tomar decisiones.
- Reflexione sobre sus propias suposiciones acerca del comportamiento, las capacidades y las elecciones de carrera.

4.1.2 ¿Qué son las microagresiones?

¿Qué son las microagresiones?

Gran parte de lo que hace que el estigma de género sea difícil de nombrar reside en el hecho de que rara vez se presenta como un acto de discriminación único y evidente. Se acumula a través de pequeños momentos repetidos, a menudo contruidos a partir de los estereotipos descritos en la sección anterior.

Las **microagresiones** son breves afrentas verbales, comportamentales o ambientales cotidianas, intencionales o no, que comunican un mensaje negativo sobre el problema de salud, el género, la discapacidad, la raza u otra identidad de una persona.⁸ Las microagresiones pueden parecer menores tomadas de manera aislada, pero experiencias repetidas pueden afectar el sentido de pertenencia, la confianza, la participación y el bienestar profesional.

Tres formas de microagresiones:

- Microagresiones abiertas (microassaults) — menosprecios explícitos y conscientes (un comentario deliberadamente despectivo)
- Microofensas (microinsults) — una grosería sutil, a menudo inconsciente (un cumplido ambiguo)
- Microinvalidaciones (microinvalidations) — el hecho de descartar o borrar por completo la experiencia de una persona

Tipo	Cómo se ve	Ejemplos
Microagresiones abiertas	■ Menosprecios explícitos y conscientes. ■ Un comentario deliberadamente despectivo. ■ La persona generalmente sabe lo que hace, aunque negaría querer causar daño.	1. Retroceder visiblemente ante un colega o un estudiante con deficiencias vinculadas a la lepra (enfermedad de Hansen), o negarse a estrecharle la mano. 2. Decir abiertamente a una docente «debería estar en casa con sus hijos en lugar de en esta reunión». 3. Un afiliado de un sindicato que dice durante una sesión de negociación que «las mujeres son demasiado emotivas para negociar». 4. Seguir utilizando un término obsoleto y estigmatizante para la lepra (enfermedad de Hansen) después de que se pidiera dejar de hacerlo. 5. Bromear que una docente con discapacidad está «desperdiciada» en clases que necesitan mano firme.

Tipo	Cómo se ve	Ejemplos
Microofensas	■ Comentarios o acciones sutiles, a menudo inconscientes, que menosprecian la competencia o la identidad de una persona. ■ Un cumplido ambiguo. Generalmente presentado como un cumplido, una broma o una suposición «bienintencionada».	1. Pedir automáticamente a una colega que tome notas o que organice los refrigerios en cada reunión, sin pedirselo a nadie más. 2. Decir a una docente afectada por la lepra (enfermedad de Hansen) que «lo está llevando muy bien» — centrando la comodidad de los demás ante su afección en lugar de su trabajo real. 3. Preguntar a una representante sindical «¿quién cuida a los niños?» antes de una conferencia, una pregunta que nunca se hace a los representantes hombres. 4. Suponer que un miembro del personal de apoyo con discapacidad no puede realizar una tarea físicamente exigente sin preguntárselo primero. 5. Felicitar a una mujer líder escolar por ser «sorprendentemente segura de sí misma», dando a entender que la seguridad es inesperada — o malbienvenida — de su parte.
Microinvalidaciones	Comentarios que descartan, niegan o borran la experiencia de discriminación de una persona, a menudo negando que el prejuicio exista.	1. Responder a la denuncia de burlas sobre el diagnóstico de lepra (enfermedad de Hansen) de un familiar con «los niños son niños, no te lo tomes de forma personal». 2. Decir a una mujer que menciona haber sido pasada por alto para una promoción: «aquí no vemos el género, simplemente elegimos a la mejor persona». 3. Descartar el relato de un afiliado del sindicato que fue excluido de la toma de decisiones con «estás exagerando, nadie lo hizo con mala intención». 4. Decir «no veo la discapacidad, trato a todos por igual» en respuesta a una colega que nombra un obstáculo preciso al que se enfrenta. 5. Interrumpir a una educadora a mitad de su frase, y luego actuar como si la interrupción no hubiera ocurrido cuando ella lo señala.

Responder a las microagresiones

Las microagresiones deberían reconocerse cuando se detectan o identifican, y no descartarse, para que no se normalicen. Si se ignoran, la persona o el grupo puede quedar más marginado y el estereotipo puede persistir. Sin embargo, la respuesta debería tener en cuenta la seguridad, el poder y el contexto. No toda situación exige que la persona que la sufre responda directamente. El recuadro de abajo muestra un ejemplo de cómo responder a las microagresiones: o that it will not be normalised. If ignored, the person or group can be further marginalised and the stereotype can persist. However, the response should take into account safety, power, and context. Not every situation requires the person experiencing it to respond directly. The box below shows an example of how to respond to microaggressions:

¡Pruebe esto!

Cómo responder a las microagresiones

Aunque es importante reconocer y cuestionar las microagresiones, toda respuesta debería tener en cuenta la disponibilidad emocional, la seguridad, las dinámicas de poder y el contexto. No toda situación exige un compromiso directo, y a veces dar un paso atrás es la opción más apropiada.

1. **Respire profundamente:** ordene sus pensamientos antes de responder.

2. **Reconozca:** sepa y reconozca que la perspectiva de la otra persona es su realidad y su verdad.

3. **Indague:** concédale el beneficio de la duda. Primero, pídale que aclare, desarrolle o explique más. Esto le dará más información sobre su punto de vista y también puede ayudar a la persona a tomar conciencia de lo que dice.

■ «¿Podría decir más sobre eso?»

■ «¿Puede desarrollar su punto?»

■ «Parece que tiene una opinión firme sobre esto. ¿Podría decirme por qué?»

■ «¿Qué es lo que más le preocupa de todo esto?»

4. **Reencuadre:** cree otra manera o perspectiva desde la cual considerar la situación.

■ «¿Podría haber otra manera de ver esto?»

■ «Reencuadremos esto para explorar otras perspectivas/interpretaciones. Considere por un momento que... ¿Y si...?»

■ «Me pregunto qué mensaje envía esto y cómo se recibe. ¿Cree que habría dicho esto/sacado esta conclusión si...?»
- 14
- 15



5. **Identifique:** responda directamente a un comentario e identifíquelo como problemático. Con calma y cortesía, explique qué palabras o expresiones precisas vivió como irrespetuosas (o que otra persona podría haber vivido así). Utilice una formulación en primera persona («yo») para expresar sus sentimientos, según corresponda, en lugar de comentar o etiquetar a la persona que habla.

- «Decir ___ aparece a menudo en la cultura popular. Algunos podrían encontrarlo problemático debido a ___»
- «Cuando usted dijo X, me sentí como Y. En el futuro, por favor...»
- «Este parece un buen momento para volver a las reglas de discusión que acordamos juntos en clase y recordarlas.»
- «Hagamos una pausa en ese comentario. Podría, sin querer, cuestionar la competencia o el rol de un colega debido a su género.»

6. **Distienda para permitir una reincorporación productiva:** a veces, un momento de tensión puede escaparse de todo control.

- Si esto ocurre en clase, pida a los estudiantes que hagan una pausa y escriban individualmente un momento sobre lo que acaba de pasar y cómo se sienten al respecto.
- Utilice este tiempo como una oportunidad para formular una estrategia con el fin de retomar el momento de tensión de manera productiva e inclusiva.
- Recuerde a sus estudiantes qué reglas de discusión son pertinentes para la situación.
- En los contextos de cuerpo docente o de sindicato, ponga la discusión en pausa si es necesario, reafirme las normas comunes de un diálogo profesional respetuoso, y acuerden cómo volver a la cuestión sin dejar que el colega afectado gestione la situación solo.

7. **Vuelva a ello:** a veces, uno es tomado por sorpresa, pierde una oportunidad o desearía poder empezar de nuevo ante una microagresión o un «momento de tensión». Aunque el momento haya pasado, está bien volver a ello más tarde. La investigación indica que una microagresión no abordada puede dejar un impacto tan negativo como la microagresión misma.

- «Quiero volver sobre algo que se planteó antes.»
- «Creo que valdría la pena volver sobre lo que pasó _____.»

8. **Consulte:** en persona, hable con el individuo o el grupo objetivo. Hágale saber que valora sus experiencias y su perspectiva, y vea si tiene sugerencias sobre cómo apoyarlo mejor.

Cuándo denunciar o escalar

Cuando el comportamiento es repetido, grave, discriminatorio o de acoso, utilice el mecanismo escolar, laboral o sindical apropiado para denunciar los incidentes.

Nota: la responsabilidad de abordar la discriminación no debería recaer únicamente en la persona que la sufre.

Fuente: Eberly Center, Carnegie Mellon University, <https://www.cmu.edu/teaching/design/teach/classroomclimate/strategies/microaggression.html>

Práctica y aplicación

1. Pregunta de autorreflexión

Piense en las preguntas siguientes para reflexionar sobre los estereotipos de género en su contexto:

- ¿Qué comportamientos y normas se esperan de las mujeres y los hombres en su escuela, su lugar de trabajo o su sindicato?
- ¿Cómo lo afectan estos estereotipos de género a usted o a otras mujeres y hombres que conoce?
- ¿Qué acción concreta puede emprender en su práctica para ayudar a abordar estos estereotipos de género?

2. Reconocer las microagresiones

Piense en un momento del mes pasado en que un comentario o una exclusión en su sala del personal o su aula lo hizo detenerse. Pregúntese:

- ¿Se habría hecho este comentario si la persona hubiera sido de otro género?
- ¿Se refería a la competencia, o a cómo alguien «debería» comportarse?
- ¿Se tomó en serio el propio relato del momento por parte de la persona, o se minimizó?

No es necesario denunciarlo ni resolverlo de inmediato — el objetivo es simplemente ejercitarse en notar.

Resumen de la unidad

- * **Los estereotipos de género** son creencias aprendidas sobre cómo se espera que las mujeres, los hombres, las niñas y los niños se comporten, aprendan, trabajen o dirijan.
- * **Estereotipar según el género** ocurre cuando estas creencias se aplican a individuos, limitando las oportunidades y las elecciones.

- * **Los prejuicios de género** pueden ser conscientes o inconscientes y pueden afectar las decisiones, las expectativas y las interacciones cotidianas.
- * **El estigma y la discriminación de género** surgen cuando se devalúa, se excluye o se trata desigualmente a las personas debido a su género o a los roles de género esperados.
- * En la educación, **el estigma de género** puede aparecer a través de los comentarios, las cargas de trabajo, las oportunidades de liderazgo, las expectativas en el aula y la toma de decisiones sindical o escolar.
- * **La interseccionalidad importa:** el género puede combinarse con la discapacidad, el estigma vinculado a la lepra (enfermedad de Hansen), la pobreza, el origen étnico, la edad u otros factores para profundizar la exclusión.
- * **Las microagresiones** son afrentas o comportamientos despectivos cotidianos que pueden parecer menores pero pueden acumularse y dañar la confianza, el sentido de pertenencia y la participación.
- * **Las microagresiones** deberían nombrarse y abordarse con seguridad; la responsabilidad no debería recaer únicamente en la persona afectada.
- * **Crear entornos educativos inclusivos** exige notar patrones, cuestionar los estereotipos y cambiar las prácticas cotidianas.

Recursos adicionales

1. **UNESCO Promoción de la Igualdad de Género en la Educación:** <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000370875.locale=en>
2. **UNESCO Educación con Enfoque de Género - Caja de herramientas para docentes, formadores de docentes, directores escolares y desarrolladores de currículo en África:** <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375869.locale=en>
3. **Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) Los Estereotipos de Género como Violación de los Derechos Humanos:** <https://cambodia.ohchr.org/en/content/gender-stereotyping-human-rights-violation>
4. **Universidad de Stanford – Reconocer y Abordar las Microagresiones:** <https://sustainability.stanford.edu/sites/sustainability/files/media/file/recognizing-and-addressing-microaggressions-2025.pdf>

Unidad 4.2 Abordar el estigma y la discriminación de género en el lugar de trabajo

Presentación de la unidad

Esta unidad examina cómo el estigma y la discriminación de género afectan a los docentes, las direcciones escolares, el personal de apoyo educativo y los afiliados de los sindicatos como trabajadores. Explora cómo el trato desigual puede aparecer en la autoridad, la carga de trabajo, la promoción, el liderazgo, la remuneración, la cultura de las reuniones, el acoso, la violencia doméstica y la toma de decisiones. La unidad también presenta pasos concretos que las escuelas y los sindicatos pueden emprender para crear lugares de trabajo más seguros, más equitativos y más inclusivos desde el punto de vista del género, incluidos sistemas de prevención, denuncia, apoyo y rendición de cuentas. Pone de relieve a las mujeres educadoras como líderes y agentes de cambio que pueden contribuir a transformar las culturas escolares y sindicales hacia la inclusión.

Objetivos de aprendizaje de la unidad

1. Reconocer cómo el estigma y la discriminación de género afectan a los docentes, las direcciones escolares, el personal de apoyo educativo y los afiliados de los sindicatos en el lugar de trabajo.
2. Identificar las formas comunes de prejuicios de género en el lugar de trabajo, incluidas la carga de trabajo desigual, la autoridad cuestionada, la exclusión de la toma de decisiones, el acoso y los obstáculos para el liderazgo.
3. Explicar por qué la violencia, el acoso y la violencia doméstica son cuestiones que competen al lugar de trabajo y cómo el Convenio n.º 190 de la OIT puede guiar la acción.
4. Identificar los pasos concretos que las escuelas y los sindicatos pueden emprender para revisar las políticas, mejorar los sistemas de denuncia, apoyar a los trabajadores afectados y promover la rendición de cuentas.
5. Describir maneras de apoyar a las mujeres educadoras como líderes para la inclusión mediante el cambio estructural, la mentoría, oportunidades transparentes y trayectorias de liderazgo.

Esquema de la unidad

4.2.1 El estigma y la discriminación de género vividos por los educadores

4.2.2 Pasos concretos para los educadores, las escuelas y los sindicatos

4.2.3 Apoyar a las mujeres educadoras como líderes para la inclusión

4.2.1 El estigma y la discriminación de género vividos por los educadores

Los módulos anteriores sobre el estigma y la discriminación de género se centraron en los estudiantes. Sin embargo, los docentes, los administradores escolares, el personal de apoyo educativo y los afiliados de los sindicatos de la educación también sufren continuamente el estigma y la discriminación de género.

Las mujeres educadoras navegan regularmente por situaciones que las estigmatizan o discriminan debido a su género: autoridad cuestionada por los estudiantes, los padres o los colegas; exclusión de los espacios de liderazgo y de toma de decisiones; expectativas tácitas sobre cómo «debería» comportarse una docente; roles codificados como «cuidado» o de apoyo que son esenciales para el funcionamiento de una escuela pero sistemáticamente subvalorados e invisibles en la manera en que se evalúa el «potencial de liderazgo».

Esta realidad del entorno de trabajo está directamente vinculada al derecho sobre la violencia y el acoso. Adoptado en 2019, el Convenio n.º 190 (C190)^a de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la primera ley internacional que establece el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluida la violencia basada en el género. Se complementa con la Recomendación 206 (R206), que guía su aplicación nacional. La OIT señala que la violencia y el acoso pueden normalizarse cuando se producen con tanta frecuencia que se perciben como una parte rutinaria de la vida laboral. Esto se ha observado en la educación, la atención de salud y otros sectores en contacto con el público.⁹ El mismo proceso puede producirse con las microagresiones cotidianas, que pueden terminar por aceptarse como normales si no se reconocen o cuestionan.

Ejemplos de cómo el estigma y la discriminación de género se manifiestan en los entornos escolares y sindicales para los educadores:

1. Docentes

- **La «escalera mecánica de cristal» frente a los suelos pegajosos:** los hombres que enseñan en ámbitos de predominio femenino (como la primera infancia o la educación primaria) son a menudo impulsados rápidamente hacia roles de liderazgo (la «escalera mecánica de cristal»), mientras que las docentes se estancan en sus roles a pesar de una experiencia igual o superior.
- **Estereotipación de roles:** a las docentes se les asignan de manera desproporcionada tareas «cuidadoras» o administrativas no remuneradas (por ej. apoyo pastoral, organización de eventos sociales, apoyo emocional), mientras que a los docentes hombres se les asignan a menudo roles de autoridad (por ej. responsable de la disciplina) o se les orienta hacia las materias STEM.
- **Discriminación vinculada al embarazo y la maternidad:** docentes que enfrentan no renovaciones de contrato, que son pasadas por alto para promociones, o que son

^a Véase Recursos adicionales al final de la Unidad 4.1 para los enlaces al Convenio 190 y la Recomendación 206 completos, así como la miniguía.



degradadas a su regreso de la licencia de maternidad.

- **Acoso:** acoso sexual por parte de colegas, de la dirección de la escuela, o incluso de padres, que va desde comentarios y «bromas» inapropiados hasta el contacto físico no deseado.
- **Brecha salarial de género:** a pesar de las escalas salariales estandarizadas en muchos sistemas públicos, los hombres ganan a menudo más porque asumen roles extracurriculares remunerados (como entrenar deportes) que están más valorados y remunerados que la asesoría artística o de club, a menudo dirigida por mujeres.

2. Administradores y dirección escolar

- **Doble rasero en el liderazgo:** las administradoras que actúan con seguridad son a menudo penalizadas y etiquetadas como «agresivas», «mandonas» o «difíciles», mientras que el mismo comportamiento exacto en los administradores hombres es elogiado como «fuerte», «decidido» y «con madera de líder».
- **La cultura del «club de los chicos»:** exclusión de las administradoras de las oportunidades de creación de redes informales donde se toman las decisiones importantes, se proporciona la mentoría y se negocia el avance profesional.
- **Prejuicio en la contratación:** preferencia sistémica por los candidatos hombres para los roles ejecutivos más altos (por ej. superintendente de distrito, director), sobre la suposición de que los hombres son más aptos para gestionar grandes presupuestos y una logística compleja.
- **Acoso por parte de las partes interesadas:** mujeres líderes que enfrentan acoso basado en el género, insubordinación o el cuestionamiento de su autoridad por parte de miembros masculinos del personal, miembros del consejo directivo o padres simplemente porque son mujeres.

3. Personal de apoyo educativo

- **Devaluación del «trabajo de mujeres»:** los roles del personal de apoyo educativo están fuertemente feminizados y crónicamente subvalorados, lo que da lugar a contratos precarios, salarios de nivel de pobreza y una falta de beneficios en comparación con el cuerpo docente formal.
- **Vulnerabilidad al acoso:** debido a que el personal de apoyo educativo carece a menudo de seguridad laboral y tiene menos poder dentro de la jerarquía escolar, es muy vulnerable al acoso sexual y al acoso escolar (bullying) por parte de miembros del personal de rango superior, con pocos recursos para denunciar.
- **Acceso desigual a las instalaciones:** el personal de apoyo femenino (como las trabajadoras de limpieza o de cafetería) carece a veces de acceso a baños o áreas de descanso adecuados, seguros y privados en comparación con el cuerpo docente o el personal de instalaciones masculino.
- **Invisibilidad en la toma de decisiones:** exclusión total de las discusiones sobre la política escolar o de la planificación de la seguridad, a pesar de estar a menudo en la primera línea de la interacción con los estudiantes y de la seguridad del campus.

4. Sindicatos de la educación¹⁰

- **Subrepresentación en el liderazgo:** a pesar de que la educación es una profesión fuertemente feminizada a escala mundial, el liderazgo sindical de alto nivel (presidentes, negociadores principales) sigue siendo desproporcionadamente masculino.
- **Marginación de las «cuestiones de mujeres»:** las cuestiones de igualdad de género no siempre reciben el mismo nivel de atención entre las prioridades de incidencia y de negociación de los sindicatos. La encuesta cuatrienal 2024 sobre el género identifica la licencia de maternidad y de cuidado, el trabajo flexible, el cuidado de niños, la progresión profesional, la violencia basada en el género y otras cuestiones vinculadas al género como ámbitos de incidencia sindical.
- **Entornos de reunión hostiles:** las mujeres pueden enfrentar obstáculos para expresarse libremente y participar plenamente en los espacios sindicales. Las personas entrevistadas en la encuesta cuatrienal 2024 sobre el género de la IE destacaron el valor de los espacios de mujeres donde las afiliadas podían expresarse sin temor a ser interrumpidas o cuestionadas.
- **Estructuras excluyentes:** las estructuras sindicales y las disposiciones de reunión pueden crear obstáculos para la participación de las mujeres, en particular allí donde las responsabilidades de cuidado limitan su tiempo disponible. Medidas concretas como el cuidado de niños pueden ayudar a facilitar la participación.
- **Acoso dentro del sindicato:** las mujeres que aspiran al liderazgo sindical pueden ser objeto de un escrutinio desproporcionado, de abusos, de intimidación y de amenazas, lo que puede disuadirlas de presentarse a roles de liderazgo en contacto con el público. La encuesta cuatrienal 2024 sobre el género también identificó la violencia basada en el género y el acoso dentro de los sindicatos y las lagunas en los mecanismos de denuncia y respuesta.

La violencia doméstica también es una cuestión que compete al lugar de trabajo

La violencia doméstica,^b aunque se origina fuera del lugar de trabajo, se desborda comúnmente hacia el trabajo. Por ejemplo, un agresor que sigue a una víctima hasta su lugar de trabajo, o que utiliza su teléfono o su correo electrónico profesionales para acosarla y controlarla o prohibirle salir del hogar para ir a trabajar. La violencia doméstica tiene un impacto real y nocivo en la salud física y mental de una persona y puede incluso conducir a una pérdida de vida. También se desborda entre el hogar y el trabajo: la violencia doméstica causa un trauma que altera el desempeño laboral tanto de las víctimas como de los agresores, mientras que los lugares de trabajo violentos pueden condicionar a los empleados a cometer violencia en casa.¹¹

El Convenio 190 de la OIT¹² reconoce esto explícitamente, exigiendo a los gobiernos, los empleadores y los sindicatos que ayuden a «reconocer los efectos de la violencia doméstica, responder ante ellos y abordarlos» en el mundo del trabajo. Varios sindicatos han obtenido protecciones concretas: Filipinas y Nueva Zelanda otorgan ambos diez días de licencia remunerada para las víctimas de violencia doméstica, logrados gracias a la incidencia sindical.¹³

^b La violencia doméstica es definida por la OIT como «la violencia entre parejas pero [...] también puede englobar el maltrato de niños o de personas mayores, o el maltrato por parte de cualquier miembro de un hogar».

Aquí está cómo las escuelas y los sindicatos, como empleadores, pueden actuar como aliados esenciales para apoyar a su personal o a sus representantes que son sobrevivientes de violencia doméstica:¹⁴

- **Garantizar la seguridad laboral y proporcionar licencia:** ofrecer una licencia dedicada y una protección temporal contra el despido permite a los sobrevivientes acudir al tribunal, buscar ayuda médica y reubicarse con seguridad sin el temor de perder su ingreso y su independencia financiera.
- **Fomentar un entorno seguro y flexible:** crear una cultura de trabajo inclusiva, apoyada por evaluaciones de riesgos de violencia doméstica y disposiciones de trabajo flexibles, permite a los sobrevivientes divulgar su situación con seguridad y ajustar sus horarios para evitar a los agresores que podrían rastrear sus desplazamientos.
- **Facilitar el acceso al apoyo y a la justicia:** los lugares de trabajo pueden fomentar una intervención temprana mediante campañas de sensibilización, formando al personal para gestionar las divulgaciones, y proporcionando activamente a los sobrevivientes información sobre los servicios públicos y los recursos jurídicos.

Al aplicar estas medidas de apoyo en consonancia con el Convenio n.º 190 y la Recomendación n.º 206 de la OIT, los empleadores pueden contribuir a construir un mundo del trabajo anclado en la seguridad, el respeto y la dignidad para todos.

Para profundizar, véase también el Anexo 1: Papel de los sindicatos en la eliminación de la violencia doméstica

4.2.2 Pasos concretos para los educadores, las escuelas y los sindicatos para abordar el estigma y la discriminación de género

Un entorno inclusivo desde el punto de vista del género exige más que responder a los incidentes después de que se produzcan. Las escuelas y los sindicatos deberían examinar si sus sistemas cotidianos crean oportunidades iguales y condiciones de trabajo y de aprendizaje seguras.

Los ámbitos concretos que examinar incluyen las políticas y prácticas sobre:

- la contratación y la promoción
- las oportunidades de liderazgo
- el desarrollo profesional
- la distribución de la carga de trabajo
- las disposiciones relativas a las reuniones
- la toma de decisiones
- las responsabilidades parentales y de cuidado
- la prevención del acoso sexual
- los procedimientos de denuncia y de queja
- la licencia de maternidad y otras licencias pertinentes
- las disposiciones de trabajo flexibles cuando corresponda
- el transporte seguro y los desplazamientos vinculados al trabajo
- el acceso a los servicios de apoyo

Véase Recursos adicionales al final de la Unidad 4.2.2 para enlaces a algunas herramientas que ayudan a revisar algunas áreas de esta lista.

¡Pruebe esto!

Lista de verificación de las políticas del lugar de trabajo: igualdad de género, violencia y acoso¹⁵

Utilice esta lista de verificación para examinar las políticas y directrices existentes de su escuela o su sindicato de la educación. Utilice los resultados para identificar disposiciones precisas que puedan proponerse para nuevas políticas del lugar de trabajo, directrices para el personal o convenios colectivos, o versiones revisadas de estos.

Para cada elemento, indique si está **Presente**, **Parcialmente presente**, o **Ausente**. La lista de verificación también puede servir para identificar las prioridades para la elaboración o la revisión de políticas, el diálogo social o la negociación colectiva. Esta herramienta puede ajustarse en función de su contexto y de sus necesidades.

¿La política o la directriz incluye...	Presente ✓	Parcial-mente presente ~	Ausente ✕
1. Una declaración clara de que la violencia, el acoso y la discriminación no se toleran	☐	☐	☐
2. Una definición clara de la violencia y el acoso, incluidos el acoso sexual y el acoso basado en el género	☐	☐	☐
3. Una protección para todos los trabajadores, incluidos los docentes, el personal de apoyo educativo, las direcciones escolares y demás personal	☐	☐	☐
4. Una protección contra la discriminación basada en el género, la discapacidad, el estado de salud o la lepra (enfermedad de Hansen)	☐	☐	☐
5. Medidas para prevenir la violencia, el acoso y la discriminación, incluidas la sensibilización y la formación	☐	☐	☐
6. Roles y responsabilidades claros para las direcciones escolares, los empleadores, los trabajadores y los representantes sindicales	☐	☐	☐
7. Maneras seguras y accesibles de denunciar preocupaciones o presentar quejas	☐	☐	☐
8. Procedimientos claros para investigar las quejas y responder ante ellas	☐	☐	☐
9. La confidencialidad y el respeto de la privacidad para los denunciantes, los sobrevivientes y los testigos	☐	☐	☐
10. Una protección contra las represalias o la victimización para las personas que denuncian o apoyan una queja	☐	☐	☐
11. Servicios de apoyo y de derivación para las personas que sufren violencia o acoso, tales como acompañamiento psicológico, apoyo médico o jurídico	☐	☐	☐

¿La política o la directriz incluye...	Presente ✓	Parcial-mente presente ~	Ausente ✕
12. Un ajuste razonable y una accesibilidad para los trabajadores con discapacidad o con otras necesidades de acceso, incluso al denunciar o participar en investigaciones	☐	☐	☐
13. Consecuencias, reparaciones y sanciones claras para la violencia, el acoso y la discriminación	☐	☐	☐
14. Una protección contra el acoso por parte de terceros, cuando corresponda, tales como los padres, los estudiantes, los prestadores o los miembros del público	☐	☐	☐
15. Medidas para apoyar a los trabajadores que sufren violencia doméstica, cuando corresponda	☐	☐	☐
16. La participación de los trabajadores y de sus representantes, incluidos los sindicatos de la educación, en la elaboración y la revisión de la política	☐	☐	☐
17. Un seguimiento y un examen regulares para verificar si la política se aplica eficazmente	☐	☐	☐
18. La política se comunica en formatos e idiomas accesibles para que todos los trabajadores conozcan sus derechos y dónde buscar ayuda	☐	☐	☐
Después de completar la lista de verificación, pregunte: ■ ¿Cuáles son las tres lagunas más importantes? ■ ¿Qué lagunas puede abordar la escuela/el sindicato de inmediato? ■ ¿Qué lagunas exigen incidencia sindical, diálogo social o negociación colectiva? ■ ¿Quién debe participar en el abordaje de estas lagunas?			

Verificar la integración del género en la gestión escolar y sindical

La tabla de la página siguiente nombra ámbitos precisos, tanto en la administración escolar como en las estructuras sindicales, donde el estigma y la discriminación de género pueden instalarse en prácticas de gestión rutinarias que pueden pasar desapercibidas durante años. Estos ámbitos están asociados a ejemplos de acciones concretas sencillas que un educador o un sindicato puede emprender. Está concebida para funcionar como una lista de verificación de partida.

Elija un ámbito de cada mitad, verifíquelo honestamente, y construya a partir de ahí, en lugar de intentar corregir los trece ámbitos a la vez. Ninguna de las dos listas es exhaustiva, y ninguna está destinada a tratarse de una sola vez. Esto refleja el principio de los «pequeños cambios sostenidos» ya establecido en este conjunto de herramientas.

Parte A: Gestión y administración escolares

Ámbito	Qué verificar	Qué pueden hacer los docentes	Qué pueden hacer las direcciones escolares
1. Liderazgo y gobernanza escolar	¿La dirección de la escuela y el comité de gestión incluyen realmente a mujeres, o solo les permiten formalmente participar?	Proponer o apoyar a un colega para un rol de liderazgo o de comité en lugar de suponer que alguien más lo hará.	Fijar una meta concreta para la representación de las mujeres en los roles de liderazgo y de comité, y examinar quién se prepara para la promoción, y no solo quién está actualmente en el puesto. ¹⁶
2. Código de conducta y política	¿El código de conducta nombra explícitamente la violencia basada en el género, el acoso y la discriminación y adopta una postura de tolerancia cero, o guarda silencio al respecto?	Conocer el código lo suficientemente bien como para explicarlo con claridad a un estudiante o a un colega que lo pregunte.	Examinar y actualizar el código de conducta con el aporte de los docentes, los estudiantes y los padres, y respaldarlo formalmente en lugar de dejarlo como una norma informal. ¹⁷
3. Capacidad y apoyo de los docentes y del personal	¿El personal dispone realmente de formación para identificar el estigma y la violencia de género y responder ante ellos, y existe apoyo para el personal que lo sufre él mismo?	Señalar cuando la formación parece teórica en lugar de concreta, y utilizar el contenido del módulo sobre las microagresiones y los estereotipos (Unidad 1) en la reflexión cotidiana.	Financiar y programar un tiempo de formación real, no una sesión puntual, y establecer un canal confidencial que permita al personal, y no solo a los estudiantes, denunciar la violencia o el acoso. ¹⁸
4. Currículo, participación y actitudes cotidianas	¿El contenido de la enseñanza y la práctica en el aula refuerzan los estereotipos de género (quién dirige el trabajo de grupo, a quién se interroga, de quién se presume que es capaz de qué)?	Reflexionar sobre sus propios patrones de aula con ayuda de las preguntas guía de la Unidad 1.1, e involucrar por igual a las niñas y a los niños en las tareas de liderazgo en el aula.	Apoyar la revisión del currículo para detectar contenido estereotipado, y velar por que los consejos estudiantiles y los roles de liderazgo estén equilibrados desde el punto de vista del género por diseño, y no por casualidad. ¹⁹
5. Denuncia y respuesta a los incidentes	¿Los canales de denuncia son seguros, confidenciales y realmente utilizados, o los estudiantes y el personal guardan silencio porque no confían en el proceso?	Ser un punto de contacto visiblemente accesible y formado, y tomar una divulgación en serio desde la primera vez, y no solo si se repite.	Establecer canales de denuncia anónimos y accesibles vinculados a un apoyo y a trayectorias de derivación reales, y hacer un seguimiento de si las denuncias reciben seguimiento, y no solo de si se reciben. ²⁰

Ámbito	Qué verificar	Qué pueden hacer los docentes	Qué pueden hacer las direcciones escolares
6. Entorno físico	¿Hay instalaciones sanitarias seguras, privadas y separadas por sexo, una iluminación adecuada y trayectos seguros hacia y desde la escuela?	Denunciar las lagunas de seguridad física que note en lugar de suponer que alguien más las ha señalado.	Realizar un mapeo de seguridad básico de las instalaciones de la escuela con el personal y los estudiantes, y presupuestar las correcciones en lugar de aplazarlas indefinidamente. ²¹
7. Participación de los padres y la comunidad	¿Los padres y los miembros de la comunidad forman realmente parte de la conversación sobre el género y el estigma, o solo se les informa después de que se toman las decisiones?	Utilizar las conversaciones entre padres y docentes como una apertura para plantear suavemente las suposiciones estereotipadas de género, y no solo el desempeño académico.	Crear un espacio regular y estructurado (no solo una reunión puntual) para que los padres discutan las normas de género, la disciplina y la seguridad con la escuela. ²²

Parte B: Gestión y administración sindicales

Ámbito	Qué verificar	Qué pueden hacer los educadores (como afiliados)	Qué pueden hacer los sindicatos
8. Representación y liderazgo sindicales	¿La dirección del sindicato refleja a sus afiliados, o reproduce la misma brecha de liderazgo constatada en las escuelas?	Presentarse o proponer a alguien para un rol sindical y preguntar directamente si las trayectorias de contratación/promoción están verdaderamente abiertas.	Comparar regularmente la composición de la dirección de las secciones con la de los afiliados, utilizando la encuesta cuatrienal sobre el género de la IE como punto de referencia para la discusión en lugar de como meta directa. ²³
9. Política de violencia y acoso (alineada con el C190)	¿La política del lugar de trabajo del sindicato, o los acuerdos que negocia, nombran explícitamente la violencia y el acoso basados en el género, cubriendo a todos los trabajadores cualquiera que sea el tipo de contrato?	Preguntar a su representante sindical si su lugar de trabajo dispone de una política de violencia y acoso, y si realmente se compartió con el personal.	Utilizar el Convenio 190 de la OIT como base de referencia para toda política o posición de negociación — cubriendo la evaluación de riesgos, los mecanismos de queja, la protección contra las represalias y las reparaciones — y no solo una cláusula general de no discriminación. ²⁴

Ámbito	Qué verificar	Qué pueden hacer los educadores (como afiliados)	Qué pueden hacer los sindicatos
10. Negociación colectiva y protecciones del lugar de trabajo	¿Los convenios colectivos incluyen protecciones concretas — licencia remunerada por violencia doméstica, opciones de traslado seguro, horarios flexibles — para un afiliado que sufre violencia en casa?	Plantear casos reales (respetando la confidencialidad) con su representante sindical para que las prioridades de negociación reflejen la vivencia, y no suposiciones.	Negociar cláusulas concretas tales como una licencia remunerada y un alojamiento seguro para los afiliados que sufren violencia doméstica o basada en el género, siguiendo modelos como las orientaciones de IndustriALL sobre esta cuestión. ²⁵
11. Formación y fortalecimiento de capacidades de los representantes	¿Los representantes y delegados sindicales disponen realmente de formación sobre la violencia y el acoso basados en el género, o se supone que sabrán gestionarlo?	Solicitar, o asistir a, la formación disponible en lugar de esperar a que se ofrezca.	Utilizar materiales de formación existentes y listos para usar, tales como el conjunto de herramientas de formación de formadores sobre el C190 de la OIT, ²⁶ en lugar de construir un programa desde cero.
12. Tratamiento de casos, quejas y confidencialidad	Cuando un afiliado plantea una queja vinculada al género, ¿existe un proceso claro y confidencial, o depende de qué responsable atienda la llamada?	Know who your first point of contact is for a confidential complaint before you need one.	Formalizar un proceso confidencial de tratamiento de casos para las quejas vinculadas al género, con un contacto designado y una trayectoria documentada, y no informal o ad hoc.
13. Datos, seguimiento y autoevaluación	¿El sindicato conoce realmente sus propios patrones de género — representación, quejas, remuneración, promoción — o no sabría si existiera un problema?	Responder honestamente a toda encuesta o consulta sindical sobre la igualdad de género — los datos solo son útiles si los afiliados son honestos.	Utilizar la autoevaluación del sindicato (véase la lista de verificación de autoevaluación rápida del Módulo 3, Unidad 3.2.2) e instrumentos tales como la encuesta cuatrienal sobre el género de la IE como modelos de qué hacer un seguimiento y con qué frecuencia. ²⁷

¡Pruebe esto!!

Lista de verificación rápida de la inclusión de género para los sindicatos de la educación

- Examine la representación de las mujeres en todos los niveles de la dirección sindical.
- Verifique si los horarios, los lugares y los formatos de reunión crean obstáculos para la participación de las mujeres.
- Incluya la igualdad de género y la no discriminación en las políticas sindicales.
- Vele por que los mecanismos de queja y de reclamación sean confidenciales, accesibles y dignos de confianza.
- Incluya disposiciones que aborden la violencia y el acoso en las discusiones de negociación colectiva.
- Tenga en cuenta la violencia doméstica en las políticas del lugar de trabajo y los mecanismos de apoyo.
- Apoye a las mujeres educadoras para que asuman roles de liderazgo.
- Recopile y utilice información desagregada por género al examinar los afiliados, la dirección y la participación sindicales.
- Trabaje con organizaciones de mujeres y organizaciones comunitarias pertinentes cuando corresponda.
- Vele por que el trabajo de igualdad de género incluya a las mujeres que sufren obstáculos adicionales, incluidas las mujeres con discapacidad y las mujeres afectadas por la lepra (enfermedad de Hansen).

4.2.3 Apoyar a las mujeres educadoras como líderes para la inclusión

Las mujeres educadoras no solo son afectadas por el estigma y la discriminación de género. Remodelan, cada día, la cultura escolar a través de su manera de enseñar, de mentorar y de apoyar a sus colegas, un trabajo fácil de pasar por alto precisamente porque no aparece en un recuento de títulos de liderazgo. Las mujeres educadoras no solo son beneficiarias potenciales de las políticas inclusivas desde el punto de vista del género. También son importantes líderes y agentes de cambio.

El informe GEM 2025 de la UNESCO «Women Lead for Learning»²⁸ pone de relieve una brecha de liderazgo persistente: aunque las mujeres constituyen la mayoría de los docentes en muchos sistemas educativos, su representación disminuye a medida que se asciende por la escalera del liderazgo educativo. El informe también pone de relieve la contribución potencial de las mujeres líderes a la inclusión, al desarrollo de los docentes y a las culturas escolares colaborativas. Señala que, en varios contextos, las escuelas dirigidas por mujeres mostraron un compromiso comunitario más fuerte y, en algunos contextos de países de bajos ingresos, resultados de aprendizaje mejorados de manera mensurable.²⁹ Es por lo tanto crucial identificar y eliminar los obstáculos que impiden que las mujeres progresen hacia el liderazgo, ya que las mujeres educadoras han demostrado ser clave para abordar el estigma y la discriminación de género y construir sistemas y prácticas educativos inclusivos.

Tres grandes ámbitos de acción³⁰

1. **Identificar dónde está bloqueada la trayectoria de liderazgo** - Antes de introducir nuevos programas de liderazgo, las escuelas, las autoridades educativas y los sindicatos deberían examinar dónde y por qué se está dejando atrás a las mujeres. Un elemento clave de esto es cambiar las actitudes y las creencias negativas sobre el género.

Ejemplos:

- sensibilizar sobre la inclusión y el género para abordar el estigma y la discriminación de género
- hacer un seguimiento de la representación de las mujeres en diferentes niveles del liderazgo educativo
- examinar quién se postula, es preseleccionado y obtiene puestos de liderazgo
- identificar los obstáculos que disuaden a las mujeres de postularse o de progresar
- examinar los procedimientos de contratación, promoción y selección en busca de prejuicios de género
- examinar si redes o relaciones informales influyen en el acceso a las oportunidades
- verificar si las mujeres tienen un acceso igual al desarrollo profesional y a la preparación para el liderazgo

2. **Corregir las estructuras que crean oportunidades desiguales** - La solución no es simplemente «corregir a las mujeres» pidiéndoles que desarrollen más confianza o competencias de liderazgo. Las actitudes y las creencias, las estructuras y los procesos, en torno al liderazgo también deben cambiar.

Ejemplos:

- una formación para abordar los prejuicios y los estereotipos de género
- hacer los procesos de contratación y promoción más inclusivos y equitativos, con criterios de selección claramente definidos y transparentes y salvaguardas contra los prejuicios, los estereotipos y el favoritismo
- proporcionar disposiciones de trabajo flexibles que tengan en cuenta las responsabilidades parentales
- eliminar los obstáculos sistémicos que hacen los puestos de liderazgo menos accesibles
- velar por que las oportunidades de liderazgo sean abiertas y transparentes
- crear una cultura de liderazgo inclusivo y colaborativo, mediante el desarrollo del liderazgo, la mentoría y la reflexión que cuestionen las suposiciones de que los líderes eficaces deben ser jerárquicos, autoritarios o «duros», y promuevan enfoques basados en la colaboración, la escucha, la toma de decisiones compartida y la responsabilidad colectiva

3. **Fortalecer las capacidades y construir trayectorias de liderazgo** - La reforma estructural debe acompañarse de oportunidades para que las mujeres desarrollen, practiquen y fortalezcan sus competencias de liderazgo. Esto no debería entenderse como colocar la responsabilidad de la igualdad de género únicamente sobre las mujeres. La formación y la mentoría funcionan mejor cuando se combinan con cambios en los sistemas que determinan quién obtiene oportunidades.

Ejemplos:

- entrenar y mentorar a las mujeres líderes
- construir y nutrir redes profesionales para las mujeres líderes
- construir competencias de liderazgo inclusivo mediante la formación y la mentoría

Cómo pueden los educadores y los sindicatos apoyar el liderazgo de las mujeres

A continuación figuran algunos ejemplos de cómo los docentes, las direcciones escolares y los sindicatos de la educación pueden contribuir a igualar las oportunidades de liderazgo en sus escuelas y sus sindicatos. Sin embargo, no toda acción será apropiada en todos los contextos; los sindicatos y las escuelas pueden seleccionar aquellas que responden a los obstáculos identificados en su propio entorno.

Intervención	Docentes / Educadores	Direcciones escolares	Sindicatos de la educación
1. Sensibilizar	■ Hacer un seguimiento de quién toma la palabra y de quién se retoman las ideas en las reuniones del personal; invitar a las colegas mujeres más discretas a contribuir. ■ Cuestionar los comentarios que sugieren que las mujeres son «demasiado emotivas», «no lo suficientemente seguras» o de otro modo inaptas para el liderazgo. ■ Reconocer las contribuciones de las mujeres al liderazgo, incluidos la mentoría, el trabajo pastoral y otros trabajos que pueden no llevar un título de liderazgo formal.	■ Examinar a quién se invita a dirigir reuniones, comités, proyectos y actividades escolares. ■ Discutir los estereotipos de género y los obstáculos para el liderazgo de las mujeres durante las reuniones del personal o las sesiones de aprendizaje profesional. ■ Reconocer públicamente las contribuciones y los logros de las mujeres en materia de liderazgo, incluido el trabajo menos visible.	■ Incluir el liderazgo de las mujeres y los prejuicios de género en las reuniones o las formaciones sindicales. ■ Recopilar y compartir ejemplos o testimonios de prejuicios de género vividos por las mujeres educadoras. ■ Examinar las comunicaciones y los eventos de liderazgo sindicales para velar por que las mujeres estén representadas y por que sus contribuciones sean visibles.

Intervención	Docentes / Educadores	Direcciones escolares	Sindicatos de la educación
2. Crear un entorno político favorable	■ Plantear preocupaciones cuando la carga de trabajo, las asignaciones a los comités o las oportunidades de liderazgo se distribuyen inequitativamente. ■ Utilizar los procedimientos establecidos para denunciar la discriminación o el acoso basados en el género. ■ Llevar un registro de los obstáculos recurrentes y plantearlos por los canales escolares o sindicales apropiados.	■ Examinar los criterios de contratación, promoción y selección para el liderazgo en busca de prejuicios de género. ■ Verificar si las mujeres y los hombres tienen un acceso equitativo a los comités, la formación y las asignaciones de liderazgo. ■ Examinar la carga de trabajo del personal para identificar si las mujeres asumen de manera desproporcionada tareas administrativas, pastorales u otras tareas subvaloradas. ■ Velar por que el personal sepa cómo denunciar el acoso y la discriminación y dónde obtener apoyo.	■ Examinar las políticas sindicales y los convenios colectivos en busca de disposiciones sobre la no discriminación, el acoso, la igualdad de oportunidades y el liderazgo de las mujeres. ■ Recopilar evidencias sobre las disparidades de género en la contratación, la promoción, la remuneración, la carga de trabajo y los puestos de liderazgo. ■ Plantear las lagunas identificadas en el diálogo social y la negociación colectiva. ■ Proponer medidas precisas, tales como criterios de promoción transparentes, procedimientos contra el acoso o metas de liderazgo, cuando corresponda.

Intervención	Docentes / Educadores	Direcciones escolares	Sindicatos de la educación
3. Formar y apoyar a las mujeres líderes	■ Alentar a las colegas mujeres a postularse a roles de liderazgo, comités y oportunidades de desarrollo profesional. ■ Compartir información sobre la formación en liderazgo, las becas y las oportunidades de creación de redes. ■ Ofrecer mentoría entre pares o apoyo informal a las mujeres que asumen nuevas responsabilidades.	■ Asociar a las mujeres que aspiran al liderazgo con mentores experimentados. ■ Dar a las mujeres educadoras oportunidades de presidir reuniones, dirigir proyectos o coordinar iniciativas escolares. ■ Incluir el desarrollo del liderazgo en los planes de desarrollo profesional. ■ Proporcionar retroalimentación constructiva y apoyo a las mujeres que asumen roles de liderazgo por primera vez.	■ Establecer un programa de mentoría o de liderazgo para las mujeres que aspiran al liderazgo. ■ Reservar plazas para las mujeres en las formaciones y programas de desarrollo del liderazgo pertinentes. ■ Crear oportunidades para que las mujeres educadoras asuman responsabilidades de comité y de liderazgo sindicales. ■ Establecer una red de liderazgo de mujeres o un grupo de apoyo entre pares dentro del sindicato.

Los sindicatos educativos árabes enfrentan una brecha de liderazgo cada vez más amplia

Ejemplo de cómo un sindicato educativo aborda las barreras al liderazgo de las mujeres.

Un estudio de 2025 de la Internacional de la Educación, “Investigación Participativa sobre Oportunidades, Desafíos, Obstáculos y Soluciones para Aumentar la Participación y el Liderazgo de las Mujeres en los Sindicatos y Federaciones Educativas Árabes”, encontró algo más grave que un estancamiento: **la proporción de mujeres en cargos de liderazgo en los sindicatos educativos árabes había descendido al 41,79 %, a pesar de que las mujeres representan el 62,79 % del personal docente de primaria en los mismos seis países estudiados (Marruecos, Túnez, Egipto, Irak, Líbano y Palestina)**

La investigación, realizada por la IE en colaboración con la Oficina de Estudios Árabes Marroquíes (Acetre Consulting) y el Instituto de Cooperación al Desarrollo de los Sindicatos (ISCOD), identificó las barreras detrás de esta brecha: estereotipos de género, falta de confianza en sí mismas y de experiencia, obligaciones familiares y domésticas, presión social, y un dominio masculino manifiesto en las estructuras sindicales.

Se realizó un lanzamiento de investigación en línea para abrir el diálogo entre los sindicatos, y el estudio planteó recomendaciones concretas: adoptar cuotas de género en los cargos de liderazgo, incorporar especialistas en género dentro de los sindicatos, establecer políticas de tolerancia cero frente a la discriminación, y llevar a cabo programas de mentoría y capacitación sobre igualdad de género, incluyendo explícitamente formación dirigida a que los hombres comprendan por qué este desequilibrio importa. El estudio plantea que el éxito requiere una colaboración más allá del propio sindicato, e insta a los sindicatos a trabajar con los gobiernos, la sociedad civil y las organizaciones internacionales para implementar estas estrategias.

Najat Ganay, presidenta del Comité de Mujeres de la ACCRS, expresó esta intención con claridad: **“Nos comprometemos a transformar estos hallazgos en acciones que construyan sindicatos donde la equidad de género no sea una aspiración, sino una realidad vivida”**. Estas iniciativas muestran que los sindicatos educativos son un claro ejemplo de que la representación por sí sola no cierra una brecha de liderazgo sin un cambio estructural deliberado.

Fuente: Internacional de la Educación. (2025). Arab education unions gear up to increase women’s participation and leadership. <https://www.ei-ie.org/en/item/30015:arab-education-unions-gear-up-to-increase-womens-participation-and-leadership>

Maya Ranavare — de una niña a la que se le negó la escuela, a defensora nacional

La historia de una sobreviviente de lepra (enfermedad de Hansen) y de cómo se convirtió en un agente de cambio en su comunidad.

Maya Ranavare nació en una colonia de personas afectadas por la lepra (enfermedad de Hansen) en la India, hija de una madre afectada por la lepra, fue diagnosticada con lepra (enfermedad de Hansen) ella misma a los 6 años, y se le negó el acceso a la escuela por esta razón. Con el tiempo, se convirtió en una de las principales defensoras de la India para las personas afectadas por la lepra (enfermedad de Hansen), logrando una asignación de manutención para más de 3.000 personas afectadas y construyendo relaciones con líderes políticos para llevar servicios básicos a las colonias de personas afectadas por la lepra (enfermedad de Hansen). Recibió el Premio Wellesley Bailey de The Leprosy Mission en 2024. Su historia ha sido documentada de forma independiente tanto por The Leprosy Mission International como por la Asociación Internacional de Lepra.

Fuente: The Leprosy Mission International. Maya Ranavare: Wellesley Bailey Award Winner. <https://www.leprosymission.org/leprosy-champions/leprosy-champions/wellesley-bailey-award-winner-maya-ranavare-india/>; WHO Goodwill Ambassador’s Newsletter for the Elimination of Leprosy. (2009). One-Woman Dynamo (Issue No. 41). <https://leprosyhistory.org/reading-material/one-woman-dynamo/>



¡Pruebe esto!

Examen de la representación de las mujeres en las escuelas y los sindicatos

Utilice las preguntas siguientes para guiar su examen de la representación de las mujeres en los puestos de liderazgo de su escuela o su sindicato. Las preguntas pueden adaptarse a su contexto.

1. ¿Hay metas claras para la representación de las mujeres en el liderazgo educativo en las directrices de liderazgo educativo de su escuela o su sindicato?
2. ¿Hay intervenciones específicas de género tales como la acción afirmativa para alentar a las docentes a postularse a puestos de liderazgo?
3. ¿Hay directrices de selección claras y sensibles al género para los puestos de director, supervisor, jefe de departamento, presidente de sindicato y otros puestos de liderazgo?
4. ¿Cuántos puestos de liderazgo (director, jefe de departamento, jefe de comité, presidente de sindicato, etc.) en su escuela o su sindicato están ocupados por mujeres?
5. ¿En qué medida el porcentaje de mujeres directoras de escuela y líderes sindicales en su región o localidad es comparable al porcentaje de hombres que ocupan los mismos puestos?
6. ¿En qué medida los estudiantes, los docentes y los afiliados de los sindicatos están preparados y son acogedores hacia las mujeres líderes?
7. ¿En qué medida las docentes están interesadas en asumir puestos de liderazgo?
8. ¿Se conocen los obstáculos para la movilidad de las mujeres hacia los puestos de liderazgo? ¿Existen estrategias y planes para abordar estos obstáculos?
9. ¿Hay oportunidades educativas u otras formas de apoyo para preparar a las mujeres a asumir puestos de liderazgo?
10. ¿Hay dichos o refranes comúnmente utilizados para alentar o inhibir a las mujeres a aspirar a puestos de liderazgo?

Fuente: UNESCO International Institute for Capacity-Building in Africa. (2020). UNESCO Gender-responsive education: Toolkit for teachers, teacher educators, school managers, and curriculum developers in Africa. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375869>

Práctica y aplicación

1. Reconocer los prejuicios de género

a. Identifique cómo los prejuicios de género pueden operar en un entorno educativo familiar.

Elija un entorno. Puede ser un aula, una sala del personal, una reunión escolar, una dirección escolar, una reunión de sindicato de la educación, una actividad de desarrollo profesional.

b. Busque patrones. Pregunte:

- ¿Quién habla?
- ¿Quién es interrumpido?
- ¿Quién toma notas u organiza?
- ¿Quién toma las decisiones?
- ¿Quién recibe reconocimiento?
- ¿De quién se espera que proporcione cuidado o apoyo emocional?
- ¿Quién tiene oportunidades de dirigir?
- ¿Qué podría impedir que alguien se exprese?

c. Identifique un cambio

d. Complete:

Noté: _____

Esto puede crear un obstáculo porque _____

Un cambio que podemos hacer es _____

Quién puede ayudar _____

Cuándo lo revisaremos: _____

2. Lista de verificación sencilla de acción para la inclusión de género

Reflexione sobre los ámbitos siguientes y elija una prioridad, identifique una acción sencilla y fije un plazo realista de aplicación.

Ámbito	Qué preguntar	Acción prioritaria
Liderazgo	¿Están las mujeres representadas en la toma de decisiones?	
Participación	¿Pueden las mujeres participar de manera significativa en las reuniones?	
Carga de trabajo	¿Se distribuye equitativamente el trabajo adicional o invisible?	
Seguridad	¿Existen mecanismos eficaces para denunciar el acoso?	
Políticas	¿Abordan las políticas la discriminación y el acoso de género?	
Desarrollo profesional	¿Tienen las mujeres un acceso igual a las oportunidades?	
Aprendizaje	¿Se cuestionan los estereotipos de género en la enseñanza y los materiales?	
Apoyo	¿Están disponibles servicios de derivación y de apoyo?	
Interseccionalidad	¿Se tienen en cuenta los obstáculos adicionales que sufren algunas mujeres?	
Rendición de cuentas	¿Se revisan los progresos con regularidad?	

Resumen de la Unidad

- * El estigma y la discriminación de género afectan a los docentes, el personal de apoyo educativo y los afiliados de los sindicatos como trabajadores, y no solo a los estudiantes, a través del trato desigual, la exclusión, el acoso y la subvaloración del trabajo vinculado al cuidado.
- * Los prejuicios de género en el lugar de trabajo pueden aparecer en las trayectorias de liderazgo, la distribución de la carga de trabajo, la promoción, la remuneración, la cultura de las reuniones, el desarrollo profesional y la toma de decisiones.
- * Las mujeres educadoras pueden enfrentar una autoridad cuestionada, una estereotipación de roles, una discriminación vinculada al embarazo y la maternidad, el acoso, la exclusión de las redes informales y obstáculos para el liderazgo.
- * La violencia, el acoso y la violencia doméstica son cuestiones que competen al lugar de trabajo; el Convenio n.º 190 de la OIT proporciona un marco para la prevención, la respuesta, la denuncia, la protección y el apoyo.
- * Los lugares de trabajo inclusivos desde el punto de vista del género exigen sistemas, y no solo buena voluntad individual, incluidas políticas claras, canales de denuncia seguros, servicios de apoyo y rendición de cuentas.
- * Las escuelas y los sindicatos deberían examinar regularmente la contratación, la promoción, el liderazgo, la carga de trabajo, las disposiciones relativas a las reuniones, la prevención del acoso, los procedimientos de queja, las licencias y las disposiciones de trabajo flexibles.
- * Los sindicatos de la educación deberían encarnar la igualdad de género internamente mejorando la representación, la participación, las oportunidades de liderazgo y la influencia de las mujeres en las prioridades de negociación.
- * Pequeños cambios concretos y sostenidos pueden hacer evolucionar la cultura institucional cuando se les hace seguimiento, cuentan con el apoyo de la dirección y se basan en la interseccionalidad.
- * Las mujeres educadoras no solo son afectadas por el estigma de género; son líderes y agentes de cambio que contribuyen a construir culturas escolares y sindicales inclusivas.
- * Apoyar el liderazgo de las mujeres significa identificar las trayectorias de liderazgo bloqueadas, hacer un seguimiento de la representación, examinar la contratación y la promoción, y cuestionar los estereotipos de género sobre la autoridad y el liderazgo.
- * Las iniciativas de liderazgo no deberían centrarse únicamente en «corregir a las mujeres»; las escuelas y los sindicatos deben cambiar las estructuras, las políticas y las prácticas informales que crean oportunidades desiguales.



Recursos adicionales

1. **ILO Convention No. 190: Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190):** https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
2. **ILO Convention No. 190, Recommendation 206:** https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206
3. **International Trade Union Confederation Mini Guide: C190 & R206:** https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_mini_guide_en.pdf
4. **ILO Domestic violence and its impact on the world of work:** https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/briefingnote/wcms_738117.pdf
5. **Herramientas para fortalecer capacidades y desarrollar escuelas sensibles al género, véase:** UNESCO Gender-responsive education: Toolkit for teachers, teacher educators, school managers, and curriculum developers in Africa (2020): <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375869.locale=en>
Includes, among others:
 - **Tool 1:** Gender mainstreaming in teacher education policy development, p. 37
 - **Tool 2:** Gender responsive staff selection and recruitment assessment, p. 39
 - **Tool 3:** Gender responsive teachers' retention and promotion assessment, p. 40
6. **Herramientas para analizar la sensibilidad al género de los materiales de enseñanza y aprendizaje, véase:** UNESCO Promoting gender equality in education (2009), Tool 13, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000186495?posInSet=3&queryId=e2781e7a-6c2b-4e1b-918c-39e7ba38d75f>
7. **Herramientas para integrar la igualdad de género en el propio contexto y en los currículos y materiales de aprendizaje, véase:** Gender in Education Network in Asia-Pacific (GENIA) Toolk: Promoting Gender Equality in Education (2019), Handout 1 and Tool 18, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000370875.locale=en>

Anexos

Anexo 1. Papel de los sindicatos en la eliminación de la violencia doméstica ³¹

Los sindicatos de la educación desempeñan un papel crucial en el abordaje de la violencia doméstica, principalmente al reconocerla no solo como un asunto familiar «privado», sino como una cuestión de salud y seguridad en el trabajo, una cuestión de derechos humanos y una cuestión de justicia económica. A continuación figuran ejemplos concretos de lo que los sindicatos de la educación y otros sindicatos pueden hacer para combatir la violencia doméstica y apoyar a los sobrevivientes, en consonancia con marcos como el Convenio n.º 190 de la OIT:

1. **Negociación colectiva y políticas del lugar de trabajo** - Los sindicatos pueden utilizar su poder de negociación para incorporar protecciones cruciales directamente en los convenios colectivos y las políticas escolares.
 - Negociar una licencia remunerada por violencia doméstica: negociar una licencia dedicada y remunerada (a menudo 10 días o más) para que los sobrevivientes puedan acudir al tribunal, buscar ayuda médica o reubicarse sin perder su ingreso ni agotar su licencia por enfermedad.
 - Obtener disposiciones de trabajo flexibles: negociar el derecho de los sobrevivientes a cambiar temporalmente sus horarios, sus asignaciones de turno o sus lugares de trabajo para protegerse de agresores que conocen sus rutinas diarias.
 - Protección contra el despido: insertar cláusulas que protejan a los trabajadores de ser despedidos o sancionados por caídas repentinas del rendimiento o por ausentismo cuando esté vinculado a la violencia doméstica.
 - Planes de seguridad en el lugar de trabajo: exigir que los empleadores trabajen con los sobrevivientes para elaborar planes de seguridad, que pueden incluir alertar a la seguridad del campus, proporcionar estacionamiento prioritario cerca de las entradas, ofrecer acompañamiento hasta los vehículos, o interceptar llamadas y correos electrónicos abusivos.
 - Apoyo financiado por el empleador: negociar asistencia jurídica, acompañamiento psicológico o sólidos programas de asistencia al empleado, financiados por el empleador y que cubran específicamente la violencia doméstica.
2. **Fortalecimiento de capacidades y representación en el lugar de trabajo** - Los sindicatos son a menudo la entidad de mayor confianza para los trabajadores en crisis. Pueden construir estructuras internas para apoyar a los afiliados de forma segura:
 - Establecer «defensoras de las mujeres»: algunos sindicatos (como Unifor en Canadá) han negociado roles especializados de «defensora de las mujeres». Se trata de representantes sindicales formadas específicamente para reconocer los signos de violencia doméstica, ofrecer apoyo confidencial y sin prejuicios, y derivar a las víctimas a los servicios comunitarios.
 - Formar a los delegados y representantes sindicales: velar por que todos los representantes sindicales locales reciban una formación básica sobre cómo gestionar las divulgaciones de forma segura, mantener una estricta confidencialidad y ayudar a los afiliados a acceder a las políticas disponibles en el lugar de trabajo.

- Códigos de conducta sindicales: establecer sólidas políticas sindicales internas que condenen explícitamente la violencia de género y la violencia doméstica, garantizando que el sindicato mismo sea un espacio seguro y libre de acoso para sus afiliados.

3. **Incidencia y campañas de amplio alcance** - Los sindicatos pueden aprovechar su voz colectiva para influir en las políticas públicas y las normas sociales más amplias:

- Presionar por la ratificación del C190 de la OIT: presionar a los gobiernos nacionales para que ratifiquen e implementen formalmente el Convenio n.º 190 y la Recomendación n.º 206 de la OIT en la legislación nacional.
- Campañas legislativas: hacer campaña junto con las organizaciones de la sociedad civil para que la licencia remunerada por violencia doméstica sea un derecho estatutario para todos los trabajadores a escala nacional, como los sindicatos lograron en Nueva Zelanda y en algunas regiones de Canadá y Australia.
- Campañas de sensibilización: utilizar los canales de comunicación sindicales (boletines, redes sociales, reuniones) para difundir información sobre los recursos en materia de violencia doméstica, las líneas de ayuda en caso de crisis y las medidas de seguridad. Participar en movimientos mundiales como los 16 Días de Activismo contra la Violencia de Género para romper el silencio y el estigma.

Anexo 2: Práctica y aplicación — Actividades animadas³²

Unit 4.1 Comprender el estigma y la discriminación de género en la educación

A. Comprender la violencia basada en el género

Objetivo	Comprender con mayor profundidad la diferencia entre el género y el sexo, así como las características y las causas de la violencia basada en el género.
Duración	90 minutos
Materiales	dos juegos de tarjetas de colores del tamaño de una postal; marcadores; alfileres, o adhesivos como cinta adhesiva o masilla adhesiva (por ej. BluTac); suficiente espacio de pared o paneles para exhibir las tarjetas; un papelógrafo

Instrucciones:

1. Organice a los participantes en grupos, dando a cada grupo dos pilas de tarjetas, unas 20 de cada una.
2. Pida a los participantes que piensen en ejemplos de características comúnmente atribuidas a las mujeres o a los hombres —comportamientos, roles y trabajos— y que anoten cada ejemplo en la tarjeta del color apropiado (hombres o mujeres).
3. Prepare dos áreas de exhibición: una marcada «más poder» y la otra «menos poder».
4. Una vez completadas las tarjetas, pida a cada grupo que discuta si estas características, trabajos, etc. se asocian a más poder o a menos poder, y luego que pegue o clave cada tarjeta en el área apropiada.
5. Reúna a los participantes en torno a las exhibiciones y pídales que agrupen las tarjetas por grandes temas dentro de cada área (trabajos, actitudes, características, comportamientos, etc.).
6. Para cada tema, pregunte y discuta si estas características y roles están determinados por nuestro sexo, o si son estereotipos de género impuestos por la sociedad.
7. A continuación, pida a los participantes que reflexionen sobre cómo estas diferencias de poder basadas en el género contribuyen a la desigualdad y a la violencia basada en el género.
8. En una discusión plenaria, dialoguen sobre: «¿Cuáles son las causas profundas de la violencia y el acoso basados en el género?»
9. Con ayuda de un papelógrafo, dibuje una tabla con «excusas» en la cabecera de una columna y «causas» en la de la otra. Enumere todos los factores que los participantes señalen en la columna apropiada y pregunte a los grupos si están de acuerdo o no.

B. Detectar el estigma de género en la vida escolar cotidiana

Objetivo	Ayudar a los participantes a reconocer cómo los estereotipos de género, los prejuicios y las microagresiones pueden afectar a las mujeres y las niñas en los entornos educativos
Duración	30 a 40 minutos
Materiales	tarjetas de escenarios o escenarios impresos, papel y bolígrafos

Instrucciones:

1. **Presente los escenarios siguientes, o adáptelos al contexto local:**
 - A una docente se le pide de forma repetida que tome notas y organice los refrigerios durante las reuniones del personal, mientras que a los colegas hombres se les pide que dirijan las discusiones.
 - A una docente que habla con firmeza durante una reunión se la describe como «demasiado agresiva», mientras que un colega hombre con un comportamiento similar se considera seguro de sí mismo.
 - A una niña que quiere participar en una actividad de liderazgo escolar se le dice que los niños son más aptos para los roles de liderazgo.
 - Las ideas de una educadora se ignoran durante una reunión, pero luego se aceptan cuando las repite un colega hombre.
2. **En pequeños grupos, pregunte a los participantes:**
 - ¿Qué está ocurriendo en esta situación?
 - ¿Qué estereotipo de género, prejuicio o microagresión puede identificar?
 - ¿Quién puede verse afectado?
 - ¿Qué podría hacer de otro modo un docente, una dirección escolar o un sindicato?
3. **Pida a los grupos que compartan una acción concreta que emprenderían para abordar la situación.**
- 4.

Nota para la persona facilitadora: Recuerde a los participantes que los prejuicios de género no siempre son evidentes ni intencionales. Pequeños comportamientos repetidos pueden contribuir a una cultura escolar en la que la voz, la autoridad y las contribuciones de las mujeres se subvaloran.

Unit 4.2 Abordar el estigma y la discriminación de género en el lugar de trabajo

A. From Barriers to Action – Supporting Women in Education Leadership

Purpose	Ayudar a los participantes a identificar acciones concretas para mejorar las oportunidades de las mujeres de participar en la educación y liderarla
Time	30 a 40 minutos
Participantes	docentes, direcciones escolares y/o afiliados de sindicatos de la educación
Materiales	papel o papelógrafo

Instrucciones:

- Pida a los participantes que piensen en su escuela o su sindicato y completen:
«¿Qué dificulta que las mujeres educadoras participen en roles de liderazgo o progresen hacia ellos?»
- Los grupos identifican dos o tres obstáculos. Estos pueden incluir:
 - una distribución desigual de las responsabilidades;
 - un acceso limitado a las oportunidades de liderazgo;
 - estereotipos sobre el liderazgo de las mujeres;
 - la falta de mentoría o de desarrollo profesional;
 - el acoso o un entorno de trabajo inseguro.
- Dé a cada grupo los tres encabezados siguientes: **Sensibilizar; Crear un entorno favorable; Formar y apoyar a las mujeres líderes.**
- Pida a los grupos que coloquen cada obstáculo bajo el encabezado donde crean que se necesita acción e identifiquen una acción concreta para abordarlo.

Obstáculo	Intervención	Acción concreta
Pocas mujeres son invitadas a dirigir proyectos escolares	Formar y apoyar a las mujeres líderes	Dar a las mujeres educadoras oportunidades de dirigir proyectos o presidir reuniones
Se espera que las mujeres asuman más tareas administrativas	Crear un entorno favorable	Examinar cómo se distribuyen las tareas administrativas y pastorales
Estereotipos sobre el liderazgo de las mujeres	Sensibilizar	Discutir los estereotipos de género durante las reuniones del personal o del sindicato

- Pida a cada grupo que identifique una acción que pudiera iniciarse realístamente en los próximos tres meses.

Nota para la persona facilitadora: Cuando corresponda, vincule las acciones propuestas por los participantes con las políticas escolares existentes, las políticas sindicales, los programas de desarrollo profesional o las prioridades de negociación colectiva.

Notas finales

¹ UNESCO, A Guide for Gender Equality in Teacher Education Policy and Practices (UNESCO, 2015).

² Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR), “Gender Stereotyping,” n.d., <https://www.ohchr.org/en/women/gender-stereotyping>.

³ Ibid.

⁴ J. Pillinger, Handbook: Addressing Violence and Harassment against Women in the World of Work (International Labour Organization and UN Women, 2019), <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/handbook-addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work>.

⁵ OHCHR, “Gender Stereotyping”

⁶ United Nations Girls’ Education Initiative (UNGEI), Learning Brief: Ending Gender Stereotypes in Schools — Good Practices, Experiences and Lessons Learned (2023), <https://www.ungei.org/publication/learning-brief-ending-gender-stereotypes-schools>.

⁷ OHCHR, “Gender Stereotyping”

⁸ Stanford University, Office of Faculty Development and Diversity and Engagement, “Faculty Anti-Bias Training Resources: Recognizing and Addressing Microaggressions” (2021), <https://sustainability.stanford.edu/sites/sustainability/files/media/file/recognizing-and-addressing-microaggressions.pdf>.

⁹ International Labour Organization, Safe and Healthy Working Environments Free from Violence and Harassment (ILO, 2020), https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_751832.pdf.

¹⁰ Education International, Report on the 2024 Education International Quadrennial Gender Survey (2024), <https://www.ei-ie.org/en/item/28861:report-on-the-2024-education-international-quadrennial-gender-survey>.

¹¹ International Labour Organization, Domestic Violence and Its Impact on the World of Work, briefing note, n.d., https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/briefingnote/wcms_738117.pdf.

¹² International Labour Organization, “Safe and Healthy Working Environments Free from Violence and Harassment.”

¹³ IndustriALL Global Union, “What Unions Can Do to Put a Stop to Domestic Violence,” February 23, 2021, <https://www.industriall-union.org/what-unions-can-do-to-put-a-stop-to-domestic-violence>; International Labour Organization, “Domestic Violence and Its Impact on the World of Work.”

¹⁴ International Labour Organization, “Domestic Violence and Its Impact on the World of Work.”

¹⁵ Education International, “Training of Trainers Toolkit on the ILO Violence and Harassment Convention (No. 190) and Recommendation (No. 206),” June 25, 2021, <https://www.ei-ie.org/en/item/25102>; International Trade Union Confederation, Mini Guide C190 & R206, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_mini_guide_en.pdf.

¹⁶ United Nations Girls’ Education Initiative (UNGEI), A Whole School Approach to Prevent School-Related Gender-Based Violence: Minimum Standards and Monitoring Framework (2019), <https://www.ungei.org/sites/default/files/A-whole-school-approach-to-prevent-school-related-gender-based-violence-Minimum-Standards-and-Monitoring-Framework-2019-eng.pdf>.

¹⁷ UNGEI, “A Whole School Approach to Prevent School-Related Gender-Based Violence.”

¹⁸

¹⁹ “Learning Brief: Ending Gender Stereotypes in Schools.”

²⁰

²¹

²²

²³ Survey.”

²⁴ 2019, https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810.

²⁵ <https://www.industriall-union.org/domestic-violence-explained>.

²⁶

²⁷ Education International, “Report on the 2024 Education International Quadrennial Gender Survey.”

²⁸ (UNESCO, 2025), <https://www.unesco.org/gem-report/en/publication/2025-gender-report>.

²⁹

³⁰

³¹

³² Convention (No. 190) and Recommendation (No. 206),” June 25, 2021, <https://www.ei-ie.org/en/item/25102>.



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



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

Usted es libre de:

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

Bajo los siguientes términos:

- Atribución** — Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de forma que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o el uso que hace de la obra.
- NoComercial** — No puede utilizar el material con fines comerciales.
- CompartirIgual** — Si remezcla, transforma, o crea a partir del material, debe distribuir sus contribuciones bajo la misma licencia que el original.

Internacional de la
Educación - Conjunto
de herramientas

2026

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 4

Estigma y discriminación
de género en la educación



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

Head office

15 Boulevard Bischoffsheim
1000 Brussels, Belgium
Tel +32-2 224 0611
headoffice@ei-ie.org

www.ei-ie.org

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

La Internacional de la Educación representa a organizaciones de docentes y 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)

