

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 экономики*

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	Онлайн-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 ЕС<sup>1</sup>. [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 разнится. 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 комитета<sup>2</sup>.

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 мужчинам<sup>3</sup>. Кроме того, на женщин, как правило, приходится больше неоплачиваемых часов работы по дому, чем на мужчин<sup>4</sup>. 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 ЕС<sup>5</sup>. 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

<sup>1</sup> [Европейская комиссия: ГД юстиции 2014](#)

<sup>2</sup> [ЕКП 2014](#)

<sup>3</sup> [Европейская Комиссия: ГД юстиции 2014](#)

<sup>4</sup> [ОЭСР 2014](#)

<sup>5</sup> [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 экономики. 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  
Керпериен,  
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.

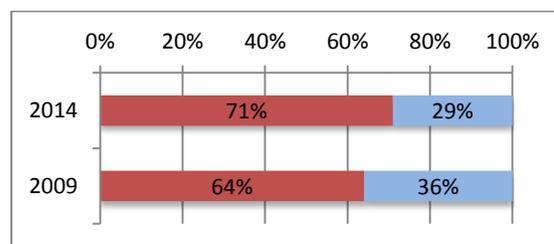


Исследовательская работа Ангелики сосредоточена на социологии организаций, академических карьерах и гендерных вопросах. Она более десяти лет работала над вопросами, связанными с гендерным неравенством и с организациями, борющимися за гендерное равенство, как в контексте своего академического образования 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 ЕС<sup>6</sup>. 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

<sup>6</sup> [Европейское женское лобби 2012](#)

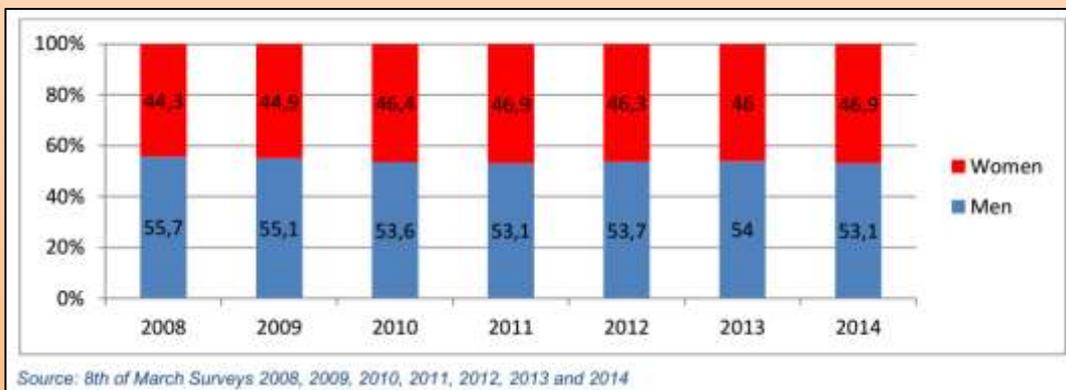
### 3.2.2 Результаты Опроса ЕКП 8 марта 2014 года

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 обмениваться 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.

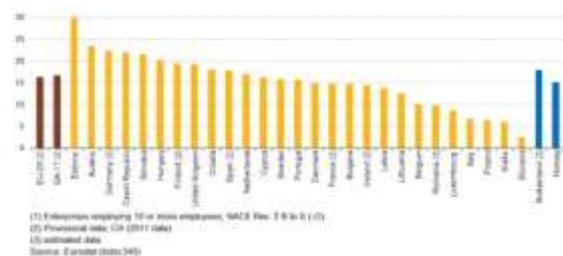
Важно пробудить любопытство как в мальчиках, так и в девочках, ко всем предметам программы, чтобы избежать гендерного разделения в различных дисциплинах.

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

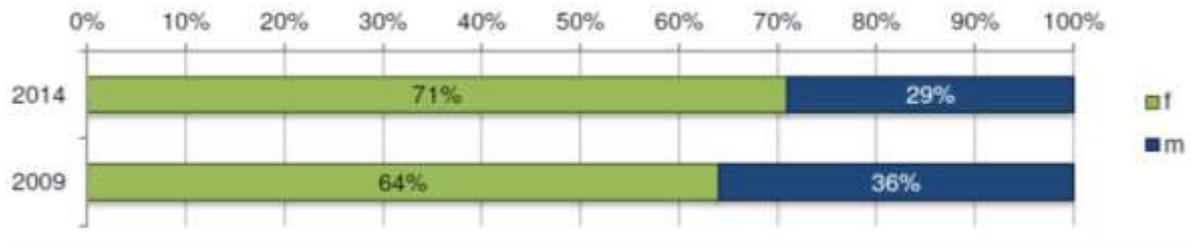
→ Создание условий, облегчающих это сочетание

Личностные качества: уверенность в себе, напористость

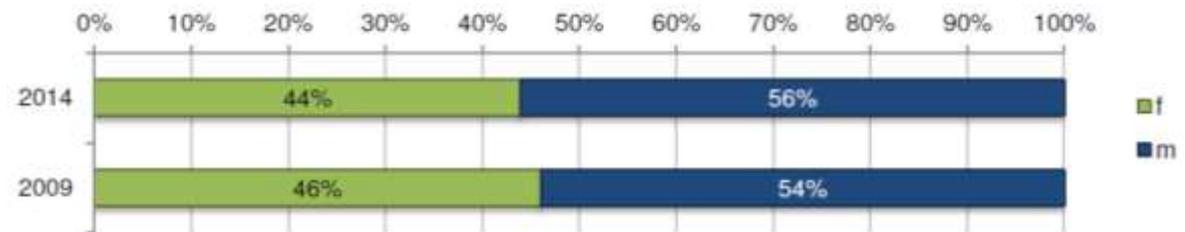
→ Подготовка лидеров

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](#)<sup>7</sup> в этой области.

---

<sup>7</sup> Социальный диалог и гендерное равенство в Европейском Союзе, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_213793.pdf](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](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 website<sup>8</sup> 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: большее 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

---

<sup>8</sup> [www.csee-etu.org](http://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-etuce.org](mailto:secretariat@csee-etuce.org)  
[www.csee-etuce.org](http://www.csee-etuce.org)