

03/2014

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

Проект ETUCE по гендерному равенству
2013-2014

Отчет по проекту

*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?*





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?

Igualmente disponible en español con el título:

« 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?

Воспроизведение настоящей публикации частично или целиком не требует специального разрешения. Однако ссылка на ETUCE обязательна, и копии необходимо направлять в секретариат ETUCE.

Публикация Европейского комитета профсоюзов образования - Брюссель 2014



Данный проект финансировался при поддержке Европейской Комиссии. Настоящая публикация отражает взгляды только автора, и Комиссия не несет ответственности за любое использование содержащейся в ней информации.

1 Введение

Гендерное равенство является одним из ключевых принципов ЕС со времени Римского договора 1957 года, в котором уже признавался принцип равной оплаты труда мужчин и женщин. Опираясь на правовую основу, сформулированную в Договорах, Евросоюз с 1970-х годов принял тринадцать директив по гендерному равенству. Эти директивы охватывали, помимо прочего, равное обращение в таких областях, как доступ к работе, профессиональная подготовка, карьерный рост и условия труда, включая равенство оплаты и социальных пособий, а также гарантированные права на родительский отпуск.

В 2013 и 2014 годах Европейский комитет профсоюзов образования (ETUCE) осуществлял проект *Содействие достижению гендерного равенства в профсоюзах учителей и в учительской профессии. Реализация и укрепление деятельности профсоюзов работников образования в области гендерного равенства в период жесткой экономики.*

Сектор образования играет особую роль и оказывает большое воздействие на общество в целом. Системы школьного образования способны содействовать как воспроизведению, так и трансформации гендерных отношений в обществе. Взаимодействие мальчиков и девочек, учителей-мужчин и учителей-женщин постоянно, день за днем, формируют гендерные роли и отношения между полами. Именно поэтому гендерное равенство имеет в секторе образования особое значение.

Более того, образование двояко влияет на гендерные отношения в обществе. Это сектор рынка труда, где женщины и мужчины выстраивают свою карьеру. Гендерные роли могут вести к стереотипным результатам в образовании и в выборе карьеры (например, направления карьерного развития, организация рабочего времени, семья и т.п.).

Таким образом, настоящий проект продолжил работу, которую ETUCE и его членские организации уже вели в этой области. Он обеспечил дальнейшую поддержку реализации Плана действий ETUCE по достижению гендерного равенства, а также рекомендаций Постоянного комитета ETUCE по вопросам равенства в членских организациях ETUCE.

Практическое руководство для профсоюзов учителей по дальнейшей реализации и укреплению их деятельности в области гендерного равенства в период жесткой экономики, принятое Комитетом ETUCE в октябре 2014 года распространяется среди членских организаций ETUCE на английском, французском, немецком, испанском и русском языках с целью донести его до отдельных учителей и других работников сферы образования.

Брюссель, 28 октября 2014



Мартин Рёмер,
Европейский директор, ETUCE



Содействие достижению гендерного равенства в профсоюзах учителей и в учительской профессии



Содержание

1	Введение	3
2	Общий обзор проекта	7
2.1	Исходная информация.....	7
2.2	Цели проекта ETUCE 2013-2014 годов по гендерному равенству.....	10
2.3	Методология.....	10
2.4	Стратегия распространения информации.....	101
2.5	Консультативная группа проекта по гендерному равенству.....	111
3	Мероприятия по проекту.....	111
3.1	Онлайновый опрос.....	122
3.2	Семинар в рамках проекта, Утрехт	155
3.2.1	Гендерное равенство в условиях экономического кризиса	167
3.2.2	Результаты опроса ЕКП 8 Марта 2014 года	188
3.3	Итоговая конференция проекта, София	189
3.3.1	Гендерные стереотипы, Влияние СМИ	199
3.3.2	Гендерная разница в оплате труда и пенсиях	20
3.3.3	Баланс между трудовой и личной жизнью	20
3.3.4	Отпуск по беременности и родам	20
3.3.5	Гендерное равенство и руководящие должности	220
3.3.6	Женщины в высшем образовании.....	221
4	Положительный опыт в достижении гендерного равенства в прфсоюзах учителей	223
5	Гендерные последствия кризиса для профсоюзов учителей	245
6	Дальнейшие задачи: Продвижение гендерного равенства в профсоюзах учителей.....	256
7	Результаты: Принятое практическое руководство для прфсоюзов учителей	287
8	Сокращения	343
9	Приложение.....	354



Содействие достижению гендерного равенства в профсоюзах учителей и в учительской профессии



2 Общий обзор проекта

Данный проект ETUCE по гендерному равенству (с 1 ноября 2013 по 31 октября 2014 года) был нацелен на содействие достижению гендерного равенства в профсоюзах учителей и в учительской профессии. Главная задача состояла в реализации и укреплении действий профсоюзов работников образования в области гендерного равенства в период жесткой экономии.

2.1 Исходная информация

Женщины недостаточно представлены на всех уровнях управления и принятия решений в Европе, особенно в самых верхних эшелонах власти. Это можно наблюдать как в частном, так и в государственном секторе, в политике, а также в собственных структурах профсоюзов. В среднем, женщины составляют всего 17,8% членов правлений крупнейших акционерных компаний в ЕС¹. [Опрос ЕКП 8 марта 2014 года](#) показал, что женщины составляют почти половину членов ЕКП. Тем не менее, женщины оказываются в меньшинстве на всех руководящих должностях во внутренних структурах профсоюзов. При этом, гендерный баланс в различных руководящих органах ЕКП сильно различается. Хотя в гендерном балансе достигнут значительный прогресс на Конгрессе (40% делегатов-женщин в 2011 году) и в секретариате (полностью сбалансирован), необходимы дальнейшие усилия на уровне Исполкома и Руководящего комитета².

Более того, гендерная разница в оплате труда в Европе остается крайне большой, то есть, если брать всю экономику в целом,

женщинам за час работы до сих пор платят, в среднем, на 16% меньше, чем мужчинам³. Кроме того, на женщин, как правило, приходится больше неоплачиваемых часов работы по дому, чем на мужчин⁴. Эти выводы, в числе прочих, указывают на то, что женщины не пользуются равными правами и возможностями, и что гендерное неравенство в Европе сохраняется.

Последствия жесткой экономии

Меры жесткой экономии оказывают серьезное негативное воздействие на гендерное равенство в Европе. Сокращения в государственном секторе особенно сильно ударяют по женщинам, так как они составляют, в среднем, 69,2% работников госсектора в ЕС⁵. Похоже, что государственный сектор – включая образование – утратил свою защитную роль для женщин, поскольку проводимые в нем увольнения сталкивают женщин в трясину неустойчивой занятости с ограниченными гарантиями дохода, баланса между трудовой и семейной жизнью и пенсионного обеспечения, и снижают общий уровень условий труда женщин. Например, одним из серьезных изменений, к которым жесткая экономия вызвала в государственном секторе, является увеличение продолжительности рабочего времени.

Инструменты ЕС

Промежуточный анализ стратегии достижения равенства между женщинами

¹ [Европейская комиссия: ГД юстиции 2014](#)

² [ЕКП 2014](#)

³ [Европейская Комиссия: ГД юстиции 2014](#)

⁴ [ОЭСР 2014](#)

⁵ [Европейское женское лобби 2012](#)



и мужчинами показывает, что за прошедшие годы в Европе было принято много различных мер, содействующих достижению гендерного равенства, например, предоставление Евросоюзом своим странам-членам дополнительных средств для инвестирования в строительство учреждений по уходу за детьми и для стимулирования участия женщин на рынке труда, директива ЕС по родительскому отпуску, ежегодный Европейский День равенства в оплате труда и т.д.. Однако ситуация с гендерным равенством в Европе улучшается лишь медленно и постепенно. В некоторых странах-членах ЕС в условиях экономического кризиса наблюдается регресс в политике по достижению гендерного равенства.

Европейские профсоюзы

[Оценка рамочной программы действий Европейских социальных партнеров по достижению гендерного равенства](#) показала, что с начала реализации рамочной программы наблюдается повышение интереса и активности в отношении ее более широких задач. Также произошел переход от мероприятий национального уровня к инициативам на уровне предприятия. ЕКП также отметила, что приоритетные задачи, сформулированные в программе, решались более взаимосвязано.

Текущий экономический кризис грозит еще более подорвать тот медленный прогресс, который достигается в расширении женского представительства в руководящих органах профсоюзов ([ЕКП 2007 Хартия о помещении гендерного равенства в основное русло профсоюзной деятельности](#)). Такая вероятность особенно повышается в тех случаях, когда для решения гендерных проблем не

предпринимается достаточных действий на уровне политики организаций. [Программа действий ЕКП по гендерному равенству \(2012\)](#) подчеркивает необходимость предпринимать действия внутри профсоюзов. Хотя женщины составляют 45% членов ЕКП, их представительство в руководящих профсоюзных структурах далеко от пропорционального, и исправление этой ситуации движется очень медленно.

Действия профсоюзов в секторе образования

Глобальная кампания Интернационала образования (EI) [Объединение во имя качественного образования](#) занимается решением этого вопроса, поскольку нацелена на то, чтобы обеспечить сохранение темы качественного образования для всех в первых строках повестки дня строительства устойчивого, мирного и процветающего будущего. Доступ к бесплатному качественному образованию имеет особое значение для девушек и женщин, не только потому, что образование содействует реализации прав человека, но и потому, что образовательные достижения женщин могут оказывать прямое воздействие на благополучие семьи и всего общества.

Хотя женщины составляют большинство членов в профсоюзах работников образования, в профсоюзном руководстве они представлены недостаточно. EI признает этот факт в [Резолюции о гендерном равенстве 2011 года](#), которая гласит, что профсоюзы несут ответственность за обеспечение полноправного участия женщин в профсоюзных структурах всех уровней.

На общеевропейском уровне ETUCE реализовал несколько проектов и



разработал различные наборы рекомендаций по достижению гендерного равенства в профсоюзах учителей и в учительской профессии. В 2009 году был разработан [План действий по достижению гендерного равенства в структурах профсоюзов учителей и в учительской профессии](#), а в 2012 - набор [рекомендаций. Как профсоюзы могут содействовать решению проблемы гендерных стереотипов в образовании и борьбе с гендерной сегрегацией на рынке труда.](#)

Более того, один из руководящих органов ETUCE, Постоянный комитет по вопросам равенства, разработал в 2011-2012 годах [рекомендации в области расширения экономических прав и возможностей женщин-учителей, преодоления гендерных стереотипов в образовании и посредством образования и достижения баланса между трудовой и семейной жизнью](#). В 2013 году за этими рекомендациями последовало [руководство по их выполнению, предлагающее членским организациям ETUCE осуществить конкретные действия.](#)

2.2 Цели Проекта ETUCE по гендерному равенству 2013-2014 года

В стремлении к обеспечению качественного образования этот проект был нацелен на реализацию и укрепление

мер, обеспечивающих гендерное равенство в собственных структурах профсоюзов и в учительской профессии, особенно во

Конкретные цели включали:

- ✓ 1. Продолжение, в контексте обеспечения качественного образования, работы по повышению осведомленности членских организаций ETUCE в вопросах гендерного равенства в профсоюзах работников образования и в учительской профессии, а также об основных приоритетах, политических установках и законодательных инструментах ЕС в этой области, посредством создания онлайн-платформы по вопросам гендерного равенства (группа SharePoint)
- ✓ 2. Анализ фактической ситуации с гендерным равенством в секторе образования и в структурах национальных профсоюзов учителей в ЕС/ЕАСТ и странах-кандидатах на вступление и воздействие на нее кризиса.
- ✓ 3. Поддержку профсоюзов учителей в дальнейшей реализации и в контроле за выполнением Рамочной программы действий [ЕКП-UNICE/UEAPME-CEEP](#) по гендерному равенству и Хартии [ЕКП](#) о помещении гендерного равенства в основное русло деятельности профсоюзов в секторе образования на национальном, региональном и местном уровнях.
- ✓ 4. Оценку выполнения [Плана действий ETUCE](#) по гендерному равенству и поддержку членских организаций ETUCE в проведении дальнейших действий по гендерному равенству, особенно

действий профсоюзов в области гендерного равенства, особенно в период жесткой экономии. Он был посвящен дальнейшей работе по развитию в национальных профсоюзах учителей более глубокого понимания вопросов гендерного равенства и содействию принятию ими

времени экономического кризиса. Таким образом, данный проект продолжал работу ETUCE и его членских организаций в этой области. Он был призван оказать дальнейшую поддержку реализации Плана действий ETUCE по гендерному равенству, а также рекомендаций Постоянного



комитета ETUCE по вопросам равенства посредством более активного вовлечения

членских организаций ETUCE в эту работу.

2.3 Методология

Проект был спланирован и осуществлен консультативной группой. Члены консультативной группы поддержали эту инициативу своими знаниями и опытом и активно участвовали в подготовке и проведении семинара и итоговой конференции проекта. Более того, проект сопровождался экспертом, который

помогал консультативной группе в организации онлайнового опроса и проведении анализа полученных данных. Онлайн-платформа (группа SharePoint) для представителей членских организаций ETUCE, отвечающих за вопросы гендерного равенства, служила в качестве онлайн-сети для распространения наработок и результатов проекта.

2.4 Стратегия распространения информации

Материалы семинара и итоговой конференции проекта, включая практическое руководство, распространялись посредством портативных карт памяти (1000 экземпляров) и на веб-сайтах партнеров по проекту, а также через вновь созданную онлайн-платформу по вопросам гендерного равенства. Материалы семинара и итоговой конференции

имеются на английском и французском языках. Основные результаты, практическое руководство и отчет о проекте готовятся на английском, французском, немецком, испанском и русском языках. Результаты проекта распространяются среди всех членских организаций ETUCE и входящих в них учителей и других заинтересованных сторон сектора в электронной форме.

2.5 Консультативная группа Проекта по гендерному равенству



Коунка
Дамианова,
Болгария



Росселла
Бенедетти,
Италия



Дорота
Обидняк,
Польша



Труди
Керперием,
Нидерланды



Элен Эме,
Франция



Майре
Мулкахи,
Ирландия



Анн-Кристин
Хартманн,
Швеция



Представители профсоюзов учителей из семи стран работали вместе в составе консультативной группы проекта. Они съехались из Болгарии, Италии, Польши, Нидерландов, Франции, Ирландии и Швеции.

3 Мероприятия по проекту

Для выполнения задач по проекту было запланировано несколько мероприятий на протяжении срока реализации проекта, который составлял один год. Эти мероприятия включали онлайн-опрос, семинар и итоговую конференцию проекта. ETUCE разработал набор практических рекомендаций в поддержку осуществления членскими организациями дальнейшей работы по достижению гендерного равенства в профсоюзах учителей и в учительской профессии в особом контексте жесткой экономики. Первым было запланировано проведение среди членских организаций ETUCE онлайн-опроса с целью проанализировать фактическое воздействие кризиса на гендерное равенство в секторе образования и внутри структур национальных профсоюзов работников образования.

Отталкиваясь от результатов онлайн-опроса, 50 участников семинара в Утрехте имели возможность рассмотреть принятые в разных странах подходы (передовой опыт) к достижению гендерного равенства в профсоюзах учителей и в учительской профессии во времена жесткой экономики.

Заключительное мероприятие проекта представляло собой 2-дневную итоговую конференцию, которая прошла в Софии и собрала 80 представителей национальных профсоюзов работников образования. На эту конференцию были приглашены представители Европейской федерации работодателей в сфере образования (EFEE) и других заинтересованных сторон, который получили возможность оценить проведенный анализ.

3.1 Онлайн-опрос

Эксперт проекта

Ангелика Стридингер, младший научный сотрудник и аспирант Венского Университета, представила общий обзор предварительных результатов онлайн-опроса.

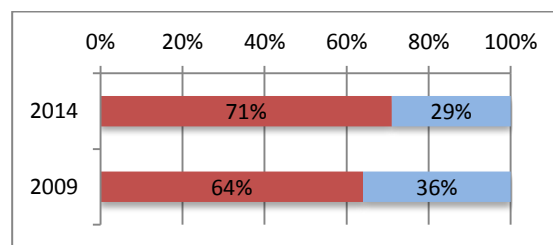


Исследовательская работа Ангелики сосредоточена на социологии организаций, академических карьерах и гендерных вопросах. Она более десяти лет работала над вопросами, связанными с гендерным неравенством и с организациями, борющимися за гендерное равенство, как в контексте своего академического образования и исследований, так и в контексте студенческого представительства. Благодаря своей работе в Европейском союзе школьников (OBESSU) в 2001 году и в Европейском студенческом союзе с 2004 по 2006 год, она «из первых рук» получила знания о Европейском образовательном ландшафте. С 2009 по 2012 год она работала в Интернационале образования (EI) по вопросам равенства, став одним из организаторов первой Всемирной женской конференции EI, подготовив в 2011 году составляющийся раз в четыре года Доклад EI о положении женщин, а также План действий EI по гендерному равенству.

[Онлайн-опрос](#) является для ETUCE и его членских организаций инструментом, позволяющим сравнить данные, собранные в 2009 году, с текущим положением дел и проследить (связанное с кризисом) развитие ситуации в профсоюзах учителей. Для обеспечения сравнимости результатов опрос был построен аналогично опросу, проведенному в 2009 году. Опрос показывает, что женщины недостаточно широко представлены на всех руководящих позициях в членских организациях ETUCE. Особенно плохо женщины представлены в высших

руководящих органах. Если говорить о делегатах Конгрессов, опрос показывает, что женщины представлены в делегациях не пропорционально их численности в профсоюзах. Доля женщин в составе делегаций на Конгрессах сократилась, даже несмотря на то, что число женщин-членов профсоюза, в целом, увеличилось. Таким образом, можно сказать, что за последние годы гендерное неравенство в составе делегаций на конгрессы усилилось.

График: Членство (Женщины: красный; Мужчины: синий)



Сравнение с данными за 2009 год также показывает, что в 2014 году женское представительство стало более широким в исполнительных и руководящих комитетах. Процент женщин, занимающих посты председателя и заместителя председателя, повысился, и осталась неизменной их доля среди членов руководящего комитета. Отмечается большой рост числа женщин, занимающих посты генерального секретаря и президента/председателя профсоюза. Однако, в целом, гендерное неравенство сохраняется.

Если говорить о специальных структурах, политике и деятельности профсоюзов в области гендерного равенства, то сегодня большее число профсоюзов имеют собственные отделы по вопросам гендерного равенства, чем в 2009 году (почти 60%). Большинство сотрудников таких структур составляли и составляют

женщины. В большинстве профсоюзов деятельность структур, занимающихся вопросами гендерного равенства, финансируется из профсоюзного бюджета.

В сравнении с 2009 годом, большее число профсоюзов имеют письменный документ, четко формулирующий политику достижения гендерного равенства в

Ощутимое большинство профсоюзов работников образования указали в своих ответах, что экономический кризис и меры жесткой экономии имеют гендерные последствия (70 %). В качестве основных проблемных зон назывались совмещение трудовых и семейных обязанностей и рост насилия в отношении женщин.



собственных структурах профсоюза (42% в сравнении с 37% в 2009 году). Почти две трети организаций принимают меры к улучшению ситуации с гендерным равенством в своих руководящих органах. Большинство профсоюзов оценивают пропорциональное представительство женщин в руководящих структурах выше, чем гендерный паритет 50:50.

Последствия экономического кризиса и политики жесткой экономии

График: Членство (Женщины: красный; Мужчины: синий)

Большинство профсоюзов указали, что сокращения бюджет одинаково ударяют по всем штатным работникам образования, как мужчинам, так и женщинам, но работники-женщины больше мужчин страдают от сокращений рабочих мест и от перевода на неполные формы занятости. Большинство профсоюзов заявили, что гендерная разница в оплате труда осталась той же или даже увеличилась.



Профсоюзы учителей указали, что работникам образования стало труднее достигать баланса между трудовой и семейной жизнью, одновременно с этим они отметили улучшение ситуации с организацией ухода за детьми за счет открытия новых учреждений.

Если говорить о действиях по преодолению гендерных стереотипов в образовании (учебные программы, гендерное обучение сотрудников, политика школ), то здесь назывались многочисленные усовершенствования, особенно в преодолении стереотипов в отношении роли женщин. Тем не менее, девушки с большей вероятностью начнут работать в областях, связанных с точными науками и техникой, чем юноши приобщатся работе в сфере социальных услуг и услуг по уходу.

По вопросу насилия в отношении женщин более 80% профсоюзов учителей заявили, что случаи насилия в отношении женщин участились.

Хотя профсоюзы указывают, что кризис и политика жесткой экономии имеют гендерные последствия, лишь небольшой процент организаций целенаправленно

Онлайновый опрос

- 140 вопросов разделены на две части
- Часть 1 о женском представительстве в профсоюзах работников образования
- Часть 2 о последствиях экономического кризиса и связанной с кризисом политики для гендерного равенства
- Ответы поступили от 41 из 129 членских организаций ETUCE
- в 2009 году ответы поступили от 21 профсоюза, что позволяет провести прямые сравнения
- В 2014 году женщины по-прежнему составляют большинство членов профсоюзов - 71 %

работают по гендерным вопросам в рамках своей борьбы с последствиями кризиса. Кроме того, гендерный аспект редко фигурирует в политике по борьбе с кризисом и его последствиями (в 10 % случаев). Однако треть профсоюзов включают гендерный аспект в свои усилия по лоббированию и кампании, связанные с кризисом.

3.2 Семинар в Утрехте



Цели семинара

- ☑ содействовать деятельности профсоюзов по гендерному равенству
- ☑ повысить осведомленность о вопросах гендерного равенства и основных приоритетах, политических установках и законодательных инструментах ЕС
- ☑ представить и обсудить предварительные результаты онлайн-опроса
- ☑ рассмотреть подходы различных профсоюзов учителей к продвижению гендерного равенства

Цель семинара состояла в том, чтобы представить и обсудить предварительные результаты онлайн-опроса и рассмотреть подходы различных профсоюзов учителей к работе по продвижению гендерного равенства



Обсуждение результатов опроса в рабочих группах и в пленарном формате дали в итоге несколько идей по поводу профсоюзных действий на национальном и Европейском уровне.

Профсоюзы работников образования должны **поддерживать учителей**, используя формальные и неформальные сети. Сегодня многие профсоюзы учителей

организуют семинары и конференции по общим вопросам гендерного равенства в образовании, а также по конкретным проявлениям неравенства, например, таким как насилие в отношении женщин.

Учителей следует призывать **бороться против воспроизведения гендерных стереотипов**. Это особенно важно, когда более молодые женщины-члены профсоюза, похоже, не видят больше надобности в том, чтобы отстаивать гендерное равенство.

Обсуждались действия профсоюзов, нацеленные на увеличение числа женщин в руководящих органах. Чтобы **повысить число женщин в руководящих органах**, профсоюзы учителей могли бы организовать подготовительные курсы для подготовки и стимулирования молодых профсоюзных лидеров. В рамках этой темы участники также рассмотрели вопрос о том, вызван ли более низкий уровень поддержки женщин на выборах тем, что их возможности проявить себя на профсоюзной работе до выборов ограничены. Это может быть

особенно справедливо в отношении тех женщин, которые не в состоянии заранее брать на себя решение профсоюзных задач в силу своих семейных обязанностей.

Положение женщин в профсоюзах учителей необходимо отслеживать в каждом отдельном профсоюзе. Если таких структур еще нет, есть смысл создать постоянный комитет по гендерному равенству, в задачи которого войдет контроль за положением женщин в профсоюзе и разработка и предложение путей решения проблем в этой области. ETUCE следует и далее заниматься повышением осведомленности своих членских организаций о возможных путях повышения женского представительства в руководящих органах.

На национальном и Европейском уровне профсоюзам учителей необходимо **отслеживать** положение женщин и доводить его до сведения своих членов и широкой общественности. Они должны требовать назначения ответственных за гендерное равенство в своих правительствах и образовательных учреждениях.



Социальный диалог является наиболее значимой стратегией улучшения положения женщин. Наличие гендерной разницы в оплате труда и «стеклянного потолка» для карьерного роста женщин делают необходимым переговоры по улучшению условий труда. В отношении родительского отпуска, предоставляемое

время должно быть одинаковым и для матерей, и для отцов; это продемонстрирует, что оба родителя несут общую ответственность по уходу за своими детьми.

Профсоюзам учителей следует использовать результаты исследований и проектов, осуществленных ETUCE, в социальном диалоге у себя в стране. Необходимо бороться с препятствиями и трудностями, связанными с применением профсоюзами политики ETUCE.

Профсоюзы учителей должны **знать о действиях правительств**, ведущих к ухудшению условий труда учителей во многих странах Европы. Они также должны следить за деятельностью групп, которые выступают против идеи гендерного равенства в школах. Во времена кризиса, когда в повестке дня правительств стоят урезание бюджета и сокращение декретного отпуска и ежегодного оплачиваемого отпуска, международная солидарность профсоюзов учителей как никогда важна для их способности давать отпор подобным мерам.

3.2.1 Гендерное равенство в условиях экономического кризиса

Экономический кризис и политика жесткой экономии оказывают серьезное негативное воздействие на гендерное равенство в Европе. Хотя первыми от финансового и экономического кризиса пострадали секторы, в которых доминируют мужчины, в частности, обрабатывающая промышленность и строительство, ситуация, формируемая сегодня мерами жесткой экономии, сильно влияет на женскую занятость и те секторы, в которых большинство работников - женщины.



Сокращения в государственном секторе особенно сильно ударяют по женщинам, так как они составляют, в среднем, 69,2% работников госсектора в ЕС⁶. Похоже, что государственный сектор – включая образование – утратил свою защитную роль для женщин, поскольку проводимые в нем увольнения сталкивают женщин в трясину неустойчивой занятости с ограниченными гарантиями дохода, баланса между трудовой и семейной жизнью и пенсионного обеспечения, и снижают общий уровень условий труда женщин. Другими словами, экономический кризис продолжает негативно влиять на гендерное равенство и права женщин. К сожалению, мы видим мало свидетельств того, что правительства, Еврокомиссия и Европейский Совет учитывают гендерный аспект нынешнего кризиса в своей ответной политике. Некоторые из этих политических установок даже еще больше усугубляют ситуацию (уровни участия, продолжительность рабочего времени, неустойчивая занятость и т.п.).

Кризис не повлиял на некоторые устойчивые тенденции. Участие женщин на рынке труда, равно как и их уровень образования, продолжает повышаться. Неполная занятость, родительский отпуск и работа по дому по-прежнему остаются

«женским уделом». Гендерная сегрегация в высшем образовании и бизнесе очень высока, и «стеклянный потолок» остается на месте.

Говоря о высшем образовании и науке, участники подчеркнули важность реализации гендерной политики с целью повышения сбалансированности трудовой и семейной жизни, решения проблемы «стеклянного потолка», повышения эффективности систем образования, борьбы с гендерной сегрегацией в высшем образовании и поддержания и укрепления научно-исследовательского потенциала ЕС.

«ЕКП твердо верит в роль образования, науки и профессионального обучения. Учителя имеют потенциал для преобразования общества: они находятся в контакте с молодежью и способны вдохновить молодое поколение на перемены.»

Розанна Русцито. Член Женского комитета ЕКП

⁶ [Европейское женское лобби 2012](#)

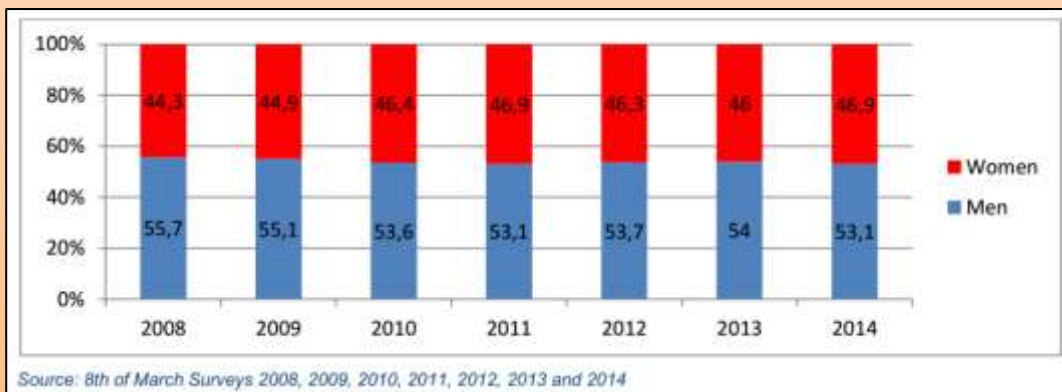
3.2.2 Результаты Опроса ЕКП 8 марта 2014 года

Начиная с 2008 года, [Опрос ЕКП 8 марта](#) каждый год анализирует гендерный состав руководящих структур ЕКП и ее членских организаций. Опрос является инструментом, предназначенным для улучшения гендерного баланса на всех уровнях принятия решений, особенно на самых высоких. Он проводится среди национальных профцентров, Европейских отраслевых федераций профсоюзов и национальных отраслевых профсоюзов.

Опрос ЕКП 8 марта 2014 года показал, что женщины составляют почти половину всех членов ЕКП (44,5 %). В последние годы женщины замедлили процесс сокращения профсоюзного членства, с которым

столкнулись профсоюзы большинства европейских стран. Тем не менее, женщины оказываются в меньшинстве на всех руководящих должностях во внутренних структурах профсоюзов. Лишь три женщины являются Президентами профсоюзов в сравнении с 32 мужчинами, и лишь 4 Генеральных секретаря из 15 являются женщинами.

Среди отраслевых членских организаций ЕКП ETUCE является федерацией с самым высоким процентом женщин среди своих членов. Хотя общая численность сокращается, можно отметить рост числа членов из молодых женщин. Однако, в целом, женщины до сих пор не занимают высоких руководящих должностей.



3.3 Итоговая конференция проекта, София



Цели итоговой конференции

- Установить, что профсоюзы учителей могут сделать для продвижения гендерного равенства в условиях экономического кризиса и сокращения ассигнований на образование
- Обсудить и внести поправки в практическое руководство
- Обменяться различными подходами к конкретной реализации руководства на национальном, региональном и местном уровнях
- Обсудить, каким образом социальные партнеры могут внести вклад в достижение гендерного равенства в учительской профессии

Итоговая конференция была последним мероприятием, организованным секретариатом ETUCE в рамках данной инициативы. Ее основной целью было обсуждение и внесение поправок в то практическое руководство, которое было составлено на основе результатов онлайн-опроса и дебатов, прошедших на семинаре в Утрехте. Кроме того, у участников была возможность обменяться различными подходами к конкретной реализации этого руководства на национальном, региональном и местном уровнях. В нижеследующем разделе приводятся некоторые из основных идей.

Участники заявили, что **следует больше ценить собственную способность учителей понять концепцию гендерного равенства**. В этом смысле критически важно защитить академическую свободу работников образования и остановить падение престижа учительской профессии в обществе. Учителя-женщины должны подавать пример, которому будут следовать юные поколения.

Солидарность в нашем взаимосвязанном мире имеет ключевое значение для достижения плотного взаимодействия, когда международные организации сотрудничают в вопросах гендерного равенства, действуя в одном направлении. Гендерное равенство должно рассматриваться как приоритет для ETUCE и его членских организаций.

3.3.1 Гендерные стереотипы, Власть СМИ

Инициативы в поддержку гендерного равенства, затрагивающие и борющиеся со скрытыми стереотипами, должны стать важным компонентом учебных программ. Одной из больших проблем является то, как юные поколения приучаются вести себя в соответствии с принятой в обществе культурой.

Ценности гендерного равенства едва ли удастся отыскать в учебных программах. Приниженность темы гендерного равенства в секторе образования ведет к воспроизведению молодежью гендерных стереотипов, прививаемых с раннего

детства, и закрепляет поведение, ориентированное на гендерное неравенство. Работники образования способны изменить эти модели поведения, сфокусировав их знания на том, что означает гендер и что означает проведение различий по половому признаку, и это можно адаптировать для всех уровней образовательного процесса.

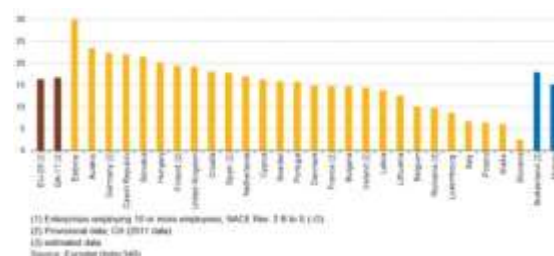
Важно пробудить любопытство как в мальчиках, так и в девочках, ко всем предметам программы, чтобы избежать гендерного разделения в различных дисциплинах.

Помимо этого, **юные поколения формируют свои стереотипные ценности и воззрения под воздействием СМИ**. Влияние СМИ в этих вопросах существенно; например, 80% экспертов, выступающих в передаваемых по СМИ дебатах, мужчины. Во все более взаимосвязанном мире становится все более важно обеспечить гендерный баланс в СМИ.

3.3.2 Разница в оплате труда/пенсии

Неравенство в зарплате остается системной практикой во всех секторах экономики.

Сегодня более чем когда-либо необходимо согласовать меры, которые профсоюзы и социальные партнеры могли бы осуществлять для искоренения в самом ближайшем будущем гендерной разницы в оплате труда.



Источник: Евростат

По данным Европейского института гендерного равенства гендерная разница в зарплате в 2011 году составляла 16%. Это находит отражение и в пенсиях, где эта разница в 2009 году составляла 39%.

Это исторически несправедливое отношение к женщинам и мужчинам можно исправить во всех организациях и управлениях образования путем социального диалога и коллективных переговоров. Чтобы достичь согласия между социальными партнерами по этому вопросу как на национальном, так и на общеевропейском уровне, необходимо подкреплять этот аргумент высококачественными данными.

3.3.3 Баланс между трудовой и личной жизнью

«Мы бы рады, да денег нет», вот привычный возглас, который учителя часто слышат от работодателей. **Необходимы более убедительные доводы и более совершенные статистические ресурсы, чтобы доказать, что баланс между работой и домом выгоден всем.** Нелегко изменить привычные роли мужчин и женщин в обществе.

«Без данных аргумент остается мнением, а мнение никогда не выигрывает споров»
Если говорить о количестве рабочих часов, учителя проводят в школе много времени, и во многих странах связанный с работой стресс усиливается в учительской профессии. В то же время совершенно необходимо, чтобы и женщины, и мужчины имели время для профсоюзной работы безо всякой дискриминации в отношении женщин.

3.3.4 Декретный отпуск

Материнство по-прежнему остается причиной неравенства в зарплате, даже с учетом того, что период кормления грудью в трудовой жизни женщины составляет всего 3%.

Ожидания → материнство/отцовство → разные роли, которые общество навязывает мужчинам и женщинам

Большинство экономистов считают, что разница в зарплате женщин и мужчин вызвана, в первую очередь, не тем, что работодатели платят женщинам меньше, чем мужчинам за ту же работу. Чаще всего

она возникает потому, что мужчины и женщины устраиваются на разную работу и развивают карьеру в разных направлениях. Отчасти эта разница может быть результатом дискриминации при приеме на работу и продвижении по службе. Однако большая ее часть является следствием ограничений, связанных с материнством.

Разница в доле женщин в рабочей силе между стратегическими целями «Европа 2020» и реалиями рынка труда объясняется преобладанием форм неполной занятости.

3.3.5 Гендерное равенство и руководящие должности

Во всем ЕС женщины недостаточно представлены на ответственных должностях во всех сферах. Причины этого многообразны и сложны. Особенно в самых верхних эшелонах власти мужчин до сих пор гораздо больше, чем женщин, на руководящих постах в политике и в бизнесе, равно как и в других сферах. Здесь профсоюзы должны задать один вопрос: почему женщины не голосуют за женщин на выборах руководителей? Причин тому может быть много. Однако ясно, что большинство руководящих позиций занимают мужчины, и ожидания в обществе обычно соответствуют этой тенденции. Профсоюзы работников образования могут поработать над изменением тех качеств, которых членские организации ожидают увидеть в своих лидерах, чтобы освободиться от стереотипов.



Источник: Опрос Ангелики Стридингер



3.3.6 Женщины в высшем образовании

Женщины должны продемонстрировать более высокую компетентность, чтобы занимать ту же должность, что и мужчины. В целом, университетская карьера женщин часто сосредоточена на традиционном выборе: медицинский уход или преподавание; тогда как мужчины обычно выбирают карьеру в инженерно-технических областях или науке. **Таким образом, молодым женщинам следует проявлять инициативу и тоже изучать новые и нетрадиционные отрасли знаний.** Женщины в высшем образовании должны расширить свои академические горизонты и доказать, что женщины способны добиваться многого и в тех областях, которые стереотипно считаются «мужскими».

В большинстве профсоюзов учителей вопросы гендерного равенства не считаются приоритетными, поскольку применительно к более высоким руководящим позициям гендерное равенство не рассматривается как критически важный фактор. Поэтому финансовых и/или людских ресурсов выделяется недостаточно, и деятельность по гендерному равенству осуществляется в других отделах как не очень приоритетное направление работы.

Отмечается также нехватка информации и статистических данных по гендерному равенству. Это свойственно всем секторам и профсоюзам учителей. На большинстве заседаний руководящих органов гендерное равенство воспринимается как побочный вопрос. Однако обеспечение учета знаний и опыта женщин, а также мужчин, компетентных в вопросах гендерного равенства, и их более широкого участия в заседаниях высокого уровня имеет критическое значение.

Поэтому необходимо, чтобы профсоюзы работников образования находили способ достигать гендерного равенства и реформировать еще сохранившиеся устаревшие профсоюзные структуры. Диспропорция между процентом женщин в профчленстве (71% women) и на высших должностях в профсоюзах учителей, которые занимают, главным образом, мужчины, значительна.

Что профсоюзы учителей могут сделать?

→ Гендерные знания, информированность

Трудности в сочетании профсоюзных и семейных обязанностей

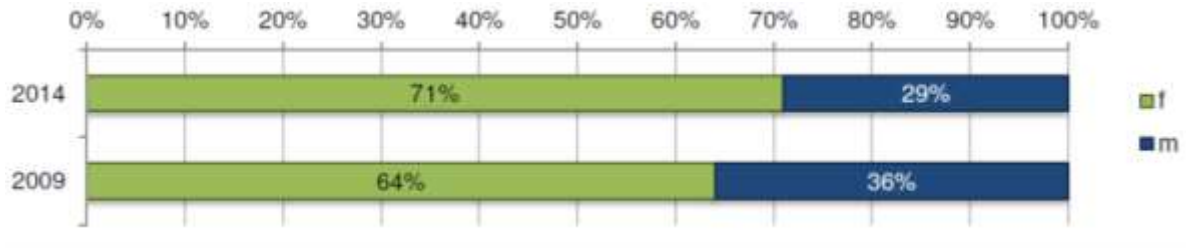
→ Создание условий, облегчающих это сочетание

Личностные качества: уверенность в себе, напористость

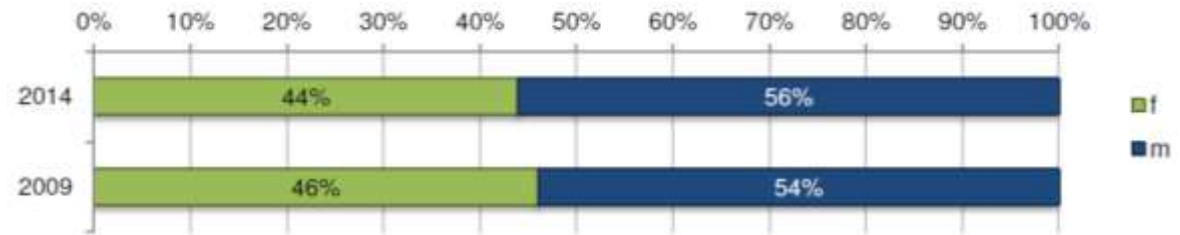
→ Подготовка лидеров

По данным онлайн-опроса, членские организации ETUCE имеют, в среднем, 71% членов-женщин и 29% членов-мужчин. Среди 19 профсоюзов, которые предоставили эти данные в обоих опросах, процент членов-женщин вырос с 64% в 2009 до 71% в 2014 году. Таким образом, женское большинство в профсоюзном членстве неуклонно растет.

На последнем заседании высшего руководящего органа женщины составили 48% делегатов. Эта цифра говорит почти о гендерном паритете, но остается значительно ниже процента женщин среди членов профсоюза. С этой точки зрения, женщины-члены профсоюза недостаточно представлены в высших руководящих органах профсоюза (разница: 23%).



Гендерное соотношение среди членов профсоюза 2009-2014





Гендерное соотношение среди делегатов последнего заседания высшего руководящего органа, 2009-2014

4 Положительный опыт в достижении гендерного равенства в профсоюзах учителей

Семинар и итоговая конференция дали представителям членских организаций возможность поделиться эффективными приемами и успешным опытом своей работы, доказывающими, что профсоюзы работников образования двигаются вперед в области гендерного равенства. Действия осуществляются самые разные. Однако они, главным образом, сосредоточены на организации учебных курсов, достижении в профсоюзах гендерных квот и увеличении числа женщин на руководящих позициях.



	<p>Германия: Учеба</p> <p>«Профсоюз GEW обеспечил преемственность поколений, разработав программу наставничества в национальном женском комитете».</p>
	<p>Нидерланды: Учеба</p> <p>Профсоюз AOb создал Академию AOb, очень интенсивный 60-дневный учебный курс для высокоперспективных и, предпочтительно, молодых членов профсоюза. Курс включает такие предметы как коллективные соглашения, условия труда, правовые вопросы, а также образовательные темы и развитие личных умений и навыков. Занятия ведут преподаватели AOb и приглашенные специалисты.</p>




	<p>Турция: Гендерные квоты Во всех руководящих органах профсоюз Eğitim Sen имеет ответственного за гендерное равенство и выдерживает 30-процентную квоту для женщин. На своих конгрессах профсоюз Eğitim Sen ввел квоту для женщин-делегатов в 40 %.</p>
	<p>Франция: Баланс между работой и личной жизнью «После своего избрания в 2012 году Генеральный Секретарь занял четкую позицию, намереваясь вовлечь больше женщин и молодежи во все направления деятельности профсоюза. Чтобы реализовать эту политику на практике, он распространил среди 22 профсоюзов, входящих в Федерацию, призыв подавать заявления, подчеркивая, что «сочетать общественную активность с личной жизнью» можно. В более конкретном плане, он поощряет проведение встреч и собраний в такое время, когда все могут присутствовать, не поступаясь личными планами. Более того, широко используется работа в удаленном режиме, встречи часто проводятся в формате видео- и телефонных конференций.»</p>
	<p>Профсоюз UIL Scuola наработал положительный опыт в «обучении обучающихся». UIL Scuola проводит семинары и конференции по вопросам гендерного равенства для своих членов, учителей и родителей.</p> <p>Великобритания: Структурные процедуры «В 2011 году Национальный профсоюз учителей (NUT) провел гендерный учет выступающих; среди них был отмечен серьезный гендерный дисбаланс: 41 мужчина / 28 женщин. NUT осознал, что его механизмы подачи заявок на выступление устарел и нуждается в пересмотре. (...) На Конференции 2013 года были введены новые правила, и, хотя они и создали некоторые административные затруднения, желаемый результат был получен: 56 женщин / 47 мужчин».</p>
	<p>Швеция: структурные процедуры Последние 5 лет профсоюз Lärarförbundet разрабатывал модели работы, использовавшиеся в его высших руководящих органах. Цель состояла в том, чтобы найти формы работы, способствующие расширению участия женщин в обсуждениях и принятии решений. Это было достигнуто посредством внедрения форм работы, которые поощряли общение между собой множества участников, а не ведение дебатов с трибуны.</p>

	<p>Швейцария Государственная программа финансирования, нацеленная на развитие учреждений раннего детского воспитания. За последние 10 лет было создано примерно 25.600 новых мест для детей дошкольного возраста и около 19.500 мест для школьников.</p>
	<p>Польша Профсоюз ZNP создал Комитет по равенству возможностей в 2009 году. Комитет содействует достижению гендерного равенства, проводя учебные занятия на уровне профсоюза, продвигая альтернативную терминологию, публикуя образовательные материалы о дискриминации и делая ссылки на существующие отчеты о дискриминации в сфере образования. В работе по достижению гендерного равенства ZNP также сотрудничает с неправительственными организациями.</p>

5 Гендерные последствия кризиса для профсоюзов учителей

В ходе мероприятий по проекту участники также обсудили растущее число трудностей в достижении гендерного равенства в обществе. Эти трудности, разумеется, находят отражение и в секторе образования. Во-первых, в Европе растет насилие в отношении женщин. Во-вторых, политика достижения гендерного равенства формулируется вне политических приоритетов из-за сокращений бюджета. В-третьих, в обществе, как и в секторе образования, преобладают гендерные стереотипы. Вот некоторые из причин, которые обязывают профсоюзы работников образования сохранять бдительность и не успокаиваться на достигнутом.

	<p>Кипр За последние пять лет насилие в отношении женщин стало более заметным. Возросло число зарегистрированных случаев изнасилования и сексуальных домогательств. По данным исследования, проведенного в северной части Кипра, процент женщин, подвергшихся психологическому насилию, составляет 86,3%, а процент подвергшихся физическому насилию - 74,7%.</p>
	<p>Ирландия: Гендерные квоты «Предложение о проведении дискуссии на Ежегодной Конвенции по квотам и пороговым значениям для женского представительства в руководящих органах сталкивается со слабой поддержкой – или даже прямым противодействием – в отношении любых мер по исправлению ситуации с недостаточной представленностью женщин.»</p>

	<p>Литва</p> <p>В Литве политика по достижению гендерного равенства формулируется в Национальной программе по обеспечению равных возможностей для женщин и мужчин на 2010-2014 годы. Значительное число мер нацелено на улучшение положения женщин и мужчин на рынке труда. Одним из приоритетов является сокращение гендерной разницы в оплате труда, включая меры по повышению заработной платы в секторах с преобладанием работников-женщин, в частности, в образовании, в искусстве и культуре и в социальной работе.</p>
	<p>Норвегия</p> <p>В 2011 году была опубликована «зеленая книга» по гендерному равенству, которая оказалась во многих смыслах тревожной, учитывая отношение молодого поколения в гендерному равенству, а также указывала на негативные тенденции в секторе образования. Тревогу вызывают крайне традиционные в гендерном смысле выборы, которые делают учащиеся, определяя свое будущее место работы: девушки – в медсестры, юноши = в инженеры.</p>
	<p>Словения</p> <p>Усилились системы поддержки, а также осведомленность широкой общественности о насилии в отношении женщин. Жертвам предлагается большой объем помощи.</p>

6 Дальнейшие задачи: Продвижение гендерного равенства в профсоюзах учителей



Профсоюзам учителей необходимо работать над достижением гендерного равенства в двух направлениях:

национальном и международном /общеевропейском:

Уровень Европы: ETUCE призывает к укреплению солидарности между профсоюзами работников образования, особенно в условиях кризиса. Последствия экономического кризиса и сокращений бюджета, которые наблюдаются в секторе образования большинства стран Европы, делают эту солидарность как никогда необходимой. Сокращения бюджета и прямо, и косвенно влияют на условия труда

работников образования во многих европейских странах.

Урезание декретного и ежегодного отпусков, сокращение пенсий оказали сильное воздействие на сектор образования. Поэтому ETUCE выступает за расширенное применение схем родительского отпуска в поддержку общей обязанности обоих родителей ухаживать за детьми и другими членами семьи, чтобы обеспечить баланс между работой и семьей.

Борьба с гендерным неравенством в оплате труда должна занимать более видное место в повестке дня Европейского отраслевого социального диалога, особенно в отношении оплаты труда равной стоимости, равно как и другие вопросы, в частности, проблема так называемого «стеклянного потолка» в карьере женщин.



Национальный и региональный уровень: профсоюзы учителей должны продолжать борьбу с воспроизведением гендерных стереотипов, например, развивать в учащихся самоуважение и демонстрировать, что гендерное равенство является общей целью для женщин и мужчин.

Сосредоточиться на практических действиях и решениях и работать,

добиваясь постоянного движения вперед, например, создать профсоюзную схему подготовки учителей, включающую обучение по теме равных возможностей или обучение обучающихся; организовывать профсоюзную работу таким образом, чтобы женщины и мужчины с семейными обязанностями могли принимать участие в профсоюзных мероприятиях, например, оплачивать уход за детьми при посещении профсоюзных собраний.

Параллельно с этой работой профсоюзы учителей должны способствовать формированию позитивного имиджа учительской профессии и подчеркивать значимость этой профессии, требующей высокого уровня квалификации и профессиональной подготовки.

Сектор образования играет особую роль и оказывает большое воздействие на другие сектора экономики и на общество в целом. Системы школьного образования способны как воспроизводить, так и трансформировать отношения полов. Взаимодействие мальчиков и девочек, учителей-мужчин и учителей-женщин каждодневно формируют гендерные отношения и гендерные роли. Именно поэтому гендерное равенство в секторе образования приобретает особое значение.



Содействие достижению гендерного равенства в профсоюзах учителей и в учительской профессии



7 Результаты: Принятое практическое руководство для профсоюзов работников образования

Практическое руководство для профсоюзов работников образования по дальнейшей реализации и укреплению деятельности профсоюзов учителей по гендерному равенству в условиях жесткой экономики
Принято на заседании Комитета ETUCE 13 – 14 октября 2014 года

1. Введение

Настоящее практическое руководство было разработано в рамках проекта *Содействие достижению гендерного равенства в профсоюзах учителей и в учительской профессии II – Реализация и укрепление деятельности профсоюзов учителей по гендерному равенству в условиях жесткой экономики*. Руководство опирается на мероприятия проекта (онлайн-опрос профсоюзов учителей и семинар), в которых членские организации ETUCE приняли активное участие. Руководство адресовано, в первую очередь, профсоюзам работников образования в Европе и их членам, учителям и работникам образования, и касается того, как осуществлять и усиливать деятельность профсоюзов учителей по гендерному равенству в условиях экономического спада.

Данная инициатива была разработана Секретариатом ETUCE во исполнение решений Европейской региональной конференции ETUCE–EI, которая четко обозначила потребность в проведении дальнейшей работы по преодолению последствий кризиса для условий труда работников образования. Проект и руководство также реализованы в свете кампании EI/ETUCE [Объединяйтесь во имя качественного образования – Сделаем образование лучше, чтобы сделать лучше мир](#) в 2013/2014 годах. Кроме того, они поддерживают [Стратегию ЕС по достижению равенства между мужчинами и женщинами на 2010-2015](#), которая также подчеркивает факт недостаточной представленности женщин в руководящих органах, и призваны привнести конкретную точку зрения сектора образования в реализацию этой стратегии.

В развитие достижений ETUCE в области равных возможностей и гендерного равенства в частности, данное руководство содействует дальнейшему выполнению [Планов действий ETUCE и EI по гендерному равенству](#) и [Руководства ETUCE по тому, как профсоюзы работников образования могут внести свой вклад в преодоление гендерных стереотипов в образовании и гендерной сегрегации на рынке труда](#), а также [рекомендаций Постоянного комитета ETUCE по вопросам равенства Standing Committee for Equality](#) через членские организации ETUCE. Они также учитывают различные [Соглашения между Европейскими социальными партнерами](#)⁷ в этой области.

⁷ Социальный диалог и гендерное равенство в Европейском Союзе, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_213793.pdf;

Руководство СЕМР/ЕФПОО по составлению планов действий по гендерному равенству в местных и региональных органах самоуправления, <http://www.epsu.org/a/3541>;

Рамочная программа действий по гендерному равенству (2005), <http://www.epsu.org/a/1813>

Рамочное соглашение по равноправным рынкам труда (2010), http://ec.europa.eu/employment_social/2010againstpoverty/export/sites/default/downloads/Events/event_123_Framework_agreement_ILM_25.03.10.pdf;



Основная задача состояла в реализации и укреплении деятельности профсоюзов работников образования по гендерному равенству, особенно в условиях жесткой экономии, с целью дальнейшего углубления понимания национальными профсоюзами учителей вопросов гендерного равенства и содействия деятельности профсоюзов учителей по обеспечению гендерного равенства внутри собственных профсоюзных структур и в учительской профессии, особенно в условиях экономического кризиса.

Данный документ отражает деятельность ETUCE и его членских организаций по гендерному равенству в условиях экономического спада, на которой можно строить дальнейшую работу на Европейском, национальном, региональном и местных уровнях.

Учитывая необходимость проведения устойчивых перемен, которые окажут длительное воздействие на школьную среду, педагогические действия, определяющие и подкрепляющие фундаментальные ценности в школе (например, взаимное уважение, демократическое гражданство) следует начинать в раннем возрасте и вовлекать в них все заинтересованные стороны сферы образования, и социальных партнеров, и директоров школ, и учителей, и учащихся, и родителей. Для этого на всех уровнях необходимы постоянные государственные инвестиции в образование, которые обеспечат высококачественное образование, включая достижение баланса между трудовой и семейной жизнью как одного из неперемных условий гендерного равенства в образовательных учреждениях, учительской профессии и в профсоюзах учителей.

2. Положение дел в членских организациях ETUCE

[Онлайновый опрос](#), проведенный в рамках проекта, помог ETUCE и его членским организациям сравнить данные, собранные в 2009 году, с нынешней ситуацией и проследить (связанные с кризисом) тенденции в профсоюзах учителей. Отчет об этом опросе с его подробными результатами выложен на веб-сайт ETUCE website⁸ и в группе SharePoint, созданной в рамках данного проекта.

Некоторые из наиболее заметных результатов в сравнении с 2009 годом перечислены ниже:

- Женщины остаются недостаточно широко представленными на всех руководящих позициях в членских организациях ETUCE, особенно в высших руководящих органах.
- Процент женщин среди делегатов высших руководящих органов членских организаций ETUCE снизился, даже несмотря на то, что процент женщин среди рядовых членов профсоюза, в целом, увеличился.
- В 2014 году женщины лучше представлены в исполнительных и руководящих комитетах
- Профсоюзы стали более активны в области гендерного равенства: Большое число профсоюзов имеют отделы по гендерному равенству, анализирующими структуры, политику и деятельность с точки зрения гендерного равенства, и большее число профсоюзов имеют политический документ, прямо решающий вопросы гендерного равенства в собственных структурах профсоюза.
- Большинство сотрудников, которым поручена работа по продвижению равных возможностей, составляли и составляют женщинами.
- Почти две трети организаций принимают меры к улучшению гендерного баланса в руководящих структурах профсоюза.
- Огромное большинство профсоюзов работников образования указали, что экономический кризис и политика жесткой экономии имеют гендерные последствия.
- В качестве основных проблемных участков указываются сочетание трудовых и семейных обязанностей и рост насилия в отношении женщин. Улучшения ситуации

⁸ www.csee-etu.org



связаны, главным образом, с преодолением стереотипов в отношении женщин и расширением сети учреждений и услуг по уходу за детьми.

- Большинство профсоюзов заявили, что гендерная разница в оплате труда сохранилась или даже стала больше.
- Для работников в сфере образования стало труднее достигать баланса между трудовой и личной жизнью.
- Опрос выявил много примеров положительной динамики в отношении действий по преодолению гендерных стереотипов в образовании (учебные планы, гендерная подготовка для работников, политика руководства школ).
- Действия по преодолению гендерных стереотипов в школе больше сосредоточены на женских стереотипах, чем на мужских: Вероятность того, что девочки приобщатся к работе в области точных наук или в инженерно-технической сфере, выше, чем вероятность приобщения мальчиков к социальной работе и услугам по уходу.
- Хотя профсоюзы и говорят, что кризис и меры жесткой экономии имеют гендерные последствия, лишь очень немногие из них в рамках своей работы по преодолению последствий кризиса делают особый упор на гендерные аспекты этих последствий, и гендерный фактор редко учитывается в разработке конкретной политики борьбы с кризисом.
- Треть профсоюзов включает гендерный аспект в свою деятельность по лоббированию и в свои кампании.

3. Цель

Данное практическое руководство предоставляет в распоряжение профсоюзов учителей в Европе и входящих в них учителей и работников конкретные рекомендации по тому, как содействовать гендерному равенству в профсоюзах работников образования и в учительской профессии, что особенно проблематично в условиях экономического спада. Оно нацелено на то, чтобы и дальше привлекать внимание профсоюзов учителей к вопросам гендерного равенства внутри профсоюзов и в самой профессии учителя, а также повышать их осведомленность об основных приоритетах, политических установках и законодательных инструментах ЕС в этой области. Оно призвано помочь профсоюзам учителей и входящим в них учителям и работникам образования в разработке конкретной стратегии для реализации и укрепления их деятельности в области гендерного равенства. Содействующее обеспечению качественного образования, данное руководство, по сути, стремится помочь профсоюзам учителей повысить и поддерживать на достойном и качественном уровне условия труда в секторе образования в условиях кризиса и обеспечить надлежащую учебную среду для всех учеников и студентов.

Данный документ не содержит некоего мастер-плана для каждой страны. Вместо этого, данное руководство следует воспринимать как вспомогательный инструмент, который необходимо анализировать и корректировать, адаптируя к конкретным условиям, сложившимся в стране/профсоюзе в отношении гендерного равенства в профсоюзных структурах и в учительской профессии.

4. Рекомендации

Опираясь на обсуждения, прошедшие на семинаре по проекту, данное руководство касается тех компетенций, которые необходимы для решения задач в области гендерного равенства в учительской профессии, а также путей содействия достижению гендерного равенства в профсоюзах учителей и в секторе образования, что особенно сложно в условиях жесткой экономии. Выделены два основных уровня для конкретных действий профсоюзов учителей (Европейский и уровень национального профсоюза работников образования).



На Европейском уровне важно

- ✓ И далее повышать осведомленность членских организаций ETUCE о возможных путях решения проблем, связанных с повышением женского представительства в руководящих органах;
- ✓ Отслеживать статистику женского представительства в руководящих и консультативных органах ETUCE и докладывать эти данные членским организациям, а также содействовать гендерной сбалансированности делегаций, направляемых на все конференции ETUCE;
- ✓ Искать пути преодоления трудностей и препятствий, с которыми сталкиваются членские организации в реализации политики ETUCE, и повышать информированность членских организаций в области содействия достижению гендерного равенства в профсоюзах учителей и в учительской профессии, например, посредством создания платформы для обмена передовым опытом и/или посредством финансируемых ЕС инициатив, которые реализуются в школах или в профсоюзах. В этом смысле, например, перевод документов и материалов кампаний и распространение статистических данных по всем членским организациям зарекомендовали себя в прошлом как успешная стратегия.
- ✓ Развивать международную солидарность между профсоюзами учителей, особенно в условиях кризиса, чтобы единым голосом осуждать действия различных правительств, которые прямо или косвенно ведут к ухудшению условий труда учителей во многих странах Европы;
- ✓ Предметно обсуждать гендерный аспект экономического кризиса и проводимой правительствами политики жесткой экономии, распространять информацию и предоставлять материалы кампаний.
- ✓ Бороться против сокращений бюджетных ассигнований, урезаний декретного и очередного отпусков и пенсий и выступать за более широкое применение схем родительского отпуска в поддержку общей обязанности обоих родителей ухаживать за детьми и другими членами семьи;
- ✓ Содействовать расширению сотрудничества с другими заинтересованными сторонами в области гендерного равенства и образования с целью дальнейшей поддержки учителей с использованием как официальных, так и неформальных сетей;
- ✓ Продолжать лоббирование Европейских институтов в интересах учителей, отстаивая позитивный и более привлекательный образ учительской профессии. Это важная профессия, которая требует широких знаний, высокого уровня квалификации и подготовки и постоянного профессионального развития;
- ✓ Добиваться, чтобы тема гендерного равенства оставалась в повестке дня Европейского отраслевого социального диалога для улучшения положения работников образования, например, в плане проведения коллективных переговоров по улучшению условий труда с целью устранения гендерной разницы в заработной плате и обеспечения равной оплаты труда равной стоимости, а также решения таких проблем, как «стеклянный потолок» в карьере женщин.

На национальном и региональном уровне профсоюза учителей важно

- ✓ Информировать учителей и призывать их неослабно бороться с воспроизведением гендерных стереотипов, например, формировать у учащихся самоуважение, особенно самоуважение и чувство собственного достоинства у девочек, девушек и женщин; и демонстрировать, что гендерное равенство является общей целью как для женщин, так и для мужчин;
- ✓ Восстанавливать должность и увеличивать в школах число консультантов по выбору профессии и следить за тем, чтобы она проходила подготовку по содействию гендерному равенству;
- ✓ Добиваться, чтобы темы равных возможностей и гендерного равенства входили в начальную подготовку учителей, были частью непрерывного повышения квалификации и национального учебного плана, чтобы гендерное равенство находилось в основном русле работы и было частью аккредитации учителей и учащихся;



- ✓ Вписать в Устав каждого профсоюза положение, обязывающее профсоюз содействовать достижению гендерного равенства, разрабатывать план такой работы и регулярно отчитываться о достигнутом в этой области прогрессе или отсутствии такового;
- ✓ Выявлять и принимать во внимание потребности и интересы, в первую очередь, молодых работников образования (женщин), чтобы добиться в будущем устойчивых изменений в культуре профсоюзных организаций учителей, например, посредством подготовки молодых женщин как лидеров и привлечения их к руководящей работе.
- ✓ Продолжать работу в области равенства возможностей и публиковать доводы в пользу гендерного равенства, которые учителя могут использовать в классах и в разговорах с коллегами, делая гендерное равенство темой для всех и учитывая особые потребности женщин и мужчин, а также мальчиков и девочек;
- ✓ Сосредоточиться на практических действиях и решениях и стремиться добиваться постоянного движения вперед, например, создать профсоюзную схему подготовки учителей, включающую обучение по теме равных возможностей или обучение обучающихся; организовывать профсоюзную работу таким образом, чтобы женщины и мужчины с семейными обязанностями могли принимать участие в профсоюзных мероприятиях, например, оплачивать уход за детьми при посещении профсоюзных собраний;
- ✓ Собирать статистику о положении женщин в профсоюзе и доводить эту информацию до членских организаций и широкой общественности. Эти данные, например, могут послужить выдвижению требования о введении должности уполномоченного по вопросам гендерного равенства в национальных/региональных органах власти и образовательных учреждениях.
- ✓ Создать постоянный комитет по гендерному равенству на национальном и местном уровне, который будет регулярно отчитываться перед советом профсоюза, например, посредством члена совета, отвечающего за обеспечение равных возможностей. В задачи такого комитета должны входить осуществление контроля за положением женщин в профсоюзе, обеспечение сбора всеобъемлющих данных с их разбивкой по половой принадлежности, например, проведение опросов, нацеленных на анализ заработной платы членов профсоюза, мужчин и женщин, предложение решений и обмен передовым опытом работы;
- ✓ Распространять результаты исследований в области равенства возможностей и предоставлять информацию для отчетов по образованию, чтобы довести эти сведения до членских организаций и других заинтересованных в этой теме сторон;
- ✓ Использовать результаты исследований и проектов ETUCE в национальных системах социального диалога;
- ✓ Добиваться, чтобы тема гендерного равенства присутствовала в повестке дня национального социального диалога с целью улучшения положения работников образования, например, в плане проведения коллективных переговоров по улучшению условий труда с целью устранения гендерной разницы в заработной плате и решения таких проблем, как так называемый «стеклянный потолок» в карьере женщин, а также превращения гендерного равенства в общую задачу, как для женщин, так и для мужчин;
- ✓ Предлагать и проводить переговоры по мерам, которые увеличат число постоянных рабочих мест с полной занятостью;
- ✓ Выявлять другие заинтересованные стороны в области гендерного равенства и образования и содействовать дальнейшему сотрудничеству с ними, в частности, присоединяться к кампаниям неправительственных организаций, выступающих, например, за равные отношения в семье;
- ✓ Бдительно следить за различными действиями правительств, которые прямо и/или косвенно ведут к ухудшению условий труда учителей и преподавателей во многих странах Европы, и развивать солидарность с другими членскими организациями ETUCE в борьбе с сокращениями в сфере образования. Они, помимо прочего, включают сокращение декретного и очередного отпусков, пенсий и схем предоставления родительского отпуска;



- ✓ Знать о действиях групп, проповедующих все формы экстремизма и нетерпимости, которые подрывают идею равенства в школах, чтобы иметь возможность своевременно осуществить превентивные действия;
- ✓ Продолжать широко пропагандировать позитивный и привлекательный образ учительской профессии.



8 Сокращения

AOb	Algemene Onderwijsbond (Голландский профсоюз работников образования)
ASTI	Ассоциация учителей средней школы, Ирландия
CISL	Итальянская конфедерация профсоюзов
Eğitim Sen	Профсоюз работников образования и науки Турции
EI	Интернационал образования
EIGE	Европейский институт по вопросам гендерного равенства
ETUC	Европейская конфедерация профсоюзов
ETUCE	Европейский комитет профсоюзов образования
EFEE	Европейская федерация работодателей в сфере образования
Läraryrbundet	Шведский профсоюз учителей
STEM	Академические дисциплины точных наук, технологии, инженерного дела и математики
OBESSU	Организационное бюро Европейских союзов школьников
OECD	Организация экономического сотрудничества и развития
OMC Working Group	Рабочая группа открытого метода координации
VET	Профессионально-техническое образование
SEB	Болгарский профсоюз работников образования
STEM	Наука, технология, инженерное дело и математика
UIL Scuola	Профсоюз работников образования (Италия)
UNSA Education	Федерация образовательных профессий (Франция)
ZNP	Польский профсоюз учителей

9 Приложение

Эксперты



Стридингер, Ангелика

Младший научный сотрудник и аспирант в Университете Вены (Австрия)

Выступающие



Бенедетти, Росселла

Заместитель председателя Постоянного комитета ETUCE по вопросам равенства



Блоуер, Кристин

Президент ETUCE



Дамианова, Коунка

Председатель Постоянного комитета ETUCE по вопросам занятости



Дресшлер, Вальтер

*Вице-Президент ETUCE
Президент, АОб (Нидерланды)*



Фэрфаул, Хелен

Главный исполнительный директор, Ассоциация работодателей университетов и колледжей (Великобритания) (EFEE)



Франке-Зёллмер, Гитта

Председатель Женского комитета ETUCE



Хумберт, Анне-Лауре

Эксперт по гендерным вопросам в EIGE



Крастева-Монева, Ваня

Заместитель министра образования и науки Болгарии



Кроумова-Такева, Янка

Президент, профсоюз SEB (Болгария)



Мойрес, Жозе

Член Бюро, профсоюз AOb (Нидерланды)



Петров, Джулиан

Президент, ПОДКРЕПА (Болгария)



Рёмер, Мартин

Европейский директор, ETUCE



Русцито, Розанна

Замещающий член Президиума Женского комитета ЕКП

Национальный секретарь ЕКП, CISL (Италия)



Содействие достижению гендерного равенства в профсоюзах учителей и в учительской профессии



Содействие достижению гендерного равенства в профсоюзах учителей и в учительской профессии



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-etu.org
www.csee-etu.org