

03/2014

EUROPEAN TRADE UNION COMMITTEE FOR EDUCATION
COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION

Proyecto del CSEE sobre Igualdad de Género

2013-2014

Informe del proyecto

Promover la igualdad de género en los sindicatos de la educación y en la profesión docente

Aplicar y reforzar las acciones de los sindicatos de la educación sobre la igualdad de género en tiempos de austeridad

Directrices prácticas

¿Qué papel pueden desempeñar los sindicatos?





Also available in English under the title:

« Promoting Gender Equality within Teacher Trade Unions and in the Teaching Profession - Implementing and Reinforcing Teacher Trade Union Actions on Gender Equality in Times of Austerity Practical guidelines»

What can Teacher Unions do?

Egalement disponible en français sous le titre :

« La promotion de l'égalité des genres au sein des syndicats d'enseignants et de la profession enseignante – Mise en œuvre et renforcement des actions des syndicats d'enseignants en période d'austérité »

Guide pratique

Quel rôle les syndicats peuvent-ils jouer ?

Auch auf Deutsch verfügbar, unter dem Titel:

« Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Bildungs- gewerkschaften und im Lehrberuf

Umsetzung und Verstärkung der Maßnahmen von Bildungsgewerk- schaften zur Gleichberchtigung der Geschlechter in Zeiten der Sparpolitik »

Praktische Richtlinien

Was können Bildungsgewerkschaften unternehmen?

также доступны на русском языке под названием:

Содействие достижению гендерного равенства в профсоюзах учителей и в учительской профессии - Реализация и укрепление деятельности профсоюзов работников образования в области гендерного равенства в условиях жесткой экономии

Практическое руководство

Что профсоюзы учителей могут сделать?

La reproducción total o parcial de esta publicación está permitida sin autorización siempre que se acredite como fuente al CSEE y se envíe una copia u ejemplar al Secretariado.

Publicado por el Comité Sindical Europeo de la Educación - Bruselas 2014



Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación es responsabilidad exclusiva de su autor y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en la misma



1 Preámbulo

La igualdad entre mujeres y hombres ha sido uno de los principios fundamentales de la Unión Europea desde la firma del Tratado de Roma en 1957, donde ya se reconocía el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres. Recurriendo a la base jurídica prevista por los Tratados, la Unión ha aprobado trece Directivas sobre la igualdad entre mujeres y hombres desde la década de los años 1970. Estas Directivas abordan, entre otras cuestiones, la igualdad de trato en materia de acceso al trabajo, la formación, las promociones profesionales y las condiciones de trabajo, incluida la igualdad de remuneración y las prestaciones de seguridad social, así como el derecho garantizado de contar con licencias parentales.

Durante 2013 y 2014, el CSEE ha estado trabajando en el proyecto *Promover la igualdad de género en los sindicatos de la educación y en la profesión docente. Aplicar y reforzar las acciones de los sindicatos de la educación relativas a la igualdad de género en tiempos de austeridad.*

El sector de la educación desempeña un papel muy particular y ejerce una gran influencia en la sociedad en su conjunto. Los sistemas escolares tienen la capacidad de contribuir a la reproducción o a la transformación de las relaciones de género. Las interacciones entre niñas y niños, profesores y profesoras configuran todos los días las relaciones y los roles de género. Ello explica por qué la igualdad de género es tan importante, especialmente en sector de la educación.

Por otra parte, la educación ejerce un impacto doble en las relaciones entre hombres y mujeres en la sociedad. Es un sector del mercado de trabajo donde tanto las mujeres como los hombres tienen la posibilidad de desarrollar una carrera. Los roles de género pueden generar resultados educativos y opciones de carrera estereotipados (por ejemplo, en los planes de carrera, la organización del trabajo, la familia, etc.).

Este proyecto continúa así la labor que el CSEE y sus organizaciones miembros han llevado a cabo en este ámbito. Asimismo, sienta las bases para la aplicación del Plan de Acción del CSEE sobre la Igualdad de Género, así como las recomendaciones de su Comité Permanente para la Igualdad a través de sus organizaciones miembros.

Las *Directrices prácticas para aplicar y reforzar las acciones de los sindicatos de la educación sobre la igualdad de género en tiempos de austeridad* aprobadas por el Comité del CSEE en octubre de 2014 han sido publicadas en alemán, español, francés, inglés y ruso para las organizaciones miembros del CSEE con la finalidad de llegar a todos los/las docentes afiliados en lo individual así como a la comunidad educativa.

Bruselas, 28 de octubre de 2014

Martin Rømer,
Director Europeo, CSEE



Promover la igualdad de género en los sindicatos de la educación y en la profesión docente



Índice

1	Preámbulo.....	3
2	Perspectiva general del proyecto	7
2.1	Antecedentes.....	7
2.2	Objetivos del proyecto del CSEE sobre Igualdad de Género 2013-2014	9
2.3	Metodología.....	9
2.4	Estrategia de difusión	10
2.5	Grupo Asesor del proyecto sobre cuestiones de género.....	10
3	Actividades del proyecto.....	11
3.1	Encuesta en línea	12
3.2	Seminario del proyecto, Utrecht.....	14
3.2.1	La igualdad de género en período de crisis económica	16
3.2.2	Resultados de la Encuesta 8 de marzo 2014 de la CES	17
3.3	Conferencia de clausura del proyecto, Sofia	18
3.3.1	Los estereotipos de género, el poder de los medios de comunicación.....	18
3.3.2	Brecha salarial /Diferencia de pensión	19
3.3.3	Equilibrio entre vida laboral y vida privada	19
3.3.4	Licencia de maternidad	19
3.3.5	Género y puestos de decisión.....	20
3.3.6	Las mujeres en la educación superior.....	20
4	Buenas experiencias en la promoción de la igualdad de género en los sindicatos de los/las docentes.....	22
5	Los efectos de la crisis sobre las cuestiones de género en los sindicatos de la educación	24
6	Próximos retos: promover la igualdad de género en los sindicatos de la educación.....	25
7	Resultados: adopción de directrices prácticas para los sindicatos de la educación.....	27
8	Acrónimos	33
9	Anexo	34



Promover la igualdad de género en los sindicatos de la educación y en la profesión docente

2 Perspectiva general del proyecto

La finalidad de este proyecto del CSEE sobre Igualdad de Género (1 de noviembre de 2013 al 31 de octubre de 2014) ha sido promover la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de los sindicatos de la educación y en la profesión docente. El objetivo principal es aplicar y reforzar las acciones de los sindicatos de la educación en lo que se refiere a la igualdad de género en tiempos de austeridad.

2.1 Antecedentes

La representación de las mujeres a todos los niveles directivos y decisorios en Europa, y especialmente en los que implican mayores responsabilidades es insuficiente. Esta situación prevalece tanto en el sector privado como en el público, en el ámbito de la política como en las estructuras internas de los sindicatos. En las mayores empresas de la Unión Europea que cotizan en bolsa, la media femenina presente en los consejos de administración es de apenas el 17,8%¹. La [Encuesta 8 de marzo de 2014 de la Confederación Europea de Sindicatos \(CES\)](#) mostró que las mujeres constituyen casi la mitad de sus miembros. Sin embargo, representan la minoría en todos los puestos de poder de las estructuras internas de los sindicatos. No obstante, el equilibrio de género difiere enormemente entre los diferentes órganos de decisión de la CES. Aun cuando se ha logrado un gran progreso en este sentido, el Congreso (con un 40% de delegadas en 2011) y el Secretariado (plenamente equilibrado) requieren redoblar esfuerzos en el ámbito del Comité Ejecutivo y el Comité de Dirección².

Por otra parte, la brecha salarial de género entre hombres y mujeres en Europa sigue siendo muy grande, es decir, que a todo lo largo de la economía, las mujeres siguen

recibiendo, en relación con los hombres, una remuneración casi un 16% inferior por hora de trabajo³. Además, las mujeres tienden a trabajar en el hogar más horas no remuneradas que los hombres⁴. Entre otras conclusiones, estos resultados indican que las mujeres no disfrutaban de igualdad de derechos y oportunidades, y que las desigualdades de género persisten en Europa.

La austeridad y sus efectos

La austeridad repercute de forma sumamente negativa sobre la igualdad de género en Europa. Los recortes en el sector público afectan a las mujeres en particular, ya que son ellas quienes constituyen un promedio del 69,2% de los trabajadores del sector público en la Unión Europea⁵. El sector público, incluyendo la educación, parece haber perdido su función protectora con respecto a las mujeres dado que su despido las empuja a aceptar empleos precarios donde la seguridad de ingresos, las opciones de conciliación de la vida laboral y familiar así como las prestaciones de jubilación son limitadas, deteriorando así la calidad general de las condiciones de trabajo de las mujeres. A guisa de ejemplo, el cambio más importante introducido por la austeridad en el sector público es el aumento de las horas de trabajo.

Instrumentos de la Unión Europea

La revisión intermedia de la estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres muestra que en los últimos años se han llevado a cabo en Europa numerosas acciones para promover la igualdad de género. Por ejemplo, una mayor financiación de la Unión Europea a los Estados miembros para invertir en los servicios de guardería y promover la

¹ [Comisión Europea: DG Justicia 2014](#)

² [CES 2014](#)

³ [Comisión Europea: DG Justicia 2014](#)

⁴ [OCDE 2014](#)

⁵ [Lobby Europeo de Mujeres 2012](#)



participación de las mujeres en el mercado de trabajo, [la Directiva sobre el permiso parental](#), el Día Europeo por la Igualdad Salarial, etc. No obstante, las mejoras en el ámbito de la igualdad de género se desarrollan con suma lentitud y muy gradualmente en Europa. En algunos Estados miembros se observa incluso una reversión de las políticas de igualdad de género en el contexto de la crisis económica.

Los sindicatos europeos

La [evaluación del marco de acciones sobre igualdad de género por parte de los agentes sociales europeos](#) (en inglés) mostró que se había observado un mayor grado de apropiación de los objetivos más generales desde la puesta en práctica del marco. Además, que las iniciativas a nivel nacional se habían trasladado a nivel de la empresa. La CES también observó que las prioridades establecidas en el marco a menudo se abordan de forma interconectada.

Los riesgos actuales de la crisis económica socavan aún más los ya lentos progresos realizados en relación con la representación de las mujeres en los órganos decisorios de los sindicatos ([Carta de la CES sobre la integración de la perspectiva de género en los sindicatos-2007](#)). Esta situación es más presente si se emprenden acciones políticas inadecuadas para hacer frente a las brechas de género. El [Programa de acción de la CES sobre igualdad de género](#) (2012) destaca que se requieren medidas en el interior de los sindicatos. Aun cuando el 45% de los miembros de la CES son mujeres, su representación en los órganos y en los cargos decisorios está lejos de ser proporcional y los progresos en este sentido son muy lentos.

Acciones sindicales en el sector de la educación La campaña mundial de la Internacional de la Educación, [Unámonos por la Educación Pública](#), aborda esta cuestión, ya

que tiene por objeto garantizar que la educación pública de calidad para todos siga siendo una prioridad en el programa abocado a un futuro sostenible, pacífico y próspero. Tener acceso a una educación gratuita y de calidad es especialmente importante para las niñas y las mujeres, no solamente porque la educación facilita que se respeten los derechos humanos, sino también porque los logros educativos de las mujeres pueden tener un impacto directo en la familia y en la sociedad. Pese a que las mujeres constituyen la mayoría de los miembros en los sindicatos de la educación en la mayor parte de las regiones, no están suficientemente representadas en las instancias dirigentes. La IE reconoce este hecho en la [Resolución sobre la igualdad de género de 2011](#) donde estipula que los sindicatos tienen la responsabilidad de garantizar la plena participación femenina en las estructuras sindicales a todos los niveles. A nivel europeo, el CSEE ha realizado diversos proyectos y formulado recomendaciones encaminadas a promover la igualdad de género en el seno de los sindicatos de la educación y en la profesión docente. En 2009 realizó un [Plan de acción sobre la igualdad de género en las estructuras de los sindicatos de la educación y en la profesión docente](#) y en 2012 una serie de [directrices sobre la forma en que los sindicatos de los/las docentes pueden contribuir a reducir y hacer frente a los estereotipos de género en la educación y la segregación de género en el mercado de trabajo](#). Por otra parte, uno de los órganos constitucionales del CSEE, el Comité Permanente para la Igualdad, elaboró en 2011-2012 [recomendaciones en relación con la autonomía económica de las mujeres docentes, la superación de los estereotipos de género en la educación y a través de ella, así como la conciliación de la vida laboral y privada](#). En 2013, las siguieron [directrices que recomiendan acciones concretas a las organizaciones miembros del CSEE](#).



2.2 Objetivos del proyecto del CSEE sobre Igualdad de Género 2013-2014

En la lucha por una educación de calidad, el proyecto ha tenido como objetivo aplicar y reforzar las acciones de los sindicatos de la educación en materia de igualdad de género, especialmente en tiempos de austeridad. Se ha tratado de continuar mejorando la comprensión de los sindicatos nacionales de los/las docentes respecto a las cuestiones de igualdad de género, así como promover la acción sindical con miras a garantizar la igualdad de género en sus propias estructuras

y en la profesión docente, especialmente en período de crisis económica.

Por lo tanto, este proyecto continúa la labor que el CSEE y sus organizaciones miembros han llevado a cabo en este ámbito. Su intención era seguir apoyando la aplicación del [Plan de Acción del CSEE sobre Igualdad de Género](#), así como las recomendaciones del [Comité Permanente para la Igualdad del CSEE](#) a través de sus organizaciones miembros.

Los objetivos específicos del proyecto fueron los siguientes:

- ✓ 1. Con el objetivo de lograr una educación de calidad, seguir sensibilizando a las organizaciones miembros del CSEE sobre las cuestiones relativas a la igualdad de género en los sindicatos de la educación y en la profesión docente, así como respecto a las principales prioridades, políticas e instrumentos de la UE en este ámbito mediante la creación de una plataforma en línea sobre temas de igualdad (grupo SharePoint)
- ✓ 2. Analizar la situación real en materia de igualdad de género y el impacto de la crisis sobre ésta en el sector de la educación y en las estructuras de los sindicatos nacionales de los/las docentes en la UE/AELC y los países candidatos a la adhesión.
- ✓ 3. Apoyar a los sindicatos de docentes para que sigan la aplicación y el seguimiento del [marco de acciones CES-UNICE/UEAPME-CEEP en materia de igualdad de género](#) y la [Carta de la CES sobre la integración de la perspectiva de género en los sindicatos](#) del sector educativo a nivel nacional, regional y local.
- ✓ 4. Evaluar la aplicación del [Plan de Acción del CSEE sobre la igualdad de género](#) y apoyar a las organizaciones miembros del CSEE en el cumplimiento de las nuevas medidas en materia de igualdad de género en el contexto particular de la austeridad.

2.3 Metodología

El proyecto ha sido planificado y llevado a cabo por un grupo asesor. Los miembros del grupo asesor han apoyado la iniciativa con su experiencia y conocimientos y han contribuido activamente en el seminario del

proyecto y la conferencia de clausura del proyecto. Por otra parte, una experta acompañó el proyecto y ayudó al grupo asesor en la creación de la encuesta en línea y llevó a cabo el análisis de los datos recogidos.



La plataforma en línea (grupo SharePoint) para los representantes de las organizaciones miembros del CSEE responsables de las

cuestiones de igualdad de género funcionó como una red en línea para difundir los avances y resultados del proyecto.

2.4 Estrategia de difusión

Los informes del seminario y la conferencia de clausura del proyecto, incluyendo las directrices prácticas se difundieron mediante llaves USB (1.000 ejemplares) y en los sitios web de los socios del proyecto, así como a través de la nueva plataforma en línea sobre temas relativos a la igualdad de género. Los informes del seminario y de la conferencia de clausura del proyecto están disponibles en

inglés y francés. Su principal resultado, las directrices y el informe del proyecto, están disponibles en alemán, español, francés, inglés y ruso. Los resultados del proyecto se han dado a conocer a todas las organizaciones miembros del CSEE y a sus docentes afiliados/as y otras partes interesadas de la educación a través de medios electrónicos.

2.5 Grupo Asesor del proyecto sobre cuestiones de género



Kounka
Damianova,
Bulgaria



Rossella
Benedetti, Italy



Dorota
Obidniak,
Poland



Trudy
Kerperien, the
Netherlands



Hélène Hémet,
France



Maire Mulcahy,
Ireland



Ann-Christin
Hartmann,
Sweden



En el grupo asesor del proyecto trabajan conjuntamente representantes de los sindicatos de docentes de siete países: Bulgaria, Italia, Polonia, Países Bajos, Francia, Irlanda y Suecia.

3 Actividades del proyecto

A fin de cumplir los objetivos dentro del período de un año de vigencia del proyecto, se planificaron varias actividades. Entre estas se incluyeron una encuesta en línea, un seminario y una conferencia de clausura del proyecto. El CSEE elaboró un conjunto de directrices prácticas para ayudar a sus organizaciones miembros a poner en práctica nuevas acciones y medidas en materia de igualdad de género en los sindicatos de la educación y en la profesión docente en el contexto particular de la austeridad.



La primera actividad prevista fue la encuesta en línea entre las organizaciones miembros del CSEE cuyo objetivo era analizar el impacto real de la crisis sobre la igualdad de género en el sector de la educación y en las estructuras de los sindicatos nacionales de docentes.

Sobre la base de los resultados de la encuesta en línea, los 50 participantes del seminario de Utrecht tuvieron la oportunidad de examinar diferentes enfoques nacionales (buenas prácticas) en relación con la promoción de la igualdad de género en los sindicatos de la educación y la profesión docente en tiempos de austeridad.



El evento final del proyecto se llevó a cabo en los dos días que clausuraron la conferencia en Sofía con 80 participantes procedentes de sindicatos nacionales de los/las docentes. Se invitaron al evento representantes de EFEE y otros grupos de interés y se les brindó la oportunidad de matizar el análisis.

3.1 Encuesta en línea

Experta del proyecto

Angelika Striedinger, investigadora asociada y doctoranda de la Universidad de Viena, proporcionó una visión general de los resultados preliminares de la encuesta en línea.

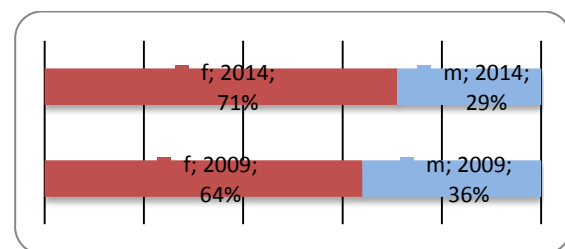


La labor investigativa de Angie se centra en la sociología de las organizaciones, las carreras académicas y el género. Ha trabajado durante más de una década en temas relacionados con la desigualdad de género y las organizaciones, tanto en el marco de su formación académica como en su labor investigativa, y en el contexto de la representación de los estudiantes. A través de su trabajo en la Organización de sindicatos de estudiantes europeos (OBESSU), en 2001, y en el Sindicato de Estudiantes Europeos (ESU) de 2004 a 2006, ha podido observar el panorama de la educación europea. De 2009 a 2012, trabajó en la Internacional de la Educación en el ámbito de la igualdad en la co-organización de la primera Conferencia Mundial de la Mujer de la IE, la redacción del Informe Cuadrienal de la IE sobre la Condición de la Mujer de 2011 y la preparación del Plan de Acción para la Igualdad de Género de la IE.

La [encuesta en línea](#) es una herramienta con la que el CSEE y sus organizaciones miembros pueden comparar los datos recogidos en el año 2009 con la situación actual y observar la evolución (relacionada con la crisis) en los sindicatos de los/las docentes. Con el fin de garantizar la comparabilidad, la encuesta se

realizó en línea siguiendo el mismo diseño de la encuesta de 2009. Los resultados muestran que las mujeres están subrepresentadas en todos los cargos dirigentes en las organizaciones miembros del CSEE. Están especialmente subrepresentadas en las instancias decisorias más altas. En relación con los delegados enviados al Congreso, la encuesta muestra que la representación de las mujeres no tiene correlación con el número de afiliadas. El porcentaje de mujeres entre los delegados del Congreso disminuyó, pese al aumento general del número de afiliadas. Es decir, en los últimos años la brecha de género entre los delegados y delegadas del Congreso ha aumentado.

Gráfico: Número de afiliados (Mujeres: rojo; hombres: azul)

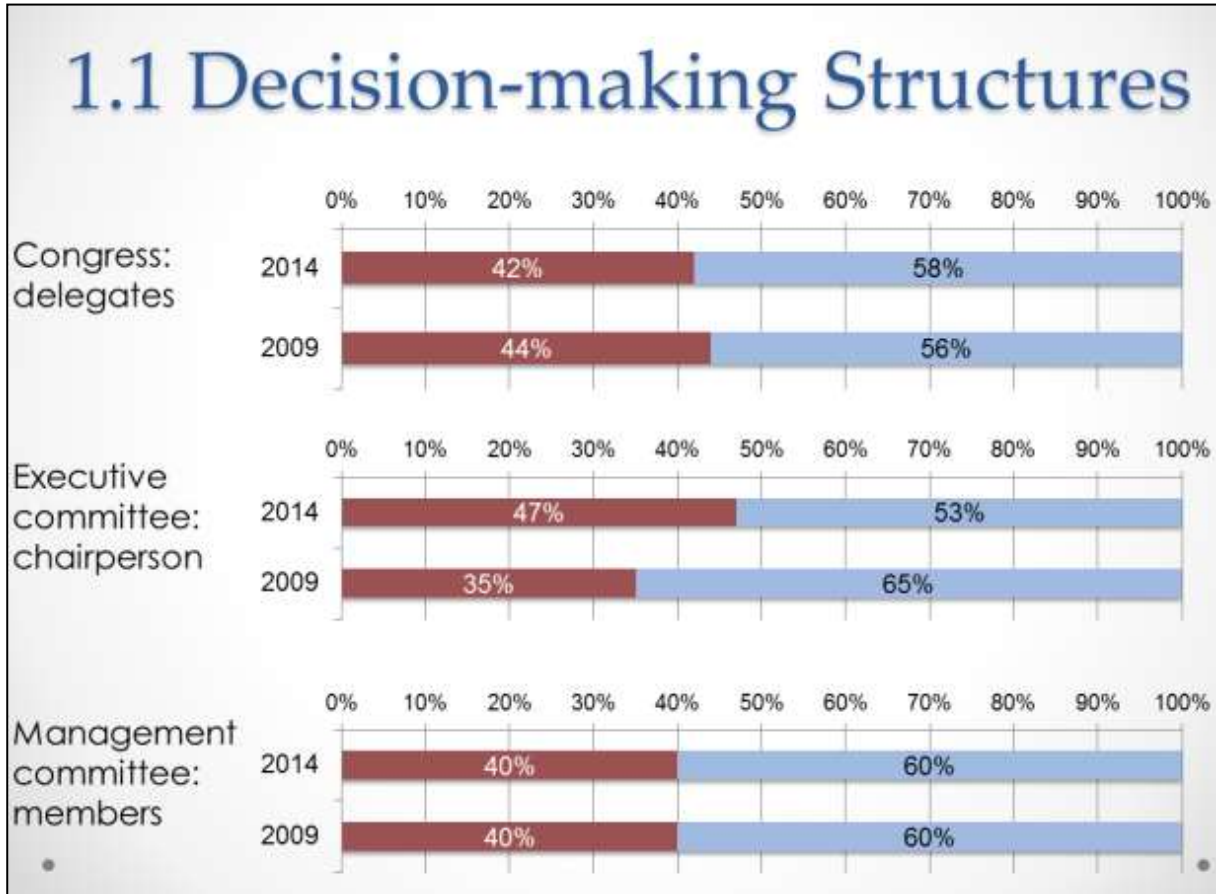


La comparación con los datos de 2009 muestra también que, en lo que se refiere a los órganos ejecutivos y de gestión, las mujeres están mejor representadas en 2014. Su porcentaje aumentó a nivel de la presidencia y vicepresidencias y se mantuvo igual en las instancias que se ocupan de la gestión. Puede observarse un aumento masivo en lo que respecta a los presidentes y secretarios generales adjuntos. No obstante, en general, subsiste una brecha de género.

En cuanto a las estructuras, las políticas y actividades relativas a la igualdad, actualmente es mayor el número de sindicatos que cuentan con un departamento

estructuras decisorias del sindicato. La mayoría de los sindicatos conceden mayor valor a la representación proporcional de las mujeres en las más altas instancias decisorias que a una estricta paridad de género.

Gráfico: Número de afiliados (Mujeres: rojo; hombres: azul)



de igualdad que en 2009 (casi el 60%). La mayor parte del personal que trabaja en el ámbito de la igualdad ha sido femenino, y sigue siéndolo. En la mayoría de los sindicatos las estructuras relativas a la igualdad se financian a través del presupuesto sindical.

En comparación con 2009, un mayor número de sindicatos cuenta por escrito con una política que aborda explícitamente la igualdad de género en sus propias estructuras sindicales (el 42% en comparación con el 37% en 2009). Casi dos tercios toman medidas para mejorar la igualdad de género en las

El efecto de la crisis económica y de la austeridad

La gran mayoría de los sindicatos de docentes respondieron que las medidas relativas a la crisis económica y la austeridad tienen efectos colaterales relacionados con el género (70%). Las principales áreas problemáticas identificadas son la conciliación de las obligaciones laborales y familiares y el aumento de la violencia contra las mujeres. La mayoría de los sindicatos indicaron que el personal masculino y femenino de la educación se ve igualmente afectado por los

recortes presupuestarios, pero que el más afectado por la pérdida de empleos y la reducción a tiempo parcial es el femenino. La mayoría de los sindicatos indica que la brecha salarial de género no solamente se ha mantenido, sino que incluso ha aumentado.

Los sindicatos de docentes respondieron que se ha vuelto más difícil conciliar la vida laboral y familiar para los trabajadores y las trabajadoras de la educación, aun cuando observaron al mismo tiempo mejores prestaciones de servicios de guardería.

En cuanto a las medidas para superar los estereotipos de género en la educación (planes de estudio, formación del personal en cuestiones de género, políticas escolares), se enumeraron muchas mejoras, especialmente para superar los estereotipos de género en relación con las mujeres. Sin embargo, las niñas tienen más probabilidades que los niños de ser inducidas a trabajar en las asignaturas del tronco común y a familiarizarse con el trabajo social y de atención o cuidados.

Sobre el tema de la violencia contra las mujeres, más del 80% de los sindicatos de docentes afirmó que la incidencia de la violencia contra las mujeres ha aumentado.

Aun cuando los sindicatos indican que las medidas de crisis y austeridad tienen efectos que afectan a las mujeres, solamente algunos de ellos se centran específicamente en la dimensión de género en sus actividades relacionadas con la crisis. Del mismo modo, las políticas relacionadas específicamente con la crisis rara vez consideran la dimensión de género (el 10% de los casos). Sin embargo, una tercera parte de los sindicatos incluyen una dimensión de género en sus actividades y campañas de presión en relación con la crisis.

La encuesta en línea

- 140 preguntas divididas en dos partes
- Parte 1: la representación de las mujeres en los sindicatos de docentes.
- Parte 2: los efectos de la crisis económica y acontecimientos relacionados con la crisis en el ámbito de la igualdad de género.
- Respondieron 41 de más 129 organizaciones miembros del CSEE
- En 2009 respondieron 21 sindicatos, haciendo posible una comparación directa
- En 2014, las mujeres siguen siendo mayoría entre los miembros sindicales (el 71%)

3.2 Seminario del proyecto, Utrecht



Objetivos del seminario

- promover la acción sindical docente sobre la igualdad de género
- sensibilizar respecto a las cuestiones relativas a la igualdad de género y a las principales prioridades, políticas e instrumentos de la UE
- presentar y discutir los resultados preliminares de la encuesta en línea
- examinar diferentes enfoques de los sindicatos de los/las docentes en relación con la promoción de la igualdad de género

El objetivo del seminario era presentar y discutir los resultados preliminares de la encuesta en línea y examinar los enfoques de los sindicatos de docentes en relación con la promoción de la igualdad de género.



El debate sobre los resultados de la encuesta en los grupos de trabajo y en el Pleno inspiró varias acciones destinadas a los sindicatos de los/las docentes a nivel nacional y europeo.

Los sindicatos de la educación deben **apoyar a los/las docentes** mediante redes formales e informales. Hoy día, muchos de estos sindicatos organizan seminarios y conferencias sobre la igualdad de género en la educación en general, así como en las expresiones concretas de la desigualdad, tales como la violencia contra las mujeres.

Es preciso alentar a los/las docentes a **luchar contra la reproducción de los estereotipos de género**. Esta lucha es particularmente importante en una época en los miembros femeninos más jóvenes no parecen ver la necesidad de continuarla.

Se discutieron acciones sindicales destinadas a aumentar el número de mujeres a nivel decisorio. Con el fin de **incrementar el número de mujeres en los órganos decisorios**, los sindicatos de los/las docentes podrían organizar cursos de preparación destinados a formar y alentar a mujeres dirigentes jóvenes. Asimismo, se examinó si las mujeres cuentan con menor apoyo en las

elecciones, ya que a veces tienen limitaciones para estar presentes en las actividades sindicales antes de las elecciones. Esta situación se observa sobre todo en el caso de las mujeres que no pueden asumir de antemano este tipo de funciones debido a sus responsabilidades familiares.

Es preciso dar seguimiento a la situación de las mujeres en cada sindicato de la educación. En caso de no existir tales estructuras, sería útil establecer un comité permanente para la igualdad cuyos objetivos incluyan dar seguimiento de la condición de las mujeres en el sindicato y proponer soluciones. El CSEE debe prestar mayor atención a sensibilizar a sus organizaciones miembros respecto a las posibles soluciones que pueden aplicarse a fin de incrementar la participación de las mujeres en los órganos decisorios.

A escala nacional y europea, los sindicatos de la educación tienen que **dar seguimiento** a la situación de las mujeres e informar a sus miembros y al público en general sobre este tema. Deben exigir contar con responsables en materia de igualdad en sus instancias gubernamentales e instituciones educativas.



El **diálogo social** es la estrategia más importante para mejorar la situación de las mujeres. La brecha salarial de género y el techo de cristal que limita las carreras de las mujeres requieren la negociación colectiva de mejores condiciones de trabajo para ellas. Con respecto al permiso parental, debe

concederse el mismo período a las madres y a los padres con el fin de demostrar que ambos padres comparten la responsabilidad del cuidado de los hijos.

Los sindicatos de los/las docentes deberían utilizar los resultados de los estudios y proyectos del CSEE en su estrategia nacional de diálogo social. Es preciso abordar los retos y obstáculos que encuentran los sindicatos para la aplicación de la política del CSEE.

Los sindicatos de la educación deben **estar al tanto de las medidas gubernamentales** que afectan negativamente las condiciones de trabajo de las/los docentes en numerosos países europeos. Asimismo, tienen que estar pendientes de las acciones de grupos que van en contra de la noción de igualdad en los centros escolares. La solidaridad internacional entre los sindicatos de los/las docentes es de crucial importancia para luchar contra los recortes presupuestarios y en los regímenes de licencia de maternidad y vacaciones que figuran, especialmente en período de crisis, en los programas gubernamentales.

3.2.1 La igualdad de género en período de crisis económica

La crisis económica y la política de austeridad afectan muy negativamente la cuestión de la igualdad de género en Europa. Aun cuando los primeros sectores que se vieron afectados por la crisis financiera y económica fueron aquellos donde predominan los hombres, tales como la construcción y la manufactura, la situación configurada por la política de austeridad afecta actualmente de forma muy severa el empleo y los sectores con mayor ocupación femenina.

Los recortes en el sector público afectan a las mujeres en particular, ya que representan una media del 69,2% de los trabajadores del

sector público en la UE⁶. El sector público, incluyendo la educación, parece haber perdido su función protectora de las mujeres, ya que su despido las empuja a aceptar empleos precarios donde la seguridad de ingresos, las opciones de conciliación de vida laboral y privada, así como las prestaciones de jubilación son limitadas, además de deteriorar aún más la calidad general de sus condiciones de trabajo. Por lo tanto, la crisis económica afecta en gran medida la igualdad de género y los derechos de las mujeres.



"La CES cree firmemente en el papel de la educación, la investigación y la formación. Los/las docentes tienen la capacidad de cambiar la sociedad: están en contacto con los jóvenes y pueden inspirar el cambio a las generaciones más jóvenes."

Rosanna Ruscito. Miembro del Comité de Mujeres de la CES

Lamentablemente, hay pocos indicios de que los gobiernos, la Comisión Europea y el Consejo Europeo estén tomando en cuenta la dimensión de género de la crisis en su respuesta política. Algunas de estas políticas incluso deterioran aún más la situación (tasas de participación, horas de trabajo, precariedad, etc.).

Algunas de las tendencias más sólidas no se han visto afectadas por la crisis. La

⁶ [Lobby Europeo de Mujeres, 2012.](#)

participación de las mujeres en el mercado de trabajo, así como su nivel educativo siguen en aumento. El trabajo a tiempo parcial, el permiso parental y el trabajo en el hogar siguen siendo fenómenos “femeninos”. La segregación de género en la educación superior y las empresas es muy alta y el techo de cristal se mantiene inamovible.

En cuanto a la educación superior y la investigación, los participantes subrayaron la

importancia de aplicar políticas de igualdad de género con el fin de mejorar el equilibrio entre vida laboral y familiar, contrarrestar el “techo de cristal”, incrementar la eficiencia de los sistemas educativos, hacer frente a la segregación de género en la educación superior, así como mantener y aumentar la capacidad de investigación de la Unión Europea

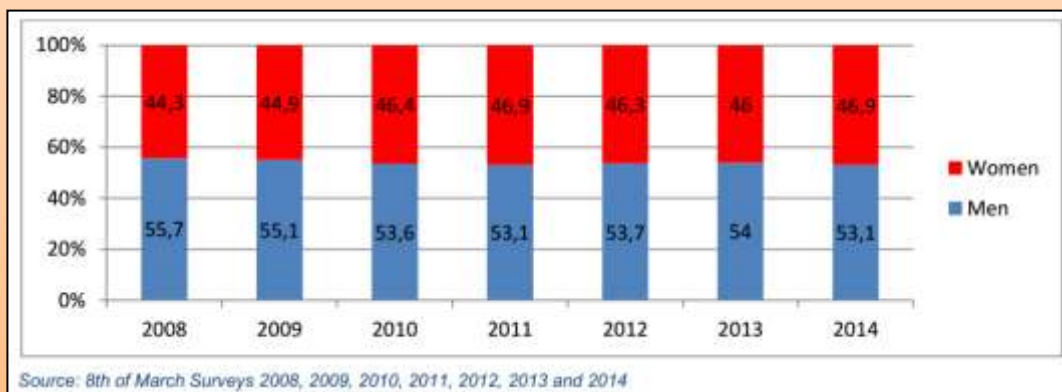
3.2.2 Resultados de la Encuesta 8 de marzo 2014 de la CES

Desde el año 2008, la [Encuesta 8 de marzo](#) de la CES analiza cada año la distribución de género en las estructuras decisorias de la CES y de sus organizaciones afiliadas. La encuesta es una herramienta destinada a mejorar la igualdad de género a todos los niveles de la toma de decisiones, especialmente a los más altos niveles. Se realiza entre las confederaciones nacionales, las federaciones sindicales a nivel europeo y los sindicatos nacionales sectoriales.

La encuesta de 2014 mostró que las mujeres constituyen casi la mitad de los miembros de la CES (44,5%). En los últimos años, las mujeres han contrarrestado el declive en la afiliación a la que se enfrentan los sindicatos en la mayoría de los países europeos.

Sin embargo, las mujeres son minoría en los puestos de poder de las estructuras internas de los sindicatos. Solamente se cuentan tres presidentas sindicales en comparación con 32 presidentes y 4 secretarías generales en relación con 15 secretarios.

Entre los sindicatos sectoriales de la CES, el CSEE es la federación sindical con el mayor porcentaje femenino entre sus miembros. Aunque la afiliación sindical en general está disminuyendo, se observa un aumento de mujeres jóvenes entre sus miembros. No obstante, las mujeres todavía no ocupan en general cargos dirigentes de alto nivel.



3.3 Conferencia de clausura del proyecto, Sofia



Objetivos de la Conferencia

- ☑ Descubrir qué pueden hacer los sindicatos de la educación para promover la igualdad de género en período de crisis económica y recortes presupuestarios en la educación
- ☑ Discutir y modificar las directrices prácticas
- ☑ Intercambiar enfoques sobre la aplicación concreta de las directrices a nivel nacional, regional y local
- ☑ Discutir sobre la forma en que los agentes sociales pueden contribuir a la igualdad de género en la profesión docente

La conferencia de clausura fue la última actividad organizada por el Secretariado del CSEE en el marco de esta iniciativa. Su principal objetivo fue discutir y enmendar las directrices prácticas elaboradas sobre la base de los resultados de la encuesta en línea y el debate en el seminario de Utrecht. Asimismo, los/las participantes tuvieron la oportunidad de intercambiar diferentes enfoques en cuanto a la aplicación concreta de estas directrices a nivel nacional, regional y local. En el siguiente apartado se enumeran algunas de las principales contribuciones.

Los participantes señalaron que debe tenerse más en cuenta la **propia capacidad de los/las docentes para entender la igualdad de género**. Para ello, es crucial proteger la libertad académica del personal docente y poner un alto al declive de la condición de la profesión docente en la sociedad. Las mujeres docentes deben ser un ejemplo a seguir para las generaciones más jóvenes.

La solidaridad en este mundo interconectado es fundamental para lograr organizaciones internacionales fuertes que trabajen conjuntamente en pos de la igualdad de género, y orientándose todas hacia la misma dirección. La igualdad de género debe

considerarse una prioridad del CSEE y de sus organizaciones miembros.

3.3.1 Los estereotipos de género, el poder de los medios de comunicación

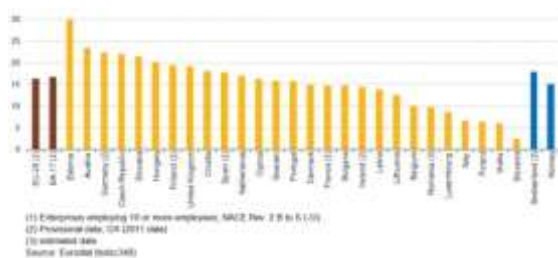
Las iniciativas en el ámbito de la igualdad de género que abordan y desafían los estereotipos velados deben incluirse como tema importante en el plan de estudios. Uno de los mayores problemas es la forma en que se socializa a las generaciones más jóvenes. En los planes de estudios difícilmente se encuentran los valores de la igualdad de género. La poca visibilidad de este tema en el sector educativo lleva a los/las jóvenes a reproducir los estereotipos de género desde la primera infancia y refuerza las actitudes en favor de la desigualdad de género. El personal educativo puede cambiar estas actitudes, centrando los contenidos en lo que significa el género o la sexualización, lo que podría adaptarse a todos los grados de enseñanza.

Es importante despertar la curiosidad de ambos, niños y niñas, por todas las asignaturas del plan de estudios para evitar la división por sexo.

Además, las **generaciones más jóvenes construyen sus estereotipos en cuanto a valores** y creencias basándose en las representaciones vehiculadas por los medios de comunicación. El impacto de los medios de comunicación sobre este tema es importante; por ejemplo, el 80% de los expertos que aparecen en los debates televisivos son hombres. En un mundo cada vez más interconectado, es más necesario que nunca que los medios de comunicación presenten un equilibrio de género.

3.3.2 Brecha salarial /Diferencia de pensión

La desigualdad remunerativa sigue siendo una práctica sistemática en todos los sectores. Es más necesario que nunca ponerse de acuerdo sobre las medidas que los sindicatos y los agentes sociales han de aplicar con el fin de erradicar en un futuro inmediato la brecha salarial de género.



Fuente: Eurostat

De acuerdo con datos del Instituto Europeo de la Igualdad de Género, la diferencia de remuneración entre ambos sexos fue del 16% en 2011. Esta diferencia se refleja en las pensiones, donde en el año 2009, esta brecha ascendió al 39%.

Este trato históricamente injusto entre mujeres y hombres puede ser corregido por todas las organizaciones y autoridades educativas a través del diálogo social y la negociación colectiva. Para concretar acuerdos sobre esta cuestión entre los agentes sociales a nivel tanto nacional como europeo, es fundamental apuntalar la argumentación con datos de alta calidad.

3.3.3 Equilibrio entre vida laboral y vida privada

“Ya nos gustaría conseguir este equilibrio, pero no disponemos de fondos para ello” es la invariable respuesta que los/las docentes reciben de parte de los empleadores. **Se requieren mejores argumentos y mejores recursos en materia de datos para demostrar que el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada es positivo para todo el mundo.** No resulta fácil cambiar los roles femeninos y masculinos en la sociedad.

“Sin datos un argumento no es más que una mera opinión y una opinión nunca le gana la partida a un argumento”

En cuanto a la cantidad de horas de trabajo, los/las docentes pasan un gran número de horas en el establecimiento escolar y, en muchos países, el estrés relacionado con el trabajo entre la profesión docente está en aumento. Al mismo tiempo, es imprescindible que tanto las mujeres como los hombres tengan tiempo para sus actividades sindicales sin discriminar a la mujer.

3.3.4 Licencia de maternidad

La maternidad sigue siendo una causa de la desigualdad salarial en nuestra sociedad, incluso si el período de la lactancia materna representa en la vida laboral de la mujer solamente el 3%.

Expectativas → maternidad/paternidad → los diferentes roles que la sociedad promueve entre hombres y mujeres.

La mayoría de los economistas creen que la brecha entre los salarios de las mujeres y de los hombres no se deriva esencialmente de que los empleadores paguen menos a las mujeres que a los hombres por el mismo trabajo. Esta diferencia se debe sobre todo a que los hombres y las mujeres tienen puestos de trabajo y siguen trayectorias profesionales diferentes. Parte de esta diferencia puede deberse a la discriminación en la contratación y en las prácticas de promoción profesional. Gran parte, sin embargo, es el resultado de las exigencias de la maternidad.

La diferencia de participación de las mujeres en la mano de obra entre los objetivos de la Estrategia Europa 2020 y la realidad del mercado de trabajo se debe al predominio del trabajo a tiempo parcial.

3.3.5 Género y puestos de decisión

En la Unión Europea en su conjunto, y en todos los campos, las mujeres no están suficientemente representadas en los puestos de responsabilidad. Las razones de la escasa representación de las mujeres en el poder y en la toma de decisiones tienen múltiples y complejas facetas. Las mujeres, en particular en los más altos niveles, representan todavía una gran minoría en los puestos directivos en todos los ámbitos, así como en la política y los negocios. En este sentido, los sindicatos deberían hacerse una pregunta: ¿por qué las mujeres no votan a favor de las mujeres para que ocupen cargos dirigentes?

Las razones pueden ser múltiples. Sin embargo, está claro que la mayoría de los puestos de dirección son ocupados por hombres y las expectativas de la sociedad tienden a coincidir con esta imagen. Los sindicatos de los/las docentes pueden esforzarse por cambiar los valores que cabe esperar que los dirigentes incorporen en las organizaciones miembros para librarse de todo tipo de estereotipos.



Fuente: Encuesta de Angelika Striedinger

3.3.6 Las mujeres en la educación superior

Las mujeres tienen que demostrar mayores competencias para ocupar el mismo puesto que un hombre. En general, la carrera universitaria de las mujeres a menudo se

centra en una elección de carrera tradicional, tales como la enfermería o la enseñanza; mientras que los hombres tienden a optar por carreras universitarias en el ámbito de la ingeniería o la ciencia. **Por lo tanto, las mujeres jóvenes deben tomar la iniciativa y estudiar también campos del conocimiento distintos a los que se les atribuyen.** En la educación superior las mujeres deben abrir sus ámbitos de formación y demostrar que son igualmente capaces de adquirir competencias que, según los estereotipos, pertenecen a una esfera tradicionalmente masculina.

En la mayoría de los sindicatos de los/las docentes, las cuestiones de igualdad de género no se consideran prioritarias porque en los puestos de decisión más altos no se concede importancia a la igualdad de género. Por lo tanto, no se le asignan suficientes recursos financieros y/o humanos y la labor a favor de la igualdad se incluye en otros aspectos de menor prioridad.

Asimismo, existe una falta de información y estadísticas sobre la igualdad de género. Esta situación se observa en todos los sectores y sindicatos de la educación. En la mayoría de las reuniones decisorias la igualdad de género se entiende como una cuestión secundaria. Sin embargo, es de crucial importancia garantizar la inclusión de la experiencia femenina, así como de personal masculino especializado en cuestiones de igualdad de género para que participen en las reuniones de alto nivel.

Es, pues, esencial que los sindicatos de la educación encuentren la manera de lograr la igualdad entre hombres y mujeres y superen las estructuras sindicales persistentemente anticuadas. La diferencia entre el número de miembros (71% de mujeres) y los cargos más altos en los sindicatos de la educación ocupados en su mayoría por hombres es significativa.

¿Qué pueden hacer los sindicatos de la educación?

Desinterés en las perspectivas de género.

→ Dar a conocer, sensibilizar sobre las cuestiones de género

Dificultades para conciliar los deberes sindicales y familiares

→ Acuerdos para facilitar la conciliación

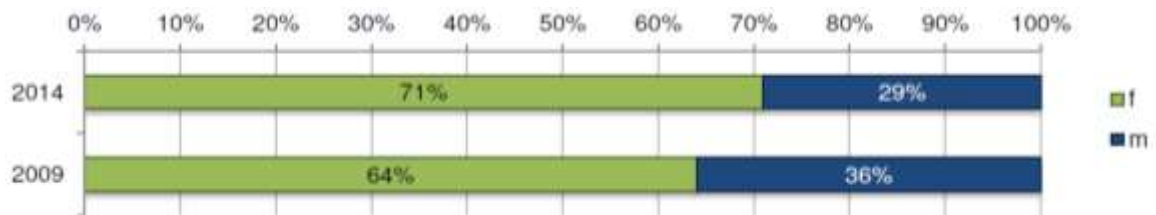
Confianza y liderazgo/ empoderamiento

→ Formación de líderes

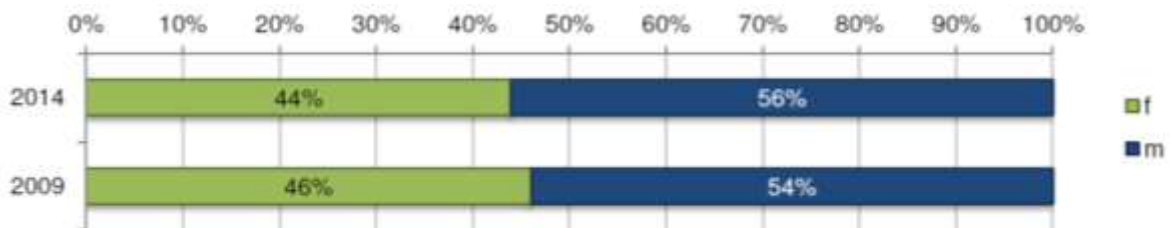
CSEE cuentan, en promedio, con un 71% de mujeres afiliadas y un 29% de afiliados masculinos. Entre los 19 sindicatos que proporcionaron estos datos en ambas encuestas, el porcentaje de miembros femeninos aumentó del 64% en 2009 al 71% en 2014. Por lo tanto, se constata que las mujeres representan una mayoría cada vez más numerosa entre los miembros sindicales.

En la última reunión del máximo órgano decisorio, el 48% de los delegados eran mujeres. Este porcentaje representa casi la paridad de género, pero es significativamente menor que el porcentaje de mujeres afiliadas. Desde esta perspectiva, se concluye que las mujeres miembros están poco representadas en los más altos órganos de decisión de los sindicatos (diferencia: el 23%).

De acuerdo con los resultados de la encuesta en línea, las organizaciones miembros del



Relación entre hombres y mujeres en los sindicatos 2009-2014





Relación entre delegados y delegadas en la última reunión del máximo órgano decisorio, 2009-2014

4 Buenas experiencias en la promoción de la igualdad de género en los sindicatos de los/las docentes

El seminario y la conferencia de clausura brindaron a los representantes de las organizaciones miembros la oportunidad de dar a conocer las buenas prácticas y experiencias que demuestran que los sindicatos de los/las docentes están haciendo progresos en el ámbito de la igualdad de

género. Hay numerosas medidas diferentes. Sin embargo, se centran principalmente en los cursos de formación, el equilibrio de las cuotas de género en los sindicatos y en el aumento del número de mujeres en cargos de dirección.

	<p>Alemania: Formación</p> <p>“GEW inició un relevo generacional mediante la creación de un programa de mentores en el comité nacional de la mujer.”</p>
	<p>Países Bajos: Formación</p> <p>AOb creó la Academia AOb, un curso de formación de 60 días muy intensivo para miembros de alto potencial y preferentemente jóvenes. El curso aborda los convenios colectivos, las condiciones de trabajo, las cuestiones jurídicas, pero también temas educativos y aptitudes personales. Está impartido por instructores de AOb y formadores externos.</p>
	<p>Turquía: Las cuotas de género</p> <p>En todos los órganos decisorios, Eğitim Sen cuenta con un/a responsable de la igualdad de género y una cuota del 30% para las mujeres. Eğitim Sen ha introducido una cuota del 40% para las mujeres delegadas en el congreso del sindicato.</p>
	<p>Francia: Equilibrio entre familia y trabajo</p> <p>“Desde su elección en 2012, el Secretario General ha adoptado una política clara con la intención de incluir un mayor número de mujeres y jóvenes en todas las actividades sindicales. Con el fin de poner en práctica esta política, emitió una convocatoria entre los 22 sindicatos de la Federación, destacando que era posible ‘conciliar el activismo y la vida privada’. Más específicamente, planifica las reuniones de modo que todos puedan asistir sin dejar de lado su vida personal. Por otra parte, el teletrabajo está muy extendido, y las videoconferencias y teleconferencias son frecuentes.”</p>

	<p>UIL Scuola ha tenido experiencias positivas con “actividades de formación de formadores”. UIL Scuola organiza seminarios y conferencias para los miembros, los/las docentes y los padres de familia sobre cuestiones de igualdad.</p>
	<p>Reino Unido: Medidas estructurales “En 2011 el NUT se interesó en saber a qué sexo pertenecían las personas que hacían uso de la palabra en la Conferencia; observó un desequilibrio de género significativo: 41 hombres/28 mujeres. NUT reconoció que sus procedimientos para ceder el uso de la palabra eran obsoletos y requerían revisarse. (...) En la Conferencia de 2013 se aplicaron los nuevos procedimientos y aun cuando representaron algunos problemas administrativos, dieron el resultado deseado: 56 mujeres/47 hombres.”</p>
	<p>Suecia: Medidas estructurales En los últimos 5 años Läraryrörbundet ha desarrollado modelos de trabajo utilizados en sus más altos órganos decisorios. El objetivo previsto era encontrar medios para fomentar la participación de las mujeres en los debates y en la toma de decisiones. Se ha logrado fomentando el diálogo entre numerosos participantes en lugar de debates desde un panel o plataforma.</p>
	<p>Suiza Un programa financiado por las autoridades públicas destinado a estimular la creación de guarderías. Esta iniciativa abrió cerca de 25.600 nuevas plazas para niños en edad preescolar y cerca de 19.500 plazas para niños en edad escolar en el curso de los últimos 10 años.</p>
	<p>Polonia ZNP estableció en 2009 un Comité de Igualdad de Oportunidades. El comité promueve la igualdad de género mediante la organización de sesiones de formación a nivel sindical, promoviendo una terminología diferente, la publicación de material educativo sobre la discriminación y dando a conocer los informes existentes sobre la discriminación en la educación. ZNP también coopera con las organizaciones no gubernamentales para promover la igualdad de género.</p>

5 Los efectos de la crisis sobre las cuestiones de género en los sindicatos de la educación

Durante las actividades del proyecto los participantes también discutieron el creciente número de retos que se plantean en materia de igualdad de género en la sociedad. Estos retos se reflejan, naturalmente, en el sector de la educación. En primer lugar, el aumento constante de la violencia contra las mujeres en Europa. En segundo lugar, las políticas de igualdad de género dejan de ser prioritarias

debido a los recortes presupuestarios. En tercer lugar, la prevalencia de los estereotipos de género en la sociedad y, por lo tanto, en el sector de la educación. Estas son algunas de las razones que obligan a los sindicatos de los/las docentes a permanecer vigilantes y a no ceder un ápice en los logros alcanzados hasta ahora.

	<p>Chipre La violencia contra las mujeres ha adquirido mayor visibilidad en los últimos cinco años. Se observa un aumento en el número de casos notificados de violación y acoso sexual. De acuerdo con un estudio llevado a cabo en la zona norte de Chipre, el porcentaje de mujeres que han sido objeto de violencia psicológica es del 86,3% y el de mujeres sometidas a la violencia física alcanza el 74,7%.</p>
	<p>Irlanda: Cuotas de género “La propuesta de debate en la Convención anual sobre las cuotas y los umbrales de representación de las mujeres en los órganos decisorios encontró poco apoyo, aunque no una oposición directa, a toda medida correctiva para revertir la representación insuficiente de las mujeres.”</p>
	<p>Lituania En Lituania, las políticas de igualdad de género figuran estipuladas en el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2010-2014. Un número considerable de medidas están dirigidas a mejorar la situación de las mujeres y los hombres en el mercado laboral. Una de las prioridades consiste en reducir la brecha salarial de género, incluyendo medidas para aumentar los salarios en los sectores predominantemente femeninos, tales como la educación, el arte y la cultura así como el trabajo social.</p>
	<p>Noruega En 2011 se publicó un Libro Verde sobre la igualdad que resultó en muchos sentidos alarmante en lo que se refiere a la actitud de las generaciones más jóvenes hacia la igualdad de género, pero también señaló una evolución negativa en el sector de la educación. Preocupó observar las opciones fuertemente tradicionales condicionadas por el género de parte de los/las estudiantes en el momento de decidir su futuro lugar de trabajo: enfermeras para las niñas e ingeniería para los varones.</p>

**Eslovenia**

Los sistemas de apoyo han aumentado, así como la sensibilización del público acerca de la violencia contra las mujeres. Se ofrece más ayuda a las víctimas.

6 Próximos retos: promover la igualdad de género en los sindicatos de la educación

Los sindicatos de docentes tienen que trabajar sobre la igualdad de género en dos dimensiones: en el ámbito nacional e internacional/ europeo:



Ámbito europeo: El CSEE fomenta la promoción de la solidaridad entre los sindicatos de los/las docentes, especialmente en tiempos de crisis. Esta solidaridad es más necesaria que nunca debido al impacto de los recortes presupuestarios y la crisis económica que la mayoría de los países europeos experimenta en el sector de la educación. En muchos de estos países los recortes afectan directa e indirectamente las condiciones de trabajo del personal de la educación.

Los recortes en los regímenes de licencia de maternidad, las vacaciones y las pensiones afectan en gran medida al sector de la educación. Por lo tanto, el CSEE promueve una aplicación más estricta de los sistemas de permiso parental a fin de fomentar la responsabilidad compartida de ambos padres respecto al cuidado de los hijos y de otros

miembros de la familia para favorecer el equilibrio entre vida personal y laboral.

La brecha salarial de género debe ocupar un lugar más destacado en el orden del día del Diálogo Social Sectorial Europeo, en particular en lo que se refiere a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor así como cuestiones tales como el denominado techo de cristal que limita la carrera profesional de las mujeres.

Ámbito nacional y regional: los sindicatos de los/las docentes deben continuar la lucha contra la reproducción de los estereotipos de género, por ejemplo, desarrollando la autoestima de los/las estudiantes y demostrando que la igualdad de género es un objetivo común para hombres y mujeres.

Asimismo, concentrándose en medidas y soluciones prácticas tendientes a un progreso continuo, por ejemplo, establecer un plan sindical de formación del profesorado que incluya la igualdad de oportunidades o actividades de formación de formadores; organizar el trabajo sindical de manera que tanto las mujeres como los hombres con responsabilidades familiares puedan participar en las actividades sindicales, por ejemplo, financiando servicios de guardería durante las reuniones sindicales.



A la par de estos esfuerzos, los sindicatos de la educación deben promover una imagen positiva de la profesión docente y poner de relieve su importancia, en la medida en que esta profesión exige un elevado nivel de cualificación y de formación.

El sector de la educación desempeña una función específica y ejerce un gran impacto en otros sectores y en la sociedad en su conjunto. Los sistemas escolares tienen la capacidad de reproducir o transformar las relaciones de género. La interacción entre niñas y niños, profesoras y profesores conforman día a día las relaciones y los roles de género. A ello se debe la importancia especial que reviste la igualdad de género en el sector de la educación.



7 Resultados: adopción de directrices prácticas para los sindicatos de la educación

Directrices prácticas para los sindicatos de la educación destinadas a Aplicar y reforzar las acciones de los sindicatos de la educación sobre igualdad de género en tiempos de austeridad

Aprobada por el Comité del CSEE los 13 y 14 de octubre de 2014

1. Introducción

Estas directrices prácticas han sido formuladas en el marco del proyecto *Promover la igualdad de género en los sindicatos de la educación y la profesión docente II – Aplicar y reforzar las acciones de los sindicatos de la educación sobre la igualdad de género en tiempos de austeridad*. Se basan en las actividades realizadas en el marco del proyecto (la encuesta en línea entre los sindicatos de la educación y un seminario) en las que contribuyeron activamente las organizaciones miembros del CSEE. Las directrices están dirigidas principalmente a los sindicatos de la educación en Europa y a sus docentes y trabajadores/as de la educación afiliados/as en lo que se refiere a la manera de aplicar y reforzar las acciones de los sindicatos de la educación en materia de igualdad de género en período de recesión económica.

Esta iniciativa fue desarrollada por el Secretariado del CSEE a raíz de la Conferencia del CSEE – Región Europea de la IE, e identifica claramente la necesidad de seguir trabajando sobre el impacto que la crisis ha ejercido sobre las condiciones de trabajo de los/las docentes. El proyecto y las directrices se inscriben también en la campaña de la IE/CSEE [Unámonos por la Educación Pública – Una educación de calidad para un mundo mejor](#) en 2013/2014. Asimismo, apoyan la [Estrategia de la UE para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015](#) que también pone de relieve la escasa representatividad de las mujeres en los órganos de decisión y desea contribuir específicamente al punto de vista del sector de la educación en la aplicación de esta estrategia

Continuando la labor realizada por el CSEE en el ámbito de la igualdad de oportunidades y la igualdad de género en particular, las presentes directrices dan continuidad a los [Planes de acción sobre la igualdad de género del CSEE](#) y de la [IE](#) y del las [Directrices del CSEE sobre la forma en que los sindicatos de los/las docentes pueden contribuir a reducir y a luchar contra los estereotipos de género en la educación y la segregación de género en el mercado de trabajo](#) así como las [recomendaciones del Comité Permanente del CSEE para la Igualdad](#) a través de las organizaciones miembros del CSEE. Asimismo tienen en cuenta los diversos Acuerdos europeos entre los agentes sociales⁷ en este ámbito.

El objetivo principal consiste en aplicar y reforzar las acciones sindicales en materia de igualdad de género, en particular en tiempos de austeridad, a fin de continuar sensibilizando a los sindicatos

⁷ Social dialogue and gender equality in the European Union, (Diálogo social e igualdad de género en la Unión Europea) http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_213793.pdf;

Directrices del CEMR y la FSESP para la elaboración de planes de acción para la igualdad de género en la administración local y regional, http://www.epsu.org/IMG/pdf/ES_gender_guidelines_final_version.pdf;

Framework of Actions on Gender Equity (2005) (Marco de acciones sobre igualdad de género), <http://www.epsu.org/a/1813>

Framework Agreement on Inclusive Labour Markets (2010) (Acuerdo marco sobre mercados de trabajo inclusivos), http://ec.europa.eu/employment_social/2010againstpoverty/export/sites/default/downloads/Events/event_123_Framework_agreement_ILM_25.03.10.pdf;



nacionales de los/las docentes sobre este tema y promover acciones destinadas a garantizar la igualdad entre hombres y mujeres dentro de sus estructuras sindicales en particular y en la profesión docente en general, especialmente en período de crisis económica.

El presente documento refleja también el trabajo de CSEE y de sus organizaciones miembros en el ámbito de la igualdad de género en período de recesión económica sobre cuya base podrán desarrollarse nuevas medidas a nivel europeo, nacional, regional y local.

Con el fin de instaurar un cambio a largo plazo que ejerza un impacto sostenible sobre los entornos pedagógicos, las iniciativas encaminadas a definir y a reforzar los valores fundamentales en la escuela (el respeto mutuo, la ciudadanía democrática) deben comenzar desde la más primera infancia y hacer participar a todas las partes interesadas del sector educativo, los agentes sociales, las instancias directivas de los establecimientos escolares, los/las docentes, los/las estudiantes y padres. Para alcanzar este objetivo se precisa garantizar la continuidad de la inversión pública en la educación a todos los niveles con el fin de asegurar una educación de alta calidad, teniendo en cuenta la conciliación de la vida laboral y familiar como requisito previo para la instauración de la igualdad de género en los establecimientos escolares, en la profesión docente y en los sindicatos de la educación.

2. Situación en las organizaciones miembros del CSEE

La [encuesta en línea](#) llevada a cabo en el marco del proyecto permitió al CSEE y a sus organizaciones miembros comparar los datos recogidos en 2009 con la situación actual y analizar su evolución (relacionada con la crisis) en los sindicatos de los/las docentes. El informe de los detalles de este estudio está disponible en el sitio web del CSEE⁸ y el grupo SharePoint del proyecto.

Algunos de los principales resultados en relación con 2009 figuran a continuación:

- Las mujeres siguen estando subrepresentadas en todos los cargos dirigentes de las organizaciones miembros del CSEE, especialmente con respecto a las más altas instancias decisorias.
- El porcentaje de mujeres en las delegaciones del Congreso ha disminuido, a pesar del aumento en el número de mujeres afiliadas.
- En los comités ejecutivos y los burós, las mujeres están mejor representadas en 2014
- Los sindicatos se muestran más activos en el ámbito de la igualdad de género: un mayor número de sindicatos cuenta con departamentos de igualdad que se ocupan de las estructuras, políticas y actividades en este ámbito; es mayor el número de sindicatos que cuentan con una política por escrito que aborda explícitamente la igualdad de género en las propias estructuras del sindicato.
- La mayor parte del personal que trabaja en la promoción de la igualdad de oportunidades siempre ha sido y sigue siendo femenino.
- Casi dos tercios toman medidas para mejorar la paridad entre hombres y mujeres en las estructuras decisorias.
- La gran mayoría de los sindicatos de los/las docentes declaró que la crisis económica y las medidas de austeridad afectan de manera diferente a hombres y mujeres.
- Las principales áreas problemáticas identificadas son la conciliación de la vida laboral y personal y el aumento de la violencia contra las mujeres. Se observan mejoras principalmente en lo que respecta a la superación de los estereotipos relacionados con las mujeres y la prestación de servicios de guardería.
- La mayoría de los sindicatos indica que la brecha salarial de género se mantuvo igual, o incluso ha aumentado.

⁸ www.csee-etuice.org



- Cada vez es más difícil para el personal de la educación encontrar un equilibrio entre vida profesional y vida privada.
- La encuesta muestra que se llevaron a cabo numerosas iniciativas para eliminar los estereotipos de género en la educación (planes de estudio, formación del personal sobre las cuestiones de género, políticas educativas).
- Las actividades en las escuelas para superar los estereotipos de género se centran más en los estereotipos femeninos que masculinos: las niñas tienen más probabilidades de ser orientadas hacia disciplinas tales como las ciencias, las tecnologías, la ingeniería y las matemáticas (STEM⁹), que los niños ser orientados a familiarizarse con el trabajo social, la atención o cuidados.
- Aun cuando los sindicatos afirman que las medidas de crisis y de austeridad inciden de manera diferente entre hombres y mujeres, raros son los sindicatos que centran específicamente sus actividades y políticas relacionadas con la crisis en la dimensión de género.
- Una tercera parte de los sindicatos incluyen una dimensión de género en sus actividades y campañas destinadas a la lucha contra la crisis.

3. Objetivo

Estas directrices prácticas proporcionan a los sindicatos de los/las docentes de Europa, a sus docentes y trabajadores/as de la educación afiliados/as recomendaciones concretas sobre la forma de promover la igualdad de género en sus propias organizaciones y en la profesión docente, lo cual es un reto particularmente difícil en tiempos de recesión económica. Su objetivo es seguir llamando la atención de los sindicatos de la educación sobre cuestiones relacionadas con la igualdad de género en sus propias organizaciones y en la profesión docente, así como fomentar una mayor sensibilización respecto a las principales prioridades, políticas e instrumentos establecidos por la Unión Europea en este ámbito. Asimismo, ayudar a los sindicatos de la educación, a los/las docentes y a los trabajadores/as de la educación afiliados a desarrollar estrategias concretas para aplicar y reforzar sus acciones en materia de igualdad de género. En base al principio de defender una educación pública de calidad, estas directrices tratan esencialmente de ayudar a los sindicatos de los/las docentes a mejorar y mantener condiciones de trabajo decentes y de calidad en el sector de la educación también en período de crisis, así como un entorno de aprendizaje de calidad para todos los alumnos/as y estudiantes.

El presente documento no constituye un modelo de referencia estandarizado que deba ser seguido en todos los países. Estas directrices deben entenderse más bien como una herramienta de apoyo que debe evaluarse y ajustarse a las condiciones del país y del sindicato, así como a la situación de la cuestión de la igualdad de género tanto en los sindicatos de la educación como en la profesión docente.

4. Directrices

Las presentes directrices se definieron tras los debates entablados en el seminario del proyecto y abordan las competencias necesarias para afrontar los retos que plantea la cuestión de la igualdad de género en la profesión docente, así como la promoción de la igualdad de género en los sindicatos de los/las docentes y en el sector de la educación, una tarea particularmente difícil en período de austeridad. Los dos principales niveles identificados para llevar a cabo las acciones sindicales son el europeo y los sindicatos de la educación nacionales.

A nivel europeo es importante

⁹ La ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas como disciplinas académicas.



- ✓ Continuar sensibilizando a las organizaciones miembros del CSEE a la necesidad de encontrar posibles soluciones encaminadas a incrementar la participación de las mujeres en los órganos decisorios;
- ✓ Vigilar la representación de las mujeres en los órganos estatutarios y consultivos del CSEE y comunicar los informes conexos a las organizaciones miembros, así como promover el equilibrio de género en las delegaciones enviadas a las conferencias del CSEE;
- ✓ Superar las dificultades y eliminar los obstáculos que impiden a las organizaciones miembros aplicar la política del CSEE y sensibilizarlas a la importancia de la promoción de la igualdad de género en los sindicatos de la educación y en la profesión docente, por ejemplo, a través de una plataforma de intercambio de buenas prácticas y/o de iniciativas financiadas por la Unión Europea existentes en las escuelas y en los sindicatos. En este sentido, una estrategia posible, que ya ha demostrado sus posibilidades, sería la traducción de los documentos y material de campaña y difundir los datos estadísticos a todos los miembros.
- ✓ Promover la solidaridad internacional entre los sindicatos de la educación, especialmente en período de crisis, a fin de oponerse al unísono a las diferentes medidas gubernamentales que contribuyan directa o indirectamente a deteriorar más aún las condiciones de trabajo de los/las docentes en muchos países europeos;
- ✓ Abordar explícitamente la dimensión de género que caracteriza la crisis económica y las medidas de austeridad de los gobiernos, difundir la información y proporcionar material de campaña.
- ✓ Luchar contra los recortes presupuestarios, los recortes en los regímenes de licencia de maternidad, las vacaciones y las pensiones y abogar por una mayor aplicación de los sistemas de permiso parental con el fin de destacar la responsabilidad compartida de ambos padres en el cuidado de los hijos y de otros familiares;
- ✓ Fomentar una mayor colaboración con las demás partes interesadas en el ámbito de la igualdad de género y la educación con el fin de dar un mejor apoyo a los/las docentes haciendo uso de las redes formales e informales;
- ✓ Continuar ejerciendo presión en las instituciones europeas para defender los intereses de los/las docentes y dar una imagen positiva y más atractiva de la profesión docente en la medida en que esta importante profesión requiere muchos estudios así como una gran cualificación, una formación y un desarrollo profesional considerables;
- ✓ Velar por que el tema de la igualdad de género figure en el orden del día del Diálogo social sectorial europeo con el fin de mejorar la situación de los trabajadores/as de la educación, por ejemplo, la negociación de mejores condiciones de trabajo, con miras a eliminar la brecha salarial de género, garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y suprimir el denominado techo de cristal que limita la carrera de las mujeres.

Para la acción sindical de los/las docentes a nivel nacional y regional es importante

- ✓ Sensibilizar a los/las docentes y alentarlos a luchar o a continuar la lucha contra la reproducción de los estereotipos de género, por ejemplo, el desarrollo de la autoestima, especialmente entre las niñas y las mujeres, así como el sentimiento de dignidad; y hacerles comprender que la igualdad de género es un objetivo común de ambos sexos;
- ✓ Restaurar la función de los consejeros pedagógicos e incrementar su número en las escuelas y velar por que cuenten con una formación destinada a promover la igualdad entre hombres y mujeres;
- ✓ Velar por que los aspectos de la igualdad de oportunidades y las cuestiones de género formen parte integrante de la formación inicial del profesorado, de su desarrollo profesional continuo y de los planes de estudios nacionales, y que se tengan en cuenta para la acreditación de los profesores/as y de los/las estudiantes;



- ✓ Establecer en los Reglamentos y en la Constitución de cada sindicato una regla que estipule la obligación del sindicato de promover la igualdad de género, establecer un plan para su promoción y presentar periódicamente informes sobre los progresos o insuficiencias del dicho plan;
- ✓ Identificar y defender particularmente los intereses y las necesidades de las jóvenes que forman parte del personal de la educación con el fin de favorecer un cambio sostenible en la cultura organizacional de los sindicatos de los/las docentes en el futuro, por ejemplo, formando y contratando mujeres jóvenes para que ocupen cargos de dirección;
- ✓ Continuar el trabajo a favor de la igualdad de oportunidades y divulgar a través de publicaciones argumentos en defensa de la igualdad de género que los/las docentes puedan utilizar en el aula y en las conversaciones con sus compañeros/as de trabajo con el fin de que la igualdad de género se convierta en una cuestión que concierna a todos y se tomen en cuenta las necesidades específicas de las mujeres y los hombres, así como de los niños y las niñas;
- ✓ Centrarse en acciones y soluciones concretas, al tiempo que se tiende hacia un progreso continuo, por ejemplo, estableciendo un plan de formación sindical para el profesorado que incluya el tema de la igualdad de oportunidades o prevea actividades de formación de formadores (en cascada); organizar el trabajo sindical de manera que las mujeres con obligaciones familiares puedan participar en las actividades sindicales, por ejemplo, prestando un servicio de guardería gratuito durante las reuniones sindicales;
- ✓ Vigilar la situación de las mujeres en el sindicato y comunicar las conclusiones a los afiliados/as y al público en general. Estos datos pueden servir, por ejemplo, para solicitar a los gobiernos nacionales y/o regionales y a los establecimientos escolares la creación de cargos dedicados específicamente a cuestiones relativas a la igualdad.
- ✓ Establecer un comité permanente sobre la igualdad a nivel nacional y local que presente periódicamente un informe al Consejo Ejecutivo del sindicato, por ejemplo, a través de un miembro del Consejo que se encargue de estas cuestiones. Este comité deberá tener entre sus objetivos vigilar la condición de la mujer en el sindicato, velar por la recogida exhaustiva de datos desglosados por género, realizando, por ejemplo, encuestas sobre el salario de los miembros por género, proponer soluciones e intercambiar buenas prácticas;
- ✓ Divulgar los estudios dedicados a la igualdad de oportunidades y contribuir a la elaboración de informes con el fin de proporcionar información a los afiliados/as y a las partes interesadas que trabajan sobre este tema;
- ✓ Destacar los resultados de los estudios y proyectos del CSEE en los sistemas nacionales de diálogo social;
- ✓ Asegurarse de que el tema de la igualdad de género figura en el orden del día del diálogo social nacional con el fin de mejorar la situación de los trabajadores/as de la educación, por ejemplo, mediante la negociación de mejores condiciones de trabajo con el fin de eliminar la brecha salarial de género y cuestiones tales como el denominado techo de cristal que limita la carrera de las mujeres; asimismo, asegurar que la igualdad de género se convierta en una problemática que concierna a todos, tanto a hombres como a mujeres;
- ✓ Proponer y negociar medidas que incrementen el número de puestos permanentes a tiempo completo;
- ✓ Fomentar la colaboración con las partes interesadas activas en el ámbito de la educación y la igualdad de género, por ejemplo, prever campañas conjuntas entre organizaciones no gubernamentales para promover un tema en particular, por ejemplo, las relaciones familiares igualitarias;
- ✓ Estar al tanto de las diferentes medidas gubernamentales que contribuyan directa y/o indirectamente a deteriorar las condiciones de trabajo de los profesores/as en numerosos países europeos y promover una mayor solidaridad con las demás organizaciones miembros del CSEE con el fin de poner un alto a los recortes en el sector de la educación (incluyendo, entre otros, la disminución del período de licencia de maternidad y parental, las vacaciones y las pensiones);



Promover la igualdad de género en los sindicatos de la educación y en la profesión docente

- ✓ Mantenerse informado de las acciones llevadas a cabo por grupos que promuevan cualquier forma de extremismo o intolerancia y socaven la noción de igualdad en las escuelas con el fin poder tomar medidas preventivas a tiempo;
- ✓ Continuar promoviendo en términos generales una imagen positiva y atractiva de la profesión docente.



8 Acrónimos

AOb	Algemene Onderwijsbond (Sindicato alemán de la educación)
ASTI	Association of Secondary Teachers, Irlanda
CISL	Confederación Italiana de Sindicatos
Eğitim Sen	Sindicato de Trabajadores de la Educación y la ciencia de Turquía
IE	Internacional de la Educación
EIGE	European Institute for Gender Equality (Instituto Europeo para la Igualdad de Género)
CES	Confederación Europea de Sindicatos
CSEE	Comité Sindical Europeo de la Educación
EFEE	European Federation of Education Employers
Lärarförbundet	Sindicato de los/las docentes de Suecia
STEM	Las ciencias, las tecnologías, la ingeniería y las matemáticas como disciplinas académicas
OBESSU	Organización de Sindicatos de Estudiantes Europeos
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
Grupo de Trabajo OMC	Grupo de Trabajo sobre el Método Abierto de Coordinación
EFPP	Educación y Formación Profesional y Técnica
SEB	Bulgarian Education Union (Bulgaria)
STEM	Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas
UIL Scuola	Labour Union for Education (Italia)
UNSA Education	Federation of Education Professions (Francia)
ZNP	Sindicato de los/las docentes de Polonia

9 Anexo

Experta en Igualdad



Striedinger, Angelika

Investigadora asociada y estudiante de doctorado en la Universidad de Viena

Oradoras/es



Benedetti, Rossella

Vicepresidenta del Comité Permanente para la Igualdad del CSEE



Blower, Christine

Presidenta del CSEE



Damianova, Kounka

Presidenta del Comité Permanente para la Igualdad del CSEE



Dresscher, Walter

*Vicepresidente del CSEE
Presidente, AOb (Países Bajos)*



Fairfoul, Helen

Directora Ejecutiva, Universities and Colleges Employers Association (Reino Unido) (EFEE) Asociación de Empleadores de Universidades y Centros de Educación Superior)



Franke-Zöllmer, Gitta

Presidenta del Comité sobre la Condición de la Mujer del CSEE



Humbert, Anne Laure

Experta en cuestiones de género en EIGE



Krasteva Monova, Vanya

Viceministra de Educación y Ciencia de Bulgaria



Kroumova Takeva, Yanka

Presidenta, SEB (Bulgaria)



Muijres, José

Miembro del Consejo Ejecutivo, AOb (Países Bajos)



Petrov, Julian

Presidente, PODKREPA (Bulgaria)



Rømer, Martin

Director Europeo, CSEE



Ruscito, Rosanna

Miembro suplente del Presidium del Comité sobre la Condición de la Mujer del CSEE.

Secretaria Nacional del CSEE, CISL (Italia)



Promover la igualdad de género en los sindicatos de la educación y en la profesión docente



Promover la igualdad de género en los sindicatos de la educación y en la profesión docente



Promover la igualdad de género en los sindicatos de la educación y en la profesión docente



European Trade Union Committee for Education
Comité syndical européen de l'éducation

Bd du Roi Albert II, 5 – 9th Floor
B-1210 Bruxelles, Belgique

T + 32 2 224 06 91/2
F + 32 2 224 06 94

secretariat@csee-etuce.org
www.csee-etuce.org