



Participación de las mujeres en los sindicatos de la educación en tiempos del COVID-19

Carol Miller
Houda Sabra
Octubre 2022



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

Sobre las autoras:

Carol Miller

tiene a sus espaldas una larga trayectoria como evaluadora, investigadora y activista por la igualdad de género. Empezó su carrera como investigadora de desarrollo y género en el Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social (UNRISD) en Ginebra y, posteriormente, se dedicó a la evaluación de programas y la investigación sobre igualdad de género en diversas ONGI, organizaciones de las Naciones Unidas e institutos de investigación. Pertenece a la red Gender at Work, en la que se inició como estrategia del conocimiento y de la que fue codirectora ejecutiva entre 2019 y 2021. En los últimos años también ha colaborado con el programa Liderazgo y Voz de las Mujeres de la Agencia de Asuntos Mundiales de Canadá como asesora de conocimientos y de aprendizaje, evaluación y seguimiento (MEL) feminista, y con el nuevo Departamento Federal Canadiense de Mujeres e Igualdad de Género (WAGE) para ayudar a crear su unidad de evaluación. Anteriormente había trabajado con la Internacional de la Educación como coordinadora MEL en el programa conjunto de la IE, la Iniciativa de las Naciones Unidas para la Educación de las Niñas (UNGEI) y Gender at Work «Los sindicatos pasan a la acción para acabar con la violencia de género en el entorno escolar». También fue la investigadora principal del equipo que elaboró el informe «Evaluación de la IE@25: Evaluación del trabajo para promover la igualdad de género en los sindicatos, en la educación y en la sociedad».

Houda Sabra

tiene un doctorado en Educación por la Universidad de Ottawa, Canadá. Actualmente trabaja en investigación y evaluación. La investigación de Houda se centra en las pedagogías multialfabetización, la educación inclusiva, la igualdad de género y los derechos humanos. Ha pasado más de 20 años de su carrera en entornos escolares: empezó como maestra de primaria y ha ocupado diversos puestos de gestión en los que se ha encargado de supervisar el desarrollo del profesorado, la planificación educativa o el diseño y el desarrollo de planes de estudios. Houda también ha trabajado con mujeres, niños, niñas y docentes en campamentos de personas refugiadas en el marco de la puesta en marcha de programas educativos. En estos puestos, Houda se ha encargado de diseñar planes de aprendizaje, evaluación y seguimiento para varios proyectos respaldados por las iniciativas de la UNESCO «Educación para todos y todas», «Educación inclusiva» y «Educación para la ciudadanía».

Internacional de la Educación (IE)

La Internacional de la Educación representa a organizaciones de docentes y otros trabajadores y trabajadoras de la educación de todo el planeta. Es la mayor federación de sindicatos del mundo, que representa a 32 millones de trabajadores y trabajadoras de la educación en unas cuatrocientas organizaciones en 170 países y territorios de todo el mundo. La Internacional de la Educación agrupa a todos los docentes y demás trabajadores de la educación..

Investigaciones
de la Internacional
de la Educación

Participación de las mujeres en los sindicatos de la educación en tiempos del COVID-19

Elaborado para la Internacional de la Educación por
Carol Miller y Houda Sabra

Octubre 2022



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

Publicado por la Internacional de la educación - oct. 2022
ISBN 978-92-95120-61-7 (PDF)

Ilustración de portada: *"Sheffield's Women of Steel - COVID-19: We can beat this"*
cc - TIM DENNELL, via Flickr, 2020

Agradecimientos:

Deseamos agradecer a las más de 50 mujeres sindicalistas que participaron en esta investigación por su generosidad en términos de tiempo y disposición para compartir sus historias y experiencias. El proceso de investigación demostró de manera significativa, la enorme dedicación de las participantes para hacer que los sindicatos funcionen para las distintas mujeres a pesar de estos tiempos difíciles.

No podríamos hacer justicia en este informe a la riqueza de las historias compartidas ni documentar la amplia variedad de información y ejemplos proporcionados por las participantes. Pedimos disculpas por adelantado si hemos citado o representado erróneamente lo que compartieron. El análisis presentado aquí es solo una parte de esta historia.

Contenido

Introducción	3
Metodología de la investigación	6
Revisión de la documentación	6
Entrevistas a informantes clave	6
Análisis de datos	7
Limitaciones de la investigación	8
¿Qué revela el mosaico de relatos de mujeres sobre su participación sindical durante la pandemia?	9
Retos y barreras a la participación de las mujeres	10
Mayor carga de tiempo, trabajo de cuidados no remunerado, pérdida de ingresos	10
La brecha digital y otras barreras técnicas	12
Aumento de la violencia doméstica y de los problemas de salud mental	14
Oportunidades e impactos positivos del cambio a las actividades en línea	17
Mayor participación en reuniones, eventos y actividades	18
Crear espacios para que participe una mayor diversidad de mujeres	20
Estrategias sindicales eficaces para potenciar la voz, la participación y el liderazgo de las mujeres	22
Reforzar las competencias digitales y el acceso a las plataformas en línea	22
Prestar nuevos tipos de apoyo en respuesta a los nuevos desafíos	25
Constitución de la base de empírica	28
Resumen de las principales conclusiones y enseñanzas	30
Recomendaciones	33
Anexo 1: Preguntas de la entrevista	35
Anexo 2: Documentos consultados	37

Abreviaturas

<i>IE</i>	Internacional de la Educación
<i>DGF</i>	Discusiones de grupos focales
<i>OIT</i>	Organización Internacional del Trabajo
<i>EIC</i>	Entrevistas a informantes clave EIC
<i>LBTQI</i>	Personas lesbianas, bisexuales, transexuales, queer e intersexuales
<i>MENA</i>	Oriente Medio y África del Norte
<i>ONU</i>	Organización de las Naciones Unidas

“Antes de la pandemia, los hombres dominaban nuestros espacios de reunión presencial. Es ahí cuando observamos un cambio casi inmediato hacia un enorme aumento de la participación en general, donde era mucho más frecuente que las mujeres miembros y las mujeres que nunca habían formado parte de los grupos sindicales o nunca se habían identificado con ellos, participaran y asistieran a las reuniones sindicales.”

EIC-Europa



Introducción

La Internacional de la Educación (IE) es la federación sindical mundial que reúne a organizaciones de docentes y otros trabajadores y trabajadoras de la educación de todo el mundo. Es la mayor y más representativa federación sindical mundial y sectorial del mundo, con más de 32,5 millones de miembros sindicales en 384 organizaciones de 178 países y territorios.

La IE está comprometida con la promoción y el avance de la igualdad de género en los sindicatos de la educación, en la educación y en la sociedad, a través de su misión de promover una educación de calidad para todos, promover y proteger los derechos y la situación del profesorado y del personal de apoyo a la educación, defender los derechos humanos, incluyendo los derechos sindicales, y la democracia, así como reforzar el poder sindical.

Se ha reconocido que la pandemia de la COVID-19 ha afectado significativamente a las mujeres en varias dimensiones. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha documentado el desproporcionado número de pérdidas de empleo e ingresos que han sufrido las mujeres de todo el mundo durante la pandemia de la COVID-19. Los datos recogidos por ONU Mujeres muestran que, en distintos países y regiones, la pandemia ha aumentado las experiencias de violencia contra las mujeres y ha erosionado su sensación de seguridad. Asimismo, ha disminuido su participación en el empleo remunerado (Wang & Inoue, 2020). La situación actual ha puesto a las mujeres en mayor riesgo de pérdida de empleo, pobreza, inseguridad alimentaria, pérdida de vivienda y violencia doméstica (ONU Mujeres, 2022). Las desproporcionadas repercusiones de la pandemia podrían tener consecuencias a largo plazo y de gran alcance para la igualdad de género (Comisión Canadiense de Derechos Humanos, 30 de abril de 2020).

Desde el comienzo de la actual pandemia de la COVID-19, los sindicatos de la educación se han mostrado pragmáticos y dispuestos a responder a los rápidos cambios provocados por la crisis sanitaria mundial. Por lo tanto, es importante que los sindicatos de la educación revisen el trabajo realizado con los miembros desde el inicio de la pandemia desde una óptica de género interseccional y, a partir de estas experiencias, recojan enseñanzas que sirvan de base para consolidar los progresos encaminados a aumentar la igualdad de género dentro de los sindicatos.



Objetivo de la investigación

A medida que los países avanzan hacia una “nueva normalidad” (post COVID-19), los sindicatos de la educación pueden aprender y documentar importantes enseñanzas. La presente investigación examinó las enseñanzas aprendidas en los últimos dos años (2020-2022), y la forma en que pueden aplicarse para incrementar y reforzar en un futuro, la participación, la voz y el liderazgo de las mujeres en los sindicatos de la educación, especialmente en un mundo “pospandémico”.

El objetivo del estudio consistió en investigar y analizar:

- Experiencias vividas por las mujeres en lo que se refiere al compromiso, participación y liderazgo sindical entre los años 2020-2022;
- La eficacia de los esfuerzos y estrategias de los sindicatos de la educación para organizar y comprometer a las miembros; captar nuevas miembros; y promover el compromiso, la participación y el liderazgo sindical de las mujeres mediante el uso de tecnologías en línea entre los años 2020-2022.

En concreto, se plantearon las seis siguientes preguntas de investigación:

1. ¿Qué tipo de historias cuentan las mujeres (en toda su diversidad) afiliadas a los sindicatos de la educación sobre su participación en las actividades, eventos y/o reuniones de sus sindicatos en los tiempos de la COVID-19?
2. ¿Quiénes han participado en los eventos, actividades y/o reuniones sindicales en línea desde el inicio de la pandemia (mujeres afiliadas, mujeres dirigentes ; jóvenes afiliadas, jóvenes dirigentes; no afiliadas)?
3. ¿Participan las mujeres sindicalistas (en toda su diversidad) en actividades, eventos y/o reuniones sindicales en línea en igual número o en proporción a su número de miembros en el sindicato, en comparación con los miembros masculinos del sindicato?
4. ¿Ha aumentado el número de mujeres que antes no participaba en las actividades, eventos y/o reuniones del sindicato y que ahora participa más activamente? En caso afirmativo, ¿por qué?
5. ¿Qué podemos aprender de todo tipo de cambio (o ausencia de cambio) en la participación de las cuotas de género en las actividades, eventos y/o reuniones sindicales en línea

durante los últimos dos años, y cómo puede reflejarse en el trabajo realizado para implementar el Plan de Acción para la Igualdad de Género de la IE, especialmente la prioridad núm. 1 sobre "promover la participación de las mujeres y su papel dirigente en los sindicatos de la educación"?

6. Si es cierto que este momento de crisis, que ha repercutido directamente en la vida de tantas personas en los últimos dos años, ha hecho que un mayor número de mujeres se comprometa, participe y/o dirija actividades, eventos y/o reuniones sindicales en línea, ¿cómo podemos reproducir este deseo de compromiso cuando la crisis haya pasado?



Metodología de la investigación

Esta investigación adoptó un enfoque cualitativo a través de la recopilación de historias y fragmentos narrativos que combinan la variedad de experiencias vividas y las perspectivas sobre la participación de las mujeres en las actividades sindicales de la educación durante la pandemia de la COVID-19 (2020-2022). Abrir los espacios para que las mujeres compartan estas experiencias a través de un enfoque narrativo y de relatos ha ayudado a dar forma a la comprensión de estas experiencias, que se entrelazan a lo largo de este informe.

La investigación utilizó la revisión de documentos, las entrevistas a informantes clave (EIC) y las discusiones de grupos focales (DGF). Estas entrevistas y discusiones se llevaron a cabo entre marzo y junio del 2022.

Revisión de la documentación

Se llevó a cabo una revisión de la bibliografía pertinente que aporta información sobre la forma en que distintas mujeres sindicalistas de la educación y de otros sindicatos participaron en las actividades sindicales durante la pandemia. La revisión bibliográfica incluyó documentos y publicaciones internas de la IE, políticas relevantes de la IE, el [Plan de Acción para la Igualdad de Género de la IE](#) y otros informes de interés que han sido publicados por los sindicatos de la educación, la Organización Internacional del Trabajo y otras organizaciones sindicales internacionales y nacionales.

Entrevistas a informantes clave

Se realizaron un total de diez entrevistas a informantes clave a través de Zoom (en español, francés, hindi e inglés). La investigación utilizó el método de bola de nieve para seleccionar la muestra de EIC, comenzando por entrevistas a los miembros del sindicato que indicaron al Secretariado de la IE, un cambio en la participación de género en las actividades sindicales durante la pandemia y/o que expresaron su interés en participar en la investigación. Siete de estas personas entrevistadas eran participantes de organizaciones miembros de la IE y tres, de otros sindicatos mundiales. Las participantes de los otros sindicatos de la Agrupación Global Unions fueron seleccionadas en base a su interés en participar en esta investigación.

Por lo general, el perfil de las personas entrevistadas de los

sindicatos miembros de la IE fue el de mujeres que trabajaban en los secretariados sindicales nacionales o regionales, o miembros de la estructura ejecutiva de su sindicato, en particular las secretarías generales y directoras o responsables de las unidades de asuntos de la mujer o de igualdad de género.

Se elaboraron preguntas abiertas y semiestructuradas (Anexo 1). Las entrevistas se diseñaron para una hora de duración y con enfoque abierto en el que se narran experiencias o se aportan observaciones y perspectivas. Las entrevistas se realizaron en el idioma elegido por las participantes y se utilizaron servicios de interpretación cuando fue necesario.

Discusiones de grupos focales

Se llevaron a cabo un total de nueve discusiones de grupos focales con miembros del sindicato de la IE (las discusiones de grupos focales se mantuvieron en árabe, español, francés e inglés). Un total de 42 participantes se unieron a estas nueve discusiones. Los grupos focales tuvieron una duración de dos horas y se realizaron también a través de Zoom. Cada discusión de grupos focales incluyó al menos dos y hasta siete personas cada una. Los grupos de discusión se diseñaron de forma tal que se crearan espacios seguros para que las participantes compartieran sus historias, experiencias y observaciones.

Las discusiones de grupos focales incluyeron una mayor variedad de participantes que las entrevistas con informantes clave, por ejemplo, desde responsables de unidades nacionales de igualdad de género hasta miembros sindicales que habían participado en actividades sindicales durante la pandemia.

En total, 10 organizaciones miembros de la IE participaron en esta investigación que abarca las cinco regiones de la IE: África, Asia y el Pacífico, Europa, América Latina y Norteamérica y el Caribe, junto con la subregión MENA (Oriente Medio y Norte de África). La muestra reflejó tanto el deseo de representación regional como el interés de los sindicatos nacionales de participar en la investigación.

Análisis de datos

Atendiendo a cada una de las preguntas de investigación, se realizó un análisis de contenido tanto de las entrevistas de informantes clave como de las discusiones de los grupos focales. Se transcribieron y grabaron los relatos de las entrevistas y de las discusiones de grupos focales. La investigación siguió un enfoque de análisis temático inductivo para el análisis de los relatos, las observaciones,



la información y todo otro dato narrativo proporcionado en las entrevistas con informantes clave y las discusiones de los grupos focales. Se transcribieron las entrevistas, se codificaron los datos y se extrajeron y agruparon los temas emergentes para sacar las conclusiones de la investigación. La investigación se centró también en la recopilación de historias significativas, citas u otras observaciones que abordaban directamente las preguntas de la investigación.

Limitaciones de la investigación

El diseño de la investigación cualitativa fue apropiado para las preguntas de investigación planteadas. No obstante, los resultados de la investigación se podrían haber fortalecido si se hubiera contado con datos cuantitativos complementarios que rastrearán los cambios en la participación sindical en las reuniones, la formación y otras actividades durante el periodo de la pandemia.

La información cualitativa ha proporcionado una rica ilustración de las realidades vividas por las mujeres sindicalizadas en todas las regiones de las organizaciones miembros de la IE. Sin embargo, estaba fuera del alcance de la investigación hacer un análisis comparativo completo. Se observaron algunas tendencias generales en los casos que parecían relevantes para el objetivo general de la investigación.

Además, la investigación no trató de desglosar las experiencias de las diferentes funciones y puestos en los sindicatos nacionales. Este sería un interesante proyecto de investigación futuro con estudios de caso de “inmersión profunda” para comprender las experiencias específicas de las mujeres con diferentes perfiles en los sindicatos de la educación.

¿Qué revela el mosaico de relatos de mujeres sobre su participación sindical durante la pandemia?

Educadoras y mujeres afiliadas a las organizaciones miembros de la IE de diversas regiones compartieron sus historias sobre cómo el COVID-19 ha afectado a su vida cotidiana, así como a su participación en las actividades de su sindicato. Aunque señalaron que el virus se extendió indistintamente por todo el mundo, el impacto fue diferente y discriminatorio sobre distintos grupos de mujeres y en particular, sobre las mujeres del hemisferio sur. Estas participantes describieron la forma en que la pandemia influyó y repercutió en sus vidas y en su trabajo, y conllevó trastornos de gran alcance, perturbando casi todas sus actividades, incluyendo las de sus sindicatos.

En esta sección, se entrelazan los relatos de las participantes para sacar a la luz las experiencias comunes, así como las diferencias regionales, en caso de existir, que han afectado al compromiso sindical de las mujeres entre los años 2020 y 2022. Los relatos nos recuerdan con crudeza, la interrelación que existe entre la vida personal y la vida profesional, vinculada a las normas de género basadas en el contexto y a la división del trabajo en función del género. Al mismo tiempo, los relatos revelan el enorme apoyo ofrecido por los sindicatos, concretamente los comités de mujeres o los de género e igualdad, los actos de solidaridad y fraternidad, y las acciones estratégicas adoptadas por los sindicatos para apoyar la participación de las mujeres a pesar de la pandemia.

Antes de pasar a los relatos y experiencias, es importante reconocer que, a pesar de que la información anecdótica sugiere que, en algunos casos, la participación de las mujeres en las actividades sindicales ha aumentado durante la pandemia, la investigación no ha podido confirmar aquello con ningún grado de certeza, dada la escasez de datos cuantitativos disponibles. En algunos casos, la prueba arroja lo contrario; es decir, la afiliación y la participación de las mujeres ha disminuido en algunos sindicatos. Muy pocos sindicatos parecen hacer un seguimiento y recuento de la participación en las reuniones sindicales, la formación u otras actividades, o de los cambios en los niveles de participación con respecto a los períodos prepandémicos, en función del género u otros determinantes sociales.

El panorama descrito por las participantes en la investigación indica que, en promedio, la tasa de afiliación sindical de las mujeres sigue siendo



superior a la de los hombres (es decir, la mayoría del profesorado y del personal de apoyo a la educación son mujeres). Sin embargo, existe un claro desequilibrio en el reparto de las funciones de dirección. Aunque las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de las responsabilidades y su participación global es mayor que la de sus pares masculinos en la mayoría de las actividades sindicales, estas siguen ocupando un número desproporcionadamente menor de puestos de decisión en sus sindicatos. Esta situación no cambió durante la pandemia. Las participantes expresaron de forma categórica, que su representación en los puestos de dirección sigue estando lejos de ser igualitaria en los puestos de gestión y de decisión dentro de sus sindicatos.

Lo que se desprende claramente, sin embargo, es que la situación de las mujeres afiliadas a los sindicatos ha cambiado significativamente desde el comienzo de la pandemia y que este cambio ha configurado, a su vez, la forma en que participan en las actividades sindicales, así como los tipos de apoyo que los sindicatos han proporcionado a las distintas mujeres afiliadas. En todo caso, puede decirse que la pandemia y la forma en que los sindicatos, en particular los comités de mujeres y/o las dirigentes, se movilizaron para apoyar a las mujeres afiliadas, hicieron que la afiliación sindical resultara más relevante para algunas mujeres afiliadas. Es más, algunos sindicatos, en particular los del hemisferio norte, han intensificado sus esfuerzos para poner en relevancia la forma en que los distintos grupos de mujeres sindicalizadas han vivido la pandemia de manera diferente (madres solteras, mujeres negras, indígenas, de color, con discapacidad, LGBTQ+), así como para tomar medidas con el fin de que los sindicatos sean más accesibles y receptivos con ellas.

Retos y barreras a la participación de las mujeres

Mayor carga de tiempo, trabajo de cuidados no remunerado, pérdida de ingresos

Mujeres sindicalistas de países de África, Asia y el Pacífico, y América Latina compartieron sus historias sobre el estrés, el miedo y las presiones añadidas a sus ya precarias situaciones socioeconómicas. Estas mujeres hacían frente diariamente a distintas dificultades. Se veían abrumadas por la excesiva carga de trabajo que las ponía en riesgo de agotamiento y fatiga crónica. El reparto de las tareas domésticas y de las responsabilidades con los adultos varones del hogar era limitado. Las mujeres se ocupaban de la mayor parte del cuidado de los niños, las tareas domésticas, la preparación de las comidas, la ayuda a los hijos en las tareas escolares y aprendizaje

educativo desde casa.

“Nosotras, la clase trabajadora, no estamos acostumbradas a quedarnos en casa todo el día. Sin embargo, durante la pandemia, nos quedábamos en casa y hacíamos las tareas domésticas desde la mañana hasta la noche. Teníamos que cuidar a los niños, a los maridos, a los miembros de la familia, a los adultos mayores, y preparar la comida y hacer otras tareas del hogar”. DGF-África

“Teníamos que trabajar mucho más que antes. En nuestro país, en nuestra realidad, se supone que las mujeres deben hacer todo lo relacionado con las tareas del hogar y la mayoría de los hombres no piensa en ayudar o en hacer algo que concierna la casa”. DGF - América Latina

Según los relatos compartidos, el aumento de la carga no fue muy diferente para las mujeres de los países de Norteamérica y Europa, aunque quizás en menor grado. Las mujeres explicaron que durante la pandemia, se vieron sobrecargadas con más responsabilidades y tareas en el hogar, asumiendo la mayor parte del cuidado de los niños y su educación, el cuidado de los miembros enfermos de la familia y, en general, el cuidado de sus familias, además de tener que lidiar con el estrés de la crisis sanitaria, que también tuvo un gran impacto en todos los miembros de su familia.

“La respuesta al COVID fue asumida predominantemente por las mujeres. Los hombres desempeñaron su rol, pero la mayoría de los trabajadores clave durante la pandemia eran mujeres, la mayoría de las personas que educaban a sus hijos en casa eran mujeres el cuidado de los vecinos, de los adultos mayores, de cualquier otra persona de la comunidad en situación de vulnerabilidad, era predominantemente hecho por mujeres”. EIC - Europa

Las mujeres sindicalizadas de países de África, Asia y el Pacífico y América Latina explicaron que la pandemia no solo aumentó su carga de trabajo, sino que también obligó a varias de ellas, a tomar decisiones difíciles como el hecho de continuar o de interrumpir sus actividades sindicales y de enseñanza, en general. Esta situación pareció afectar a las docentes tanto del sector público como del privado.

Las participantes de la investigación describieron ejemplos de mujeres sindicalizadas en algunas regiones que se vieron obligadas a dejar la docencia ante la incertidumbre de la pérdida de ingresos, por no mencionar aquellas que se marcharon debido al estrés causado por el cambio a las modalidades de enseñanza en línea. Además, en algunos países, el profesorado del sector público no recibió el salario mínimo



estipulado por el Gobierno y también tuvo que soportar la carga de los recortes salariales y la pérdida de puestos de trabajo. Algunas optaron por crear pequeñas empresas para poder sobrevivir en un periodo económico muy difícil. Las participantes de la investigación también señalaron que la brecha salarial entre hombres y mujeres se hizo más profunda porque las mujeres fueron las primeras en perder sus puestos de trabajo, antes que los hombres.

Las mujeres sindicalizadas de países de Europa y Norteamérica tuvieron más probabilidades de beneficiarse de ingresos regulares a pesar del confinamiento y de los cierres de escuelas o del cambio a la enseñanza en línea. Los desafíos a los que se enfrentaron estaban más relacionados con las nuevas exigencias de su trabajo, los problemas de salud mental y física, y la lucha por sus derechos económicos durante el confinamiento, en particular las negociaciones salariales.

“Las familias monoparentales están constantemente abrumadas por diferentes tareas, sin tiempo para nada más que el cuidado de los niños, el trabajo y las tareas domésticas. El trabajo fuera de horario, la falta de tiempo de preparación, el trabajo precario, tener que hacerse cargo de las clases: todas esta carga laboral existía desde antes, así como la ausencia de igualdad que afecta a las mujeres, pero lo que observamos durante la pandemia, fue que esta situación realmente impactó la salud mental de las miembros.” EIC - Europa

La brecha digital y otras barreras técnicas

Uno de los principales cambios que introdujeron los sindicatos de la educación durante la pandemia, fue pasar a realizar actividades en línea o virtuales. Las historias y experiencias compartidas por las mujeres sindicalizadas pusieron de manifiesto que, además de las cargas de tiempo y de cuidados que limitaban su participación en las actividades sindicales, las mujeres (en particular las rurales) solían enfrentarse a obstáculos tecnológicos y de conocimiento adicionales para acceder a las actividades sindicales en línea.

“Las mujeres y las docentes en general, no se sentían cómodas durante el confinamiento y todas temían realizar actividades presenciales, lo que también aumentó la presión sobre ellas mismas. Las actividades de los sindicatos no se interrumpieron y la mayor parte pasó a realizarse en línea mediante Zoom, Messenger, llamadas telefónicas y otras plataformas de medios de comunicación”. DGF - MENA

Los factores geográficos, económicos y sociales desempeñaron un papel importante en el grado de acceso a la tecnología y a Internet, así como en el uso de la tecnología por parte de las mujeres miembros para participar en sus actividades sindicales. Mientras que las mujeres sindicalizadas de países de Europa y América del Norte solían tener menos problemas para utilizar la tecnología, esta ha sido una cuestión que ha aumentado los niveles de ansiedad y estrés de las mujeres afiliadas que viven en países de África, Asia y el Pacífico y América Latina, lo que ha dificultado su participación en las actividades sindicales. En algunos casos, sobre todo en América Latina, no existen las redes tecnológicas que permitan un acceso fácil a servicios confiables de Internet. Para adaptarse a la situación, las miembros indicaron que sus sindicatos tuvieron que utilizar otras herramientas de comunicación como la televisión, los servicios postales y las llamadas telefónicas para mantener informadas a sus miembros de toda noticia o actualización que necesitaran conocer sobre su organización sindical y la situación de la pandemia en general.

La falta de conocimiento digital fue uno de los principales obstáculos para las mujeres sindicalistas del hemisferio sur. Muchas de las mujeres no poseían los conocimientos necesarios para utilizar plenamente estas herramientas digitales. Sin estas competencias, las mujeres sentían que no tenían la confianza necesaria para participar en las actividades sindicales. Incluso las mujeres que querían participar e intentaban hacerlo, se encontraban ante muchos desafíos y dificultades para abordar la tecnología que utilizaban sus sindicatos. Aprender a utilizar la nueva tecnología y entender cómo participar en plataformas como Zoom y Teams les resultaba muchas veces estresante y difícil, lo que les impedía participar de manera eficaz, en las actividades en línea de sus sindicatos, especialmente al principio de la pandemia.

Las participantes de la investigación de todas las regiones mencionaron el acceso desigual a las redes de banda ancha/ tecnologías de la información que disponen las mujeres afiliadas, en particular en las zonas rurales más apartadas. Al mismo tiempo, señalaron las oportunidades que ofrece la tecnología para mantener a algunas de ellas conectadas, como analizaremos más adelante. Aún cuando los sindicatos tenían la posibilidad de ofrecer cierta formación sobre el uso de las nuevas tecnologías, las mujeres que no podían acceder a las redes, los dispositivos y los datos digitales, quedaban excluidas.

Se compartieron historias sobre el efecto de empoderamiento que constituía el hecho de tener un teléfono inteligente durante la pandemia y, a la inversa, el desempoderamiento que podía ejercer sobre las mujeres miembros del sindicato, el hecho de no poseer un



teléfono inteligente. Las participantes de la investigación señalaron que sigue existiendo una fuerte disparidad de género en cuanto a la posesión de un teléfono móvil, lo que también se traduce en un número inferior de mujeres con acceso a Internet en relación a los hombres. Esta situación tuvo un claro impacto en la capacidad de algunas mujeres de acceder a las actividades de sus sindicatos, y mantener su involucramiento con los temas de trabajo y la información que necesitaban durante la pandemia. Incluso aquellas que poseían un teléfono inteligente y tenían los recursos para comprar datos móviles, a veces se enfrentaban a la barrera de la alfabetización digital en cuanto a la comprensión del funcionamiento de plataformas como Zoom.

Aunque algunos sindicatos ofrecieron subvenciones especiales para que las mujeres afiliadas compraran datos para mantenerse conectadas con sus sindicatos (descritas más adelante en la sección sobre estrategias eficaces), esta iniciativa no suprimió el contexto específico, es decir, la dinámica de poder de género, que influyó en la medida en que las mujeres tuvieron la posibilidad de utilizar eficazmente las oportunidades proporcionadas por sus sindicatos. En algunos casos, las mujeres tenían que pedir permiso a su pareja para utilizar su teléfono inteligente cuando querían participar en alguna de las actividades de su sindicato. Además, las expectativas de género en cuanto a los roles y responsabilidades familiares, así como otras presiones de tiempo, complicaron los intentos de algunas mujeres miembros de desarrollar las competencias digitales necesarias para participar en las actividades sindicales o incluso, para encontrar el tiempo y espacio en su hogar para participar en las actividades en línea.

“Desde que la actividad sindical se ha trasladado a Internet, he visto a mujeres sindicalistas sentadas con su ordenador portátil sobre una almohada en su habitación, intentando seguir la actividad sindical.” EIC-Europa

En general, el uso de los modos de actividades en línea y virtuales creó algunos obstáculos, especialmente con las mujeres miembros de las zonas rurales que tenían un acceso limitado a la tecnología y a la banda ancha.

Aumento de la violencia doméstica y de los problemas de salud mental

En todas las regiones, las mujeres sindicalistas describieron el impacto del confinamiento en la incidencia de la violencia de género, en particular la violencia de pareja. Esta situación se acentuó especialmente en las regiones con normas sociales de

género muy arraigadas que normalizan la violencia de género. Las mujeres compartieron historias de compañeras o de mujeres de la comunidad, que estuvieron encerradas con sus maltratadores. Estas se encontraban atrapadas en su casa y aisladas de las personas y los recursos que podían ayudarlas, una situación que aumentó el riesgo de violencia en múltiples ocasiones.

“Fuimos testigos de que algunas de nuestras compañeras del sindicato experimentaron la violencia en diferentes manifestaciones. Entre los instrumentos comunes utilizados para este tipo de abuso, estaba la restricción del acceso a las actividades sindicales y/o a los amigos”. DGF-África

“Escuchábamos a las mujeres víctimas, hacían llamadas telefónicas escondidas en el baño, y las asesorábamos. Nos poníamos en contacto con la policía para que también acudiera a ayudarlas”. EIC-Asia y Pacífico

En algunos casos, las mujeres afiliadas explicaron que fueron obligadas por su pareja a abandonar sus actividades sindicales porque no querían que interrumpieran su jornada. Estas condiciones se vieron agravadas por el aumento de la violencia contra las trabajadoras en muchos otros sectores. Las participantes en la investigación contaron ejemplos de mujeres atrapadas en su casa, aisladas socialmente y viviendo con miedo. Estos relatos coinciden con las pruebas del aumento de la violencia doméstica experimentada por las mujeres de todo el mundo durante la pandemia.¹

Las mujeres sindicalistas contaron cómo muchas de sus compañeras tuvieron que hacer frente a desafíos sociales y de salud mental difíciles: lidiar con el estrés, el miedo, la ansiedad y el aislamiento. Explicaron que la extensa experiencia de estrés que ellas y muchas de sus compañeras experimentaron durante la pandemia, las dejó exhaustas, física y emocionalmente, y básicamente agotadas. Además, la incertidumbre desatada por la pandemia creó una enorme necesidad de apoyo psicológico y de consejería.

“El equilibrio entre la vida laboral y la personal se vio totalmente alterado, y el trabajo a distancia tuvo efectos negativos y desventajas. Las mujeres trabajaban muchas más horas de las que solían hacer en el entorno laboral cotidiano y sus responsabilidades en casa se duplicaron. Por lo tanto, veíamos a mujeres que trabajaban de siete a once sin interrupción ni

1 Véase el informe de ONU Mujeres sobre “La pandemia en la sombra - Violencia contra las mujeres en el contexto del COVID-19” - <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response/violence-against-women-during-covid-19>



descansos, lo que tenía grandes repercusiones negativas en su bienestar emocional y psicológico. El impacto fue muy grande, muy profundo". EIC-África

Algunos sindicatos pudieron proporcionar apoyo para consejos y asesoramiento y, en un país, la ejecutiva del sindicato negoció nuevos puestos para la salud y el bienestar del personal.

Limitaciones de los espacios en línea

Las perspectivas compartidas durante el proceso de investigación también pusieron de manifiesto la necesidad de prestar mucha atención a los límites de las plataformas en línea, sin dejar de reconocer los beneficios que representa para el compromiso, la solidaridad y el apoyo de las mujeres.

"Los espacios en línea no facilitan los espacios para la construcción de relaciones y la creación de redes que las mujeres miembros realmente necesitan... Este es un problema más general con los enfoques en línea en lo que respecta al desarrollo real de las mujeres y de las mujeres como dirigentes en el sindicato". EIC - América Latina

Varias participantes observaron que los espacios en línea no son necesariamente el medio más eficaz para identificar y fortalecer a las distintas mujeres dirigentes.

"Sabemos que dentro de los sindicatos también hay cierta actividad informal. Por lo que vemos que la participación puede ser diferente si estás presente o en línea. Algunas nuevas activistas nunca se verán en persona, y esto también es un problema". DGF - Europa

Otras participantes sugirieron que los espacios en línea orientados a la solidaridad y el apoyo, probablemente funcionaban mejor cuando las mujeres ya tenían una relación establecida con el sindicato a partir de compromisos presenciales previos. De igual forma, las mujeres eran más propensas a asumir el liderazgo en las reuniones en línea cuando ya se sentían razonablemente seguras y cómodas en los espacios sindicales presenciales.

Un mensaje claro que se hizo oír durante la investigación fue que, en el futuro, debería haber un equilibrio entre las opciones presenciales y en línea para permitir a las mujeres y a otros miembros del sindicato, elegir lo que mejor se adapte a sus preferencias. Incluso mientras se realizaba la investigación (mayo-junio de 2022), algunas participantes

describieron sus primeros experimentos con el uso de enfoques híbridos para las reuniones sindicales u otras actividades.²

“Estamos preparando la celebración de una reunión presencial. Algunas de nuestros miembros han dicho que les resultaría difícil y a otras que les es imposible asistir en persona. Recientemente, cuando pensamos en realizar una serie de talleres con diferentes grupos de miembros sobre diversos temas de igualdad en un entorno residencial, también recibimos comentarios de que ninguna de las participantes deseaba hacerlo en persona. Nos dicen ahora con más soltura y comodidad, que debido a que tienen un hijo, o que tienen responsabilidades de cuidado, o incluso que tienen un perro, que tienen una vida fuera de estas actividades... les es imposible acudir, en particular para nuestras miembros con discapacidad.” EIC - Europa

Este relato es una señal alentadora de que las miembros del sindicato se sienten más cómodas expresando sus necesidades y preferencias. Las miembros insistieron mucho con sus sindicatos en continuar aprovechando la comodidad y la flexibilidad de las reuniones en línea para garantizar que las mujeres puedan seguir participando.

“La mayoría de las miembros del sindicato prefieren participar en las actividades sindicales que se ofrecen en una modalidad híbrida. Algunas miembros prefieren el uso de modos en línea y otros prefieren las actividades presenciales. Los sindicatos deberían tratar de atender sus intereses y proporcionar la formación necesaria para el uso de estas tecnologías digitales”. DGF - MENA

Oportunidades e impactos positivos del cambio a las actividades en línea

“Tener reuniones en línea, independientemente de si estás confinada en casa con tu familia, o eres una trabajadora clave en un establecimiento escolar durante el confinamiento o después del confinamiento, tener acceso digital a un espacio de reunión es increíblemente importante.” EIC - América Latina

² En este sentido, nos hablaron de un programa informático que se está probando: la cámara de videoconferencia la Lechuza de las reuniones (The Meeting Owl) es una herramienta de bajo costo que estaba siendo probada por un sindicato nacional.

Las mujeres que participaron en la investigación, especialmente las que formaban parte de los comités de mujeres o de la dirección, señalaron que sus sindicatos se vieron abrumados al principio de la pandemia, pero dijeron que fueron capaces de adaptarse y responder a las necesidades de sus miembros rápidamente. La comunicación con las mujeres afiliadas, especialmente con las docentes que trabajaban en el aula, se convirtió en algo fundamental durante la primera fase de la pandemia, por lo que las actividades y la comunicación se intensificaron a medida que los sindicatos respondían a las preguntas de sus miembros y trataban de aliviar sus preocupaciones. Las actividades de los sindicatos no se interrumpieron y la mayoría de esas actividades se trasladaron a Internet utilizando diversas plataformas como Zoom, Google Meet, WhatsApp y Messenger. En esta sección, se describen algunos de los impactos positivos de este cambio en línea para las mujeres sindicalistas que fueron compartidos por las participantes en la investigación. Estos ejemplos proporcionan información sobre las estrategias que la IE y los sindicatos miembros pueden ampliar y financiar en el futuro.

Mayor participación en reuniones, eventos y actividades

“Nos sorprendió la respuesta a la primera reunión del ayuntamiento y el gran número de personas que querían asistir. Así que tuvimos que crear un programa informático para facilitarla...” EIC-Europa

“Cada vez asistían más mujeres a las reuniones y participaban porque tenían miedo y querían respuestas, querían saber qué hacía el sindicato, quién se ocupaba del tema, qué estaba pasando. Empezaron a asistir cuando nunca antes lo hicieron porque buscaban cierta seguridad”. DGF-Norteamérica

Las participantes en la investigación señalaron que, al principio del confinamiento, las mujeres afiliadas al sindicato solían mostrarse poco activas en las reuniones sindicales. Había menos mujeres en las reuniones y su participación activa también era menor, aunque esto dependía del contexto del país y del acceso. Sin embargo, después de que los miembros del sindicato recibieron cierta formación y se acostumbraron a las plataformas y aplicaciones digitales, las mujeres comenzaron de manera gradual, a participar activamente en las actividades del sindicato. Las participantes en la investigación también añadieron que el uso de la tecnología digital para las reuniones y otras actividades permitía a las mujeres la flexibilidad necesaria para participar en el momento y lugar que les convenía. .

“Cuando abrimos espacios de formación y conversación para

mujeres activistas, nos dimos cuenta de que participaban porque el espacio está disponible en línea, que pueden participar desde cualquier habitación de su casa. Pueden dar de comer a sus hijos y seguir participando en la conversación sin que se les juzgue. Pueden estar en el baño y simplemente escuchar de qué se habla y utilizar la función de chat para participar. Estas posibilidades eran fundamentales para ellas y, lo que es más importante, ya no tienen que desplazarse después de un día entero de trabajo". EIC-Europa

Este sentimiento fue compartido por muchas de las participantes en las entrevistas y en las discusiones de grupos focales.

A pesar de las dificultades relacionadas con el acceso a las redes y a los teléfonos inteligentes, especialmente para las mujeres rurales de los países de África, Asia-Pacífico y América Latina, las historias relatadas por las participantes en la investigación describen el cambio a las plataformas en línea como una ampliación de las oportunidades para que las mujeres miembros de los sindicatos participen de manera más significativa en las reuniones. Las reuniones y actividades sindicales ofrecidas a través de la modalidad virtual en línea, proporcionaron un medio para que las mujeres afiliadas pudieran hablar y expresar sus preocupaciones.

"El hecho de tener la cámara apagada durante las actividades o reuniones del sindicato me hizo sentir más cómoda para hablar de mis miedos, preocupaciones y necesidades. Era completamente diferente a cuando teníamos reuniones en persona. Además, saber utilizar esta tecnología me hizo sentirme fuerte y más independiente a la hora de conseguir la información que necesitaba". DGF-América Latina

"La función de levantar la mano en Zoom o Teams u otros... poder levantar la mano y que no te ignoren o que no te salten en la cola para hablar es algo muy poderoso. Es algo que ha animado a la gente, ya que no se siente ignorada, ausente o invisible en estos espacios". EIC-Europa

También se compartieron historias sobre algunas mujeres afiliadas que se convirtieron en representantes y activistas sindicales, intensificando así su activismo durante la pandemia.

"..la pandemia me ha hecho más activista sindical y más participante en el sindicato, porque pude ver dónde era capaz de introducir cambios y también el poder de lo colectivo, ver que contaba con el apoyo del sindicato, hasta qué punto eso era



importante y cómo podía utilizarlo para realizar los cambios o poner sobre la mesa ese tipo de conversaciones [sobre la igualdad de género y personas negras, asiáticas y de minorías étnicas]”. DGF - Europa

Crear espacios para que participe una mayor diversidad de mujeres

El uso de plataformas digitales y la oferta de formación, actividades o reuniones de forma virtual han permitido ver cambios positivos en cuanto al alcance y la participación de distintas mujeres sindicalistas en la mayoría de las regiones. Una de ellas observó:

“Gracias a la pandemia, creo que nos hemos beneficiado en lo que se refiere a la posibilidad de llegar a más gente y ahorrar tiempo y costos y difundir conocimientos. Esto es lo que nos ayuda en tanto que mujeres a avanzar dentro de la organización”. EIC - Norteamérica

Las afiliadas de Norteamérica y de países de Europa explicaron que el paso a las plataformas en línea les dio la oportunidad de conectarse con miembros que normalmente tendrían dificultades para asistir a las reuniones presenciales, así como con mujeres miembros que antes podían sentirse aisladas.

“En lo que respecta a la tecnología, nos hemos dado cuenta de que nuestras sesiones de desarrollo profesional virtuales han aumentado significativamente en términos de participación y número, y más concretamente, para las afiliadas que nunca antes habían participado o que nunca se habían implicado... En todos los ámbitos vemos ahora que somos capaces de llegar a muchas de nuestras miembros y por eso vamos a continuar tanto en persona como virtualmente”. DGF - Norteamérica

Las plataformas digitales, como Zoom por ejemplo, se convirtieron en un medio muy creativo para conectarse con un gran número de miembros sin tener que preocuparse por el tiempo de desplazamiento, por dejar a los niños en casa o por organizar el cuidado de los niños, además de reducir los costos de desplazamiento y el esfuerzo físico.

“Las tecnologías digitales nos han permitido llegar a más mujeres en lugares de más difícil acceso porque muchas de ellas no viven en las capitales, donde es más fácil realizar un taller, sino que suelen vivir en zonas rurales o en zonas a las que es más difícil llegar. Y también nos permite fijar distintos horarios y podemos adaptarnos mucho mejor a sus necesidades”. EIC - África

Las participantes de todas las regiones describieron las actividades ofrecidas a las miembros del sindicato a través de Teams, Zoom u otras plataformas como medio para abordar las necesidades originadas por la incertidumbre de la pandemia, a la par de temas más habituales como la igualdad de género, los derechos laborales y las cuestiones de justicia social. Estas posibilidades ayudan a potenciar las voces de los diversos grupos que participan en las actividades sindicales.

Las miembros jóvenes se implicaron más en las actividades en línea, especialmente en los sindicatos de Norteamérica, países de Europa, Asia y el Pacífico y la región MENA. Indicaron que las mujeres menores de 30 años eran más activas y tenían una mayor participación en las actividades del sindicato, especialmente cuando los temas presentados eran de su interés, como la legislación sobre la seguridad de las mujeres, los derechos de las mujeres o las condiciones de trabajo del profesorado, entre otros.

“Se ha constatado una diferencia en cuanto a los afiliados que asisten a las reuniones y actividades. No solo acuden las mujeres, sino también las jóvenes, los miembros jóvenes, las madres, las madres con hijos menores de 12 años”. EIC-Asia y el Pacífico

“Durante el COVID, los seminarios se abrieron más no solo a las responsables sindicales, no solo a las miembros activas, sino también para que las afiliadas que acababan de ser madres asistieran durante su licencia de maternidad a los seminarios sobre los temas que nos proporciona nuestro sindicato. Así que necesitamos que siga siendo así”. DGF - Asia y el Pacífico

El paso a las actividades en línea permitió a algunos sindicatos crear redes en línea, incluso para las miembros con discapacidad. En uno de los sindicatos miembros de la IE en Europa se creó una red de personas con discapacidad que nunca habían hablado con otro miembro del profesorado que presentara una discapacidad, lo que abrió un espacio para compartir experiencias. Las actividades virtuales también parecen haber brindado a algunas miembros con discapacidad la oportunidad de participar e implicarse más activamente en las reuniones y otros eventos, sin tener que hacer frente a las limitaciones físicas y de otra índole que suelen presentarse en las reuniones presenciales.

“Ha sido un paso importante, que antes no era posible dar. Hemos observado que cuando las personas se incorporan desde casa, son capaces de aportar su vida o toda su personalidad al trabajo y a su identidad profesional de una forma que es positiva para su salud mental”. EIC-Europa

Estrategias sindicales eficaces para potenciar la voz, la participación y el liderazgo de las mujeres

“Todo evoluciona y todo cambia, y la forma en que la Internacional de la Educación ha apoyado a nuestra organización es innovadora. Es un medio innovador, que nos ha permitido llegar a un mayor número de personas a través de la tecnología y poder ayudar y apoyar a más personas”. DGF – América Latina

Se preguntó a las participantes de la investigación sobre las estrategias eficaces utilizadas por la IE o por sus propios sindicatos entre los años 2020 y 2022, para organizar y potenciar la voz, la participación y el liderazgo de las mujeres afiliadas. Estas estrategias se resumen a continuación como base para la planificación de futuras actividades.

Reforzar las competencias digitales y el acceso a las plataformas en línea

“Lo que marca la diferencia clave en términos de participación, es el acceso”. EIC - Europa

Casi todas las participantes de la investigación describieron el importante efecto que surtió la formación en Zoom y otras plataformas digitales en su capacidad para mantenerse conectadas a las actividades sindicales durante la pandemia. En muchos casos, sus sindicatos se movilizaron para proporcionar apoyo a esta formación, a menudo gracias a la iniciativa de los comités de mujeres.

También se reconoció y apreció el papel de la IE en la formación de Zoom,³ tanto por su impacto en el desarrollo de competencias como por la creación de oportunidades para establecer puentes y vínculos entre las organizaciones miembros.

3 Con el apoyo de las organizaciones miembros de la IE en Canadá (CTF/FCE), Noruega (UEN) y Suecia (Läraryrbundet), la red regional de mujeres de la IE en África pudo organizar una formación sobre el uso de Zoom y otras plataformas en línea para más de cien mujeres de organizaciones miembros en países de toda África durante 2020 y 2021. Sin embargo, la falta de acceso a una conexión estable a Internet dificultó que varias participantes se mantuvieran bien conectadas durante toda la duración de las sesiones de formación.

“Aprecié las oportunidades que ha dado la formación de la IE para ponerse en contacto con otras organizaciones sindicales de la región”. DGF - África

En concreto, el soporte a la formación con Zoom que se ofreció a las miembros de la Red de Mujeres de África Central fue celebrado como un punto de inflexión para el compromiso de las mujeres sindicalistas. Esta formación motivó a algunas participantes a convertirse en formadoras en sus propios sindicatos nacionales a fin de aumentar la confianza y las competencias de las mujeres en su sindicato para participar en los espacios virtuales.

“Gracias a la formación de Zoom ofrecida por la red regional de la IE, es mayor el número de mujeres que se apuntan a las actividades”. EIC - África

Otras señalaron que las herramientas de los medios sociales (WhatsApp, Facebook, Google Meet), que los comités de mujeres de algunos sindicatos habían utilizado antes de la pandemia, se convirtieron en salvavidas para las mujeres miembros sindicales, especialmente durante la incertidumbre del primer año de la pandemia. En otros casos, se apoyó a las mujeres para que desarrollaran su capacidad de colaboración en línea a través de estas plataformas de medios sociales, además de Zoom.

El acceso a los espacios en línea por parte de la diversidad de mujeres sindicalistas también se vio profundamente influido por el acceso a la tecnología necesaria para usar las plataformas en línea. Para muchas, concretamente en países de África y América Latina, las redes son irregulares y la electricidad intermitente. Asimismo, los ordenadores o computadoras, los teléfonos inteligentes y los datos móviles son costosos y a menudo están fuera del alcance de algunas mujeres sindicalistas.

“Seguimos teniendo problemas con la conectividad a Internet y con el costo. Tenemos miembros que también vienen de zonas apartadas. Así que, para abordar los problemas de accesibilidad y reducir el impacto de algunas limitaciones (conectividad a Internet, costo de los viajes y otras), cada vez que tenemos una reunión, damos subsidios para que las miembros carguen sus teléfonos móviles con datos o para que viajen”. DGF - Asia y el Pacífico

Muchas participantes en la investigación describieron estrategias similares utilizadas por sus sindicatos, a menudo iniciadas por los comités sindicales de mujeres. Una vez más, se reconoció el papel de la IE en apoyo a una licencia de Zoom para al menos una de las redes regionales de mujeres, esperando que este apoyo pueda extenderse a los grupos



nacionales.

“Pedí dinero a la Ejecutiva del sindicato nacional para comprar datos con el fin de que las mujeres se incorporaran a las reuniones, porque los megabits son caros. Cuando puedo darles los paquetes de datos, asisten y participan”. EIC - África

Otras estrategias relacionadas con el acceso incluyen la formación escalonada de Zoom para las mujeres, que podría comenzar con las líderes locales y crear un efecto de cascada en lo que se refiere al fortalecimiento de las competencias y el impulso para la colaboración en línea entre la base de las mujeres miembros.

Un sindicato de Europa realizó un análisis de las experiencias de las mujeres en línea durante la pandemia. Descubrieron que antes de incorporarse a las reuniones en línea, muchas de las miembros del sindicato no participaban en las reuniones presenciales porque sentían que no eran para ellas y también porque tenían el sentimiento de que no se les escuchaba; no había espacio para que hablaran. Este análisis hizo que el sindicato elaborara una serie de orientaciones para los afiliados sobre el funcionamiento de las reuniones locales del sindicato en línea.

Otras participantes de la investigación señalaron los esfuerzos informales realizados por los representantes sindicales y los anfitriones de las reuniones en línea para utilizar las funciones y herramientas de la plataforma Zoom con el fin de moderar la forma en que los miembros del sindicato participaban en las reuniones, a fin de garantizar que se escuchen distintas voces y que no domine una persona o grupo.

“Aunque a las mujeres afiliadas les pareció difícil al principio [reunirse en línea], después se acostumbraron y empezaron a considerarlo como el modo de comunicación con el sindicato que preferían en lugar del presencial”. DGF - Asia y el Pacífico

La pandemia también supuso un impulso para crear o consolidar el uso de plataformas de medios sociales para atraer a las miembros del sindicato. Las participantes en la investigación las describieron como comunicaciones “híbridas” o “modernización” de las formas en que los sindicatos se comunican con sus miembros. Para algunas, en particular las que tienen poco acceso a Internet, quedó muy claro que apreciaban la flexibilidad del uso continuo de las líneas fijas (teléfono y fax) y las comunicaciones en papel. En algunos contextos, en los países de África en particular, WhatsApp y Facebook se han convertido en herramientas clave para comunicarse con las mujeres sindicalistas y compartir actualizaciones y noticias sobre sus actividades.

Como señaló una de las entrevistadas, en el futuro, a las miembros del

sindicato “les gustaría contar con una forma de mantenerse en contacto en línea cuando tengan un problema concreto, y acceder a vídeos cortos y directos, puntos informativos directamente relevantes para ellas”. EIC - Europa

Prestar nuevos tipos de apoyo en respuesta a los nuevos desafíos

“Tenemos muy claro que hoy en día no podemos rechazar la tecnología, pero decimos que hay que apoyarla como una herramienta, como un recurso de apoyo pedagógico, y que su uso también nos es útil para que, aunque estemos lejos unas de otras, podamos acercarnos mediante las conexiones cuando sea necesario”. EIC - América Latina

Las entrevistas y las discusiones de los grupos focales mostraron que los sindicatos, en particular las responsables de la igualdad y la inclusión de género o formación de los sindicatos nacionales, dieron respuesta a los desafíos adicionales que se plantearon a las mujeres durante la pandemia ofreciendo nuevos tipos de apoyo. Diseñaron y ofrecieron sesiones de formación sobre temas como la comprensión de la violencia y la forma de abordarla, la salud mental y el bienestar, y la información sobre los derechos humanos y jurídicos y los recursos pertinentes en el contexto de la pandemia.

“Algo en lo que la pandemia nos permitió enfocarnos es en temas que quizás antes no se consideraban tan relevantes dentro de la formación. El tema de la salud mental no era un tema que en el que nos centráramos antes y nunca se abordaba. Es así como cada vez tenemos más talleres y sesiones de debate sobre temas de salud mental, sobre la seguridad y la salud laboral, los derechos LGBTQI, la discriminación racial, el cambio climático, la menopausia y muchos otros temas relacionados con nosotras como mujeres activistas”. DGF - Norteamérica

Aunque la pandemia ha dificultado que el profesorado y otros miembros del sindicato participaran en actividades presenciales con sus compañeras y compañeros, hay muchos ejemplos de mujeres miembros que se conectaban virtualmente para ayudarse mutuamente gracias al apoyo profesional y psicosocial de sus pares.

Las mujeres afiliadas al sindicato en la región de Norteamérica, por



ejemplo, explicaron que durante la pandemia se apoyaron mutuamente a través de reuniones sociales virtuales semanales y de grupo. Expresaron el gran apoyo que obtuvieron a través de esas reuniones organizadas únicamente con el fin de que las mujeres hablaran entre sí y compartieran información durante los tiempos inciertos de la pandemia. Algunas también tenían grupos de apoyo en los que se reunían semanalmente solo para charlar y apoyarse mutuamente.

“Nos reuníamos los viernes por la noche y solo poníamos música a través de Zoom y podíamos charlar en el chat. Empezamos a reunir a nuestras compañeras y decidimos tomar una copa de vino el miércoles por la noche y llorar un poco, es así como empezamos a hablar de esta invitación como el ‘miércoles de copas’”. DGF - Norteamérica

“Durante la pandemia, nuestra actividad anual de mesas redondas presenciales se interrumpió, por lo que el profesorado se mantuvo conectado únicamente a través de las redes sociales, como los grupos de WhatsApp, subiendo mensajes, compartiendo noticias, apoyándose emocional y psicológicamente, compartiendo nuestras experiencias con las demás. Era como una red de ayuda en la que había apoyo y solidaridad mutuos.” DGF - África

Otra miembro compartió el tipo de apoyo que las mujeres afiliadas recibieron del sindicato, lo que repercutió positivamente en el compromiso de las mujeres y aumentó el número de participación de las mujeres.

“Los tipos de desarrollo profesional que se ofrecieron incluyeron consejos prácticos para tratar el COVID, así como el estrés y el bienestar relacionados con el COVID... como, por ejemplo, la práctica reflexiva y llevar un diario. Ofrecimos charlas sobre libros y oportunidades para reunirse con psicólogos y personas dedicadas al bienestar, lo que realmente fue de gran ayuda, mostró el valor de la afiliación y hubo más oportunidades de llegar a los miembros actuales.” DGF - Norteamérica

Las mujeres sindicalizadas expresaron su gratitud a sus sindicatos, en particular a las dirigentes sindicales y a las responsables de la igualdad de género, y mencionaron que la presencia y el apoyo de sus sindicatos durante la pandemia habían tenido un efecto significativo en sus estrategias de adaptación y respuesta. Las participantes de la investigación dijeron que habrían sido mucho más vulnerables a los problemas y desafíos si no hubieran contado con el apoyo del sindicato, especialmente cuando algunas se enfrentaron a un trato injusto por

parte de sus empleadores.

Las historias compartidas por las participantes de la investigación y descritas arriba respaldan claramente los datos mundiales⁴ sobre el aumento de la violencia doméstica durante la pandemia. Varias representantes sindicales describieron el trabajo que realizaron para prestar apoyo específicamente en el ámbito de la violencia doméstica experimentada por las mujeres sindicalistas o la que estas observaban en sus comunidades. Por ejemplo, varios sindicatos decidieron impartir formación y compartir información adicional sobre la manera en que las mujeres podían hacer frente a la violencia de género.

“Tener reuniones solo para mujeres fue importante para el compromiso de las mujeres, el hecho de que pudieran tener un espacio dedicado a los temas de las mujeres en la esfera del activismo fue muy positivo y también hablamos de la violencia, incluyendo la violencia dentro de los sindicatos.” DGF - Europa

Aun cuando la cuestión de la violencia de género ha figurado desde hace mucho tiempo en el programa de la IE y de los sindicatos miembros, lo que se remonta a la primera Resolución sobre la violencia contra las mujeres y las niñas adoptada por el Congreso de la IE en 1995, la pandemia reforzó la importancia de la sensibilización y la formación sindical sobre la violencia de género y las cuestiones relacionadas con la salud y los derechos sexuales y reproductivos.

“Deseamos trabajar mucho en la formación de las feministas... para defender a las mujeres en las zonas donde tenemos una elevada incidencia de violación de los derechos humanos, así como sobre los derechos y la formación sexuales y reproductivos. Lamentablemente, tenemos que hacerlo porque los datos que hemos recogido son desalentadores y dan miedo. Tenemos que luchar y tenemos que asegurarnos de que las niñas reciban formación sobre sus derechos”. DGF - América Latina

El cambio a plataformas en línea para la formación y el desarrollo de capacidades, también ha inspirado la experiencia de nuevos enfoques de aprendizaje. Algunos sindicatos están probando enfoques híbridos de formación con una combinación de módulos en tiempo real y módulos grabados. Existe un mayor interés en grabar la formación y ponerla a disposición de las miembros en línea para que puedan acceder a la información en el momento que más les convenga. Algunos sindicatos también están elaborando vídeos breves y prácticos para ayudar a las

4 La pandemia de COVID-19 y la violencia contra la mujer: qué nos revelan los datos - ONU Mujeres - Sede de la organización



miembros del sindicato a elaborar estrategias y movilizarse en torno a cuestiones clave, por ejemplo, la lucha contra el racismo en el lugar de trabajo.

“Estamos replanteando nuestros modelos de aprendizaje desde la perspectiva de la igualdad para ofrecer oportunidades de aprendizaje asíncrono que estén muy directamente relacionadas con el problema práctico que los grupos individuales están tratando de resolver.” EIC - Europa

Constitución de la base de empírica

Otra estrategia eficaz compartida por uno de los sindicatos de Europa fue la inversión en estudios de investigación sobre el impacto de la pandemia en el profesorado y los miembros del sindicato de la educación en general⁵. Merece la pena señalar el valor de la investigación para constituir una sólida base de evidencia sobre la forma en que las distintas docentes experimentaron la pandemia, y la importancia de esta información para determinar la política sindical y las invenciones estratégicas. Algunos otros sindicatos describieron estudios más específicos, por ejemplo, el impacto de la pandemia en los derechos laborales y en la violencia de género, mientras que muchos otros compartieron el tipo de información anecdótica que constituye la base de este informe.

Al mismo tiempo, se hizo un llamado para que los sindicatos se muestren más proactivos a la hora de llevar a cabo una evaluación periódica de las necesidades de sus miembros, con el fin de abordar mejor las cuestiones clave que afectan a la diversidad de las mujeres afiliadas al sindicato.

“Tenemos que dedicar tiempo en nuestra organización para conocer mejor cómo viven y cómo sienten las mujeres. Todavía estamos en crisis. Por lo tanto, todavía no es posible tener una perspectiva de la misma”. EIC - Europa

“Hemos visto a las miembros crear y realizar varios tipos de actividades, pero no conocemos todas sus necesidades, por lo que sugerimos realizar una evaluación de necesidades para saber qué tipos de actividades necesitan las miembros del sindicato durante esta pandemia y también cuando la pandemia haya terminado.” DGF - Asia y el Pacífico

5 [Covid-19 Survey | EIS](#)

Este tema se reiteró durante las entrevistas con informantes clave y las discusiones de grupos focales, conjuntamente con la necesidad de continuar la conversación con los miembros del sindicato sobre las estrategias necesarias para mantener su compromiso, tanto las necesidades de la mayoría de los miembros como de las minorías cuyas necesidades se han hecho más visibles en los últimos años. También se compartió el sentimiento de que la pandemia aún no ha terminado y que el impacto seguirá sintiéndose durante años.

Resumen de las principales conclusiones y enseñanzas

Las preguntas más importantes que guiaron esta investigación encargada por la IE, parecían al principio bastante sencillas. A medida que la investigación avanzaba, quedó claro que las diversas experiencias de las mujeres miembros del sindicato de la educación durante los (primeros) dos años de la pandemia, no proporcionaban el material necesario para tejer una narración sencilla. En un esfuerzo por destilar las enseñanzas aprendidas de los resultados de la investigación, se plantean las siguientes observaciones clave.

Las experiencias de las mujeres sindicalizadas están fuertemente condicionadas por el contexto.

En general, parece que ha aumentado la participación de las mujeres afiliadas en las reuniones y actividades de formación sindical desde que se han puesto en línea. Sin embargo, este hecho no se constata en todos los sindicatos que participaron en la investigación, ya que las experiencias han estado profundamente condicionadas por el contexto. Como queda reflejado en las secciones de resultados, el acceso a la tecnología, la división rural/urbana, la cultura (en particular el arraigo del patriarcado, e incluso en algunos contextos la cultura del “machismo”), el estatus legal de la comunidad LGBTQI, por mencionar solo algunos, han influido en la forma en que ha podido participar la diversidad de mujeres en los espacios en línea durante la pandemia.

Los sindicatos han intensificado eficazmente nuevas estrategias para responder a las experiencias y necesidades de las mujeres afiliadas durante la pandemia.

Los sindicatos, por lo general a través de las representantes de igualdad e inclusión, los comités de mujeres y los equipos de formación, se movilaron y pasaron a organizar reuniones, formación y talleres en línea. No fue fácil. A menudo se necesitaba primero proporcionar formación sobre Zoom, así como estipendios o créditos para datos móviles y conexión a Internet. Además, se ofrecieron nuevos tipos de formación y apoyo para responder a las necesidades expresadas por las mujeres afiliadas al sindicato, incluyendo más formación y talleres sobre salud mental, bienestar y autoayuda, igualdad racial, a la par de un mayor enfoque en la formación regular

sobre la violencia de género y los derechos laborales de las mujeres.

El cambio a la conexión en línea aportó algunos beneficios en cuanto a la capacidad de participación de la diversidad de mujeres.

Como muestran las historias y los ejemplos compartidos por las participantes en la investigación, los espacios en línea han aportado algunos beneficios en cuanto a la capacidad de las distintas mujeres afiliadas de participar en las reuniones sindicales y deseguir las diversas formaciones ofrecidas por sus sindicatos. Además, las plataformas y herramientas en línea, como WhatsApp y Facebook, han mejorado el intercambio de información y apoyo en tiempo real. Esta posibilidad fue fundamental en los primeros meses de la pandemia y durante los periodos de confinamiento para mantener a las mujeres miembros conectadas con su sindicato y entre sí en contextos de extrema incertidumbre y estrés.

La participación en la investigación constató un aumento de la implicación de las mujeres, por ejemplo, de las más jóvenes con hijos pequeños, a las que les resultaba más fácil participar en línea sin desatender sus responsabilidades. En algunos sindicatos nacionales, también se crearon espacios en línea para las mujeres negras, asiáticas y pertenecientes a las minorías étnicas y con discapacidad. El cambio a la conexión en línea ofreció oportunidades para establecer nuevos contactos.

El aumento (en la cantidad) de la participación en las actividades no se ha traducido automáticamente en (la calidad del) compromiso.

Overall, En general, parece que el aumento de la participación de las mujeres, es decir, el hecho de que asistan en mayor número a las reuniones en línea, que se conecten más regularmente a través de los medios sociales y que participen en la formación en línea, no se traduce necesariamente en un compromiso sostenido o en un aumento de responsabilidades de liderazgo de las mujeres afiliadas. Cualquier avance en los niveles de participación en las actividades sindicales debe considerarse a la luz de las pautas de aumento de la carga sobre las mujeres que se deben a la división del trabajo por género y a lo que a veces se denominan los “triples roles de las mujeres”⁶. Los relatos de mujeres que participan resueltamente en

6 La triple carga a la que se enfrentan las mujeres como resultado de su triple rol en la sociedad es una barrera importante para el empoderamiento económico de las mujeres. El trabajo de las mujeres incluye el trabajo reproductivo (trabajo doméstico, cuidado y crianza de los hijos, cuidado de los adultos, cuidado de los enfermos, trabajo relacionado con el agua y el combustible, trabajo relacionado con la salud); el trabajo productivo (trabajo para obtener ingresos y asegurar la subsistencia, en particular el trabajo en empresas del sector informal, empleo formal); y el trabajo de gestión de la comunidad (incluye las actividades realizadas principalmente por las mujeres a nivel comunitario para apoyar las necesidades colectivas). Esta división del trabajo en función del género perpetúa la subordinación de las mujeres y les



las actividades sindicales en línea al mismo tiempo que se ocupan de las tareas domésticas, del cuidado de sus hijos y familias y de la gestión de sus responsabilidades laborales, son elocuentes en lo que respecta a su compromiso con el sindicalismo, pero ponen claramente de manifiesto hasta qué punto las relaciones de género y la división del trabajo, arraigadas en los sistemas patriarcales, siguen influyendo profundamente en los términos de su participación y compromiso.

En este sentido, aunque es probable que los enfoques híbridos se conviertan en la norma para las reuniones y eventos sindicales, será fundamental garantizar que la forma en que las miembros del sindicato participan no refuerce las relaciones de poder y las normas de género, con hombres que acuden a las reuniones presenciales nacionales e internacionales y mujeres que “escuchan” mientras realizan el trabajo de cuidados.

La pandemia y el cambio a la conexión en línea aumentaron la visibilidad y la relevancia de los sindicatos para las mujeres sindicalizadas.

Como atestiguan las historias compartidas más arriba, durante la pandemia el valor de la afiliación sindical para las mujeres miembros no tuvo límites, ya que luchaban por dar sentido a la incertidumbre y a la rápida evolución de la situación en relación con los confinamientos, el cierre de escuelas y la salud y la seguridad, por no mencionar las implicaciones en la seguridad laboral y su salario. Las reuniones, grupos y formación del sindicato se convirtieron en redes de solidaridad y apoyo con otras mujeres.

En conclusión, este informe ofrece una visión de la complejidad de las experiencias vividas por las mujeres en materia de participación sindical durante la pandemia. El cambio a las actividades sindicales en línea ha creado claramente nuevas oportunidades para la participación y el compromiso de las mujeres en la mayoría de los países que integran este estudio. Es una conclusión estimulante y significativa. Sin embargo, como mencionó una de las mujeres entrevistadas como informante clave, “una vez que empiezas a levantar una a una las capas, descubres que no es tan sencillo”. Tenemos que plantearnos preguntas como: “¿Qué significa realmente este cambio para las mujeres sindicalizadas a largo plazo?, ¿Cómo se perpetúan las normas de género? y ¿Cómo abordamos las causas subyacentes de la desigualdad de género y de otro tipo de desiguales que siguen representando barreras a la plena participación de las mujeres?”

Recomendaciones

"El mero hecho de que las mujeres tengan la oportunidad de elegir lo que más les conviene para poder participar es lo que animaría a la mayoría de las mujeres a participar en reuniones o actividades."
DGF - Asia y el Pacífico

Son muchos los cambios positivos experimentados u observados por las mujeres sindicalistas que participaron en la investigación. Se les preguntó específicamente qué podrían hacer la IE y sus sindicatos para mantener los cambios positivos en la participación de las mujeres. A la luz de sus comentarios y de los principales resultados de la investigación y las enseñanzas descritas anteriormente, se han formulado ocho recomendaciones para ser examinadas por la IE. La mayor parte de estas recomendaciones son también relevantes para los sindicatos de la educación en el ámbito nacional⁷.

Recomendación núm. 1

Prever enfoques híbridos en el diseño y la celebración de todas las reuniones periódicas de la IE.

Recomendación núm. 2

Introducir enfoques de medios mixtos para las comunicaciones regulares con otros sindicatos / la diversidad de mujeres miembros del sindicato.

Recomendación núm. 3

Integrar enfoques híbridos siempre que sea posible, en la formación y el desarrollo de capacidades que se lleven a cabo entre distintas mujeres sindicalistas.

Recomendación núm. 4

Desarrollar o reforzar temas/módulos para la formación y el desarrollo de capacidades de la diversidad de mujeres miembros sobre la base de las conclusiones de la investigación (es decir,

⁷ También se formularon muchas recomendaciones, especialmente las compartidas durante las discusiones de grupos focales, que fueron más allá del enfoque de la investigación sobre los espacios virtuales y la participación en línea. Algunas de las recomendaciones más mencionadas para los sindicatos fueron: seguir ofreciendo formación, asesoramiento y tutoría, especialmente a las jóvenes afiliadas, como estrategia clave para la formación de nuevas líderes; crear espacios intergeneracionales para el diálogo entre los miembros "mayores" y las nuevas; sensibilizar a los miembros masculinos del sindicato (y a veces también a las mujeres dirigentes) de que es hora de hacerse a un lado y ofrecer espacio a una nueva generación de mujeres líderes.



formación en Zoom y otras tecnologías de la información, formación en inclusión y en diversidad, la violencia basada en el género/violencia contra las mujeres y las niñas, salud mental y bienestar).

Recomendación núm. 5

Aprovechar las opciones que ofrecen las tecnologías para facilitar las oportunidades de conexión y creación de redes entre países y regiones.

Recomendación núm. 6

Integrar las asignaciones presupuestarias para que distintas mujeres sindicalistas tengan acceso a las tecnologías de la información (datos móviles, programas y equipos informáticos) con el fin de facilitar su participación en los espacios virtuales de la IE y de los sindicatos de la educación.

Recomendación núm. 7

Crear un foro o utilizar un foro existente para compartir ideas y buenas prácticas entre los sindicatos sobre el uso efectivo de opciones híbridas para reforzar la voz, el liderazgo y el compromiso de la diversidad de mujeres afiliadas en las actividades sindicales.

Recomendación núm. 8

Asegurar el seguimiento del impacto actual de la pandemia en la participación, la voz y el liderazgo de las distintas mujeres dentro de los sindicatos de la educación.

Anexo 1: Preguntas de la entrevista

[Organizaciones miembros de la Internacional de la Educación]

1. Sírvase describir la función que desempeña dentro de su sindicato.
2. ¿Ha observado algún cambio en la participación de las mujeres en las actividades, eventos y/o reuniones de su sindicato desde el comienzo de la pandemia? Preguntas de sondeo....
 - a. ¿Ha aumentado la afiliación, la participación o el compromiso de las mujeres en su sindicato? ¿Ha disminuido? ¿Se ha mantenido igual?
 - b. ¿Entre los distintos grupos de mujeres? ¿Miembros/no miembros? ¿Liderazgo femenino? ¿Mujeres jóvenes? ¿Mujeres LGBTQI? ¿Grupos minoritarios? ¿Mujeres con discapacidad?
 - c. ¿Se han observado diferencias regionales/nacionales?
3. ¿Ha observado alguna diferencia en la participación de las mujeres afiliadas en actividades, eventos y/o reuniones en línea en comparación con los hombres afiliados? ¿Qué grupo de hombres/mujeres es más activo y comprometido?
4. ¿Ha cambiado su propia participación en eventos, actividades y/o reuniones sindicales durante la pandemia? En caso afirmativo, ¿qué ha cambiado? ¿Qué cree que ha contribuido a este(os) cambio(s)?
5. ¿Qué factores cree que pueden estar contribuyendo a producir cualquier cambio en la participación de las distintas mujeres en eventos, actividades y/o reuniones sindicales en línea desde el comienzo de la pandemia?
6. ¿Hay algo que la IE/el sindicato nacional haya hecho para superar cualquier barrera que impida la participación de la diversidad de mujeres en los eventos, actividades y/o reuniones en línea del sindicato desde el comienzo de la pandemia? Rogamos que explique.
7. Si el compromiso y la participación de las mujeres en las actividades sindicales en línea ha aumentado en los últimos dos años, ¿cuáles podrían ser algunas de las estrategias que los sindicatos de la IE pueden utilizar para mantener y aprovechar esta situación?
8. ¿Qué enseñanzas puede sacar la IE de los cambios (o la ausencia de cambios) en la participación de



género en las actividades, eventos y/o reuniones sindicales en línea durante los últimos dos años?

9. Por último, ¿tiene algún otro ejemplo o dato (investigación, información de seguimiento sindical si está disponible) que desee a compartir o resumir para nosotras?

Anexo 2: Documentos consultados

- Bradley, T., & Gruber, J. (2022). Conclusion: The Covid-19 pandemic and implications for VAWG prevention and response and gender equality. In T. Bradley, & J. Gruber (Eds.), *Prevention of Violence against Women and Girls* (pp. 201-209). New York and London: Routledge.
- Couch, K.A., Fairlie, R.W., & Xu. H. (2021). The evolving impacts of the COVID-19 pandemic on gender inequality in the US labor market: The COVID motherhood penalty. *Economic Inquiry, Western Economic Association International*, vol. 60(2), pages 485-507.
- Internacional de la Educación (2021). Informe sobre la situación del personal docente en el mundo. La situación del personal y la profesión docente en el mundo 2021 (consultado el 7 de Agosto de, 2022)..
- Education International (2022). *The Pandemic-Moving Forward: Governments and Teacher Unions Working Together to Leave No-One Behind*. Education International. <https://www.ei-ie.org/en/item/26465:the-pandemic-moving-forward-governments-and-teacher-unions-working-together-to-leave-no-one-behind> (consultado el 7 de Agosto de 2022)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). La desigualdad de género en el centro de atención de la pandemia: Una visión desde las trabajadoras de América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_838995/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Annual Evaluation Report (2020,2021). https://www.ilo.org/eval/WCMS_822237/lang--en/index.htm
- MacLeavy, J. (2021). Care work, gender inequality and technological advancement in the age of COVID-19. *Gender, Work & Organization*, 28(1), 138-154.
- Roost, A., & Serra, J. (2021). *(Her)joics: Women's Lived Experiences During the Coronavirus Pandemic*. Pact Press.
- Singh, N., & Kaur, A. (2022). The COVID-19 pandemic: Narratives of informal women workers in Indian Punjab. In *The Political Economy of Post-COVID Life and Work in the Global South: Pandemic and Precarity* (pp. 17-50). Palgrave Macmillan, Cham.
- Stewart, A.J. (2021). COVID-19's Attack on Women and Feminists' Response: The Pandemic, Inequality, and Activism. In K. Ann Hass (Ed.), *Being Human During Covid* (pp. 243-249). University of Michigan Press.
- Strassfeld, N.M., & Strassfeld, R.N. (2020). *After Janus: Teachers' Unions, Walkouts, and Social Justice Unionism*. SAGE Publications.
- UNESCO - Sector de Educación. (2020). Apoyar a los docentes y al personal educativo en tiempos de crisis. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373338_spa (consultado el 25 de junio de 2022)
- ONU. (2020). Informe de políticas: El impacto de la COVID-19 en las mujeres. <https://unsdg.un.org/es/resources/informe-de-politicas-el-impacto-de-la-covid-19-en-las-mujeres> (consultado el 10 de agosto de 2022).

ONU Mujeres. (2022). Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot 2022. https://data.unwomen.org/sites/default/files/documents/Publications/GenderSnapshot_2022.pdf (consultado el 15 de agosto de 2022).

USAID. (2020). The Gender Digital Divide Primer. https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/DAI-1089_GDD_Primer-web_rev1_9.6.21.pdf (consultado el 13 de julio de 2022).



***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 — remezclar, transformar y crear a partir del material

Bajo los siguientes términos:

Atribución — Usted debe darle crédito a esta obra de manera adecuada, proporcionando un enlace a la licencia, e indicando si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo del licenciente.

NoComercial — Usted no puede hacer uso del material con fines comerciales.

CompartirIgual — Si usted mezcla, transforma o crea nuevo material a partir de esta obra, usted podrá distribuir su contribución siempre que utilice la misma licencia que la obra original.

Las opiniones, recomendaciones y conclusiones de este estudio son atribuibles exclusivamente a los autores del mismo, salvo cuando se indique expresamente lo contrario, y no conllevan automáticamente el respaldo de la Internacional de la Educación. Se han tomado todas las precauciones razonables para verificar la información contenida en esta publicación. Sin embargo, el material publicado no se distribuye bajo ningún tipo de garantía, explícita o implícita. Ni la Internacional de la Educación ni ninguna persona que actúe en su nombre podrá ser hecha responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí contenida.



Participación
de las mujeres
en los sindicatos
de la educación
en tiempos
del COVID-19

Carol Miller
y Houda Sabra

Octubre 2022



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

Sede

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

www.ei-ie.org
[#unite4ed](https://twitter.com/unite4ed)

La Internacional de la Educación representa a organizaciones de docentes y otros trabajadores y trabajadoras de la educación de todo el planeta. Es la mayor federación de sindicatos del mundo, que representa a 32 millones de trabajadores y trabajadoras de la educación en unas cuatrocientas organizaciones en 170 países y territorios de todo el mundo. La Internacional de la Educación agrupa a todos los docentes y demás trabajadores de la educación.



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

Publicador por la Internacional de la Educación - octubre. 2022
ISBN 978-92-95120-61-7 (PDF)

Ilustración de portada: "Sheffield's Women of Steel - COVID-19: We can beat this"
cc - TIM DENNELL, via Flickr, 2020