

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 5

Inclusión del personal de apoyo educativo



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 5

Inclusión del personal de apoyo educativo

Sobre la Internacional de la Educación:

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



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

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

Acknowledgements:

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

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

Índice

Presentación del módulo	1
Unidad 1. Comprender el papel del personal de apoyo educativo	2
5.1.1 Papel del personal de apoyo educativo en la inclusión y en el abordaje del estigma y la discriminación	3
5.1.2 Obstáculos y dificultades que enfrenta el personal de apoyo educativo	8
Unidad 5.2. Derechos y apoyo para el personal de apoyo educativo	13
5.2.1 El personal de apoyo educativo tiene derechos como trabajadores de la educación	14
5.2.2 ¿Cómo puede apoyarse al personal de apoyo educativo?	16
Práctica y aplicación	27
Resumen de la unidad	28
Recursos adicionales	29
Anexos	30
Anexo 1: Papel de los asistentes de enseñanza en las aulas inclusivas	30
Anexo 2: Las mujeres de las cocinas escolares de Ghana (campaña «Green and Safe Kitchen» del TEWU)	32
Anexo 3: Práctica y aplicación — Actividades animadas	33
Notas finales	34

Siglas y abreviaturas

IE	Internacional de la Educación
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PAE	Personal de apoyo educativo
TIC	Tecnologías de la Información y la Comunicación

Presentación del módulo

Este módulo examina el papel del personal de apoyo educativo (PAE) en la construcción de escuelas inclusivas, seguras y de apoyo. Se apoya en los módulos anteriores relativos a la educación inclusiva, el estigma y la discriminación, la colaboración y los enfoques a escala de la escuela, centrándose en los trabajadores cuyas interacciones cotidianas con los estudiantes, las familias, los docentes, las direcciones escolares y las comunidades ayudan a las escuelas a funcionar y a los estudiantes a participar de la manera más inclusiva. Este módulo considera quién es el PAE, cómo su trabajo contribuye a identificar y eliminar obstáculos y a promover la accesibilidad para que todos los estudiantes y educadores puedan participar en pie de igualdad, incluso en lo relativo al acceso, la participación, la seguridad, el bienestar y el aprendizaje. El módulo explora la importancia de que el PAE sea reconocido como trabajadores de la educación con derechos y los obstáculos que el PAE enfrenta, incluidos el empleo inseguro, el desarrollo profesional limitado, la baja remuneración, los roles poco claros, las cargas de trabajo pesadas, las preocupaciones de salud y seguridad, y la voz limitada en la toma de decisiones. Subraya que la inclusión se aplica al PAE mismo, incluidos el PAE afectado por la lepra (enfermedad de Hansen), el PAE con discapacidad, las mujeres del PAE, y el PAE de otros grupos que sufren estigma o discriminación. El PAE no es personal auxiliar al margen de la inclusión, sino miembros de equipos colaborativos que hacen posible la inclusión en la educación.

Objetivos de aprendizaje del módulo

1. Explicar quién es el personal de apoyo educativo y describir cómo los diferentes roles del PAE contribuyen a una educación de calidad e inclusiva.
2. Explicar cómo el PAE, los docentes, las direcciones escolares, las familias y los profesionales especializados trabajan en colaboración en el marco de un enfoque a escala de la escuela para identificar y eliminar los obstáculos a la participación y para apoyar la educación inclusiva de todos los estudiantes.
3. Identificar los obstáculos y dificultades comunes que el PAE enfrenta y explicar cómo estos obstáculos pueden afectar a los estudiantes, los trabajadores de la educación y los entornos escolares inclusivos.
4. Describir maneras concretas en que las escuelas, las autoridades educativas y los sindicatos pueden reconocer, apoyar, proteger e incluir al PAE en el marco de un enfoque a escala de la escuela.
5. Aplicar una perspectiva de inclusión y de derechos a las experiencias del PAE afectado por la lepra (enfermedad de Hansen), del PAE con discapacidad, de las mujeres del PAE y de otros miembros del PAE que puedan sufrir estigma, discriminación o exclusión.

Unidades de este módulo

Unidad 5.1 Comprender el papel del personal de apoyo educativo

Unidad 5.2 Cómo puede apoyarse al personal de apoyo educativo



Unidad 1. Comprender el papel del personal de apoyo educativo

Presentación de la unidad

Esta unidad presenta al personal de apoyo educativo como miembros esenciales de la fuerza de trabajo educativa y explora cómo sus roles cotidianos, su experiencia profesional y su colaboración con los docentes y las direcciones escolares contribuyen a la educación inclusiva. Examina las diferentes categorías de PAE, la naturaleza cambiante de su trabajo, y las maneras en que el PAE apoya la participación, la seguridad, el bienestar, el aprendizaje de los estudiantes y su vínculo con la comunidad escolar más amplia. La unidad subraya que la inclusión es más eficaz cuando se apoya mediante un enfoque a escala de la escuela en el que el PAE, los docentes, las direcciones escolares, las familias, las comunidades y los profesionales especializados trabajan todos juntos como equipos colaborativos, aportando una experiencia complementaria para identificar y eliminar los obstáculos a la participación, la accesibilidad y el aprendizaje. También pone de relieve los obstáculos que el PAE puede enfrentar y examina cómo el estigma, la discapacidad, la lepra (enfermedad de Hansen), el género y las condiciones de trabajo precarias pueden afectar la participación, el reconocimiento y la inclusión del PAE.

Objetivos de aprendizaje de la unidad

1. Identificar las diferentes categorías de personal de apoyo educativo y explicar cómo sus roles contribuyen al acceso, la participación, la seguridad, el bienestar y el aprendizaje de los estudiantes.
2. Describir cómo el PAE fortalece la educación inclusiva mediante interacciones cotidianas con los estudiantes, las familias, los docentes, las direcciones escolares y las comunidades.
3. Reconocer los obstáculos comunes que el PAE enfrenta, incluidos los roles poco claros, el desarrollo profesional limitado, el empleo precario, las cargas de trabajo pesadas, la baja remuneración, el reconocimiento limitado, los riesgos de salud y seguridad, y la voz restringida en la toma de decisiones.
4. Describir cómo los derechos a la inclusión, al ajuste razonable, a la accesibilidad, a la participación y a la no discriminación pueden realizarse para el PAE, en particular el PAE afectado por la lepra (enfermedad de Hansen), el PAE con discapacidad, las mujeres del PAE y el PAE de otros grupos marginados.

Esquema de la unidad

5.1.1 Papel del PAE en la educación inclusiva y en el abordaje del estigma y la discriminación

5.1.2 Obstáculos y dificultades que enfrenta el personal de apoyo educativo

5.1.1 Papel del personal de apoyo educativo en la inclusión y en el abordaje del estigma y la discriminación

¿Quién es el personal de apoyo educativo?

El personal de apoyo educativo (PAE) designa al personal profesional, administrativo, técnico, de salud, de bienestar social y general que trabaja en todo el sector de la educación y contribuye al aprendizaje, la seguridad, el bienestar y la participación de los estudiantes.¹ Incluye a los asistentes y auxiliares de enseñanza, los enfermeros escolares, los consejeros, los psicólogos, los terapeutas, los pediatras del desarrollo, los agentes de salud, el personal administrativo, el personal de cafetería, el personal de transporte, el personal de seguridad y otros cuyo trabajo permite a las escuelas funcionar y a los estudiantes aprender.

El PAE constituye actores esenciales de la prestación de una educación de calidad y tiene un papel importante que desempeñar, en particular en el contexto de la educación inclusiva. El PAE interactúa estrechamente con los estudiantes desfavorecidos, las familias, los docentes, las direcciones escolares y las comunidades de muchas maneras formales e informales. A menudo, son las primeras y las últimas personas que los estudiantes ven cuando entran a la escuela y salen de ella. El trabajo cotidiano del PAE puede ayudar a identificar los obstáculos a la participación, a apoyar el ajuste razonable, la accesibilidad y las trayectorias de derivación, a promover un lenguaje respetuoso e información exacta, y a cuestionar el estigma y las actitudes discriminatorias hacia las personas con discapacidad y las personas afectadas por la lepra (enfermedad de Hansen). De esta manera, el PAE ayuda a las escuelas a convertirse en comunidades donde todos los estudiantes y trabajadores de la educación son tratados con dignidad, protegidos de la exclusión y apoyados para participar plenamente.

Según el sistema educativo y la organización de la escuela, el PAE puede incluir las siguientes profesiones:²

- asistentes y/o auxiliares de enseñanza
- personal de administración y de oficina
- orientación profesional y consejería
- documentalistas y bibliotecarios
- mantenimiento y oficios cualificados
- alimentación y nutrición
- salud y bienestar social
- tutores y asistentes de aprendizaje
- personal de seguridad
- personal técnico, tecnológico y de comunicaciones
- personal de transporte
- profesionales especializados, incluidos los pediatras del desarrollo y los terapeutas

¡Pruebe esto!

Cartografía quién apoya a su escuela

Elabore la lista de todo el personal que contribuye a la educación y al bienestar de los estudiantes, incluido el personal que normalmente no se considera parte del «equipo educativo». Pregunte:

- ¿Qué aporta cada persona a la educación de los estudiantes?
- ¿Qué roles son visibles para los estudiantes y las familias?
- ¿Qué roles se pasan a menudo por alto?
- ¿Todo el PAE está incluido en las reuniones escolares y los procesos de planificación pertinentes para su trabajo?

El papel cambiante del PAE en la educación

Los roles del PAE están cada vez más vinculados a la misión educativa más amplia de las escuelas. Su trabajo contribuye no solo al funcionamiento cotidiano de las escuelas, sino también a la participación, la seguridad, el bienestar, el aprendizaje de los estudiantes y sus relaciones con la comunidad escolar más amplia.

El informe «Carrying the Community»³ de la IE describe el trabajo del PAE como poseedor de dimensiones pedagógicas, materiales y sociales. El PAE aporta competencias únicas, capacidades relacionales y conocimientos culturales a las comunidades educativas. Su trabajo complementa la enseñanza dirigida por el docente y puede ayudar a las escuelas a responder a los estudiantes que tradicionalmente han sido excluidos o marginados. El informe identifica al PAE como contribuyente al bienestar y la socialización de los estudiantes, a la implicación de la escuela y la comunidad, al aprendizaje y el logro, así como a la salud y la seguridad. También pone de relieve su papel en la vinculación de las escuelas con las familias y las comunidades.

Esto significa que el PAE no debería considerarse simplemente como personas que realizan tareas en torno a la enseñanza. Su trabajo cotidiano puede contribuir directamente a crear un entorno de aprendizaje inclusivo, seguro y de apoyo.

Por ejemplo:

Rol del PAE	Contribución a la inclusión
Asistentes de enseñanza o de aula	Proporcionar apoyo adicional a los estudiantes, complementar la enseñanza dirigida por el docente y ayudar a los estudiantes a participar en las actividades de aula. <i>Véase el Anexo 1: Papel de los asistentes de enseñanza en las aulas inclusivas para más información.</i>
Enfermeros escolares y personal de salud	Apoyar la salud y el bienestar de los estudiantes, identificar las preocupaciones que puedan afectar la participación, y ayudar a vincular a los estudiantes y las familias con los servicios apropiados.
Consejeros y trabajadores sociales	Proporcionar apoyo emocional y psicosocial, entablar relaciones con los estudiantes, y ayudar a identificar las preocupaciones que puedan afectar la participación, el aprendizaje o el bienestar.
Bibliotecarios y personal de información	Ayudar a los estudiantes a acceder a la información, los recursos y los espacios que apoyan el aprendizaje y la participación.
Personal administrativo y de oficina	Ayudar a los estudiantes y las familias a navegar por los procesos escolares y a acceder a la información y los servicios.
Personal de transporte	Ayudar a los estudiantes, incluidos los estudiantes con discapacidad o dificultades de movilidad, a acceder a la escuela de manera segura y regular.
Personal de alimentación y nutrición	Contribuir a la salud, el bienestar y la capacidad de participar en la escuela de los estudiantes ayudando a garantizar el acceso a los servicios de alimentación y nutrición.
Personal de limpieza y mantenimiento	Ayudar a mantener entornos de aprendizaje seguros, sanos y utilizables, incluidos espacios accesibles para los estudiantes con necesidades diferentes.
Personal de seguridad y vigilancia	Contribuir a un entorno escolar seguro y acogedor y ayudar a identificar situaciones en que los estudiantes puedan necesitar apoyo adicional.

Estas contribuciones van más allá de la descripción de puesto específica de un miembro del PAE. El informe subraya las dimensiones relacionales y comunitarias del trabajo del PAE: el PAE tiene a menudo interacciones regulares e informales con los estudiantes y puede desarrollar relaciones diferentes de las que los estudiantes tienen con los docentes o las direcciones escolares. Estas relaciones pueden ofrecer valiosas oportunidades de notar cuando un estudiante experimenta dificultades y de vincular al estudiante con un apoyo apropiado.

Por ejemplo, el rol de un agente de transporte puede formalmente ser transportar a los estudiantes de manera segura hacia y desde la escuela. Gracias a interacciones regulares con los estudiantes, sin embargo, el agente puede establecer una relación cálida y de confianza con los estudiantes. Un estudiante puede sentirse más cómodo abordando una dificultad con el agente de transporte que con un docente o una dirección escolar. El miembro del PAE puede notar cambios en el comportamiento del estudiante, reconocer que un estudiante está en dificultad, o tomar conciencia de un acoso, una exclusión u obstáculos de accesibilidad que afectan el trayecto del estudiante hacia y desde la escuela (por ej. dificultades para subir a un vehículo, disposiciones de transporte inaccesibles, u obstáculos que limitan un desplazamiento seguro y autónomo). Con procedimientos de confidencialidad y de protección apropiados, el miembro del PAE puede entonces compartir la preocupación con el docente,



la dirección escolar, el padre o el servicio de apoyo pertinente. Esto puede ayudar a garantizar que se consideren un apoyo apropiado, mejoras de accesibilidad o intervenciones.

De manera similar, un agente de limpieza escolar, un agente de restauración, un bibliotecario o un agente de seguridad puede interactuar con los estudiantes fuera del entorno formal del aula. A través de estas interacciones cotidianas, pueden convertirse en adultos de confianza en la vida de los estudiantes e importantes observadores de los obstáculos a la participación, la accesibilidad y la inclusión.

Esto es particularmente importante para la educación inclusiva. Los estudiantes afectados por la lepra (enfermedad de Hansen), los estudiantes con discapacidad y otros estudiantes que sufren estigma o exclusión pueden enfrentar obstáculos que restringen su participación y que no siempre son visibles durante la enseñanza en el aula. El PAE está a menudo bien situado para notar e identificar los obstáculos a la plena participación del estudiante y para ayudar a abordarlos vinculando a los estudiantes con las personas y los servicios de apoyo especializados que necesitan.

La inclusión es una responsabilidad compartida. Los docentes tienen un papel esencial en la enseñanza y el aprendizaje, pero crear una escuela inclusiva exige la contribución de todos los que interactúan con los estudiantes. La educación inclusiva se fortalece cuando los docentes, el PAE, las direcciones escolares, las familias y los profesionales especializados trabajan en colaboración en el marco de un equipo de apoyo. Diferentes miembros de la comunidad escolar pueden notar diferentes obstáculos a la participación y aportar una experiencia, unas perspectivas y unas relaciones diferentes que ayudan a identificar soluciones y a garantizar que los estudiantes reciban un apoyo apropiado.

No debería esperarse que el PAE asuma responsabilidades fuera de su rol o de su competencia profesional. Las escuelas deberían más bien reconocer las valiosas observaciones, relaciones y conocimientos que el PAE puede aportar y establecer maneras apropiadas para que estas contribuyan al sistema de apoyo escolar más amplio.

El informe «Carrying the Community» subraya que, para que el PAE contribuya plenamente de estas maneras, debe estar integrado en el proyecto pedagógico de la escuela, tener roles claramente definidos, poder vincular las escuelas con las comunidades, y tener oportunidades de desarrollar sus competencias y sus conocimientos. En cambio, el PAE enfrenta numerosas dificultades en el lugar de trabajo que pueden hacer esta integración más difícil.

«El personal de limpieza y seguridad habla con los estudiantes en los pasillos. Saben muchas cosas que los docentes no saben porque tienen más contexto. A veces simplemente pueden sentarse con un niño que está triste y decirle: ¿Qué pasa, qué está mal?, sin tener que juzgarlo o calificarlo. Muchos de ellos son de la comunidad, lo que les da más influencia con los estudiantes. Esto es especialmente importante porque este barrio tiene un gran problema de tráfico de drogas. Y una vez que los niños empiezan a consumir drogas, tienden a hacerlo toda la vida. Por eso es importante contar con personal de la comunidad. Conocen a los niños. Viven al lado de ellos. Y pueden ser una influencia positiva porque los niños los respetan.»

- Representante del FNE, Portugal, enero de 2024, informe Carrying the Community

¡Pruebe esto!

Mire más allá de la descripción de puesto

Al planificar la inclusión, pregunte:

- ¿Quién interactúa con los estudiantes fuera del aula?
- ¿Qué miembros del PAE tienen contacto regular con estudiantes que puedan estar experimentando dificultades?
- ¿Sabe el PAE cómo reaccionar cuando un estudiante se dirige a él para obtener ayuda?
- ¿Sabe el PAE a quién derivar las preocupaciones?
- ¿Existen canales claros y seguros para compartir las preocupaciones protegiendo al mismo tiempo la privacidad del estudiante?
- ¿Cómo pueden los conocimientos y las observaciones del PAE contribuir a identificar y eliminar los obstáculos a la participación?



5.1.2 Obstáculos y dificultades que enfrenta el personal de apoyo educativo

A pesar de la importancia del PAE para una educación de calidad e inclusiva, a menudo trabaja en condiciones que limitan su capacidad de contribuir plenamente a la comunidad escolar y pueden incluso violar sus derechos humanos. El informe «Carrying the Community» identifica varios desafíos interconectados, incluidos los déficits de financiación, la privatización, las cargas de trabajo fragmentadas, la escasez de personal, el empleo precario y el acceso limitado al desarrollo profesional, que pueden perjudicar tanto las condiciones de trabajo del PAE como la calidad y el carácter inclusivo de la educación. Estos obstáculos afectan más que las condiciones de trabajo del PAE. También pueden afectar la capacidad de las escuelas de crear entornos de aprendizaje inclusivos. La educación inclusiva depende de una colaboración eficaz entre los docentes, el PAE, las direcciones escolares, las familias y los profesionales especializados. Cuando los roles del PAE son poco claros, la experiencia profesional no se reconoce, o las oportunidades de aprendizaje y colaboración son limitadas, las escuelas pueden ser menos capaces de identificar y eliminar los obstáculos a la participación, la accesibilidad, el aprendizaje y el bienestar. Apoyar al PAE es por lo tanto una parte importante del fortalecimiento de la educación inclusiva y de la garantía de que los equipos colaborativos puedan responder eficazmente a las diversas necesidades de los estudiantes.

Algunos de los obstáculos comunes que enfrenta el PAE incluyen:

- 1. Roles poco claros o cambiantes** - Los roles del PAE no siempre están claramente definidos. Las responsabilidades laborales pueden cambiar en respuesta a la escasez de personal, las restricciones de financiación, la externalización u otras presiones. En algunos casos, puede esperarse que el PAE asuma responsabilidades más allá de su rol inicial sin preparación, apoyo o reconocimiento adecuados. La fragmentación de las tareas también puede dificultar que el PAE desarrolle relaciones duraderas con los estudiantes y los colegas. Esto puede dificultar la colaboración y reducir la capacidad de los equipos escolares de proporcionar un apoyo coordinado a los estudiantes, en particular aquellos que enfrentan obstáculos a la participación o que requieren un apoyo adicional.
- 2. Difuminación de los roles y los perfiles profesionales** - Las fronteras entre diferentes roles del PAE, y entre el PAE y otros profesionales de la educación, pueden volverse borrosas. Puede esperarse que algunos miembros del PAE realicen tareas pedagógicas o relacionadas con el cuidado sin tener la formación, el estatus profesional o la autoridad de decisión correspondientes. Al mismo tiempo, el valor educativo y pedagógico de su trabajo existente puede pasarse por alto. Esto puede perjudicar los enfoques colaborativos de la inclusión al limitar el reconocimiento de la experiencia distintiva que diferentes profesionales aportan a la identificación de los obstáculos y la elaboración de soluciones con los estudiantes.
- 3. Desarrollo profesional y fortalecimiento de capacidades limitados** - El PAE desempeña un papel cada vez más importante en el apoyo a las diversas necesidades académicas, sociales, de salud, comportamentales y prácticas de los estudiantes. Sin embargo, puede tener un acceso limitado a la formación y al desarrollo profesional, en particular allí donde las restricciones de financiación reducen las oportunidades de desarrollo del personal. Sin formación y apoyo adecuados, el PAE puede estar menos equipado para contribuir a las prácticas inclusivas, identificar los obstáculos a la participación y la accesibilidad, y trabajar eficazmente con los

docentes y otros profesionales para apoyar a estudiantes diversos. El fortalecimiento de capacidades debería reflejar las responsabilidades de los diferentes roles del PAE y puede incluir la comunicación, la protección de la infancia, la educación inclusiva, la inclusión de la discapacidad, la salud y el bienestar, el hecho de reconocer cuándo los estudiantes necesitan un apoyo adicional, y las trayectorias de derivación. El desarrollo profesional forma parte de la construcción de una fuerza de trabajo educativa capaz e inclusiva. El PAE debería tener oportunidades de aprender junto a los docentes y otro personal escolar y de aportar su propia experiencia profesional al aprendizaje colaborativo.

- 4. Empleo precario y remuneración inadecuada** - La externalización y los déficits de financiación pueden dar lugar a contratos temporales o precarios, salarios estancados o en disminución, beneficios reducidos e incertidumbre sobre la continuación del empleo. Estas condiciones pueden afectar el bienestar, la motivación, el estatus profesional del PAE y su capacidad de permanecer en la educación. Una alta rotación del personal y la inseguridad laboral también pueden perturbar la continuidad de las relaciones que el PAE entabla con los estudiantes, las familias y los colegas. Esto puede dificultar que las escuelas proporcionen un apoyo coherente y mantengan enfoques colaborativos de la inclusión.
- 5. Cargas de trabajo pesadas y fragmentadas** - La escasez de personal y las restricciones de financiación pueden dar lugar a que el PAE asuma cargas de trabajo más pesadas o fragmentadas. Algunos miembros del PAE pueden trabajar en diferentes escuelas, lugares o roles, lo que dificulta el establecimiento de relaciones estables con los estudiantes y los colegas. Estas condiciones pueden reducir el tiempo disponible para la colaboración, el desarrollo profesional y la participación en las actividades escolares. Como resultado, las oportunidades de identificar temprano los obstáculos, coordinar el apoyo y contribuir a una planificación inclusiva pueden reducirse.
- 6. Baja remuneración y progresión profesional limitada** - La remuneración, los beneficios y la progresión profesional son importantes dimensiones de las condiciones de trabajo del PAE. Las diferencias en las modalidades de empleo también pueden crear desigualdades entre categorías de trabajadores de la educación. Cuando los roles del PAE están subvalorados, esto puede reforzar las percepciones de que sus contribuciones a la participación, el bienestar, la accesibilidad y la inclusión de los estudiantes son menos importantes que las de otros profesionales de la educación.
- 7. Reconocimiento y voz limitados en la toma de decisiones** - El trabajo del PAE puede estar subvalorado o tratado como distinto del trabajo educativo central de la escuela. Esto puede limitar las oportunidades del PAE de participar en el aprendizaje profesional, la toma de decisiones escolar y las discusiones sobre la enseñanza, el aprendizaje y el bienestar de los estudiantes. El PAE debería tener oportunidades de contribuir a la toma de decisiones, en particular sobre las cuestiones que afectan su trabajo. Cuando las voces y la experiencia del PAE se excluyen, las escuelas pueden pasar por alto importantes

"Here in Spain, there have been, I don't exaggerate, 20, 25 years without competitive exams in many categories. I mean, imagine, people who entered a profession when they were 30 years old, and now, they're 50-something years old and they've always been temporary workers. They've always worked, often at the same place, but have never had a permanent position. And because they are temporary and not permanent, they haven't been promoted because promotions are only for permanent staff."

- Representative F.E.CC.OO., Spain, February 2024, Carrying the Community report



perspectivas sobre los obstáculos, las necesidades de apoyo y los desafíos de accesibilidad que viven los estudiantes.

8. **Preocupaciones de salud y seguridad** - El PAE puede enfrentar riesgos de salud y seguridad en el trabajo, en particular cuando las condiciones de trabajo, el equipo, los efectivos o la formación son inadecuados. La salud y la seguridad son dimensiones distintas de las condiciones de trabajo del PAE. Entornos de trabajo seguros y sanos también son importantes para la inclusión, porque el PAE está mejor capacitado para apoyar a los estudiantes y participar plenamente en la vida escolar cuando su propio bienestar y su propia seguridad están protegidos.
9. **Subvaloración de género del trabajo del PAE** - Muchos roles del PAE están asociados al cuidado, al apoyo y a otras formas de trabajo tradicionalmente asumidas por las mujeres. Las competencias y la labor implicadas en el trabajo de apoyo pueden tratarse como un cuidado voluntario o natural en lugar de un trabajo profesional que merece un reconocimiento y una remuneración apropiados. Esto es particularmente pertinente al considerar la composición mayoritariamente femenina de muchos roles del PAE y el estigma y la discriminación de género abordados en el Módulo 4. Tal subvaloración puede debilitar el reconocimiento de la experiencia que muchas mujeres del PAE aportan a la educación inclusiva y puede limitar su participación, su liderazgo y su influencia dentro de las escuelas.
10. **Estigma y discriminación** - El PAE puede sufrir o temer el estigma y la discriminación vinculados a la discapacidad, los problemas de salud, la edad, el género, la raza, el origen étnico, la religión, el estatus social u otros aspectos de la identidad. El estigma y la discriminación pueden causar y agravar los obstáculos descritos arriba al limitar el acceso a un trabajo seguro, a una remuneración equitativa, al desarrollo profesional, al ajuste razonable, a entornos de trabajo accesibles, a condiciones de trabajo seguras y a una participación significativa en la vida escolar. El estigma también puede silenciar al PAE, dificultando plantear preocupaciones, divulgar necesidades de apoyo o cuestionar un trato injusto. La educación inclusiva exige que todos los miembros de la fuerza de trabajo educativa puedan participar en pie de igualdad. Cuando el PAE sufre exclusión o discriminación, las escuelas pierden una valiosa experiencia, perspectivas y vivencia que pueden ayudar a identificar y eliminar los obstáculos a la inclusión para los demás.

El PAE afectado por la lepra (enfermedad de Hansen) y la discapacidad

La inclusión también significa la inclusión del PAE con discapacidad. No solo debería reconocerse como trabajadores con derecho a apoyo y protección, sino también como profesionales, líderes, expertos y defensores cuya vivencia puede fortalecer la educación inclusiva. Su participación en la toma de decisiones aporta valiosos conocimientos sobre los obstáculos, la accesibilidad y la inclusión. Los desafíos que enfrenta el PAE pueden agravarse cuando:

- sufre estigma y discriminación debido a la lepra (enfermedad de Hansen) o la discapacidad
- no se le proporciona un ajuste razonable cuando lo necesita
- los lugares de trabajo, incluidas las instituciones educativas, no están diseñados y organizados para ser accesibles

- sufre discriminación o acoso basados en el género
- pertenece a otros grupos que sufren estigma y discriminación
- la información, las instalaciones y las infraestructuras no son accesibles
- las políticas y las prácticas son rígidas y no reconocen la diversidad y la inclusión

Los obstáculos asociados al estigma, la discriminación, los entornos inaccesibles y el empleo precario pueden agravar las desigualdades existentes que viven algunos miembros del PAE afectados por la lepra (enfermedad de Hansen) o la discapacidad. Por ejemplo, un miembro del PAE afectado por la lepra (enfermedad de Hansen) no debería ser excluido del trabajo a causa de ideas erróneas sobre la transmisión. Cuando un miembro del PAE tiene una discapacidad, la escuela o el empleador debería considerar un ajuste razonable y las necesidades de accesibilidad apropiadas para que la persona pueda realizar su trabajo y participar plenamente.

- **Inseguridad laboral y riesgos de salud:** el PAE con discapacidad o afectado por la lepra (enfermedad de Hansen) requiere a menudo ajustes razonables, tales como horarios flexibles o tiempo libre para la atención médica y el manejo de úlceras. Debido a que los roles del PAE carecen cada vez más de beneficios, licencia por enfermedad remunerada o protecciones sindicales (a causa de la privatización), un miembro del PAE que toma tiempo libre para un tratamiento de la lepra (enfermedad de Hansen) enfrenta un riesgo inmediato de pérdida de empleo y pobreza.
- **Marginación acumulada:** los roles del PAE se apoyan frecuentemente en personas de comunidades históricamente marginadas. Cuando un miembro del PAE ya sufre un estigma social debido a deficiencias visibles por la lepra (enfermedad de Hansen), la devaluación profesional de su empleo agrava su marginación social. Es tratado como fácilmente reemplazable, lo que lo hace muy vulnerable a un despido discriminatorio disfrazado de «recortes presupuestarios».
- **Voces silenciadas:** los trabajadores precarios a menudo tienen miedo de expresarse. Un miembro del PAE afectado por la lepra (enfermedad de Hansen) puede ocultar su diagnóstico o soportar condiciones de trabajo peligrosas por temor a que solicitar ajustes resulte en la no renovación de su contrato por un empleador privado.

Véanse los Recursos adicionales al final del módulo para un enlace al artículo de la Internacional de la Educación, «El personal de apoyo educativo es clave para una educación pública inclusiva de calidad: un llamado al reconocimiento y a un trato justo», que proporciona ejemplos reales de escuelas sobre los desafíos que enfrenta el PAE.



¿Qué significa esto para el PAE en la educación inclusiva?

Los obstáculos descritos no son solo cuestiones de empleo. Pueden afectar directamente a los estudiantes y a la calidad de la educación. Cuando el PAE carece de tiempo, recursos, formación, condiciones de trabajo estables u oportunidades de colaborar adecuados, puede tener menos capacidad de proporcionar el apoyo que los estudiantes necesitan.

Esto es particularmente importante para el PAE afectado por la lepra (enfermedad de Hansen) y el PAE con discapacidad. No debería ser excluido del desarrollo profesional, asignársele tareas inapropiadas, o ser tratado de manera diferente debido a una discapacidad o a antecedentes de lepra (enfermedad de Hansen). Las escuelas y los sindicatos deberían considerar ajustes razonables y otras medidas que permitan al PAE participar plenamente en su trabajo y su desarrollo profesional.

Apoyar al PAE forma parte del apoyo a la educación inclusiva. El PAE necesita roles claros, una preparación apropiada, un desarrollo profesional, condiciones de trabajo dignas y una voz en la comunidad escolar para poder contribuir plenamente al aprendizaje, la participación, la seguridad y el bienestar de todos los estudiantes. Esto exige cambios positivos en las políticas y las prácticas así como en las actitudes y la cultura.

Unidad 5.2. Derechos y apoyo para el personal de apoyo educativo

Presentación de la unidad

Esta unidad se centra en cómo el PAE puede ser reconocido, protegido y apoyado como trabajadores de la educación. Explora la acción concreta sobre los derechos, las condiciones de trabajo, el desarrollo profesional, la participación, la representación sindical, la accesibilidad, el ajuste razonable y la protección contra la discriminación, incluso para el PAE afectado por la lepra (enfermedad de Hansen), el PAE con discapacidad, las mujeres del PAE y otros miembros marginados del PAE.

Objetivos de aprendizaje de la unidad

1. Describir cómo el PAE debería ser reconocido como trabajadores de la educación con derechos, dignidad, estatus profesional y una voz en las decisiones que afectan su trabajo.
2. Explicar cómo la colaboración entre el PAE, los docentes, las direcciones escolares, los sindicatos y otras partes interesadas de la educación apoya la educación inclusiva y ayuda a realizar los derechos, la participación, la accesibilidad y la inclusión del PAE.
3. Identificar las formas clave de apoyo al PAE.
4. Describir las acciones concretas que las escuelas, las autoridades educativas y los sindicatos pueden emprender para apoyar al PAE y fortalecer la educación inclusiva.
5. Aplicar una perspectiva de inclusión y de derechos para apoyar al PAE afectado por la lepra (enfermedad de Hansen), al PAE con discapacidad, a las mujeres del PAE y a otros miembros marginados del PAE.

Esquema de la unidad

5.2.1 El personal de apoyo educativo tiene derechos como trabajadores de la educación

5.2.2 Cómo puede apoyarse al personal de apoyo educativo

5.2.1 El personal de apoyo educativo tiene derechos como trabajadores de la educación

La Declaración de la Internacional de la Educación sobre los derechos y el estatus del personal de apoyo educativo⁴ reconoce al PAE como una parte esencial de los sistemas educativos, y pide que su estatus, sus derechos, sus condiciones de trabajo, su desarrollo profesional y su participación en la toma de decisiones sean protegidos y valorados.⁵ Estos principios se refuerzan con el Convenio n.º 190 (C190) y la Recomendación n.º 206 de la OIT, que reconocen el derecho de todos a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso y piden medidas inclusivas, integradas y sensibles al género para prevenir la discriminación, la violencia y el acoso y proporcionar protección, apoyo y reparaciones.⁶

NORMAS INTERNACIONALES

- **Convenio n.º 190 y Recomendación n.º 206 de la OIT:** establecen un marco para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso basados en el género, y reconocen la importancia de la igualdad y la no discriminación.
- **Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD):** protege la igualdad y la no discriminación y el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en pie de igualdad con las demás, incluso mediante el ajuste razonable.
- **Principios de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la discriminación contra las personas afectadas por la lepra:** reconocen que las personas afectadas por la lepra (enfermedad de Hansen) y los miembros de su familia deberían gozar de sus derechos humanos y libertades fundamentales sin discriminación, incluso en el empleo y la participación en la sociedad.

Estas protecciones se refuerzan con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD), que establece la igualdad y la no discriminación y reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en pie de igualdad con las demás, incluso mediante el ajuste razonable.⁷ Cuando los miembros del PAE afectados por la lepra (enfermedad de Hansen) presentan deficiencias o discapacidades vinculadas a la lepra (enfermedad de Hansen), estos derechos y protecciones son particularmente pertinentes. En términos más amplios, las personas afectadas por la lepra (enfermedad de Hansen) deberían estar protegidas de la discriminación y la exclusión en el empleo y la participación en la sociedad.⁸

Para las escuelas y los sindicatos de la educación, esto significa que mejorar la educación exige prestar atención no solo a los docentes y los estudiantes, sino también a las condiciones de trabajo, el estatus, la voz, la seguridad, la accesibilidad y el desarrollo profesional del PAE. El PAE afectado por la lepra (enfermedad de Hansen) y el PAE con discapacidad deberían ser incluidos en pie de igualdad, con un ajuste razonable, un entorno de trabajo accesible y cualquier otro apoyo necesario proporcionado cuando se requiera.

En términos concretos, apoyar al PAE significa abordar:

- una remuneración equitativa y digna
- un empleo seguro
- cargas de trabajo y horarios de trabajo razonables
- condiciones de trabajo seguras y sanas
- el acceso a los beneficios y a la protección social
- la preparación profesional y el desarrollo continuo
- las oportunidades de progresión profesional
- la participación en las decisiones que afectan su trabajo
- el derecho a organizarse y a negociar colectivamente
- la libertad de asociación y la representación sindical
- la protección contra la discriminación, el acoso y la violencia
- entornos de trabajo accesibles
- el ajuste razonable cuando se requiera

Estos ámbitos deberían adaptarse a las leyes nacionales del trabajo así como a las políticas y directrices escolares y sindicales. Las modalidades deberían ser aplicables a las diferentes categorías de PAE.

5.2.2 ¿Cómo puede apoyarse al personal de apoyo educativo?

Seis ámbitos de apoyo al PAE

Ámbito	Lo que el PAE necesita
1. Reconocimiento y estatus	El reconocimiento como profesionales de la educación y miembros esenciales de la fuerza de trabajo educativa
2. Capacidad y desarrollo profesional	El acceso y la participación a una formación, una inducción, un aprendizaje profesional y un desarrollo de carrera pertinentes
3. Empleo digno	Un empleo estable, una remuneración equitativa, beneficios, cargas de trabajo manejables y condiciones de trabajo seguras
4. Participación y voz	Una participación significativa en la toma de decisiones escolar y en los asuntos que afectan su trabajo
5. Colaboración y comunicación	Roles claramente definidos y oportunidades regulares de trabajar con los docentes, las direcciones escolares, las familias y otros profesionales
6. Derechos y representación	La libertad de organizarse, la representación sindical y la negociación colectiva, con protección contra la discriminación y la explotación

1. Fortalecimiento de capacidades y desarrollo profesional – El PAE necesita tener oportunidades de actualizar sus competencias y sus conocimientos y de participar en la colaboración y la formación. El PAE también aporta valiosos conocimientos y experiencia al aprendizaje profesional. El desarrollo profesional debería ser colaborativo y reconocer la experiencia que el PAE aporta a las escuelas. Un PAE bien preparado está mejor capacitado para identificar y eliminar los obstáculos a la participación, la accesibilidad, el aprendizaje, el bienestar y la seguridad, y para trabajar eficazmente con los docentes y otros profesionales para apoyar a estudiantes diversos. El apoyo puede incluir:

- una inducción o acogida para los nuevos miembros del PAE
- una formación pertinente para sus roles específicos
- oportunidades de participar en el aprendizaje profesional a escala de la escuela
- una formación sobre la educación inclusiva y la protección
- oportunidades de aprender de los docentes y otros miembros del PAE
- trayectorias de progresión profesional

El PAE puede contribuir al aprendizaje profesional compartiendo una experiencia específica de su rol (ej.: un enfermero escolar puede informar a los docentes y otros miembros del PAE sobre temas vinculados a la salud; un agente de TIC puede demostrar herramientas digitales accesibles)

2. Roles claros e integración en la escuela - Las escuelas deben integrar al PAE en el proyecto pedagógico de la escuela, definir claramente sus roles, y permitirle crear vínculos entre las escuelas y las comunidades. Los estudiantes se benefician cuando el PAE es reconocido como parte de equipos de apoyo colaborativos, con roles claros y oportunidades de aportar su

experiencia a la identificación de los obstáculos y la planificación de respuestas inclusivas. El PAE debería tener:

- responsabilidades claramente definidas
- oportunidades de contribuir a la planificación escolar
- una comunicación regular con los docentes y las direcciones escolares
- oportunidades de compartir conocimientos sobre los estudiantes y las familias
- una implicación apropiada en la planificación de la educación inclusiva

3. Política nacional y sectorial de la educación - Los problemas que vive el PAE no pueden resolverse en el solo nivel de la escuela. Problemas más amplios surgen de una financiación pública inadecuada de la educación, de la externalización y la privatización, del empleo precario, de efectivos insuficientes, de la desregulación y de un reconocimiento inadecuado del PAE. Por lo tanto, la posición política más amplia de la IE sobre el PAE pide a los gobiernos que inviertan en un PAE formado y cualificado con buenas condiciones de trabajo. La educación inclusiva depende no solo de las prácticas a nivel de la escuela, sino también de políticas, financiación, efectivos y condiciones de empleo que permitan al PAE participar plenamente y proporcionar un apoyo coherente a los estudiantes. Los sindicatos pueden abogar por políticas nacionales o sectoriales que:

- reconozcan al PAE como una parte integral de la fuerza de trabajo educativa
- proporcionen una financiación pública adecuada para los puestos del PAE
- establezcan normas mínimas de empleo
- regulen la externalización y el empleo precario
- proporcionen un desarrollo profesional
- establezcan una remuneración y beneficios equitativos
- protejan los derechos del PAE a organizarse y a negociar colectivamente

4. Remuneración y beneficios - La financiación y las condiciones de trabajo están estrechamente vinculadas. Los déficits de financiación pueden dar lugar a cargas de trabajo aumentadas, beneficios reducidos, salarios más bajos, contratos precarios y externalización. Condiciones de trabajo dignas ayudan a atraer, retener y apoyar a un PAE cualificado, permitiendo a las escuelas mantener relaciones estables, una continuidad del apoyo y enfoques colaborativos que benefician a los estudiantes. A nivel de la escuela/del sindicato, esto significa verificar si el PAE recibe:

- una remuneración equitativa y pagada a tiempo
- una compensación apropiada de las horas extraordinarias
- licencias y otros beneficios vinculados al empleo
- condiciones de trabajo seguras
- cargas de trabajo razonables
- una protección contra los cambios arbitrarios de funciones
- una seguridad laboral apropiada a la naturaleza de su trabajo



- los ajustes razonables requeridos
- un entorno de trabajo accesible

5. Colaboración y comunicación - Las escuelas pueden establecer estructuras regulares de colaboración, canales de comunicación claros, oportunidades para que el PAE contribuya a las decisiones que afectan sus roles, y mecanismos de intercambio de información sobre los estudiantes respetando al mismo tiempo la confidencialidad. Diferentes miembros de la comunidad escolar notan diferentes obstáculos y aportan una experiencia diferente, y una colaboración eficaz ayuda a garantizar que los estudiantes reciban un apoyo coordinado y apropiado. Ejemplos concretos incluyen:

- los asistentes de enseñanza y auxiliares de aula pueden planificar con los docentes las adaptaciones de las clases y compartir sus observaciones sobre la participación de los estudiantes
- los enfermeros escolares, el personal de salud, los consejeros y los trabajadores sociales pueden trabajar con los docentes, los líderes, las familias y los servicios para abordar las preocupaciones de salud, bienestar, protección o psicosociales
- el personal administrativo y de oficina puede ayudar a las familias a navegar por los procesos escolares y alertar a los líderes cuando surgen obstáculos de acceso, documentación o vinculados al estigma
- el personal de transporte, seguridad, alimentación, limpieza y mantenimiento puede informar al personal designado sobre los obstáculos concretos al acceso, la seguridad, la higiene, la nutrición, la movilidad o la interacción entre pares
- los bibliotecarios, el personal de TIC, de información y de comunicaciones pueden apoyar materiales accesibles, tecnologías de asistencia, presentaciones inclusivas y una comunicación clara para los estudiantes y las familias

6. Voz, sindicalización y acción colectiva - La acción sindical es una fuente importante de resistencia al deterioro de las condiciones de trabajo del PAE. El papel de los sindicatos va más allá de la simple representación del PAE en los conflictos laborales. La educación inclusiva exige una fuerza de trabajo educativa inclusiva. Cuando el PAE, como titulares de derechos, puede abogar colectivamente por condiciones de trabajo equitativas, el reconocimiento, la accesibilidad y la protección contra la discriminación, está mejor capacitado para participar plenamente en la vida escolar y aportar su experiencia al apoyo de los estudiantes. Las estrategias que permiten a los sindicatos apoyar al PAE incluyen:

- reconquistar una definición completa de la educación pública que reconozca a los docentes y al PAE como esenciales
- aumentar la visibilidad del PAE y de sus contribuciones pedagógicas
- mejorar directamente las condiciones de trabajo del PAE mediante la acción sindical
- construir coaliciones más amplias, fortalecer las capacidades, presionar a los responsables de las políticas y trabajar con investigadores y actores internacionales

Apoyar al PAE afectado por la lepra (enfermedad de Hansen) o con discapacidad

Una escuela inclusiva debería velar por que el PAE mismo no sea excluido debido a una discapacidad o a la lepra (enfermedad de Hansen). El PAE con discapacidad también puede servir de importantes modelos a seguir en las escuelas inclusivas. Su vivencia puede ayudar a las comunidades escolares a comprender mejor la accesibilidad, a cuestionar las suposiciones sobre la discapacidad, y a identificar y eliminar obstáculos que, de otro modo, podrían pasarse por alto.

Para el PAE afectado por la lepra (enfermedad de Hansen)

El foco debería ponerse en el apoyo que el trabajador necesita, en lugar de en suposiciones sobre lo que la persona puede o no puede hacer. Las escuelas y los empleadores deberían:

- evitar las decisiones basadas en ideas erróneas sobre la transmisión de la lepra (enfermedad de Hansen)
- mantener la confidencialidad de la información de salud de una persona
- evitar la exclusión innecesaria del trabajo o de las actividades escolares
- proporcionar un apoyo apropiado si el tratamiento o las deficiencias afectan temporalmente el trabajo
- abordar el estigma o el comportamiento discriminatorio entre los colegas, los estudiantes o las familias
- reconocer su experiencia profesional y su vivencia y beneficiarse de ellas, incluidas sus perspectivas sobre el estigma, la accesibilidad, la participación y la eliminación de los obstáculos

Para el PAE con discapacidad

Las escuelas y los empleadores deberían identificar y eliminar los obstáculos y proporcionar un ajuste razonable cuando se requiera. El ajuste no es un trato preferencial. Es una manera de eliminar un obstáculo para que una persona pueda participar y realizar su trabajo en pie de igualdad. El ajuste razonable debería determinarse en consulta con la persona en lugar de ser supuesto por otros. La OIT identifica específicamente el ajuste razonable como un medio importante de garantizar la igualdad y prevenir la discriminación contra los trabajadores con discapacidad.⁹ Los ajustes posibles pueden incluir:

- espacios de trabajo accesibles
- equipo adaptado
- comunicación e información accesibles
- cambios de horarios o de disposiciones de trabajo cuando corresponda
- tiempo adicional para las tareas
- apoyo a la movilidad o al transporte
- otros ajustes identificados con el trabajador

Inclusión de género del PAE

El género es una consideración importante en la inclusión del PAE, porque el estigma, la discriminación y la desigualdad se viven a menudo de manera diferente por las mujeres y los hombres. Las mujeres del PAE, en particular aquellas con discapacidad o de otros grupos marginados, pueden sufrir formas acumuladas de discriminación que afectan su participación, su reconocimiento, su seguridad, sus condiciones de trabajo y sus oportunidades de avance. Esto refleja la naturaleza de género más amplia del estigma y la discriminación en la educación, abordada en el Módulo 4. En este contexto, es importante reconocer que muchos roles de apoyo a la educación están fuertemente feminizados. El trabajo de la IE sobre el PAE señala que las mujeres del PAE sufren a menudo una baja remuneración, un empleo inseguro, cargas de trabajo excesivas, acoso y violencia,¹⁰ poniendo de relieve cómo las desigualdades de género pueden dar forma a las experiencias del PAE dentro de los sistemas educativos.

Las escuelas y los sindicatos pueden preguntar:

- ¿Están las mujeres del PAE concentradas en los roles peor pagados o menos seguros?
- ¿Están las mujeres del PAE representadas en la toma de decisiones?
- ¿Están los roles de cuidado y de apoyo valorados apropiadamente?
- ¿Dispone el PAE de mecanismos seguros para denunciar el acoso?
- ¿Son las políticas del lugar de trabajo receptivas a la violencia y el acoso basados en el género?
- ¿Están las mujeres del PAE con discapacidad u otras identidades marginadas sufriendo obstáculos adicionales?

El objetivo no es tratar a las mujeres del PAE únicamente como personas que necesitan protección. Las mujeres del PAE son trabajadoras, profesionales y líderes que deberían tener una voz igual en la configuración de la educación.

Sra. S. Clifford contra Aycliffe Village Primary School (Condado de Durham, Reino Unido, Tribunal Laboral, 2019). Clifford trabajó como asistente de enseñanza en una clase de recepción desde 2006, cuando desarrolló fibromialgia y síndrome de fatiga crónica. Un informe de salud ocupacional recomendó ajustes razonables: tareas que pudiera realizar sentada o de pie, turnos concentrados en la mañana y a principios de semana para permitirle recuperarse. En cambio, el director se negó a trasladarla fuera de la ruidosa clase de acogida, diciéndole cuando ella cuestionó la decisión: «Puedo hacer lo que quiera». Cuando más tarde llamó para organizar su regreso tras la baja por enfermedad, le dijeron que no volviera hasta que su condición «remitiera» —a pesar de que ella explicó que se trataba de una discapacidad que no remitiría—. Presentó una queja formal y fue despedida poco después. El tribunal falló a su favor, constatando múltiples infracciones de la Ley de Igualdad de 2010 (Equality Act 2010).

- - Cartmell Shepherd Solicitors, 15 de mayo de 2019: <https://www.cartmells.co.uk/headmaster-told-disabled-teaching-assistant-i-can-do-what-i-like/>

TRY THIS!

Consejos prácticos para los educadores y las direcciones escolares sobre el apoyo al PAE

- Reconozca a cada miembro del PAE como parte del equipo educativo. Inclúyalo en las discusiones y las actividades escolares pertinentes.
- Clarifique los roles y las responsabilidades. Evite asignar responsabilidades adicionales sin discutir la carga de trabajo, la preparación y el apoyo.
- Pregunte al PAE qué necesita. No suponga que las direcciones escolares o los docentes saben qué apoyo se requiere.
- Comparta la información. Vele por que el PAE reciba la información pertinente para su trabajo, incluidas las políticas escolares, los procedimientos de protección y los procedimientos de emergencia.
- Reconozca las contribuciones públicamente. El reconocimiento puede ayudar a cuestionar la percepción de que algunas formas de trabajo escolar son menos valiosas que otras.
- Verifique la presencia de obstáculos. Tenga en cuenta los obstáculos físicos, de comunicación, actitudinales y organizativos que afectan la participación del PAE.

¿Qué pueden hacer los sindicatos?

Los sindicatos de la educación tienen un papel importante que desempeñar para velar por que el PAE no sea tratado como una fuerza de trabajo invisible o secundaria. El informe «Carrying the Community»¹¹ documenta ejemplos de sindicatos que responden a los desafíos del PAE mediante la organización, la acción colectiva, la investigación, el lobbying y esfuerzos para aumentar la visibilidad y el reconocimiento del PAE. Sus recomendaciones incluyen mejorar las condiciones de trabajo, aumentar el reconocimiento, y fortalecer la investigación y las conexiones internacionales.

Las acciones concretas para los sindicatos pueden incluir:

1. Organizar al PAE

- Identificar qué miembros del PAE están representados y cuáles no.
- Hacer la afiliación sindical accesible a todas las categorías de PAE.
- Establecer representantes o personas de referencia del PAE cuando corresponda, en particular mujeres, miembros del PAE afectados por la lepra (enfermedad de Hansen) y con discapacidad.



2. Incluir al PAE en la negociación colectiva

- Examinar la remuneración y los beneficios a través de las categorías de PAE.
- Abordar los contratos inseguros y la externalización.
- Negociar cargas de trabajo razonables y condiciones de trabajo seguras.
- Incluir disposiciones de no discriminación, ajuste razonable y accesibilidad.

3. Fortalecer la voz del PAE

- Incluir a representantes del PAE en los comités sindicales pertinentes.
- Consultar al PAE antes de elaborar políticas que lo afecten.
- Crear canales seguros para que el PAE pueda plantear preocupaciones.

4. Fortalecer las capacidades

- Proporcionar formación sobre los derechos laborales, la seguridad en el trabajo y la organización sindical.
- Velar por que la formación misma sea accesible al PAE con discapacidad.
- Proporcionar información sobre la discriminación, el acoso y los mecanismos de denuncia y apoyo disponibles.
- Proporcionar oportunidades de desarrollo del liderazgo al PAE, en particular a las mujeres, a los miembros del PAE afectados por la lepra (enfermedad de Hansen) y con discapacidad.

5. Construir alianzas

- Trabajar con organizaciones de personas afectadas por la lepra (enfermedad de Hansen) y organizaciones de personas con discapacidad.
- Involucrarse con organizaciones comunitarias y de salud sobre las cuestiones que afectan al PAE y a los estudiantes.

¡Pruebe esto!

Consejos prácticos para los sindicatos de la educación sobre el apoyo al PAE

- Incluya al PAE, en particular a las mujeres y a las personas afectadas por la lepra (enfermedad de Hansen) y con discapacidad, en la afiliación sindical, el liderazgo y las estructuras de toma de decisiones.
- Recopile información sobre las condiciones de trabajo del PAE, incluidos los contratos, la remuneración, la carga de trabajo, la formación y el acceso a los beneficios.
- Vele por que las reuniones, las comunicaciones, los programas de liderazgo y las actividades de organización sindicales sean accesibles a los miembros con discapacidad.
- Vele por que las prioridades de negociación colectiva incluyan al PAE en lugar de centrarse únicamente en el personal docente.
- Vigile si la externalización o los recortes de financiación afectan de manera desproporcionada a categorías específicas de PAE.
- Apoye al PAE que sufre discriminación, acoso o condiciones de trabajo peligrosas.
- Trabaje con organizaciones de personas afectadas por la lepra (enfermedad de Hansen) y organizaciones de personas con discapacidad para fortalecer las políticas inclusivas del lugar de trabajo.

Véase el Anexo 2: Las mujeres de las cocinas escolares de Ghana, un ejemplo de cómo un sindicato apoyó a las mujeres del PAE en las escuelas preterciarias de Ghana para obtener mejores condiciones de trabajo.

Herramienta: Lista de verificación de la inclusión y el apoyo del PAE

Esta lista de verificación está concebida para ayudar a las escuelas, las autoridades educativas y los sindicatos a evaluar en qué medida el PAE está incluido, reconocido y apoyado como parte de un sistema educativo inclusivo. La educación inclusiva depende de equipos colaborativos en los que los docentes, el PAE, las direcciones escolares, las familias y los profesionales especializados puedan todos aportar su experiencia a la identificación y la eliminación de los obstáculos a la participación, la accesibilidad, el aprendizaje, el bienestar y la seguridad. La lista de verificación ayuda a identificar las fortalezas y las lagunas en las condiciones que permiten al PAE participar plenamente y contribuir eficazmente a la educación inclusiva.

La herramienta se apoya en las conclusiones del informe «Carrying the Community» de la IE y puede adaptarse a diferentes contextos y necesidades. Está concebida como una herramienta rápida de autoevaluación y de discusión en lugar de un examen o una auditoría completos. La lista de verificación puede servir de punto de partida para la reflexión, el diálogo y la acción con el fin de fortalecer la inclusión y el apoyo del PAE en el marco de un enfoque a escala de la escuela.

Instrucciones: Para cada enunciado, indique **Sí**, **En parte** o **No**. Agregue comentarios o acciones cuando sea necesario.

Ámbito	Punto que verificar	Sí	En parte	No	Notas
Reconocimiento y estatus	El PAE es reconocido como una parte integral de la fuerza de trabajo educativa.	☐	☐	☐	
	Las contribuciones del PAE al bienestar, la participación y el aprendizaje de los estudiantes son reconocidas.	☐	☐	☐	
	El PAE es incluido en las actividades escolares y las discusiones profesionales pertinentes para su trabajo.	☐	☐	☐	
Roles y colaboración	El PAE tiene roles y responsabilidades claramente definidos.	☐	☐	☐	
	El PAE tiene oportunidades regulares de comunicarse y colaborar con los docentes y las direcciones escolares.	☐	☐	☐	
	El PAE es consultado sobre las decisiones que afectan directamente su trabajo.	☐	☐	☐	
	La experiencia y las perspectivas del PAE son reconocidas y contribuyen directamente a apoyar la implementación de escuelas inclusivas.	☐	☐	☐	

Ámbito	Punto que verificar	Sí	En parte	No	Notas
Fortalecimiento de capacidades	El PAE recibe una inducción cuando comienza a trabajar.	☐	☐	☐	
	El PAE tiene acceso a un desarrollo profesional pertinente.	☐	☐	☐	
	El PAE puede participar en las actividades de formación y aprendizaje apropiadas a escala de la escuela.	☐	☐	☐	
Condiciones de trabajo	El PAE tiene una remuneración equitativa y pagada a tiempo.	☐	☐	☐	
	El PAE recibe beneficios y derechos a licencia apropiados.	☐	☐	☐	
	El PAE tiene cargas de trabajo manejables y horarios de trabajo apropiados.	☐	☐	☐	
	El PAE trabaja en un entorno seguro y sano.	☐	☐	☐	
	El PAE tiene una seguridad laboral apropiada y una protección contra el despido arbitrario o la externalización.	☐	☐	☐	
Participación y voz	El PAE puede plantear preocupaciones sin temor a represalias.	☐	☐	☐	
	El PAE tiene oportunidades significativas de participar en la toma de decisiones escolar.	☐	☐	☐	
	El PAE con discapacidad participa en las decisiones que afectan la accesibilidad del lugar de trabajo, el ajuste razonable y la inclusión.	☐	☐	☐	
	El PAE tiene acceso a la representación sindical y a la negociación colectiva cuando corresponda.	☐	☐	☐	
Inclusión y no discriminación	El PAE está protegido de la discriminación y el acoso.	☐	☐	☐	
	El PAE con discapacidad o afectado por la lepra (enfermedad de Hansen) recibe un ajuste razonable y no es excluido del empleo o la participación.	☐	☐	☐	
	Las instalaciones escolares, las comunicaciones, la información, las tecnologías y el desarrollo profesional son accesibles al PAE con discapacidad.	☐	☐	☐	
	El PAE de grupos marginados es tratado equitativamente y sus contribuciones son valoradas.	☐	☐	☐	

Ámbito	Punto que verificar	Sí	En parte	No	Notas
Política y rendición de cuentas	Las políticas escolares/sindicales reconocen explícitamente el papel y los derechos del PAE.	☐	☐	☐	
	Existe un proceso claro para plantear y resolver las preocupaciones del lugar de trabajo.	☐	☐	☐	
	La escuela/el sindicato revisa regularmente las condiciones de trabajo y el apoyo del PAE.	☐	☐	☐	

After completing the checklist: Select three areas requiring the most urgent attention.

Después de completar la lista de verificación	¿Qué debe cambiar?	¿Quién debe actuar?	Primer paso	Cronograma
1.				
2.				
3.				

Práctica y aplicación

Mi papel en el apoyo a una escuela inclusiva

La educación inclusiva es una responsabilidad compartida. El PAE, los docentes, las direcciones escolares y los sindicatos de la educación tienen roles diferentes, pero cada uno puede contribuir a crear un entorno escolar donde los estudiantes y el personal de la educación son valorados, apoyados e incluidos. Esta actividad ayuda a los participantes a reflexionar sobre su propio papel en la creación de un entorno escolar inclusivo y de apoyo.

Instrucciones: Complete la sección que corresponde a su rol.

Si usted es un miembro del PAE: piense en su propio trabajo y en los estudiantes con quienes interactúa. Reflexione sobre cómo su trabajo contribuye al acceso, la participación, la seguridad, el aprendizaje o el bienestar de los estudiantes.

- ¿Qué es una cosa que ya hago que ayuda a los estudiantes a sentirse incluidos o apoyados?
- ¿Cuál es una manera en que mi trabajo contribuye a la seguridad, el aprendizaje o el bienestar de los estudiantes?
- ¿Cuál es una manera adicional en que podría contribuir a una escuela inclusiva?
- ¿Qué apoyo, formación o recursos me ayudarían a hacerlo?

Si usted es un docente: piense en su propio rol como docente, incluida la manera en que trabaja con el PAE para apoyar a los estudiantes.

- ¿Qué es una cosa que ya hago que ayuda a los estudiantes a sentirse incluidos o apoyados?
- ¿Cómo trabajo con el PAE para apoyar el aprendizaje, la participación, la seguridad o el bienestar de los estudiantes?
- ¿Qué es una cosa que podría hacer para fortalecer la colaboración con el PAE?
- ¿Qué apoyo o recursos me ayudarían a trabajar más eficazmente con el PAE?

Si usted es una dirección escolar: piense en cómo su liderazgo y los sistemas escolares permiten al PAE contribuir a la educación inclusiva.

- ¿Cómo se reconoce actualmente al PAE como miembro del equipo educativo?
- ¿Qué oportunidades tiene el PAE de contribuir a las discusiones sobre las necesidades y el bienestar de los estudiantes?
- ¿Qué es una cosa que podría hacer para fortalecer el apoyo, el reconocimiento o la participación del PAE?
- ¿Qué recursos, políticas u oportunidades de fortalecimiento de capacidades se necesitan?

Si usted es un representante de sindicato de la educación: piense en cómo el sindicato puede apoyar al PAE y abogar por él.

- ¿Qué cuestiones que afectan al PAE aborda actualmente el sindicato?
- ¿Cuál es un ámbito donde el sindicato podría fortalecer su apoyo al PAE?
- ¿Cómo puede el sindicato velar por que el PAE afectado por la lepra (enfermedad de Hansen) y el PAE con discapacidad sean incluidos y protegidos de la discriminación?
- ¿Qué cuestión de política, desarrollo profesional, condiciones de trabajo o negociación colectiva podría hacer avanzar el sindicato?

Reflexión: Después de responder a las preguntas, identifique una acción concreta dentro de su rol que pueda emprender para fortalecer la inclusión, la participación, la seguridad, el aprendizaje o el bienestar de los estudiantes y del PAE.

Resumen de la unidad

- * **El PAE es una parte esencial de una educación de calidad e inclusiva.** Sus roles van más allá de las tareas administrativas o de apoyo y contribuyen a la participación, la seguridad, el bienestar y el aprendizaje de los estudiantes.
- * **Los roles del PAE están cambiando, pero sus condiciones de trabajo no siempre han seguido el ritmo de estos cambios.**
- * **Los obstáculos comunes incluyen el empleo inseguro, las cargas de trabajo fragmentadas o excesivas, una preparación inadecuada, un desarrollo profesional limitado, una baja remuneración y bajos beneficios, un reconocimiento deficiente, riesgos de salud y seguridad, y una voz limitada.**
- * **El PAE constituye trabajadores con derechos.** Apoyarlo exige una acción sobre las condiciones de empleo, el desarrollo profesional, la salud y la seguridad, la participación, la representación y la protección contra la discriminación.

- * **La inclusión se aplica al PAE mismo.** El PAE afectado por la lepra (enfermedad de Hansen) y el PAE con discapacidad no deberían sufrir exclusión o discriminación debido a su estado de salud o su discapacidad.
- * **La accesibilidad, la eliminación de los obstáculos y el ajuste razonable permiten al PAE con discapacidad participar y contribuir en pie de igualdad con los demás.**
- * **El género importa.** El trabajo de apoyo a la educación está fuertemente feminizado y las mujeres del PAE pueden enfrentar formas cruzadas de subvaloración, inseguridad, acoso y discriminación.
- * **Las escuelas y los sindicatos comparten la responsabilidad de velar por que el PAE sea reconocido, escuchado, apoyado y protegido.**
- * **Fortalecer los derechos del PAE es también una cuestión de educación inclusiva:** las escuelas no pueden construir entornos de aprendizaje inclusivos mientras excluyen o subvaloran a las personas que ayudan a hacer posibles esos entornos.

Recursos adicionales

1. **Education International, Carrying the Community**, el recurso principal de este módulo. El informe examina el papel cambiante del PAE y sus dimensiones pedagógicas, materiales y sociales: <https://www.ei-ie.org/en/item/28615:carrying-the-community>
2. **Education International, Declaration on the Rights and Status of Education Support Personnel** — útil para elaborar compromisos sindicales y del lugar de trabajo relativos a los derechos del PAE: <https://www.ei-ie.org/en/item/26434:declaration-on-the-rights-and-status-of-education-support-personnel>
3. **ILO – Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)** — pertinente para la protección en el lugar de trabajo, la denuncia, las reparaciones y el apoyo, incluidas la violencia y el acoso basados en el género: <https://www.ilo.org/resource/ilc/ilc108/violence-and-harassment-convention-2019-no-190>
4. **Education International, El personal de apoyo educativo es clave para una educación pública inclusiva y de calidad:** Un llamado al reconocimiento y al trato justo, 2025: <https://www.ei-ie.org/en/item/29921:education-support-personnel-are-key-to-quality-inclusive-public-education-a-call-for-recognition-and-fair-treatment>



Anexos

Anexo 1: Papel de los asistentes de enseñanza en las aulas inclusivas

Los asistentes de enseñanza en las aulas inclusivas

Los estudiantes afectados por la lepra (enfermedad de Hansen) y los estudiantes con discapacidad tienen el mismo derecho fundamental: asistir a la escuela ordinaria de su barrio y participar en las actividades junto a sus pares. Este es el objetivo hacia el que toda escuela debería trabajar. En la práctica, algunas escuelas están más avanzadas que otras en ese camino. Los recursos, los efectivos y la formación varían ampliamente, y una escuela que hace pasar a un estudiante de un aula separada a una participación parcial en el entorno ordinario logra un progreso real, aunque la inclusión plena aún no esté a su alcance. La segregación —colocar a los estudiantes afectados por la lepra (enfermedad de Hansen) en instituciones separadas, o a los estudiantes con discapacidad en escuelas especiales, aulas separadas o una enseñanza individual sistemática fuera del aula— va en contra de este objetivo y debería evitarse allí donde la escuela tenga los medios para hacerlo. Allí donde existe actualmente, el objetivo es tratarla como un punto de partida a partir del cual construir, y no como un dispositivo permanente que defender. La educación inclusiva, en su esencia, significa mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje para que los niños puedan aprender juntos —reconociendo que suele tratarse de una evolución gradual, y no de una decisión única tomada de la noche a la mañana.

Lo que el rol es —y no es. El trabajo del asistente de enseñanza:

- Se sitúa preferentemente dentro del aula ordinaria, y no en una sala o institución separada, allí donde la escuela pueda organizarlo así
- Se centra en identificar y eliminar los obstáculos al aprendizaje y la participación
- Busca alejarse de la enseñanza de refuerzo individual como enfoque por defecto para ayudar a un estudiante a «ponerse al día»
- Tiende a reducir la dependencia del modelo del «docente sombra», en el que un asistente permanece sentado junto a un solo estudiante todo el día
- Se centra en apoyar al docente del aula para adaptar el entorno, la pedagogía, el currículo y las ayudas al aprendizaje de modo que más estudiantes puedan ser incluidos con el tiempo
- Incluye el trabajo con los docentes, los padres, los estudiantes y la comunidad más amplia para desarrollar la comprensión y hacer evolucionar gradualmente el estigma —ya se dirija a una discapacidad visible o a un estudiante afectado por la lepra (enfermedad de Hansen)

Responsabilidades clave

Un asistente de enseñanza ayuda a la escuela a volverse más inclusiva con el tiempo —tanto para un

estudiante con una discapacidad física, sensorial o intelectual como para un estudiante afectado por la lepra (enfermedad de Hansen)— en lugar de gestionar a niños individuales aislados de sus compañeros.

Área	Cómo se ve en la práctica
Apoyar el aprendizaje y el bienestar	■ ayudar a la escuela a comprender y satisfacer las necesidades de cada estudiante; trabajar con la dirección escolar y los docentes en los ajustes razonables ■ co-enseñar, apoyar en pequeños grupos y modelar estrategias ■ hacer un seguimiento del progreso de todos los estudiantes ■ incluidos los afectados por la lepra (enfermedad de Hansen) o la discapacidad
Fortalecer la práctica a escala de la escuela	■ asesorar sobre política y práctica inclusivas ■ ayudar a seleccionar y adaptar los recursos de aprendizaje ■ apoyar la formación del personal ■ contribuir a los planes de apoyo al niño y la familia / al plan de educación individualizado
Construir alianzas	■ involucrar a los estudiantes y las familias en las decisiones sobre su propio progreso ■ establecer enlaces con otros profesionales (trabajadores sociales, terapeutas, psicólogos) ■ trabajar en estrecha colaboración con los padres y tutores
Tareas generales	■ proteger el bienestar de los estudiantes ■ apoyar las salidas y actividades ■ llevar registros de progreso ■ preparar y adaptar las clases; evaluar el trabajo

Ideas erróneas comunes

Mito	Una manera más útil de pensarlo
El asistente de enseñanza es el único responsable de la educación y el progreso de un estudiante.	Ambos docentes comparten esa responsabilidad: planificar, impartir y evaluar el aprendizaje juntos, para cada estudiante del aula.
Los asistentes de enseñanza sacan del aula a los estudiantes con discapacidad o afectados por la lepra (enfermedad de Hansen) para una enseñanza separada e individual.	El apoyo funciona mejor dentro del aula cuando es posible, ya que esto ayuda al estudiante a evitar el estigma y a seguir formando parte de la vida ordinaria del aula. Allí donde una escuela se apoya actualmente más en el apoyo fuera del aula, evolucionar gradualmente hacia más apoyo dentro del aula es un siguiente paso razonable, en lugar de un cambio de todo o nada.
El asistente de enseñanza permanece sentado junto a un solo estudiante todo el día, limitándose a ayudarlo a seguir la clase.	Alternar entre el apoyo a toda la clase, en pequeños grupos e individual tiende a funcionar mejor que un dispositivo fijo de «docente sombra», que puede aislar a un estudiante de sus compañeros. Si una escuela utiliza actualmente la docencia sombra, vale la pena tratarla como un paso transitorio en lugar del objetivo final.
Solo el asistente de enseñanza gestiona el plan de apoyo al niño y la familia / el plan de educación individualizado.	El asistente de enseñanza puede facilitar el proceso, pero elaborar e implementar el plan funciona mejor como una responsabilidad compartida por todo el equipo en torno al niño.

Véase también un breve video sobre el papel de los asistentes educativos en entornos inclusivos: «Rethinking the role of educational assistants»: <https://youtu.be/UIH7Dz3wMpQ?si=glA7UrxUk8bVjpd>

Anexo 2: Las mujeres de las cocinas escolares de Ghana (campaña «Green and Safe Kitchen» del TEWU)

El Teachers and Educational Workers’ Union of TUC-Ghana (TEWU) documenta las condiciones de trabajo de las mujeres que cocinan para los estudiantes en las escuelas preterciarias de Ghana: horas en cocinas llenas de humo sin ventilación ni equipo de protección adecuados, seguidas de un trabajo de cuidado no remunerado en casa, con «vías limitadas de promoción, inseguridad laboral, baja visibilidad sistémica y, en algunos casos, exposición al acoso». El TEWU califica esto explícitamente de «no solo una cuestión de seguridad en el trabajo. Es una cuestión de justicia de género.» La respuesta del TEWU —una campaña nacional por cocinas más seguras y ventiladas, junto con horarios justos, protección contra el acoso y vías de promoción para las mujeres— es un ejemplo de cómo los sindicatos pueden contribuir a apoyar a las mujeres en el lugar de trabajo.

Fuente: Amanor, T. D., «The hidden crisis facing women who work in kitchens in Ghana’s pre-tertiary schools», Education International, Worlds of Education (13 de mayo de 2026). <https://www.ei-ie.org/en/item/32505:the-hidden-crisis-facing-women-who-work-in-kitchens-in-ghanas-pre-tertiary-schools>

Anexo 3: Práctica y aplicación — Actividades animadas

Hacer visible al PAE

Objetivo: Ayudar a los participantes a identificar cómo el PAE contribuye a la inclusión, y un cambio concreto que pueda fortalecer su participación y sus derechos. Los participantes deberían ser, idealmente, una mezcla de PAE, docentes, direcciones escolares y representantes de sindicatos de la educación.

1. **Cartografiar las contribuciones del PAE.** En pequeños grupos, elijan una escuela y enumeren los diferentes miembros del PAE que trabajan allí. Para cada rol, discutan:
 - ¿Qué aporta esta persona a la educación, la seguridad o el bienestar de los estudiantes?
 - ¿Qué obstáculos podrían dificultarle realizar su trabajo eficazmente?
 - ¿Está incluida en las decisiones escolares pertinentes?
2. **Identificar una laguna.** Utilicen la herramienta **Lista de verificación de la inclusión y el apoyo del PAE Tool** del Módulo 5 para identificar un área donde la escuela o el sindicato podría proporcionar un mejor apoyo.

3. **Acordar una acción.** Completen:

Nuestra prioridad de apoyo al PAE es: _____

El cambio que queremos ver es: _____

Quién debe actuar: _____

Nuestro primer paso será: _____

Revisaremos el progreso antes de: _____

Nota para la persona facilitadora: La discusión debería incluir al PAE mismo siempre que sea posible. Evite diseñar soluciones para el PAE sin su participación.

Notas finales

- ¹ Education International, "Education Support Personnel," April 9, 2021, <https://www.ei-ie.org/en/dossier/1369:education-support-personnel>
- ² Ibid.
- ³ L. Cone and A. Giudici, "Carrying the Community: Addressing the Consequences of Privatization and Funding Shortfalls for Education Support Personnel" (Education International, 2024), <https://www.ei-ie.org/en/item/28615:carrying-the-community>.
- ⁴ Education International, "Declaration on the Rights and Status of Education Support Personnel," May 16, 2018, <https://www.ei-ie.org/en/item/26434:declaration-on-the-rights-and-status-of-education-support-personnel>.
- ⁵ Cone and Giudici, "Carrying the Community."
- ⁶ International Labour Organization, "Violence and Harassment against Persons with Disabilities in the World of Work," https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40gender/documents/briefingnote/wcms_738118.pdf.
- ⁷ United Nations, Convention on the Rights of Persons with Disabilities (2006).
- ⁸ UN Human Rights Council, Principles and Guidelines for the Elimination of Discrimination against Persons Affected by Leprosy and Their Family Members (2010), <https://digitallibrary.un.org/record/688344?ln=en&v=pdf>.
- ⁹ ILO, "Violence and Harassment against Persons with Disabilities."
- ¹⁰ UN Human Rights Council, Principles and Guidelines for the Elimination of Discrimination against Persons Affected by Leprosy and Their Family Members (2010), <https://digitallibrary.un.org/record/688344?ln=en&v=pdf>.
- ¹¹ Cone and Giudici, "Carrying the Community."



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)*

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 5

Inclusión del personal
de apoyo educativo



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)