

T I M E 4 A C T I O N

Plan de Acción para la Igualdad de Género

2020 – 2023



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

www.ei-ie.org



Internacional de la Educación, 2020
ISBN: 978-92-95120-14-3 (PDF)



Not for sale – share alike – non commercial distribution only

Introducción

Desde su Congreso de Fundación en 1995, la Internacional de la Educación (IE) ha destacado constantemente la necesidad de lograr la igualdad de género en los sindicatos, en la educación y en todas las sociedades. **El artículo 3 de la Constitución de la IE** constituye la base del trabajo de igualdad de la IE y establece los propósitos y objetivos de la IE y sus organizaciones miembros en esta área de trabajo:

- k) luchar contra toda forma de racismo y prejuicio o discriminación en la educación y la sociedad por género, estado civil, orientación sexual, edad, religión, opinión política, condición social o económica u origen étnico o nacional;**
- l) prestar especial atención al desarrollo de la participación de las mujeres en la sociedad y su papel de dirigente en la profesión docente y en las organizaciones de educadores.**

El artículo 10 de la Constitución de la IE establece en el inciso c) que al menos 5 de los 10 puestos vacantes del Comité Ejecutivo serán mujeres.

Con lo anterior, se reafirma el objetivo del Plan de Acción para la Igualdad de Género (GEAP), proporcionar un marco que permita a la IE y a sus organizaciones miembros contribuir a la creación de sociedades en las que mujeres y hombres tengan una participación equitativa en la distribución del poder, el conocimiento y los recursos, y disfruten de igualdad de oportunidades, derechos y obligaciones.

Para producir un cambio se requieren medidas concretas y el Plan de Acción para la Igualdad de Género de la IE (GEAP) 2020-2023 establece las prioridades de la IE para el trabajo relativo a la igualdad de género hasta el 9º Congreso Mundial en 2023.



¿Qué es el GEAP?

El Plan de Acción para la Igualdad de Género de la IE es un marco que permitirá a la IE y a sus organizaciones miembros **traducir en acción las políticas, la retórica y las actividades de los sindicatos de la educación relativas a la igualdad de género**. El GEAP 2020-2023 destaca tres prioridades principales:

1. Promover la participación de las mujeres y su papel dirigente en los sindicatos de la educación;
2. Tomar medidas para incrementar la igualdad de género interseccional en, y a través de, la educación;
3. Promover el empoderamiento económico de las mujeres.

¿Cómo utilizar el GEAP?

4

El Plan de Acción para la Igualdad de Género de la IE es ante todo un marco para la acción; describe las acciones que la IE y sus organizaciones miembros van a llevar a cabo en el período 2020-2023 para garantizar la promoción de la igualdad de género en la educación, dentro de los sindicatos de educación y en la sociedad en general. A escala internacional, el GEAP se aplicará principalmente a través de las actividades de la Unidad de Derechos Humanos, Sindicales e Igualdad de la IE, además integrarse en las actividades de todas las demás Unidades del Secretariado de la IE. A escala regional y nacional, se alienta a las oficinas regionales de la IE y a todas las organizaciones miembros de la IE a que ajusten su trabajo en curso enfocado al logro de la igualdad de género con las prioridades identificadas en el GEAP. El seguimiento y la evaluación de la implementación del GEAP serán continuos en todos los niveles y culminarán con la Encuesta cuadrienal de la IE de 2022 sobre cuestiones de género y diversidad, que todas las organizaciones miembros de la IE habrán de finalizar a tiempo para el 9º Congreso Mundial de la IE en 2023.

Las Resoluciones sobre cuestiones de igualdad de género adoptadas por los Congresos Mundiales de la IE también enmarcan la implementación del GEAP.

Resoluciones de la IE sobre Igualdad de Género 1995-2019

- 2019** [Eliminación de todas las formas de violencia y acoso sexual en los sindicatos de la educación](#)
[Formas múltiples y transversales de discriminación](#)
[Resolución urgente de condena de los llamamientos racistas del presidente Donald Trump y de solidaridad con las mujeres de color del Congreso de los EE.UU. que han sido objeto de sus ataques](#)
-
- 2015** [Violencia basada en el género en la escuela](#)
-
- 2011** [Igualdad de género](#)
[Educación y eliminación de la violencia contra las mujeres](#)
-
- 2009** [Declaración: Las escuelas deben ser santuarios de paz](#)
[La educación técnica y la formación profesional, el género y la inclusión](#)
-
- 2007** [Género e igualdad de salario](#)
-
- 2004** [Género y VIH/SIDA](#)
-
- 2001** [Trata de mujeres, niñas y niños](#)
[Perspectiva de género en la cooperación para el desarrollo](#)
-
- 1998** [Apoyo a las mujeres afganas](#)
[Marcha mundial de las mujeres para el año 2000](#)
[Feminización de la profesión docente](#)
[Las niñas](#)
-
- 1995** [Declaración sobre las mujeres en la educación y en las organizaciones docentes](#)
[Violencia contra las mujeres y las niñas](#)

Impacto de la pandemia Covid-19

A medida que la pandemia de Covid-19 se extendió por el mundo durante el primer trimestre de 2020, se hizo evidente que la crisis global resultante, al igual que las crisis anteriores, no eran neutrales en cuanto al género en su impacto o efecto. En su "[Informe de políticas: Las Repercusiones del COVID-19 en las Mujeres y las Niñas](#)", el Secretario General de las Naciones Unidas, António Guterres, señaló que: *"En todas las esferas, desde la salud a la economía, la seguridad a la protección social, los impactos del COVID-19 se agravan para las mujeres y las niñas simplemente en virtud de su sexo"*.

Un [informe de ONU Mujeres](#) sobre la naturaleza de género del impacto de la Covid-19 advirtió que además de las trabajadoras esenciales quienes enfrentan un mayor riesgo de infección (a nivel mundial, el 70% de la fuerza laboral de salud y atención social son mujeres), la precariedad económica de las mujeres ha aumentado (más mujeres perdieron sus trabajos o negocios como resultado de la pandemia) y los sectores de empleo feminizados, caracterizados por bajos salarios y condiciones de trabajo deplorables, probablemente enfrentarán impactos adversos agudos. El informe también destaca la intensificación de la carga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados de las mujeres durante las cuarentenas nacionales impuestas en respuesta a la pandemia, así como el alarmante aumento de la violencia de género en todas las regiones del mundo.

El Covid-19 también provocó una emergencia educativa global. La [Alianza Global para la Educación](#) informó que, en su punto máximo, los cierres de escuelas a nivel nacional decretados por el 90% de los países del mundo, mantuvo a 1.600 millones de niños (incluidas 767 millones niñas) fuera de la escuela y sin poder acceder a la enseñanza presencial en el aula, durante muchas semanas y meses. Según el [Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia \(UNICEF\)](#), en el mundo, 463 millones de estudiantes no pudieron acceder a la educación durante el cierre de las escuelas debido a la falta de políticas de educación a distancia y la falta de acceso a las herramientas tecnológicas necesarias para aprender en casa. [Algunos informes](#) estiman que es posible que 20 millones de niñas en edad escolar secundaria, que no pudieron asistir a la escuela durante los cierres, *nunca regresen*.

La centralidad del profesorado y del personal de apoyo a la educación para el funcionamiento de las comunidades, sociedades y países nunca se ha sentido más profundamente en el mundo. Varios países reconocieron formalmente el trabajo de la enseñanza y la educación como trabajo *esencial*.

La pandemia ha puesto de relieve las desigualdades existentes en el mundo, ya que se han visto exacerbadas por factores como la situación socioeconómica, la etnia, la edad, la capacidad, la raza y el género. El [informe de ONU Mujeres](#) advierte que: *“Sin una acción coordinada para mitigar los impactos de género del COVID-19, existe el riesgo de que se pierdan los frágiles avances en materia de igualdad de género logrados en los últimos 25 años... El liderazgo y la perspectiva de las mujeres son primordiales y ayudarán a garantizar una recuperación más equitativa”*.

2020, el año en el que [el mundo iba a conmemorar](#) lo que se reconoce ampliamente como el plan mundial más progresista para la realización de los derechos de las mujeres y el logro de la igualdad de género: [la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing](#), adoptada por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de las Naciones Unidas en 1995. Es más crítico que nunca que se realicen todos los esfuerzos para [implementar la Plataforma de Acción de Beijing](#) y alcanzar los [Objetivos de Desarrollo Sostenible \(ODS\)](#), especialmente el ODS4 sobre educación, el ODS5 sobre igualdad de género y el ODS8 sobre trabajo decente y crecimiento económico para el 2030.

Los sindicatos de la educación tienen un papel clave que desempeñar en dichos esfuerzos, y el Plan de Acción para la Igualdad de Género (PAIG) sigue siendo tan fundamental para el trabajo de la IE y las organizaciones miembros de la IE, como lo ha sido siempre. A la luz del impacto de género de la pandemia Covid-19, al implementar el PAIG, se alienta a la IE y sus organizaciones miembros a:

- **Aplicar una lente de género a todas las estrategias desarrolladas y aplicadas para responder a la pandemia del Covid-19;**
- **Definir y aplicar las lecciones aprendidas de los rápidos cambios sociales realizados para responder y adaptarse a la Covid-19, especialmente las respuestas sindicales que ampliaron su alcance**

lo que condujo a que un mayor número de mujeres se uniera, se involucrara y participara en los sindicatos y en el trabajo sindical;

- Desarrollar estrategias para abordar el aumento de la temporalidad y la precariedad laboral dentro de la educación en todos los niveles, especialmente porque tienen un impacto desproporcionado en las maestras y el personal femenino de apoyo educativo.



GLOSARIO/ DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Género se refiere a las diferencias y puntos en común entre mujeres y hombres, establecidos por convención y otros vectores sociales, económicos, políticos y culturales. Mientras que “sexo” hace referencia a las diferencias biológicas, el término “género” se centra en las funciones, las relaciones, las dinámicas de poder y las desigualdades socialmente creadas.

Discriminación basada en el género: Trato sistemáticamente desfavorable de individuos en función de su género, por el cual se les deniega derechos, oportunidades o recursos, así como la participación en procesos de toma de decisiones.

La **igualdad de género** describe la igualdad entre hombres y mujeres en todas las áreas de la sociedad, la política, la economía y la planificación de vida. Significa ausencia de discriminación motivada por el sexo de una persona a la hora de asignar recursos o beneficios, o de acceder a servicios. Es justo lo contrario de discriminación basada en el género.

Los **derechos de la mujer** son las libertades y derechos de las mujeres y las niñas de todas las edades. Abarcan derechos institucionalizados y no institucionalizados, regulados por la ley o implícitos en el comportamiento y costumbres de la sociedad. Los derechos de la mujer se diferencian de la noción general de derechos humanos en cuanto a que suelen diferir de las libertades y derechos que los hombres y niños poseen de manera inherente.

Igualdad de oportunidades significa que todas las personas han de tener las mismas oportunidades, sobre todo en lo concerniente a la igualdad de acceso. En otras palabras, igualdad de oportunidades significa la ausencia de la discriminación estructural en la vida de todo individuo o grupo social. La igualdad de oportunidades para las mujeres implica terminar con toda discriminación de género.

Neutro en relación al género: No condicionado/a por estereotipos y modelos a seguir en función del género; no excluir implícitamente uno de los géneros.

Modelos en función del género: Una serie de normas de comportamiento observadas, asociadas específicamente a hombres y mujeres (por ejemplo, las mujeres cocinan y limpian, los hombres reparan coches).

Incorporación de la perspectiva de género: El proceso que observa el eventual impacto diferencial sobre mujeres y hombres en toda actividad planificada, incluidas leyes, políticas y/o programas, a fin de que beneficie a mujeres y hombres por igual, y logre el objetivo de la igualdad.

Igualdad salarial es una manera de eliminar la discriminación de género en el sistema de establecimiento de salarios. A veces se denomina “igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor”. Las mujeres que desempeñan un trabajo que tiene el mismo nivel de competencias requeridas o de responsabilidad que conlleva, bajo condiciones idénticas o equiparables, han de recibir la misma remuneración que los hombres.

Brecha salarial de género se refiere a las diferencias y la brecha general que existe en el promedio de remuneración de hombres y mujeres, donde las mujeres ganan en promedio menos que los hombres. Se define como la diferencia entre el salario medio bruto por hora de los hombres asalariados y de las mujeres asalariadas como porcentaje del salario medio bruto por hora de los hombres asalariados.

Índice de analfabetismo: Proporción de la población de 15 años o más que no pueden leer o escribir frases sencillas en un idioma (número de personas de 15 años o más que no pueden leer o escribir, dividido por el número total de personas de 15 años o más).

Prioridad 1: Promover la participación y el liderazgo

Objetivo

1. Apoyo a las organizaciones miembros de la IE para aumentar el número de mujeres en puestos clave de liderazgo y toma de decisiones a nivel local, nacional, regional y global.

2. Apoyo a las organizaciones miembros de la IE para incrementar y mantener la participación de mujeres y hombres en el sindicato, que tienen en cuenta la perspectiva de género, incluso mediante la creación y/o el reforzamiento de estructuras de mujeres dentro del sindicato a nivel local, nacional y regional.

3. Apoyo a las organizaciones miembros de la IE para dar prioridad al reclutamiento y retención de mujeres jóvenes sindicalistas de procedencia diversa.

4. Apoyo a las organizaciones miembros de la IE para comprender mejor y tomar medidas encaminadas a eliminar las barreras para la participación de las mujeres en el liderazgo y procesos de toma de decisiones a nivel local y nacional, incluyendo medidas para prevenir y luchar contra cualquier forma de acoso y abuso dentro del sindicato.

Meta

Para 2023, un incremento de al menos 10% por región en el número de mujeres en puestos de liderazgo en las organizaciones miembros en comparación con las cifras registradas en la Encuesta Cuatrienal de la IE de 2014.

Indicadores

1. Mayor número de mujeres nominadas y electas en puestos y cargos de liderazgo y toma de decisiones de los sindicatos a nivel local, nacional, regional y global.

2. Introducción de alguna de las siguientes medidas: cuotas de género; programas de tutoría; recopilación de datos de membresía desagregados por género; programas de formación destinados a mujeres, incluyendo jóvenes; mayor intercambio de información y mejores comunicaciones dentro y entre las redes de mujeres de la IE y con las oficinas regionales y el secretariado global; lenguaje inclusivo respecto al género en todas las publicaciones y comunicaciones.

3. Programas, actividades, campañas sindicales y otras medidas destinadas a mujeres jóvenes de procedencia diversa.

4. Kits e informes sindicales de buenas prácticas para mejorar la participación de mujeres; adopción e implementación efectiva de políticas sobre igualdad de género dentro del sindicato y sobre cómo combatir el acoso y abuso y promover la seguridad y el respeto en el seno del sindicato.

de mujeres en los sindicatos de la educación

Estrategia	Resultado esperado	Actores (quién?)	Seguimiento y evaluación
<p>1. Talleres de desarrollo de capacidades y formación de formadores sobre liderazgo para mujeres y hombres en las organizaciones miembros a nivel nacional y regional.</p>	<p>Renovación de los sindicatos de la educación a nivel local, nacional, regional y global mejorada con la plena implicación y participación de todos sus miembros, incluyendo mujeres jóvenes de procedencia diversa y mujeres en cargos directivos y de toma de decisiones.</p>	<p>Consejo Ejecutivo de la IE</p> <p>Comités Regionales de la IE</p> <p>Organizaciones miembros de la IE</p> <p>Socios de la CD</p> <p>Comité de Mujeres de la IE</p> <p>Oficinas Regionales de la IE</p> <p>Secretariado de la IE</p>	<p>Conferencia Regionales</p> <p>4ª Conferencia Mundial de la Mujer de la IE en 2022</p> <p>Encuesta Cuatrienal en 2023 sobre la implementación del Plan de Acción para la Igualdad de Género de la IE y resoluciones relevantes adoptadas por el 8º Congreso Mundial de la IE en 2019</p>
<p>2. Aplicar recomendaciones de las evaluaciones externas de las redes de mujeres regionales de la IE en América latina y África - llevar a cabo una evaluación de las redes de mujeres en regiones donde no hayan tenido lugar.</p>			
<p>3. Facilitar el establecimiento de tutorías para mujeres sindicalistas jóvenes y futuras líderes a nivel nacional, regional y global.</p>			
<p>4. Formación para líderes sindicales, y exclusivamente para mujeres, sobre cómo hacer frente a las barreras para la participación y el liderazgo de mujeres.</p>			



Prioridad 2: Tomar medidas para incrementar la igualdad de la educación

Objetivo

1. Apoyo a las organizaciones miembros en desarrollar su capacidad para asesorar al personal del ministerio relevante, respecto a la elaboración de planes sectoriales de educación con una perspectiva de género (PSEPG), como parte de su labor encaminada a alcanzar el ODS4.

2. Mayor número de organizaciones miembros de la IE apoyadas para emprender acciones destinadas a prevenir y combatir la violencia de género (VdG) en y en torno a entornos escolares, en todas las regiones.

3. Apoyo a las organizaciones miembros de la IE para abogar y presionar por una perspectiva de género en la formación docente inicial, en los programas de desarrollo continuo, en el material lectivo, y en la práctica pedagógica – enfocando a reconocer y combatir los estereotipos de género.

4. Recopilación y análisis de datos sobre cuestiones de igualdad de género en la educación desde la perspectiva de los educadores y a través de una lente interseccional, y su difusión entre las organizaciones miembros de la IE y a escala más amplia.

Meta

Para 2030, 10% de las organizaciones miembros de la IE por región toman medidas para incrementar la igualdad de género en y a través de la educación por medio de su trabajo respecto a uno de los temas siguientes: asesorar respecto a PSEPG nivel local o nacional; combatir/prevenir la violencia de género en y en torno a los entornos escolares; abogar/presionar por una perspectiva de género en la formación inicial de los docentes y en los programas de desarrollo profesional continuo, el material lectivo y la práctica pedagógica; implicación en estudios sobre temas de igualdad de género interseccional dentro de la educación.

Indicadores

1. Desarrollo de una Guía sindical sobre PSEPG, amplia difusión y utilización por las organizaciones miembros de la IE.

2. Aplicación de programas para combatir y prevenir la VdG en y en torno a entornos escolares por parte de organizaciones miembros a nivel local y nacional; actividades sindicales de aprendizaje entre pares sobre cómo prevenir y combatir la VdG en y en torno a entornos escolares a nivel local, nacional, subregional y regional.

3. Desarrollo de herramientas sindicales de defensa y presión.

4. Número de temas de investigación identificados en el contexto de la igualdad de género en y a través de la educación y considerados a través de una lente interseccional.

Igualdad de género interseccional en y a través

Estrategia	Resultado esperado	Actores (quién?)	Seguimiento y evaluación
1. Desarrollar una Guía sindical sobre PSEPG, conjuntamente con UNGEI.			
2. Integrar el trabajo sobre VdG en y en torno a entornos escolares en los programas de CD, según convenga; buscar fuentes externas de financiación para ampliar el trabajo entre regiones; crear oportunidades para intercambio entre pares y aprendizaje entre organizaciones miembros.	Acciones sostenibles y eficaces por parte de los sindicatos de la educación para superar las barreras de género a la realización del derecho a la educación para todos y todas; y contribuir a incrementar la igualdad y perspectiva de género en y a través de la educación, teniendo debidamente en cuenta la interseccionalidad.	Consejo Ejecutivo de la IE Comités Regionales de la IE Organizaciones miembros de la IE Socios de la CD	Conferencias Regionales 4ª Conferencia Mundial de la Mujer de la IE en 2022
3. Identificar oportunidades de defensa y presión, y desarrollar la capacidad sindical y la comprensión respecto a cuestiones clave relacionadas con la igualdad y perspectiva de género en y a través de la educación, incluso mediante iniciativas de la IE para y respecto a miembros jóvenes.		Comité de Mujeres de la IE Oficinas Regionales de la IE	Encuesta Cuatrienal en 2023 sobre la implementación del Plan de Acción para la Igualdad de Género de la IE y resoluciones relevantes adoptadas por el 8º Congreso Mundial de la IE en 2019
4. Encargar investigaciones con/por organizaciones miembros de la IE y/o asociados externos, según convenga, sobre temas clave respecto a la igualdad de género dentro de la educación, poniendo de relieve el impacto de la interseccionalidad.		Secretariado de la IE	



Prioridad 3: Promover el empoderamiento económico

Objetivo

1. Apoyo a las organizaciones miembros de la IE para investigar y exponer la existencia y el grado de brecha salarial de género en el sector de la educación –incluyendo los derechos de pensión– con asociados externos según convenga.

2. Asegurarse de que la Respuesta Mundial de la IE a la privatización y comercialización en y de la educación incluya una perspectiva de género, especialmente en relación con las cuestiones de oportunidades de empleo y seguridad para las educadoras a todos los niveles de la educación.

3. Apoyo a las organizaciones miembros de la IE para aportar las perspectivas sindicales en foros y procesos internacionales y para sumarse o apoyar campañas orientadas a mejorar el empoderamiento económico de la mujer.

4. Apoyo a las organizaciones miembros de la IE para contribuir a la campaña de los Sindicatos Mundiales para la ratificación del C190 y la R206 de la OIT sobre violencia de género y acoso en el mundo del trabajo.

Meta

Para 2023, mapeo regional de los convenios colectivos de al menos 5% de las organizaciones miembros de la IE por región, y desarrollo de capacidades en el mismo número de organizaciones miembros en relación con la brecha salarial de género y el impacto del género en las pensiones, además de la ratificación del C190 y la R206 de la OIT.

Indicadores

1. Actualización del Kit de herramientas de la IE sobre la brecha salarial de género, incluyendo información sobre género y derechos de pensión.

2. Aspectos específicos de la campaña sobre la Respuesta Mundial dan prioridad a la perspectiva de género.

3. La IE coordina delegaciones en foros y procesos internacionales y rubrica campañas relevantes y declaraciones para avanzar el empoderamiento económico de la mujer.

4. Estrategia de comunicación de la IE respecto a la campaña de los Sindicatos Mundiales para la ratificación del C190 y la R206.

o de la mujer

Estrategia	Resultado esperado	Actores (quién?)	Seguimiento y evaluación
<p>1. Establecer qué organizaciones miembros de la IE incluyen referencias a la brecha salarial de género en convenios colectivos; desarrollar conocimientos sobre la brecha salarial de género y el impacto del género en los derechos de pensión entre las organizaciones miembros de la IE.</p>	<p>Los sindicatos de la educación promueven el empoderamiento económico de la mujer a través de sus propias acciones y en colaboración con socios clave, según convenga, a nivel nacional, regional y global.</p>	<p>Consejo Ejecutivo de la IE</p>	<p>Conferencia Regionales</p> <p>4ª Conferencia Mundial de la Mujer de la IE en 2022</p> <p>Encuesta Cuatrienal en 2023 sobre la implementación del Plan de Acción para la Igualdad de Género de la IE</p>
<p>2. Incorporar consideraciones de género en todos los aspectos de la campaña sobre la Respuesta Mundial.</p>		<p>Comités Regionales de la IE</p> <p>Organizaciones miembros de la IE</p> <p>Socios de la CD</p>	
<p>3. Participar en sesiones anuales de la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social Mujer de la ONU y sesiones de la OIT relevantes; sumarse a campañas por la ratificación e implementación de instrumentos clave de la OIT, como el C183 y la R191 sobre protección de la maternidad.</p>		<p>Comité de Mujeres de la IE</p> <p>Oficinas Regionales de la IE</p>	
<p>4. Participar en la planificación y actividades de los Sindicatos Mundiales para la campaña de ratificación del C190 y la R206.</p>		<p>Secretariado de la IE</p>	



Plan de Acción para la Igualdad de Género

2020 – 2023

Se necesitan medidas concretas para lograr que se produzca el cambio, y el Plan de Acción para la Igualdad de Género (GEAP) establece las prioridades de la IE para el trabajo relativo a la igualdad de género de cara al próximo Congreso Mundial que tendrá lugar en 2023. El GEAP va dirigido a todas las organizaciones afiliadas de la IE en el mundo y al trabajo del Secretariado de la IE.

T I M E 4 A C T I O N



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

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 y asociaciones del mundo, que representa a treinta millones de trabajadores y trabajadoras de la educación en alrededor de cuatrocientas organizaciones en ciento setenta países y territorios de todo el mundo.

Sede
Internacional de la Educación
15, Boulevard Bischoffsheim
1000 Bruselas, Bélgica
Tel. +32-2 224 06 11
headoffice@ei-ie.org
www.ei-ie.org



Not for sale – non commercial distribution only