

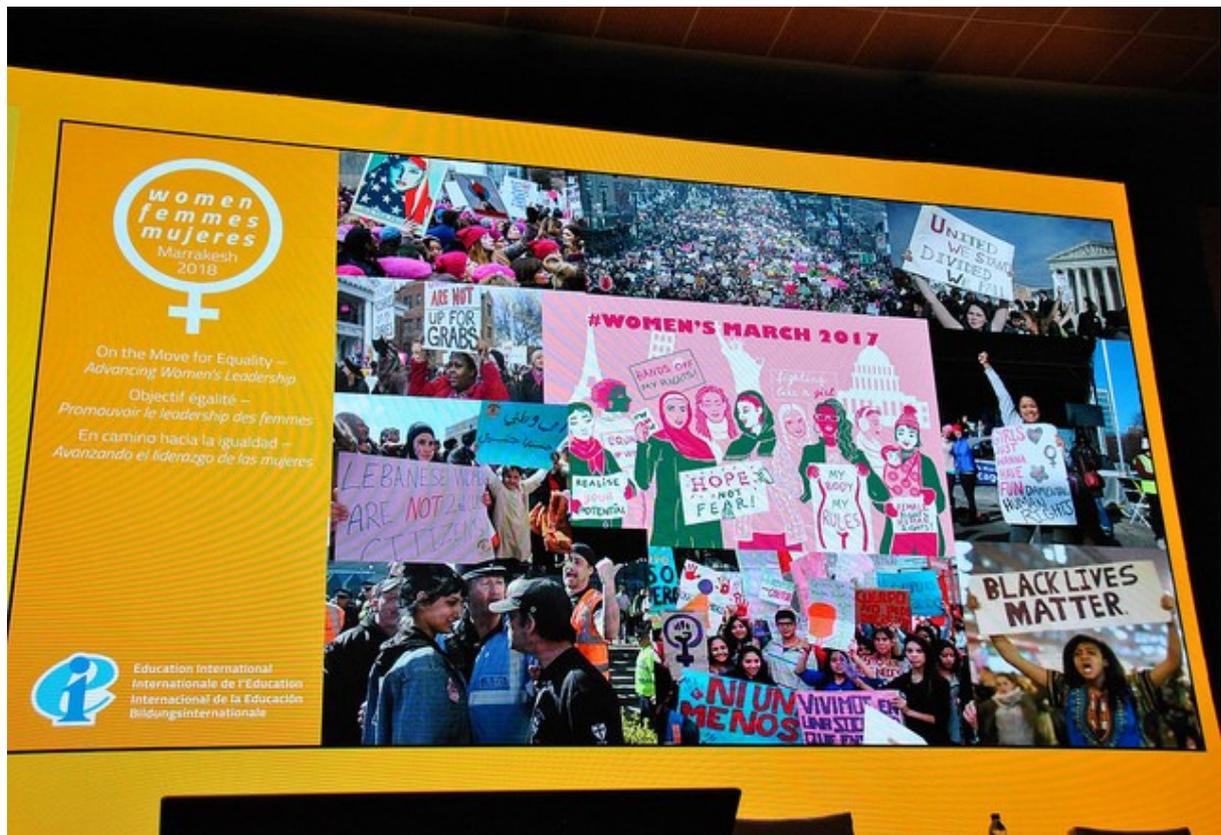
3ra. Conferencia Mundial de la Mujer De la Internacional de la Educación

Marrakech, Marruecos

5-7 de Febrero de 2018

Encontrando un Camino en el Laberinto: Mujeres, Educación y Liderazgo

INFORME DE LA CONFERENCIA



Contenido

I. Encontrando un Camino en el Laberinto: Mujeres, Educación y Liderazgo	3
Propósito de la Conferencia	5
Formato de la Conferencia	5
Asistencia	6
II. Resultados de la Conferencia	6
Oradores de la Plenaria	7
Medios de Comunicación Social	10
III. Actas de la Conferencia	11
Día 1 -	11
Día 2 -	17
Día 3 -	X
IV. Intercambio entre Mujeres	X
V. ¿Qué dijeron sobre la Conferencia?	X

I. Encontrando un Camino en el Laberinto: Mujeres, Educación y Liderazgo

Existe amplia evidencia que muestra que las barreras para oportunidades de liderazgo para las mujeres es un fenómeno mundial: las mujeres tienden a estar desproporcionadamente concentradas en puestos de liderazgo de menor nivel y de menor autoridad en el mundo del trabajo, en todos los sectores¹. Aunque en muchos países ya no existen barreras absolutas, fijas para que las mujeres se conviertan en líderes en diferentes secciones de la vida pública, con demasiada frecuencia las mujeres continúan enfrentando barreras y obstáculos para su avance profesional, especialmente hacia posiciones de liderazgo. Esto es cierto tanto para los sectores públicos como privados.

Mientras que dichas barreras eran captadas anteriormente haciendo referencia al “techo de cristal”, cada vez más, las y los investigadores han empezado a referirse a “un complejo laberinto”² que las mujeres deben atravesar para poder llegar a ser líderes y alcanzar puestos de toma de decisiones. Este es un laberinto con múltiples barreras, frenadas y arranques que lleva a las mujeres por una ruta indirecta al liderazgo; y no hay garantía de que cuando una mujer logre negociar o superar una barrera, el camino a la oportunidad de otras mujeres que vengan después de ella esté abierto definitivamente. Más bien, las mujeres tienden a encontrarse en un proceso continuo de negociación de barreras a fin de mantener las posiciones de liderazgo porque la promoción vertical en las organizaciones tiende a ser un camino difícil para las mujeres, incluyendo en las instituciones educativas.

Observando específicamente a la profesión docente, hay evidencia que muestra que, aunque nuestra profesión está altamente feminizada en los niveles inferiores del sector, en gran parte del mundo, los más altos cargos en el liderazgo y la administración educativa continúan siendo ocupados por hombres. Sin embargo aunque las niñas en muchos países han superado a los niños en lo relativo a logros educativos, ello no se traduce en un incremento en el número de mujeres en puestos de liderazgo educativos.

Si observamos el liderazgo dentro de los sindicatos de la educación, la encuesta cuatrienal del 2014 de la Internacional de la Educación sobre igualdad de género dentro de los sindicatos de la educación afiliados a la IE mostró que el número de secretarías generales mujeres y presidentes mujeres disminuyó en el período de cuatro años de encuestas cuatrienales entre 2010 y 2014³.

¹ Northouse, P. G. (2010). *Leadership: Theory and practice* (5ª ed.). Los Angeles, CA: Sage Publications.

² Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007a). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Boston, MA: Harvard Business School Press.

³ El informe sobre género y liderazgo dentro de las organizaciones miembro de la IE de 2018, abarca el período 2014-2018, y estará disponible en la primavera de 2019.

El eje de la tercera Conferencia Mundial de la Mujer de la IE se centró en las complejidades del camino de la mujer, y las experiencias de líderes profesionales dentro de la educación y los sindicatos de la educación. Durante la reunión de tres días, las participantes abordaron asuntos que incluyeron: ¿Qué se ha logrado y qué falta lograr para que las mujeres alcancen y mantengan puestos de liderazgo en la educación y en los sindicatos de la educación? ¿Qué tipos de capacidades necesitan desarrollar las mujeres para ser buenas líderes? ¿Qué tipos de tácticas pueden emplear las mujeres para comprender cómo negociar exitosamente el “laberinto de liderazgo”? ¿Cuáles son las realidades de las mujeres docentes sindicalistas, y cuáles son sus aspiraciones para el futuro?

La Conferencia creó un espacio para que las mujeres de las organizaciones miembros de la IE se vinculen en torno lo significativo del liderazgo. La Conferencia ofreció una plataforma para compartir ideas, información y experiencias relacionadas a cómo las mujeres negocian y superan obstáculos para alcanzar roles y puestos superiores en los sindicatos de la educación y en la educación.



Sede de la Conferencia Palmeraie Palace Resorts en Marrakech, Marruecos, en febrero 5–7, 2018

Propósito de la Conferencia

En relación con las dos conferencias sobre la mujer de la IE previas (en 2011 y 2014, respectivamente), esta tercera Conferencia:

- Creó un espacio para que las mujeres en sindicatos de la educación se vinculen en torno al tema determinado del liderazgo;
- Ofreció una plataforma para compartir ideas, información y experiencias relacionadas a cómo las mujeres negocian y/o superan barreras para alcanzar roles y puestos de toma de decisiones en los sindicatos de la educación y en la profesión docente; y

- Alentó a las participantes a compartir estrategias para desafiar las normas y estereotipos de género, que sustentan el camino laberíntico que las mujeres deben negociar a fin de convertirse en líderes sindicales y de la educación.

Formato de la Conferencia

El formato de la conferencia favoreció un número reducido de sesiones plenarias: el discurso de apertura el primer día, fue seguido de discusiones abiertas de panel en los días dos y tres. El resto del tiempo de la conferencia estuvo organizado en reuniones más pequeñas para debates, discusiones temáticas y sesiones interactivas de aprendizaje. Estos incluyeron:

- ✓ *Debates paralelos* – Dos oradoras abordaron puntos de vista opuestos sobre una propuesta y el público pudo plantear preguntas, hacer comentarios y también votar (usando la APP de la conferencia) sobre qué argumento les pareció más convincente;
- ✓ *Discusiones temáticas* – usando la técnica de *pecera*, la cual combina la escucha activa, discusiones cara a cara, intervenciones frecuentes del público y la posibilidad de que diferentes personas tomen la palabra a lo largo de la discusión;
- ✓ *Sesiones interactivas de aprendizaje* – resaltaron aspectos claves de la práctica de liderazgo y los aspectos más pragmáticos de *ser* una mujer líder. Las facilitadoras resaltaron capacidades, consejos y tácticas importantes que pueden apoyar a mujeres que ya se encuentran en puestos de liderazgo, o son líderes emergentes / futuras. Se invitó a las participantes a que “prueben” las diferentes capacidades descritas por las facilitadoras.

Asistencia

273 participantes de 69 países asistieron a la conferencia:

Región	Participantes	Países
África	54	15
Asia Pacífico	22	7
Caribe	8	6
Europa	126	30
Latino América	17	6
MENA	29	3
Norte América	17	2
Total	273	69

El Consejo Ejecutivo de la IE endosó una recomendación del Comité de la Condición de la Mujer de la IE (Abril 2017) en que a la participación de mujeres jóvenes debajo de los 35 años se le otorgue prioridad en la asignación de recursos para su participación en la Conferencia 49 participantes de 39 países que tenían 36 años o menos participaron en la Conferencia.

Región	Número de Participantes debajo de los 36 años	Países
África	11	9
Asia Pacífico	6	5
Caribe	3	2
Europa	21	16
Latino América	1	1
MENA	5	4
Norte América	2	2
TOTAL	49	39

II. Resultados de la Conferencia

Las siguientes prioridades clave de la conferencia se basan en los asuntos recurrentes identificados por las participantes respecto al liderazgo de las mujeres en los sindicatos de la educación y dentro de la educación (abajo se describen los procedimientos de la conferencia). Las prioridades están dirigidas principalmente a la acción que los sindicatos de la educación pueden tomar:

- ✓ **Cree redes para mujeres dentro del sindicato, donde no existan: estos son espacios seguros en los que las mujeres pueden ofrecerse apoyo mutuo y adquirir habilidades y conocimientos sobre la igualdad de género y el sindicalismo;**
- ✓ **Brindar oportunidades para que las jóvenes sean guiadas y apoyadas por quienes tengan algo de experiencia en la “negociación del laberinto”;**
- ✓ **La Internacional de la Educación debe crear directrices sobre la mentoría intergeneracional para los sindicatos de la educación;**
- ✓ **La Internacional de la Educación debe organizar eventos y actividades especiales para jóvenes representantes de las organizaciones miembros; durante otros eventos y actividades de la IE: asegurando que miembros más jóvenes estén representadas y participen activamente en los procedimientos, y puedan reunirse entre sí como un grupo de interés especial, cuando sea posible;**
- ✓ **Los hombres y las mujeres deben trabajar juntos para promover la igualdad de género dentro de los sindicatos y en la educación; los hombres que apoyan el liderazgo de las mujeres, especialmente los líderes masculinos, deben hacerlo a través de sus acciones, y no solo en forma retórica;**
- ✓ **Los sindicatos deben establecer estructuras para la membresía joven, y hacer que las preocupaciones de jóvenes miembros puedan hacerse visibles, y permitirles participar en todos los niveles dentro del sindicato.**

III. Oradores en la Plenaria

Las **palabras de apertura** estuvieron a cargo de la Presidenta de la IE, Susan Hopgood, y las **palabras de bienvenida** del señor Abdellatif Miraoui, Presidente de la Universidad Cadi Ayaad, Marrakech, a nombre del Ministro de Educación (quien no pudo hacerse presente por tener que asistir al Parlamento). Las palabras de bienvenida a nombre de las tres organizaciones miembros locales de la IE (SNE-CDT, SNE-FDT Y y SNESuP Marruecos) estuvieron a cargo de la Sra. Fatima Echaabi, Vice-Secretaria General de Syndicat National de l'Education Supérieure (SNESuP).



Presidenta de la IE, Susan Hopgood



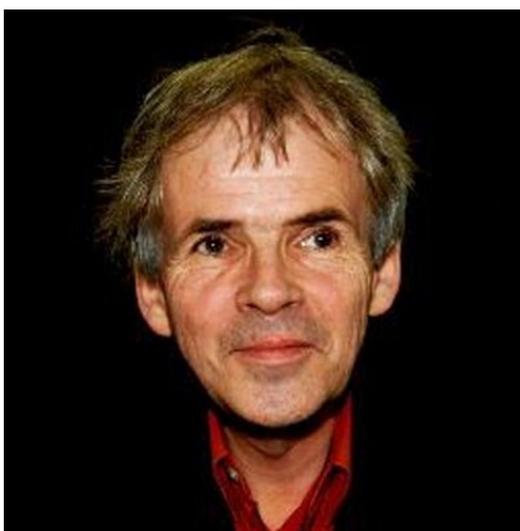
Abdellatif Miraoui, Presidente de la Universidad Cadi Ayaad, Marrakech; Fatima Echaabi, Secretaria General Adjunta del SNES-UP, Marruecos

La expositora principal del primer día de la conferencia fue Ulrike Lunacek, ex Vicepresidenta del Parlamento Europeo y líder de los Verdes de Austria en las últimas elecciones generales en Octubre 2017.



Ulrike Lunacek

El Secretario General Fundador, Sr. Fred van Leeuwen habló sobre la **'EI @ 25: El Movimiento Sindical Mundial y la Igualdad de Género'** el segundo día de la conferencia.



Fred Van Leeuwen, Secretario General Fundador de la IE

El segundo y tercer día de la conferencia fueron abiertos por los siguientes paneles plenarios, incluyendo a invitadas externas (día 2) y líderes de organizaciones miembros de la IE (día 3).

Día 2 Panel Plenario – Género, Poder y Liderazgo



De izquierda a derecha: Zohra Lhioui (Profesora universitaria, SNeSUP, Marruecos), Susan Hopgood (Presidenta IE), Haldis Holst (Secretaria General Adjunta, IE – preside panel), Nora Fyles (Jefa de Secretariado, Iniciativa de Educación de la Niña de la ONU, UNGEI), Katja Iversen (Presidenta/CEO, Women Deliver)

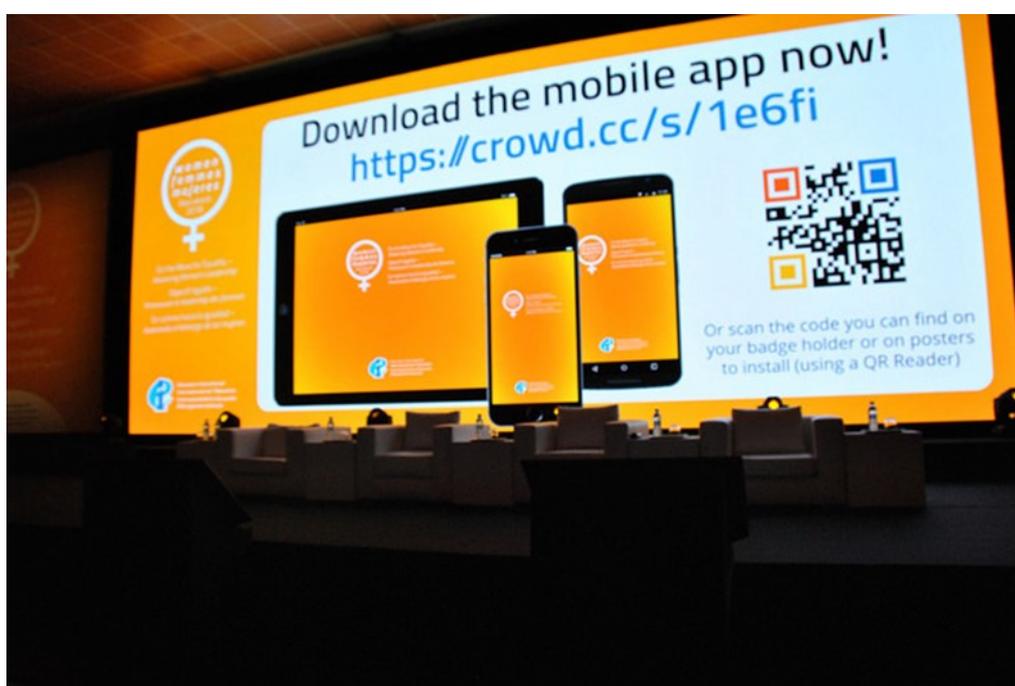
Día 3 Panel Plenario – #MeToo: Voces del Movimiento Sindical de la Educación



De izquierda a derecha: Dianne Woloschuk (Presidenta, Comité sobre la Condición de la Mujer de la IE, CTF/FCE, Canadá), Johanna Jaara Astrand (Presidenta, Lararforbundet, Suecia), Alexandra Cornea (FSLE, Bulgaria), Elena Smith (Secretaria General, BNTU, Belize), Ratanang Baleseng (BTU, Botsuana), Ruby Ana Bernado (ACT, Filipinas), María Belen Sotelo (CONADU, Argentina)

Medios de Comunicación

- ✓ Las plenarias de la conferencia fueron transmitidas en vivo por el canal Youtube de la IE - 424 personas de 62 países vieron las transmisiones en vivo⁴;
- ✓ Una APP especial de la conferencia se desarrolló y lanzó previo al evento;
- ✓ Artículos web sobre el desarrollo de la conferencia también fueron publicados en el sitio web de la IE durante la conferencia⁵;
- ✓ Se llegó a 646,409 cuentas vía Twitter usando los siguientes descriptores: #womenlead #unionwomen, #unite4ed y #eiwwc3.



⁴ Haga clic en los siguientes vínculos para las grabaciones de las transmisiones en vivo en el canal Youtube de la IE: <https://www.youtube.com/watch?v=zhGeJWe7bHU>; https://www.youtube.com/watch?v=61d_2T7VKyM; <https://www.youtube.com/watch?v=ZzbOP2oBO84>; <https://www.youtube.com/user/EduInternational/videos>

⁵ Haga clic [aquí](#), [aquí](#), [aquí](#) y [aquí](#) para leer los artículos web o visite www.ei-ie.org.

- DÍA 1 -

MUJERES, SINDICATOS, EDUCACIÓN Y LIDERAZGO



Ulrike Lunacek oradora principal en el primer día de la Conferencia, en su discurso (titulado *Anhelos, Reclamo y Apropiación del Espacio: De ser una líder y otras historias*), estableció el tono y las altas expectativas para los resultados de la conferencia. Basándose en sus propias experiencias de liderazgo, en un partido político, el Partido Verde en Austria y como vicepresidenta del Parlamento Europeo durante casi una década, la señora Lunacek destacó tres requisitos clave que las mujeres deben tener en cuenta, cuando se trata de asumir posiciones de liderazgo (sea en los sindicatos o en la política y más allá).

En primer lugar, es importante que las mujeres líderes se **atreven a reclamar** posiciones de liderazgo, aunque tengan miedo de hacerlo. Sin embargo, este no es un asunto simple de audacia o coraje individual: los puestos deben estar disponibles para que las mujeres los reclamen, lo que significa que, en muchos casos, las cuotas son necesarias; son una herramienta estructural importante para incrementar el número de mujeres en roles de liderazgo. Así mismo, la señora Lunacek afirmó que los espacios sólo para mujeres continúan siendo importantes, dada la continua disparidad en el número de hombres y mujeres en posiciones de liderazgo sólidas. Tales espacios permiten que las mujeres se apoyen mutuamente y elaboren estrategias colectivamente.

En segundo lugar, el deseo de ser una líder no se le puede imponer a nadie, los y las líderes actuales y venideros deben **anhelar la posición**. Este fuerte impulso puede provenir de alguna injusticia que incita a alguien a presentarse y tomar la iniciativa para corregirla. En tercer lugar, una líder debe **apropiarse del espacio**, recordando siempre que como líderes serán reconocidas como una figura pública, por lo que se espera que se comporten como tales.

Haciendo el enlace con el tema de la Conferencia, la señora Lunacek señaló que, a menudo, las mujeres se sienten solas cuando tratan de negociar el "laberinto de liderazgo", sin saber si se encontrarán con alguien que las guíe o las apoye. Por lo tanto, corresponde a los líderes masculinos que dicen que apoyan el liderazgo de las mujeres **brindarles ese apoyo**, y que no se limiten a la retórica o a simples trivialidades. Los líderes hombres deberían hacer del apoyo al liderazgo de las mujeres parte de su propia actitud y mentalidad, y deben estar listos para aceptar que las mujeres a veces pueden estar al frente y progresar profesionalmente. Como dijo la señora Lunacek: "¡Necesitamos aliados masculinos que quieran cambiar las cosas en serio, no solo retóricamente!".

Debates Paralelos

Los debates paralelos tuvieron lugar en un formato tradicional, en el que una oradora defendió una proposición o declaración, y otra oradora presentó argumentos en contra. Se desarrollaron cuatro debates paralelamente; los siguientes son puntos clave y temas prioritarios presentados por las relatoras asignadas ante la plenaria:

‘Las líderes nacen, no se hacen’

- Una líder es un tipo de "guía"; por lo tanto, cualquier persona que aspire a convertirse en una líder debe ser alguien que pueda abrir y mantener canales de comunicación con una amplia gama de personas - las líderes deben tener confianza en sí mismas;
- Las líderes deben estar motivadas para trabajar para representar y promover el bienestar de las otras - "sirven a las demás" a través de su liderazgo;
- Muchas mujeres actualmente líderes tienen y desarrollan tales habilidades: esto demuestra que el viejo adagio "las líderes nacen y no se hacen" no es estrictamente cierto;
- Es importante que las actuales líderes femeninas guíen y apoyen a los próximos cuadros de jóvenes mujeres líderes, tanto en la educación como en los sindicatos.

‘Un buen liderazgo no es lo mismo que un liderazgo fuerte’

- El liderazgo "bueno" y "fuerte" pueden ir de la mano si podemos definir y practicar más claramente los aspectos positivos de un liderazgo fuerte;
- Un buen liderazgo fuerte se caracteriza por la capacidad de tener una visión, ser capaz de inspirar a otras personas, apoyarlas, desarrollar nuevas líderes, motivar y alentar a otras personas;
- Un enfoque participativo es clave para un liderazgo fuerte;

- Un liderazgo fuerte no significa hostigar o acosar a otras personas - "*es mejor premiar que castigar*", lo que significa que las líderes fuertes son aquellas que pueden escuchar a otras personas, aprender de ellas y colaborar con ellas;
- El liderazgo no es solo contextual, sino también situacional; un liderazgo fuerte y un buen liderazgo van de la mano y no deben verse como distintos entre sí.

‘Es tiempo de pasar de modelos de liderazgo únicos a modelos de liderazgo colaborativos’

- Los cimientos de los movimientos de mujeres aún no son lo suficientemente sólidos o están listos para modelos de liderazgo colaborativos, porque un enfoque colaborativo requiere un pensamiento grupal antes de que se puedan tomar decisiones;
- Hay numerosos ejemplos exitosos de liderazgo único en la historia de los movimientos de mujeres;
- La participación puede ser desigual entre líderes colaborativos, y el éxito depende de tener el grupo correcto de personas trabajando y liderando juntas;
- Un modelo de liderazgo colaborativo tiene tres fortalezas principales:
 - o Tener un liderazgo compartido, cuando se incluye tanto a mujeres como a hombres, demuestra un mayor sentido de igualdad;
 - o Puede permitir un mayor sentido de responsabilidad y mejorar el equilibrio trabajo/vida;
 - o Incluso si toma más tiempo, los procesos consultivos amplios pueden llevar a un cambio sostenible real.
- La conclusión es que los sindicatos de educación deben combinar modelos de liderazgo únicos y colaborativos.

‘Necesitamos cuotas para que las mujeres ocupen puestos de liderazgo y se mantengan en ellos’

- Las cuotas abordan las inequidades históricas, aumentan la diversidad y disminuyen la discriminación;
- Las cuotas pueden ayudar a cambiar las barreras y sesgos invisibles o inconscientes;
- Un sistema de cuotas puede conducir a la participación simbólica o *tokenismo*, donde una mujer en una posición de liderazgo se vuelve necesaria en lugar de deseada; por lo tanto, necesitamos cambios sistémicos, lo que implica mucha más acción legislativa y política que solo la introducción de cuotas;
- "A las mujeres que dicen que no quieren ser una ‘mujer de la cuota’, les digo: ¿cuántos hombres están en puestos sólo porque son hombres, no porque sean los mejores? ¡Necesitamos cuotas para poder cambiar las normas de género!"

Discusiones Temáticas Paralelas

Las discusiones sobre temas específicos ocurrieron en paralelo durante la tarde del primer día de la conferencia. Una facilitadora presentó el tema y se encargó de dirigir la discusión. El formato utilizado fue "el método de la pecera", donde un grupo de personas (los peces) se sientan en un círculo interno (la pecera) y discuten un tema presentado por la facilitadora. Al mismo tiempo, el grupo más grande de participantes se sienta en un círculo más amplio alrededor de la pecera y escucha la conversación que tiene lugar en la pecera. Las personas solo pueden contribuir a la conversación si están sentadas en el círculo interno. Mientras se desarrolla la conversación, las personas del círculo exterior pueden unirse tomando asiento en la pecera. Cada vez que una persona se une al círculo interno (salta a la pecera), una persona debe abandonar la conversación y sentarse en el círculo externo.



Los siguientes son los puntos clave y los temas prioritarios reportados en la plenaria por las relatoras asignadas a cada una de las discusiones temáticas de la pecera:

‘Mujeres Jóvenes y Liderazgo’

- Los sindicatos deben crear redes y plataformas para que las jóvenes puedan participar en todos los niveles del sindicato, e implementar programas que les permitan desarrollar y mejorar sus habilidades y conocimientos;
- Las líderes de más edad deben guiar a las líderes más jóvenes y prometedoras;
- Los sindicatos deben hacer todo lo posible para asegurar que las maestras jóvenes y en etapa temprana aprendan y entiendan los asuntos sindicales, incluso si están realizando la capacitación inicial para docentes;
- La renovación sindical es fundamental para garantizar que los sindicatos sigan siendo relevantes para el profesorado joven, especialmente las maestras jóvenes;
- Los sindicatos deberían alentar y organizar intercambios intergeneracionales entre mujeres sindicalistas.

‘Hombres en apoyo al Liderazgo de las Mujeres’

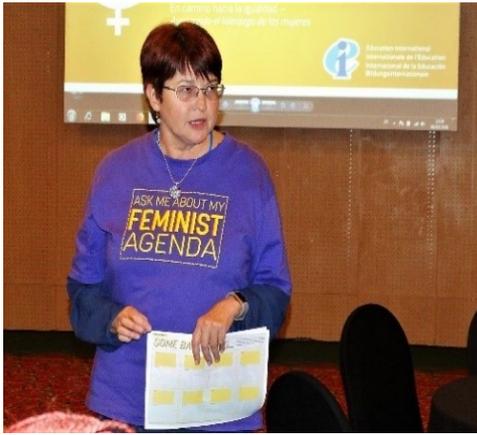
- Los sindicatos deberían auditarse y evaluarse a sí mismos de manera regular, preguntando: “¿Qué hemos hecho en nuestro sindicato con respecto a los temas de género?”, “¿Cómo hemos abierto espacios para asegurar la participación de hombres y mujeres?”;
- Se deberían formar los comités de *género*, en lugar de los comités de mujeres o de hombres como parte de la buena práctica de los sindicatos. Donde existan tales comités, las mujeres deben, sin embargo, tomar la iniciativa en los comités;
- Los sindicatos deberían establecer estrategias para hacer más visibles a las mujeres en el sindicato - por ejemplo, incorporando a más mujeres jóvenes y orientándolas para que ocupen puestos de liderazgo en los sindicatos.

‘Preparando a Estudiantes para el Liderazgo’

- La relación entre los sindicatos y las instituciones de formación docente debe fortalecerse en todas las regiones;
- Los sindicatos deben abogar por la revisión de currículos y materiales escolares para que muestren a mujeres en puestos de liderazgo, al igual que a hombres, y romper el ciclo de refuerzo de las normas y estereotipos de género a través de la educación;
- Se debe enseñar a las niñas desde muy temprano que pueden ser líderes;
- Corresponde a las maestras liderar con el ejemplo, especialmente a las estudiantes mujeres;
- Se debe enseñar a las niñas a cómo lidiar con la opresión masculina, y a los niños a cómo usar su privilegio masculino para dar más espacio a las mujeres;
- Se debe alentar a las alumnas a "tomar su pedazo del pastel", en lugar de ofrecérselo a los demás.

‘Redes y Liderazgo de Mujeres’

- Las redes son clave para avanzar la participación de las mujeres en todos los niveles: a) como espacio de apoyo mutuo; y b) un espacio de capacitación en temas relativos con la igualdad de género y sobre temas sindicales y políticos;
- Las redes de mujeres deben ser apoyadas por los sindicatos para permitirles que continúen desarrollando estrategias que aborden las desigualdades estructurales de género al interior de los sindicatos y para asegurar que las perspectivas de género sean institucionalizadas en todos los aspectos del trabajo sindical de la educación, liderazgo y toma de decisiones;
- Para las redes de mujeres sindicalistas es importante construir alianzas con los movimientos de mujeres más amplios en sus respectivos contextos para reforzar la centralidad de la lucha por la igualdad en nuestras sociedades.



- DÍA 2 -

**- ENCONTRANDO UN CAMINO A TRAVÉS DEL
LABERINTO -**

El Secretario General de IE, **Fred Van Leeuwen** abrió el segundo día de la Conferencia compartiendo dos historias sobre dos mujeres a quienes se les negó el derecho a la educación porque eran refugiadas. Les contó a las participantes como esta grave injusticia alimentó su propia indignación de joven, maestro y más tarde líder sindical. Las observaciones del Sr. Van Leeuwen sobre la **"IE a los 25 años: El Movimiento Global Sindical de la Educación y la Igualdad de Género"** subrayaron el hecho de que, desde el inicio de la IE hace veinticinco años, el papel de los sindicatos de la educación ha sido importante para promover la igualdad de las mujeres.

Describió la influencia de la Internacional de la Educación en el desarrollo y la redacción de un objetivo independiente entre los diecisiete objetivos de desarrollo sostenible (ODS 4). También destacó los tremendos sacrificios hechos por las mujeres líderes sindicales y docentes, algunas de las cuales han muerto defendiendo la educación de las niñas y los derechos sindicales. El Sr. Van Leeuwen concluyó diciendo que la fortaleza y la visión colectivas son la mejor manera de lograr la igualdad de género.



Panel de Discusión - 'Género, Poder y Liderazgo'



El panel de la plenaria del segundo día de la conferencia fue moderado por **Haldis Holst**, Secretaria General Adjunta de la IE, y las panelistas fueron **Nora Fyles**, Jefa del Secretariado de la Iniciativa de las Naciones Unidas para la Educación de las Niñas (**UNGEI**); **Susan Hopgood**, Presidenta de la IE; **Katja Iversen**, Presidenta/CEO, **Women Deliver**, y **Zohra Lhioui**, profesora universitaria y ex miembro del ejecutivo nacional de la organización local afiliada a la IE la SNeSUP Marruecos.

Se pidió a las panelistas que vincularan el tema de la conferencia sobre el liderazgo de las mujeres con la adquisición y el ejercicio del poder, basando sus comentarios en sus propias perspectivas profesionales y regionales particulares.

La conferencia escuchó acerca de varias definiciones y dimensiones del poder, incluyendo:

- El poder directo, el poder de imponer, el tipo de poder ejercido por 'hombres armados' y las estructuras patriarcales;
- El poder como capacidad de influir en la dirección y lograr un cambio deseado;
- El poder representativo arraigado en procesos democráticos, incluyendo la membresía y las elecciones;
- El poder como algo que podemos aprender de modelos a seguir y de héroes y heroínas;
- El poder como las mujeres tienden a ejercitarlo, no como un juego de suma cero, sino como un proceso mediante el cual todos pueden ganar.

Las panelistas también sugirieron una serie de críticas que las líderes pueden usar para garantizar que ejercen el poder de manera positiva, tales como:

- ✓ Desafiando las estructuras y sistemas sesgados;
- ✓ Involucrar a otras mujeres, especialmente a las jóvenes
- ✓ Actuar en colaboración. Pregúntese: ¿con quiénes podemos hacer este trabajo?

- ✓ Asegurarse de que las personas a quienes busca influir tengan lo que necesitan es decir evidencia y datos que respalden su argumento o posición;
- ✓ Respecto a los sindicatos: para que las mujeres tengan poder en los mismos (no solo como líderes), debemos asegurar que los sindicatos sean buenos lugares para las mujeres, que aborden temas pertinentes, tanto dentro como fuera del mismo. Los sindicatos deben proveer un espacio para que las mujeres se reúnan y discutan sus prioridades y establezcan estrategias sobre como incluir esas prioridades en la agenda sindical;
- ✓ Finalmente, el mejor modo de usar el poder es defender la diversidad, la democracia, los derechos de las mujeres y los derechos humanos, cada una de nosotras debe tomar medidas y actuar para lograr un mundo social y económicamente justo para todos y todas.

Herramientas Claves para el Liderazgo: Sesiones Paralelas



Durante estas sesiones paralelas, a las facilitadoras se les dio la tarea de resaltar importantes aspectos de ser líderes exitosas y compartir consejos útiles de su propia experiencia y práctica. Se les pidió a las ponentes que ‘demuestren’ o ‘dramaticen’ lo que habían aprendido durante las sesiones cuando informaron a la plenaria.

A continuación, se presentan los puntos claves y los tópicos prioritarios presentados en la plenaria por las ponentes asignadas a cada sesión:

‘Voz & Hablar en Público’

- La preparación es clave para hablar en público, por tanto, antes de hacerlo, piense detenidamente dónde y ante quien hablará, que es lo que quieren escuchar y a qué tipo de persona desea dirigirse en la ocasión - la imagen que quiere dar de sí misma;

- El arte de hablar bien público depende de una buena ejecución del discurso y para hacerlo, cuando se levante para hablar, tómese unos minutos para sentir el escenario y encontrar una posición física en la que te sienta cómodo.
- Recuerda el mensaje que quieres transmitir, hable lentamente y en voz alta y no se olvide ¡las personas solo recordarán las cosas si se las *repite tres veces!*
- No subestime el poder de una pausa
- Evalúe siempre su desempeño para que pueda mejorarlo en cada oportunidad.

'Guía'

- La tutoría entre mujeres es el primer paso para formar una masa crítica de mujeres que lideren los sindicatos de la educación en una renovación sostenible;
- En el proceso de acompañamiento a otras personas, las tutoras pueden compartir su conocimiento y experiencia de ser activistas en su sindicato;
- Las personas aprendices pueden ganar confianza y recibir apoyo;
- La relación de tutoría es de confianza mutua, comprensión y aprendizaje que es formal e informal, estructurado y con un propósito;
- La IE debe elaborar directrices sobre la tutoría entre mujeres para su uso en las organizaciones miembros.

'Comunicación y Medios Sociales'

Una relatora hizo un auto-retrato (selfie) de la plenaria y subió la imagen a una cuenta en Twitter, y una segunda relatora hizo un re-tuit de la misma foto:

- Ser activa en redes sociales es importante para las sindicalistas docentes porque las redes pueden usarse como herramienta de organización y comunicación;
- Los medios sociales permiten a las mujeres conectarse entre sí, así como con líderes sociales y políticos y otras personas influyentes;
- Los sindicatos deben desarrollar una capacitación que permita a las mujeres navegar por el "laberinto de las redes sociales";

'Liderando a través del Ejemplo: Trabajo & Bienestar'

- Las mujeres líderes deben buscar el equilibrio entre la vida familiar, la vida profesional y la vida sindical.
- A nivel individual las mujeres deberían:
 - o Aprender a priorizar y a cuidarse a sí mismas -su salud física y mental;
 - o Protegerse a sí mismas al rodearse de personas en las que pueda confiar y con personas a las que puede recurrir para pedir apoyo;
 - o Liberarse de sentimientos de culpa y aprender a ser 'egoístas', en el mejor sentido de la palabra, es decir, pensando en sí mismas y en sus propias necesidades, y tomando tiempo para sí mismas;

- Ser un buen ejemplo al comprender la diferencia entre lo que pueden lograr de manera realista y lo que se espera de ellas;
- A nivel colectivo, los sindicatos de la educación deberían:
- Desarrollar asociaciones con otras organizaciones de la sociedad civil para avanzar sus agendas: sindical, educativa y de justicia social;
- Introducir cuotas para incrementar el número de mujeres en los sindicatos y en el liderazgo sindical, ya que un aumento de mujeres en los sindicatos y en el liderazgo harán visibles los desequilibrios entre el trabajo y la vida y, por lo tanto, será más fácil de abordarlos.
- Crear conciencia sobre porque y como deben abordarse los desequilibrios en el trabajo y la vida;
- Revisar la cultura sindical interna y las formas de trabajo;
- Promover formas colaborativas de trabajo que sean beneficiosas para todos y todas.

Reconociendo y Abordando el Prejuicio Implícito

- El sesgo es una parte inherente del comportamiento humano; el sesgo implícito es la raíz de la causa de la arraigada desigualdad de género;
- El sesgo implícito es la actitud o los estereotipos que afectan la comprensión, las acciones y las decisiones de una persona a un nivel inconsciente, en función del efecto acumulativo a todo lo que la persona estuvo expuesta durante su vida;
- Es automático, involuntario, e inconsciente;
- Es importante abordar el sesgo implícito porque informa la manera en que las personas se involucran y tratan a los demás, y puede llevar a la creación de barreras que impidan el acceso a oportunidades para ciertos grupos o personas;
- Reconocer el sesgo implícito puede conducir al activismo transformador: hacer que las personas tomen conciencia de su comportamiento y permitirles transformar sus sesgos internos haciendo que el cambio interno funcione para que el cambio externo sea posible;
- Podemos identificar sesgos implícitos en sindicatos y en escuelas investigando en las estructuras que facilitan las prácticas y actitudes integradas que discriminan a las mujeres.



Liderazgo Profesional de las Mujeres: Sesiones Paralelas

Las facilitadoras de las sesiones paralelas centradas en el liderazgo profesional introdujeron cuestiones claves relacionadas con el liderazgo de las mujeres en cada sector educativo, y destacaron ejemplos relevantes de las medidas adoptadas por su sindicato para promover el liderazgo profesional de las mujeres en la educación.

Los siguientes son los puntos claves y los temas prioritarios presentados por las relatoras asignadas para cada sesión.

Personal de Apoyo Educativo

- En muchos contextos, el personal de apoyo a la educación son mujeres y enfrentan problemas de género relacionado con el empleo/precariedad laboral y la desigualdad salarial;
- Un desafío clave para los sindicatos de la educación es identificar estrategias que permitan a los educadores y al personal de apoyo educativo ver los vínculos entre sus respectivas luchas: la acciones colectiva siempre es más efectiva;

Educación a la Temprana Infancia

- La EPI es la etapa más importante de todos los años de enseñanza, pero también es el aspecto más descuidado de la educación en muchos países, que a menudo se deja en manos de proveedores privados con poca o ninguna regulación estatal vigente;
- Las trabajadoras de la PEI a menudo son explotadas: reciben salarios bajos y enfrentan altas tasas de precariedad laboral, así como bajas tasas de sindicalización;
- Incrementar el apoyo gubernamental para la educación de la primera infancia y garantizar que se integre en los sistemas de educación pública;
- Proporcionar capacitación de calidad para maestras y personal de apoyo de la PEI, que incluya capacitación sobre la diversidad (inclusión social, tolerancia, roles de género y diversidad cultural).

Educación Secundaria

- Las escuelas de secundaria deben centrarse en identificar a las mujeres que puedan asumir roles de liderazgo y apoyar su desarrollo profesional;
- Los sindicatos deben alentar la tutoría y apoyar a las mujeres que buscan ser elegidas para roles de liderazgo.

Educación Superior e Investigación

- Deben desarrollarse pautas sobre como incrementar la representación de las mujeres en los puestos de enseñanza de educación superior, especialmente en

el liderazgo; Esto es algo que los sindicatos de la educación pueden integrar en acuerdos de negociación colectiva;

- El cabildeo y la colaboración con socios de ideas afines de la sociedad civil para luchar contra los altos niveles de sexismo que enfrentan las mujeres académicas;
- Los hombres y las mujeres deben trabajar juntos para promover la agenda de igualdad de género dentro de la educación superior y la investigación;
- Debe haber un mayor enfoque en abordar la violencia de género, el acoso y el abuso en las instituciones de educación superior que permitan al estudiantado y al personal identificar, informar y apoyar a las víctimas;
- Deben crearse mayores oportunidades para que los sindicatos de educación superior establezcan contactos, se asocien y compartan experiencias y estrategias para abordar los problemas que enfrentan las mujeres en el sector de la educación superior y la investigación.

Educación Vocacional y Capacitación (EVT)

- Es importante que las mujeres jóvenes tengan modelos a seguir, tanto en lo que respecta a ver a las educadoras EVT como a las que se ocupan de la formación profesional. La buena orientación profesional es fundamental.
- Los sindicatos de la educación deberían trabajar más estrechamente con las ONGs y la sociedad civil para incrementar la capacitación y las oportunidades de empleo para las mujeres jóvenes con calificaciones profesionales.

- DÍA 3 -

- *AL OTRO LADO DEL LABERINTO* -

Panel Conversación -

#MeToo: Voces del Movimiento Sindical de la Educación



Dianne Woloschuck, presidenta del Comité sobre la Condición de la Mujer de la IE, moderó el último panel del día tres de la conferencia sobre el movimiento **#MeToo: Voces del Movimiento Sindical de la Educación**. Las panelistas fueron: Johhana Jaara Astrand (Presidenta, Laraforbundet, Suecia), Ratanang Baleseng (BTU, Botsuana), Ruby Ana Bernardo (ACT Filipinas), Alexandra Cornea (FSLE, Bulgaria), Elizabeth Smith (Secretaria General, BNTU Belice) y María Belén Sotelo (CONADU, Argentina).

El panel final dejó a las y los participantes visiblemente movidos y afectados. Dos panelistas hablaron del impacto del acoso sexual y de la violencia sexual en sus vidas y explicaron cuán fuerte ha sido el impacto de tal violencia y abuso en sus propias vidas.

Las panelistas también hablaron de la importancia de educar a los hombres de modo que entiendan por qué el acoso sexual y la violencia sexual son incorrectos y perjudiciales para nuestra sociedad. Sus testimonios subrayan lo importante que es apoyar a las sobrevivientes, que debemos escucharlas y creerles, apoyarles a través del trauma que experimentan.

Las otras tres panelistas compartieron cómo sus sindicatos han reaccionado al ímpetu de la campaña y el movimiento #MeToo:

- Iniciar una ley sobre la protección al profesorado y en contra la violencia en las escuelas, firmar un acuerdo con la policía nacional para apoyar la campaña contra la violencia doméstica, organizar reuniones con los padres para discutir estos problemas (Bulgaria);
- Presionar al gobierno para que el acoso sexual en el lugar de trabajo sea ilegal, talleres de desarrollo de capacidades para empoderar a mujeres para que se sientan capaces de hablar y denunciar la violencia sexual, organizar foro de hombres para prevenir que otros tantos se conviertan en perpetradores, y trabajar con otras organizaciones para poner fin a la violencia sexual (Botsuana);
- Revisar los estatutos sindicales, los acuerdos de negociación colectiva y los planes para garantizar que promuevan los derechos de las mujeres y el bienestar económico, creando secretarías de mujeres a nivel escolar , participando en campana *Un Billón de Pie* para poner fin a la violencia contra las mujeres y la marcha de solidaridad anual en el Día Internacional de la mujer (8 de marzo); cabildeo para fortalecer los derechos de las mujeres en la legislación nacional (Filipinas);
- Crear una red sindical para que las mujeres de los sindicatos puedan hablar y apoyarse mutuamente. Crear un sitio web dedicado para la membresía, donde se pueda buscar y encontrar apoyo y directrices sobre los procedimientos existentes para denunciar la violencia sexual y el acoso; apoyando acciones similares en diferentes sectores educativos; colaborando con una organización estudiantil en una carta abierta en la que se pedía un sistema educativo libre de acoso sexual, trabajando con otros actores de la sociedad para romper la cultura del silencio (Suecia).

Ed Chats

Los Chats Educativos Paralelos reunieron a participantes interesadas en áreas prioritarias clave del trabajo de IE y las desafió a que consideren de qué manera las mujeres, a través de sus sindicatos, podrían ‘tomar la delantera’ en asegurar que los tópicos y temas permanezcan firmes en la agenda sindical. Hubo una variedad de formatos de Chats, incluyendo un panel, una conversación en pecera y un taller.

Género, Liderazgo y la Comercialización de la Educación [Panel]

En el marco de la Respuesta Global de IE de la Campaña contra la Privatización y la Comercialización de la Educación, tres panelistas presentaron el trabajo en curso en sus respectivos países.

En Uganda, la organización miembro de IE, la Asociación Nacional de Maestros de Uganda (UNATU), está trabajando estrechamente con la IE para enfrentar a la cadena con fines de lucro *Bridge International Academies*. En Filipinas, el proceso de comercialización de la educación (dentro y fuera de ella) está bien desarrollado, especialmente a través de las escuelas ‘EIPEC’; la Asociación de Maestros Preocupados (Association of Concerned Teachers -ACT) está trabajando para contrarrestar esta tendencia. En Uruguay, los sindicatos miembros de la FUMTEP (*Federación Democrática de Maestros y Funcionarios de Educación Primaria*), organización miembro de IE, están descubriendo y condenando una privatización intrusiva en un sistema educativo previamente sólido.

Las panelistas resaltaron la importancia de la campaña de Respuesta Global de la IE a todos los niveles: nacional, regional e internacional. La campaña deja bien en claro cómo una de las formas más agresivas de capital transnacional opera a nivel global, con las repercusiones experimentadas por estudiantes, docentes y comunidades a nivel local. Por tanto, para las organizaciones miembros de IE resulta clave trabajar juntas dentro de sus propios países, pero también a través de las regiones ya que la privatización y la comercialización de la educación ocurre igualmente a través y dentro de las regiones.

Impulsando el Liderazgo de las Mujeres a través del Manual Liderando hacia Opciones [Taller]

Las representantes locales de Women’s Learning Partnership (WLP) facilitaron dos sesiones simultáneas (en inglés y francés), introduciendo el bien conocido y ampliamente usado manual de capacitación para el liderazgo dirigido a las mujeres (**Liderazgo para la toma de decisiones, Manual de Entrenamiento en Liderazgo para Mujeres**) – el cual está disponible en su sitio Web en varios idiomas, incluyendo español, árabe, inglés, francés, hausa, ruso, sona, turco y uzbeko entre otros.

Partiendo de la premisa de que el liderazgo está generizado siempre, el Manual les proporciona a las mujeres un modelo de liderazgo, capacitación y construcción de capacidades participativas. Constando de 12 sesiones de talleres, el Manual incluye guías de facilitación de talleres adaptables a temas y contextos locales. A través de identificar talentos y de ampliar las habilidades individuales de las mujeres, el Manual se propone ampliar la participación y el liderazgo de las mujeres a través de todas las esferas y sectores.

Tomando el Liderazgo en Abordar la Violencia de Género relacionada con la Escuela -[Pecera]

Las participantes resaltaron algunos temas clave para que sean considerados por los sindicatos de la educación cuando trabajan para erradicar la violencia de género relacionada con la Escuela (SRGBV, por sus siglas en inglés),

- La SRGBV está muy difundida y sucede en todos los niveles de los entornos educativos;
- Todos en la escuela pueden ser tanto perpetradores como víctimas, pero las más vulnerables son siempre el objetivo de este tipo de violencia;
- Los hombres y los niños deben estar involucrados en todos los esfuerzos para erradicar la SRGBV;
- Es importante nombrar el problema, llamarlo por su nombre - incluso hacer referencia a la 'violación', violencia sexual, 'violencia física';
- Es importante que las mujeres y niñas se sientan seguras, empoderadas y apoyadas en el ambiente de aprendizaje y enseñanza;
- Los Códigos de Conducta Sindical son una herramienta importante para el trabajo de las y los maestros en el abordaje de la SRGBV; asimismo, los sindicatos deben hacer cabildeo;
- Los sindicatos deben involucrarse más en la realización de investigaciones sobre prevalencia, tasa y tipos de SRGBV – una defensa eficiente depende de una sólida base de evidencia.

Género, Liderazgo y Renovación Sindical [Pecera]

En esta conversación en la pecera, las participantes enfatizaron las siguientes prioridades para asegurar la renovación al interior de los sindicatos de la educación:

- Los sindicatos deben enmarcar los asuntos en las condiciones laborales docentes en relación con los grandes temas que afectan a las comunidades en las cuales están ubicados; conectar lo que hacen los sindicatos en relación con lo que ocurre en la comunidad;
- Es importante para los sindicatos poner por delante los valores sindicales y también hacer conexiones con los temas más amplios en la comunidad;
- Trabajando en y en contra: trabajar con los Ministerios de Educación mientras se hace todo lo posible para lograr los objetivos del sindicato;
- Los sindicatos deben trabajar para llevar los temas locales a la atención nacional; llegar a las comunidades y empoderar a líderes locales;
- Los sindicatos deben buscar alianzas y asociaciones con actores y actoras no sindicales que sean capaces de apoyar y promover visiones, valores y campañas del sindicato;
- Conectar la profesión vertical y horizontalmente: movilizándolo personal de apoyo educativo junto con educadores, en particular en torno al tema de equidad salarial.

DEBATE DE LOS PARTICIPANTES JÓVENES MANTENIDO DURANTE EL ALMUERZO

Durante el tercer día de la conferencia las participantes jóvenes (de 35 y menos de 35 años de edad) se reunieron durante el almuerzo por una hora.

Aproximadamente la mitad de las participantes jóvenes (22 mujeres jóvenes) presentes en la conferencia identificaron las prioridades clave. Algunas de estas se identificaron también durante el debate temático paralelo del Día 1 sobre el liderazgo de las mujeres jóvenes. Las siguientes son prioridades adicionales específicas para la IE (a nivel mundial):

- Incluir en la fase de planificación de la IE todos los eventos, sesiones especiales sobre asuntos relacionadas con las jóvenes, y organizar eventos especiales para las miembros jóvenes;
- Garantizar la plena visibilidad e inclusión de las mujeres jóvenes en el programa de las Conferencias Mundiales de la Mujer de la IE;
- Introducir una cuota para la participación de miembros jóvenes en eventos de la IE, e implicar a miembros jóvenes como moderadoras, ponentes, panelistas y relatoras en tales eventos;
- Garantizar que las participantes jóvenes reciban información relevante para poder participar activamente en eventos de la IE (políticas, etc.);
- Incluir en los eventos de la IE más debates de grupos pequeños, y facilitar en estos eventos un “sistema de apoyo” para participantes jóvenes que les permita prepararse para los debates, etc.;
- Crear una plataforma de redes sociales de la IE para miembros jóvenes;
- Establecer un programa de intercambio para que miembros jóvenes puedan trabajar en los sindicatos de otras miembros jóvenes durante un periodo determinado;
- Desarrollar, divulgar y aplicar una estrategia de jóvenes miembros de la IE que incluya la incorporación de un(a) representante de miembros jóvenes en el seno de las estructuras de toma de decisiones de la IE.

IV. EL INTERCAMBIO DE MUJERES

El "**Intercambio de Mujeres**" se organizó durante las pausas del almuerzo durante el primer y segundo día de la conferencia, siguiendo una sugerencia de la organización miembro de la IE, la NEA (National Education Association, Estados Unidos). En los días previos a la conferencia, se les pidió a las participantes que trajeran un artículo para intercambiar regalos con otra participante. Los regalos deberían ser artículos que las participantes poseían y estaban felices de entregar a otra persona.

El propósito del intercambio fue fomentar una cultura de la donación altruista en la conferencia, que a su vez honre la diversidad de participantes y sus respectivos antecedentes culturales. El intercambio también fue una forma de establecer conexiones entre las participantes que de otra manera no se realizarían a través de regalos. Las participantes también obtuvieron la ventaja adicional de recibir un recuerdo especial de la conferencia de otra participante, sin costo alguno.

Se aconsejó a las participantes que llevaran artículos de intercambio que pudieran transportar fácilmente, como: bufandas, una bolsa pequeña, tela o textiles, o pequeñas piezas de arte.

Al entrar en la sala de intercambio, cada participante podría poner su regalo donado sobre la mesa y seleccionar un regalo para ella misma. Cada regalo fue etiquetado con el nombre, el sindicato y el país de la persona que donó el regalo. Cuando las participantes ingresaron a la sala de intercambio, se invitó a cada persona que trajo un artículo para contribuir al intercambio a seleccionar un artículo para llevar a casa con ella. Se alentó a las participantes a utilizar la APP de la conferencia para buscarse y reunirse

- V. LO QUE SE DIJO ACERCA DE LA 3^{RA} CONFERENCIA DE MUJERES DE LA IE

“Si esta conferencia hubiera tenido lugar antes, no habría decidido renunciar a mi cargo de Secretaria General. Me siento tan capacitada por todo lo que he escuchado y experimentado aquí. Regresaré a casa y me aseguraré de que mi sindicato haga más para avanzar y apoyar el liderazgo de las mujeres”



“GRACIAS a todas y todos por organizar una conferencia fantástica. Estoy agradecida por haber sido parte de ella, ¡y me siento facultada para defender los derechos de las mujeres como nunca antes!”



“¡Mi gratitud a la Internacional de la Educación por organizar esta fabulosa conferencia”!



“Gracias ... por una gran conferencia”!



**“Un placer conocerlas a todas en la Conferencia Mundial de la Mujer de la IE.
Como oradora. Aprendí mucho de todas y cada una de ustedes.”**



“Agradecida por la maravillosa conferencia ... Nunca baile en público. Algo en mí se encendió y nunca volveré a ser la misma”.

**Encontrando un camino “en el laberinto”:
Mujeres, Sindicatos, Educación y Liderazgo**
3ra Conferencia Mundial de la Mujer de la IE
5 al 7 de febrero de 2018 en Marrakech, Marruecos

PROGRAMA

Lunes 5 de febrero de 2018	
09.00-09.30	Bienvenida y apertura de la Conferencia <ul style="list-style-type: none"> - Susan Hopgood (Presidenta, IE); - Abdellatif Miraoui (Présidente de la Universidad de Cadi Ayyad, Marrakech – representante del Ministerio de la Educación, Marruecos) - Fatima Echaabi (SNESuP, Marruecos, representante de sindicatos locales)
09.30-10.30	Discurso de apertura Ulrike Lunacek, ex Vicepresidenta del Parlamento Europeo, Dirigente del Partido Verde austriaco
10.30-11.00 PAUSA	
11.00-12.30	Debates paralelos <ol style="list-style-type: none"> 1. “Las líderes <u>nacen</u>, no se hacen” Mona Bernadel (UNNOH, Haiti), Maria Belén Sotelo (CONADU, Argentina) 2. “Un <u>buen</u> liderazgo no es lo mismo que un liderazgo <u>fuerte</u>” Marieme Sakho Dansokho (SYPROS, Senegal); Christine Blower (Presidenta, ETUCE) 3. “Es momento de pasar de los modelos de liderazgo <u>único</u> a modelos de liderazgo <u>colaborativo</u>” Christine Cooper (IEU, Australia); Johanna Jaara Astrand (Lararforbundet, Suecia) 4. “Necesitamos <u>cuotas</u> para colocar a mujeres en posiciones de liderazgo y mantenerlas allí” Bethany MacLeod (CTF/FCE, Canadá); Shelly Krajacic (NEA, USA)
12.30-14.00 ALMUERZO/ Intercambio entre mujeres	
14.00-15.30	Discusiones temáticas paralelas <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Mujeres jóvenes</u> y liderazgo Mary Mulenga (ZNUT, Zambia); Saara Mhajar (SNE-CDT, Marruecos) 2. <u>Hombres</u> en apoyo al liderazgo de las mujeres <u>por confirmar</u>; Gilberto Cascante Montero (ANDE, Costa Rica) 3. Preparar a <u>estudiantes</u> para el liderazgo Mathilda Gustafsson (Laraforbundet, Suecia) 4. <u>Establecimiento de redes</u> y el liderazgo de las mujeres Fatima Da Silva (CNTE, Brasil); Mary Okiror (UNATU, Uganda)
15.30-16.00 PAUSA	
16.00-16.45	Resumen de la primera jornada

Martes 6 de febrero de 2018	
09.00-09.15	EI @ 25: el Movimiento Sindical Mundial de la Educación y la igualdad de género Fred Van Leeuwen (Secretario General, IE)
09.15-10.30	“Género, Poder y Liderazgo” – panel en plenaria <u>Moderadora:</u> <i>Haldis Holst (Vicesecretaria general, IE)</i> <u>Ponentes:</u> <i>Nora Fyles (Directora de la Secretaria de la Iniciativa de la Naciones Unidas para la Educación de las Niñas - UNGEI)</i> <i>Susan Hopgood (Presidenta, IE)</i> <i>Katja Iversen (Presidenta/CEO, Women Deliver)</i> <i>Zohra Lhioui (Professora Universitaria, SNESuP, Marruecos)</i>
10.30-11.00 PAUSA	
11.00-12.30	Herramientas claves para el liderazgo 1. Voz y oratoria - <i>Katja Iversen (ED, Women Deliver)</i> 2. Orientación – (<i>Trudy Kerperien, AOB, Netherlands; Jennifer Moses NASUWT, UK</i>) 3. Comunicación y redes sociales - <i>Francine Fillion (CTF, Canadá)</i> 4. Liderando con el ejemplo: Trabajo y Bienestar – <i>Cécile Martinez (Red Educación y Solidaridad)</i> 5. Reconociendo y abordando los sesgos inconscientes - <i>Olivia Brown (AEU, Australia)</i>
12.30-14.00 ALMUERZO/ Intercambio entre mujeres	
14.00-15.30	Liderazgo profesional de las mujeres 1. Personal de apoyo educativo - <i>Sonia Ethier (CSQ, Canadá)</i> 2. Educación de la primera infancia - <i>Mais Jamleh (GUWKPS, Palestina)</i> 3. Educación primaria - <i>Carmen Brenes Pérez (ANDE, Costa Rica)</i> () 4. Educación secundaria - <i>Soumia Riahi (SNE-FDT, Marruecos)</i> 5. Educación y formación profesional - <i>Helen Carr y Joanna de Groot (UCU, Reino Unido)</i> 6. Educación superior e investigación - <i>Jeannie Rea (NTEU, Australia)</i>
15.30-16.00 PAUSA	
16.00-16.45	Resumen de la 2ª jornada Ponente: <i>Dianne Woloschuk (Presidenta Comité sobre la Condición de la Mujer IE)</i>

Miércoles 7 de febrero de 2018	
09.30-10.30	Debate: #MeToo: Voces del movimiento de la educación <u>Moderadora:</u> <i>Dianne Woloschuk (Presidenta Comité de la Condición de la mujer IE)</i> <u>Ponentes:</u> <i>Johanna Jaara Astrand (Lararförbundet, Suecia)</i> <i>Ratanang Baleseng (BTU, Botsuana)</i> <i>Ruby Ana Bernado (ACT, Filipinas)</i> <i>Alexandra Cornea (FSLE, Rumania)</i> <i>Elena Smith (BNTU, Belice)</i> <i>Maria Belen Sotelo (CONADU, Argentina)</i>
10.30-11.00 PAUSA	

<p>11.00-12.15</p>	<p>Ed Chats</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Género, liderazgo y comercialización de la educación <i>Juliet Wajega (UNATU, Uganda; Elbia Pereira (FUMTEP, Uruguay); Yamile Sokolovsky (CONADU, Argentina); France Castro (ACT, Filipinas)</i> 2. Implusando el Liderazgo de las Mujeres – Manual de las Principales Elecciones <i>Maria Ezzaouini (Women’s Learning Partnership/ Asociación de Mujeres por el Aprendizaje de sus Derechos, Marruecos)</i> 3. Implusando el Liderazgo de las Mujeres – Manual de las Principales Elecciones <i>Nezha Belkachla (Women’s Learning Partnership/ Asociación de Mujeres por el Aprendizaje de sus Derechos, Marruecos)</i> 4. Tomar la iniciativa para abordar la violencia de género en la escuela <i>Nora Fyles (UNGEI); Dorcus Sekabate (SADTU, Sudáfrica); Leah Kasaji (ZNUT, Zambia)</i> 5. Género, liderazgo y renovación sindical – <i>Lynda Stuart & Stephanie Mills (NZEI Te Riu Roa, Nueva Zelanda)</i>
<p>Clausura y despedida 12.15-13.00</p>	<p>Resumen de la 3ª jornada</p> <p>¿Cuánto sabe usted sobre mujeres y liderazgo? Concurso lúdico: <i>Haldis Holst (Vicesecretaria general, IE)</i></p> <p>Recomendaciones de la Conferencia y palabras finales <i>Susan Hopgood (Presidenta, IE)</i></p>
<p>ALMUERZO</p>	