

ПЛАН ДЕЙСТВИЙ ETUCE В ОБЛАСТИ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА

ЗАЧЕМ НАМ НУЖЕН ПЛАН ДЕЙСТВИЙ В ОБЛАСТИ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА?	3
ЧЕГО МЫ УЖЕ ДОСТИГЛИ В ПЛАНЕ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В ОБРАЗОВАНИИ, В УЧИТЕЛЬСКОЙ ПРОФЕССИИ И В ПРОФСОЮЗАХ ОБРАЗОВАНИЯ?	4
ЧТО ЕЩЕ МЫ МОЖЕМ СДЕЛАТЬ ДЛЯ УЛУЧШЕНИЯ СИТУАЦИИ С ГЕНДЕРНЫМ РАВЕНСТВОМ В ОБРАЗОВАНИИ, УЧИТЕЛЬСКОЙ ПРОФЕССИИ И В ПРОФСОЮЗАХ ОБРАЗОВАНИЯ?	5
ЧТО ТАКОЕ ПЛАН ДЕЙСТВИЙ В ОБЛАСТИ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА, И КАК ИМ ПОЛЬЗОВАТЬСЯ?	7
ГЛОССАРИЙ/ОПРЕДЕЛЕНИЯ ТЕРМИНОВ	8
КЛЮЧЕВЫЕ ТЕМЫ	9
ГЕНДЕРНЫЕ СТЕРЕОТИПЫ И ГЕНДЕРНЫЕ РОЛИ	9
ГОРИЗОНТАЛЬНАЯ ГЕНДЕРНАЯ СЕГРЕГАЦИЯ В СЕКТОРЕ ОБРАЗОВАНИЯ	11
ВЕРТИКАЛЬНАЯ СЕГРЕГАЦИЯ В СЕКТОРЕ ОБРАЗОВАНИЯ И В ПРОФСОЮЗАХ ОБРАЗОВАНИЯ	
ТРУДНОСТИ В ДОСТИЖЕНИИ БАЛАНСА МЕЖДУ ТРУДОВОЙ И ЛИЧНОЙ ЖИЗНЬЮ	13
ГЕНДЕРНЫЙ РАЗРЫВ В ЗАРПЛАТАХ И ПЕНСИЯХ	16
ГЕНДЕРНОЕ НАСИЛИЕ И ДОМОГАТЕЛЬСТВА	19
GENDER-BASED VIOLENCE AND HARASSMENT	21

ЗАЧЕМ НАМ НУЖЕН ПЛАН ДЕЙСТВИЙ В ОБЛАСТИ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА?

Гендерное равенство является одним из основных прав человека, закрепленным в международных и Евросоюзных договорах, декларациях и законах, обеспечивающим, в частности, равенство обращения и оплаты труда мужчин и женщин, а также защиту от гендерного насилия и домогательств. Гендерное равенство и равенство возможностей подчеркиваются в [Цели устойчивого развития ООН \(ЦУР\) номер 5](#), тогда как [Пекинская платформа действий](#) определяет права женщин как права человека и обязывает страны к осуществлению конкретных действий, обеспечивающих соблюдение этих прав. Гендерное равенство также занимает центральное место в [Европейском столпе социальных прав](#) (представленное в качестве принципов 2 и 3), кроме того, проблемы гендерных стереотипов и сексизма затрагиваются в [Рекомендации Совета Европы по предотвращению и борьбе с сексизмом](#) (2019), первом международном инструменте, дающем официальное определение сексизма. Первой законодательной инициативой, возникшей из Столпа социальных прав стала предложенная Еврокомиссией [Директива о балансе между трудовой и личной жизнью для родителей и лиц, имеющих иждивенцев](#) (2017). В своем [Стратегическом взаимодействии в целях гендерного равенства](#) на 2016-2019 годы Еврокомиссия подчеркивает необходимость решения следующих пяти вопросов в первоочередном порядке:

- равная экономическая независимость женщин и мужчин;
- равная оплата труда равной ценности;
- равенство в принятии решений;
- достоинство, порядочность и борьба с гендерным насилием; и
- содействие достижению гендерному равенства за пределами ЕС.

Несмотря на то, что эти принципы десятилетиями присутствуют в законах, реальность остается иной, в ней присутствует вертикальная и горизонтальная гендерная сегрегация и гендерный разрыв в зарплате. По-прежнему сохраняются гендерные стереотипы в восприятии роли женщин и мужчин в домашнем хозяйстве, обязанностях по уходу, на рынке труда и в общественной жизни. Они влияют на выбор, который делают женщины и мужчины, определяя свою жизнь и профессиональную карьеру, и продолжают

формировать наши восприятия, несмотря на достигнутый нами значительный прогресс в их преодолении. Как свидетельствует публикуемый ЕИГР Индекс гендерного равенства, за последнее десятилетие достижение гендерного равенства в Европе продвигалось вперед «черепашьими темпами».¹ Более того, вызовы в области гендерного равенства не остаются неизменными, они приобретают новые формы (часто, более трудноуловимые), и новые элементы неравенства возникают вследствие перемен в наших обществах, таких как социально-экономические сдвиги, вызванные экономическим кризисом, внедрение новых технологий и цифровизация в образовании и на рынке труда, миграция и новые модели семьи.

Образование является вторым сектором на Европейском рынке труда по доле занятых в нем женщин (в 2017 году женщины составляли 73% всех работников образования в ЕС). Однако в секторе и в учительской профессии наблюдается значительное гендерное неравенство, включая горизонтальную и вертикальную сегрегацию, гендерный разрыв в зарплатах и пенсиях, гендерное насилие, баланс между трудовой и личной жизнью и т.п. Профсоюзы образования и работники образования играют жизненно важную роль в преодолении гендерных стереотипов, оказании влияния на выбор (дальнейшего) образования и будущей карьеры, а также в преодолении гендерного неравенства в учительской профессии и в самих профсоюзах образования. Профсоюзами образования проводится большая работа по продвижению гендерного равенства. Настоящий План действий нацелен на поддержку дальнейшей работы по целому ряду направлений, особенно включения вопросов гендерного равенства в повестку дня социального диалога и коллективных переговоров.



Профсоюзы образования выступают от имени не только учителей, но и всех граждан Европы, поскольку занимаются в своей работе не только экономическими вопросами, но и вопросами социальной сплоченности, прав человека, равенства и культурного роста, которые составляют основу современного общества. Являясь экспертами в области социального диалога и будучи построенными на солидарности, профсоюзы образования эволюционируют, образуя новую форму представительства, которая стремится к построению более гендерно равного общества и лучшей Европы в целом.

Rossella Benedetti,

Председатель Постоянного комитета ETUCE по вопросам равенства

¹ В 2017 году этот Индекс стоял на отметке 67,4 из 100, отражая рост в 5,4 процентных пункта с 2005 года, из которого 1,2 пункта были достигнуты в период с 2012 по 2015 год и еще 1,2 – с 2015 по 2017. См. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>

ЧЕГО МЫ УЖЕ ДОСТИГЛИ В ПЛАНЕ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В ОБРАЗОВАНИИ, В УЧИТЕЛЬСКОЙ ПРОФЕССИИ И В ПРОФСОЮЗАХ ОБРАЗОВАНИЯ?

4

Гендерное равенство всегда было на переднем крае деятельности ETUCE по обеспечению равенства возможностей: оно нашло глубокое отражение в Программе работы ETUCE (Равные возможности). Более того, вопросы гендерного равенства в учительской профессии и в образовании решаются в рамках руководящих принципов и рекомендаций, формулируемых Постоянным комитетом ETUCE по вопросам образования (e.g.) и регулярно обсуждаются на заседаниях [Комитета ETUCE](#) и [Комитета по положению женщин](#).

В [Резолюции об установлении приоритетов для разработки Плана действий ETUCE в области равенства, многообразия и инклюзивности](#), утвержденной на Специальной конференции ETUCE в 2018 году, ETUCE и его членские организации вновь подтвердили важность повышения представительства и активности участия женщин в принятии решений во всех секторах образования и науки, а также внутри профсоюзов образования; усовершенствования законов о балансе между работой и домом в Европе, которые обеспечивали бы более сбалансированное распределение обязанностей по уходу между мужчинами и женщинами, решали существующие проблемы гендерного разрыва в зарплатах и пенсиях и помогали преодолевать сохранившиеся гендерные стереотипы.

ETUCE поддерживает свои членские организации, предоставляя им конкретные инструменты и меры для решения вопросов гендерного равенства в секторе образования и в обществе в целом, готовя их к тому, чтобы заниматься проблемами гендерного неравенства в рамках социального диалога на уровне учреждений и организаций, на национальном и общеевропейском уровне, и также повышая их информированность о необходимости включать обсуждения по теме гендерного равенства в социальный диалог в секторе образования. Действия ETUCE в области гендерного равенства включают:

- Осуществление проектов, нацеленных на повышение потенциала профсоюзов образования в решении различных вопросов гендерного равенства (например, [гендерное равенство в контексте экономического кризиса](#); [гендерные стереотипы и гендерная сегрегация](#));
- Подготовка рекомендаций и руководящих принципов для профсоюзов образования в поддержку их работы по решению вопросов гендерного равенства (например, [Руководство для профсоюзов учителей по путям и методам содействия смягчению влияния гендерных стереотипов в образовании и гендерной сегрегации на рынке труда](#));
- Поддержка членских организаций в лоббировании национальных правительств и органов управления образованием за достижение ЦУР и реализацию других международных инструментов в области гендерного равенства (например, [Конвенции по искоренению всех форм дискриминации в отношении женщин](#)).
- [Лоббирование](#) Европейских институтов на предмет включения темы гендерного равенства в образовательную политику и политику Евросоюза в других областях, например, в Стратегию Образования и профессионального обучения 2030, цифровую повестку дня Европы, Стратегическую рамочную программу ЕС по охране труда и политику ЕС в области ПТО, а также приоритезировать образование как ключевой элемент построения гендерно равного общества;
- Нарращивание потенциала профсоюзов образования в решении вопросов гендерного равенства в секторе образования, в учительской профессии и внутри самих профсоюзов путем проведения мероприятий, практических и теоретических семинаров и конференций;
- Сотрудничество с другими заинтересованными сторонами по политике в области гендерного равенства (например, с ЕИГР), другими профсоюзами и ЕКП, работающими по гендерным вопросам, и с исследовательскими институтами, работающими по вопросам гендерного равенства в образовании (например, с Еврофондом);
- Продвижение обсуждений темы гендерного равенства в секторе образования в рамках Европейского отраслевого социального диалога в секторе образования.

ЧТО ЕЩЕ МЫ МОЖЕМ СДЕЛАТЬ ДЛЯ УЛУЧШЕНИЯ СИТУАЦИИ С ГЕНДЕРНЫМ РАВЕНСТВОМ В ОБРАЗОВАНИИ, УЧИТЕЛЬСКОЙ ПРОФЕССИИ И В ПРОФСОЮЗАХ ОБРАЗОВАНИЯ?

Существует **широкий спектр практических мер**, которые профсоюзы образования могут осуществить для реализации своей политики достижения гендерного равенства, воздействуя как на сектор образования, так и на сами профсоюзы, и, как следствие, на общество в целом. Такие меры включают:

- Дальнейшее продвижение дискуссий о гендерном равенстве в секторе образования в рамках социального диалога на национальном, региональном и местном уровне и Европейского отраслевого социального диалога в секторе образования
- Создание в профсоюзе структуры по гендерному равенству/вопросам равенства
- Подготовку и публикацию материалов
- Организацию учебы, обсуждений, круглых столов по продвижению темы гендерного равенства
- Проведение исследований/сбора данных и распространение данных о гендерном равенстве
- Введение гендерных квот
- Реализацию конкретных механизмов, содействующих активному участию в профсоюзной работе и в процессе принятия решений (например, предоставление услуг по уходу за ребенком на время заседаний)
- Обмен эффективными методами работы внутри профсоюза и с другими организациями (например, с другими профсоюзами в своем секторе, с профсоюзами в других секторах, с НПО и т.п.)
- Проведение профсоюзных акций (например, демонстраций, забастовок)
- Контроль за выполнением положений коллективных переговоров, касающихся гендерного равенства
- Реализацию проектов по гендерному равенству
- Предоставление членам профсоюза юридических консультаций и/или юридического представительства
- Разработку, реализацию и продвижение стратегии и/или плана действий по вопросам равенства
- Лоббирование органов управления образованием по вопросам гендерного равенства
- Обеспечение глубокой вовлеченности учителей, работников ВУЗов, других работников образования и их профсоюзов в разработку политики по достижению равенства в образовании на национальном/региональном/местном уровне
- Работу с различными СМИ и использование социальных сетей для продвижения вопросов гендерного равенства в обществе в целом

Социальный диалог является важным инструментом в решении вопросов гендерного (не)равенства в учительской профессии и в обществе в целом. На данный момент, большинство мер, принимаемых профсоюзами образования для работы по различным аспектам гендерного равенства, осуществляются профсоюзами самостоятельно или через свои национальные профцентры.² Таким образом, жизненно важно использовать потенциал социального диалога для повышения уровня гендерного равенства в секторе образования. Его успех на национальном, региональном и местном уровне зависит от зрелости структур социального диалога, наличия объединения работодателей как

² [Опрос ETUCE по Гендерному равенству в профсоюзах образования, в учительской профессии и в социальном диалоге](#) (2019).

переговорного партнера и их готовность взаимодействовать по этим вопросам. Поэтому дополнительные финансовые и организационные ресурсы имеют ключевое значение для повышения роли социального диалога в решении вопросов гендерного равенства, равно как и глубокое понимание всеми социальными партнерами (включая сами профсоюзы) того факта, что гендерное равенство – это вопрос, по которому следует вести обсуждения и переговоры именно с профсоюзами.

Первым шагом в работе по достижению гендерного равенства является оценка текущей ситуации в национальном и местном контексте и определение тех участков, где требуются улучшения в плане гендерного равенства. Такие меры как **создание специальной структуры по вопросам равенства** в профсоюзе образования или поощрение женщин к участию в работе переговорных команд с целью добиться, чтобы обсуждаемые в рамках социального диалога темы были важны не только для работающих мужчин, но и для работающих женщин в учительской профессии, полезны для решения вопросов гендерного равенства в образовании.

Более того, критически важно не забывать о **перекрестном, многогранном характере** многих элементов неравенства, когда дискриминация происходит одновременно по множественным признакам (например, гендер, возраст и ограниченные возможности; гендер, этническое происхождение и экономический статус), а также бороться с растущей **приватизацией образования** как с фактором, способствующим усилению элементов неравенства и различий в положении мужчин и женщин в секторе образования и в обществе в целом.

СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ принимает разные формы (различные виды переговоров, консультаций или обмена информацией) и происходит на разных уровнях. Он может существовать как трехсторонний процесс, при котором правительство является одной из официальных сторон диалога, или он может состоять из двусторонних отношений только между рабочей силой и руководством (или профсоюзами и организациями работодателей) с косвенным участием правительства или без него.

<http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm>

ЧТО ТАКОЕ ПЛАН ДЕЙСТВИЙ В ОБЛАСТИ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА, И КАК ИМ ПОЛЬЗОВАТЬСЯ?

План действий ETUCE в области гендерного равенства представляет собой политическую основу для усиления работы членских организаций ETUCE по продвижению принципа гендерного равенства с целью принятия конкретных мер, обеспечивающих включение гендерного аспекта в разработку политики на национальном, региональном и местном уровне. Он также призван содействовать межнациональному обмену информацией и передовым опытом, связанными с тем, как профсоюзы образования могут вносить свой вклад в достижение гендерного равенства в учительской профессии и в обществе по всей Европе.

Данный План действий основан на предыдущем [Плане действий ETUCE по гендерному равенству в структурах профсоюзов образования и в учительской профессии](#) (2010) и всех рекомендациях и руководящих принципах в области [гендерного равенства](#), сформулированных структурами ETUCE в области равенства и по итогам проектов. Он был разработан в рамках проекта ETUCE [«Социальный диалог и гендерное равенство: Усиление способности профсоюзов образования решать вопросы гендерного равенства в учительской профессии посредством социального диалога»](#) (2017-2019) с учетом результатов онлайн опроса, проведенного среди членских организаций ETUCE, и обсуждений в ходе нескольких семинаров и Итоговой Конференции. Данный план действий также отражает приоритеты, установленные в [Плане действий Интернационала Образования в области гендерного равенства; Венской Программы действий ЕКП](#) (2019-2023) и [Программы действий ЕКП по гендерному равенству](#) на 2016–2019 годы, такие как: **преодоление гендерных стереотипов и гендерной сегрегации в секторах образования, продвижение женщин в процессах принятия решений, содействие достижению более полного баланса между трудовой, личной и семейной жизнью, устранение гендерного разрыва в зарплатах и пенсиях и борьба с гендерным насилием и домогательствами**. План действий дополняется созданной ETUCE Онлайн [Базой Данных Передового Опыта](#), которая содержит описания и ссылки на практические инициативы по различным темам, осуществленные членскими организациями ETUCE. Эта база данных предназначена для использования профсоюзами образования в качестве источника вдохновения и практического пособия, содержащего инструменты и доводы, доказавшие свою эффективность в профсоюзах образования и в образовательном секторе.

План действий ETUCE в области гендерного равенства не является готовым «генеральным» планом для каждой страны. Наоборот, он должен восприниматься как вспомогательный политический инструмент, подлежащий оценке и адаптации к национальному/местному контексту, определяющему ситуацию с гендерным равенством в образовании, учительской профессии и обществе в целом. Реализация Плана действий ETUCE в области гендерного равенства требует твердой приверженности цельному, всеобъемлющему подходу к решению вопросов гендерного равенства, а также регулярного контроля за проводимой работой, чтобы сделать эту приверженность реальностью на национальном, региональном и местном уровне. На Европейском уровне ETUCE отслеживает выполнение Плана действий в рамках работы Постоянного комитета ETUCE по вопросам равенства, Комитета ETUCE и Комитета по положению женщин.



ГЛОССАРИЙ/ОПРЕДЕЛЕНИЯ ТЕРМИНОВ

Гендер (для целей настоящего Плана действий) означает различия и сходства между женщинами и мужчинами, которые устанавливаются общим согласием и иными социальными, экономическими, политическими и культурными силами. В то время как «пол» означает биологические различия, термин «гендер» сосредоточен на ролях, отношениях, динамике власти и элементах неравенства, создаваемых обществом ([План действий EI по гендерному равенству](#) на 2016-2019 годы).

Гендерное равенство (для целей настоящего Плана действий) описывает равенство между мужчинами и женщинами во всех областях общественной жизни, политики, экономики и планирования жизни. Оно означает отсутствие дискриминации человека по половому признаку при распределении ресурсов или льгот или в доступе к услугам. Оно представляет собой прямую противоположность гендерной дискриминации ([План действий EI по гендерному равенству](#) на 2016-2019 годы).

Гендерно нейтральный: Не формируемый типовыми гендерными ролями и стереотипами; не предполагающий исключения одного гендера ([План действий EI по гендерному равенству](#) на 2016-2019 годы).

Гендерная роль (типовая): Набор воспринимаемых поведенческих норм, четко ассоциируемых с мужчинами и женщинами (например, женщины готовят и убираются, мужчины ремонтируют машины) ([План действий EI по гендерному равенству](#) на 2016-2019 годы)

Повсеместное включение гендерного аспекта (гендерный мейнстриминг) : Процесс оценки гендерных последствий любого планируемого действия, включая законодательство, разработку политики и/или программ, с тем чтобы они в равной степени приносили пользу мужчинам и женщинам и чтобы достичь гендерного равенства как конечной цели ([План действий EI по гендерному равенству](#) на 2016-2019 годы).

Гендерный разрыв в зарплате касается различий и общей разницы в средней зарплате мужчин и женщин, когда женщины, в среднем, зарабатывают меньше, чем мужчины. Она определяется как разница между средним валовым почасовым заработком наемных работников-мужчин и наемных работников-женщин в виде процента от среднего валового почасового заработка наемных работников-мужчин ([План действий EI по гендерному равенству](#) на 2016-2019 годы).

Горизонтальная сегрегация означает концентрацию женщин и мужчин в разных секторах и профессиях (например, медсестры и учителя часто оказываются женщинами, а адвокаты и врачи - мужчинами) или в подсекторах образования (например, чрезмерная представленность женщин в РДО и начальном образовании и их недостаточная представленность в высшем образовании) ([ЕИГР](#)).

Вертикальная сегрегация означает концентрацию женщин и мужчин в различных разрядах, на уровнях ответственности и должностях ([ЕИГР](#)).

«Стеклянный потолок» означает искусственные препятствия и невидимые барьеры, затрудняющие доступ женщин к высшим руководящим должностям в той или иной организации ([ЕИГР](#)).

КЛЮЧЕВЫЕ ТЕМЫ

ГЕНДЕРНЫЕ СТЕРЕОТИПЫ И ГЕНДЕРНЫЕ РОЛИ

“

«Наше видение будущего – это такая система образования, в которой гендерные стереотипы, сексизм и сексуальные домогательства больше не наносят вреда жизни девушек и юношей и не ограничивают открывающихся перед ними возможностей. Мы ведем кампанию за общешкольный подход к продвижению гендерного равенства».

[Опрос](#) ETUCE, 2019



Отношение к гендерному равенству в наши дни значительно эволюционировало, и сегодня больше женщин, чем когда-либо, занимаются образованием и принимают на работу как руководители организаций, тогда как все большее число мужчин пользуются [родительским] отпуском по уходу за детьми и берут на себя справедливую долю домашних обязанностей. Однако и сегодняшнее поколение не защищено от гендерных стереотипов и жестко определенных обществом гендерных ролей, и мы не должны недооценивать воздействие гендерных стереотипов на все аспекты гендерного равенства.

Гендерные стереотипы можно определить как упрощенные обобщения, касающиеся гендерных характеристик, компетенций и различий отдельных лиц. Они происходят из множества источников и ограничивают свободу и выбор людей, приводя к прямой или косвенной дискриминации.

Гендер имеет значение для большинства реалий современной жизни – образования, труда, семьи и семейных отношений, здоровья, досуга, самосознания, общественной жизни. Несмотря на меняющуюся ситуацию, гендерные стереотипы остаются глубоко укоренившимися, очень яркими и устойчивыми.³

Очевидно, что система образования и учительская профессия могут сыграть важную роль в преодолении гендерных стереотипов, их преобразовании и сокращении их числа. Результаты проведенного ETUCE Опроса по Гендерному равенству в профсоюзах образования, учительской профессии и в социальном диалоге (2019) свидетельствуют, что именно в этой области профсоюзы образования работают наиболее активно, взаимодействуя с НПО, правительствами и работодателями сферы образования в борьбе с такими стереотипами, включая их проявления в школьных программах и учебниках, а также в выборе дальнейшего образования и профессиональной карьеры. ETUCE активно и постоянно поддерживает свои членские организации в преодолении гендерных стереотипов в образовании и в обществе в целом, например, путем публикации Рекомендаций о том, как профсоюзы учителей могут способствовать преодолению и смягчению воздействия гендерных стереотипов в образовании и гендерной сегрегации на рынке труда (2013).

³ <https://eige.europa.eu/gender-stereotypes>

Вызовы	Действия на национальном/ региональном/местном уровне	Действия на Европейском уровне
<p>Глубоко укоренившиеся гендерные стереотипы в нашей повседневной жизни, в рекламе и СМИ упорно сохраняются, влияя на восприятие роли женщин и мужчин в домашнем хозяйстве, заботе о близких, на рынке труда и в общественной жизни, а также их способностей и навыков (например, способность принимать решения).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Повышать осведомленность о связи между гендерными стереотипами и другими вопросами гендерного равенства в национальном/ региональном/местном контексте, например, гендерной сегрегацией на рынке труда и между уровнями образования, балансом между работой и домом, гендерным разрывом в зарплате и т.п. • Инициировать и/или организовывать проведение исследований, показывающих, насколько гендерно чуткими являются школьные программы, учебники, практика административного управления и формы досуга, и доводить результаты до широкой общественности и органов управления образованием • Требовать предоставления работникам образования и руководителям школ достаточной и устойчивой подготовки в рамках базового педагогического образования и дальнейшего НПР, а также современных педагогических и учебных материалов по гендерному равенству и общешкольному подходу, которые способствуют установлению взаимного уважения между всеми действующими лицами образовательного процесса • Обеспечивать подготовку учителей и разработку инструментов в области осведомленности о гендерных вопросах и распознавания гендерных стереотипов, чтобы избежать подсознательной передачи стереотипов учащимся. • Повышение информированности об успешных институциональных и /или законодательных изменениях, касающихся гендерных стереотипов в национальных системах образования 	<p>ETUCE обязуется продвигать отношение к гендерному равенству как к общему для мужчин и женщин вопросу и бороться со стереотипами в отношении как женщин, так и мужчин</p> <p>Другие действия ETUCE включают:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Решение проблемы гендерной сегрегации в выборе изучаемой области знаний и на рынке труда в рамках ESSDE, а также поддержка ЕКП в решении этих проблем на межотраслевом уровне • Сбор и распространение информации об эффективных методах работы и опыте членских организаций ETUCE в преодолении гендерных стереотипов в образовании, на рынке труда и в обществе в целом • Повышение усилий по обеспечению использования гендерно-нейтрального языка во всех документах ETUCE • Сотрудничество с Европейскими агентствами, работающими в области гендерного равенства (например, Европейским институтом гендерного равенства) по преодолению гендерной сегрегации в выборе изучаемых дисциплин и профессиональной карьеры в Европе • Повышение информированности об успешных институциональных и /или законодательных изменениях, касающихся гендерных стереотипов в национальных системах образования
<p>Сегрегация женщин и мужчин по областям знаний остается большим вопросом в образовательных системах по всей Европе: отмечается повышенная концентрация юношей в таких областях, как ИКТ и предметы группы STEM, тогда как девушки чаще выбирают лингвистику, историю и социологию. В некоторых странах с девочками и мальчиками проводятся разные занятия по физической культуре.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Требовать предоставления учителям, работникам ВУЗов, специалистам по профориентации, психологам и другим работникам образования достаточной и устойчивой подготовки в рамках базового педагогического образования и дальнейшего непрерывного профессионального развития, а также современных педагогических и учебных материалов, по методам поощрения мужчин и женщин к выбору «гендерно-атипичных», в традиционном представлении, областей знаний для продолжения образования и построения карьеры • Обеспечивать подготовку учителей, преподавателей ВУЗов, других работников образования, а также членов профсоюза, которая вооружит их методикой и практическими инструментами, необходимыми для продвижения гендерно чуткого подхода в образовании и, как следствие, в обществе в целом • Стремиться влиять на свои национальные (или компетентные региональные/местные) правительства/ органы управления образованием в плане необходимости пересмотра школьных учебных программ (включая курсы по физической культуре), учебников, практики административного управления и рекреационных мероприятий на всех уровнях образования с целью сделать их гендерно чуткими • Разрабатывать для работников образования руководства и контрольные списки, содействующие их работе по организации гендерно чутких классов, преподавания и научно-исследовательской работы • Разрабатывать практические рекомендации для школ о методах пропаганды изучения «гендерно-атипичных», в традиционном представлении, предметов 	

ГОРИЗОНТАЛЬНАЯ ГЕНДЕРНАЯ СЕГРЕГАЦИЯ В СЕКТОРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Гендерные стереотипы и жестко прописанные гендерные роли ведут к такому явлению как гендерная сегрегация на рынке труда. Несмотря на тот факт, что женщины демонстрируют высокие успехи в получении образования и официальной квалификации, гендерная сегрегация рабочей силы по-прежнему остается реальностью. Это особенно заметно к государственном секторе, где преподавание является высоко гендерной профессией: в 2017 году, в среднем, 73% всех работников сектора образования в ЕС составляли женщины.⁴



4 Евростат, Занятость с разбивкой по полу, возрасту и виду экономической деятельности (с 2008 года и далее, NACE Rev. 2) - 1 000 [lfsa_egan2], данные на 04/07/2018.

*Европейская Ассоциация Университетов. Данные по женщинам-руководителям в университетах Европы. 2017

Карьеры женщин часто прерываются или блокируются вследствие их семейных обязанностей, которые неравным образом разделяются между женщинами и мужчинами, и модели карьерного роста для обоих полов находятся под воздействием стереотипных представлений о том, какой гендер является наиболее «подходящим» для конкретных должностей или секторов.

Различия между женщинами и мужчинами в выборе области знаний находят отражения и в учительской профессии. В большинстве стран-членов ЕС доля женщин-учителей является чрезмерной на таких уровнях образования как начальная школа и средняя школа первой (младшей) ступени. За редкими исключениями – в Финляндии, например, почти достигнут гендерный баланс, – доля учителей-женщин в начальной школе обычно превышает 75%,⁵ тогда как в средней школе старшей ступени она составляет 62%.⁶ При этом, в высшем образовании женщины составляют 43% преподавателей ВУЗов, но лишь 21% – среди профессоров.⁷ Что касается научных исследований, женщины здесь по-прежнему остаются в меньшинстве, составив в 2015 году 33,4% научных работников в 28 странах ЕС; кроме того, они чаще мужчин работают на полставки и имеют неустойчивые формы занятости и менее мобильны в международном плане.⁸

Горизонтальная гендерная сегрегация в учительской профессии, когда мужчин, как правило, принимают на более высоко оплачиваемую и престижную работу (например, в высшем образовании), а женщинам достаются «гендерно типичные» сектора и предметы, явно подрывает гендерное равенство в образовании и на рынке труда. Для борьбы с горизонтальной сегрегацией профсоюзы образования занимаются лоббированием, добиваясь более последовательной реализации гендерно чутких учебных программ и «деактивируя» скрытые элементы гендерного неравенства в учебных программах образовательных учреждений, проводят кампании за повышение привлекательности и статуса учительской профессии и разъясняют обществу роль и природу учительской профессии. По результатам проведенного ETUCE опроса по [Гендерному равенству в профсоюзах образования, учительской профессии и социальном диалоге](#) (2019), профсоюзам образования нужны дополнительные исследования по этой теме.

5 <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/education>

6 Евростат, [Classroom teachers and academic staff by education level, programme orientation, sex and age groups](#), 2017.

7 Евростат, [Teaching staff in tertiary education by level and sex](#), 2019.

8 Европейская комиссия, [She Figures 2018](#), p.59; 99; 101.

Вызовы	Действия на национальном/ региональном/местном уровне	Действия на Европейском уровне
<p>Женщины обычно гораздо шире представлены в секторе РДО и в начальной школе, чем мужчины, поскольку эта работа ассоциируется с заботой и уходом, которые считаются в обществе «женским делом»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Повышать информированность и вести кампании, способствующие приходу мужчин в РДО и начальную школу с целью представить детям различные и гендерно сбалансированные примеры и образцы для подражания и избежать укоренения гендерных стереотипов • Сбирать и распространять информацию о горизонтальной сегрегации в учительской профессии по уровням образования и преподаваемым предметам в национальном контексте 	<p>ETUCE обязуется заниматься проблемой горизонтальной сегрегации в учительской профессии путем повышения информированности по этой теме и лоббирования для обеспечения адекватных условий труда и равных возможностей для мужчин и женщин на всех уровнях образования.</p>
<p>Преподаватели-женщины недостаточно представлены в секторе высшего образования и науки и чаще работают ассистентами кафедр, чем постоянными специалистами-преподавателями. Более того, научные работники-женщины больше подвержены временным и неустойчивым формам занятости и реже участвуют в программах международной мобильности, а также сталкиваются с большими трудностями, чем мужчины, в доступе к финансированию научных исследований</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Лоббировать национальные/региональные/местные власти/органы управления образованием (включая руководство учреждениями образования), добиваясь принятия ориентированных на гендерное равенство мер в секторе высшего образования и науки 	<p>Другие действия ETUCE включают:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Лоббирование устойчивых государственных инвестиций во все уровни образования, повышения социального статуса учительской профессии в Европе и улучшения условий труда учителей/преподавателей, включая возможности карьерного роста, чтобы сделать учительскую профессию на всех уровнях образования привлекательной и опирающейся на равные возможности для мужчин и женщин
<p>Труд женщин недооценивается: женщины чрезмерно представлены на тех уровнях образования, где работа ниже оплачивается, является менее престижной и которые считаются «менее когнитивными».</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Сбирать данные и инициировать проведение исследований по горизонтальной сегрегации в секторе образования и ее причинам в национальном/региональном/местном контексте • Пропагандировать ценность и повышать информированность о сложности преподавания в учреждениях РДО и в начальной школе 	<ul style="list-style-type: none"> • Распространение информации о горизонтальной сегрегации в учительской профессии по уровням образования и преподаваемым предметам в Европе
<p>Во многих Европейских странах низкая зарплата в секторе образования (включая высшее образование) и неудовлетворительные условия труда делают учительскую профессию непривлекательной для мужчин</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Выступать за финансовое стимулирование для учителей, работников ВУЗов и других работников образования на всех уровнях образования • Требовать выравнивания критериев оплаты труда и продвижения по карьерной лестнице для учителей РДО, начальной и средней школы 	<ul style="list-style-type: none"> • Предоставление возможностей членским организациям ETUCE обмениваться передовым опытом и инструментами работы в области поддержки женщин-преподавателей ВУЗов и женщин-научных работников в секторе высшего образования и науки в Европе
<p>Представления родителей об учительской профессии и социальные барьеры затрудняют приход мужчин на работу в учреждения РДО и начальной школы</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Разработать стратегию использования СМИ и каналов информации для создания положительного и гендерно сбалансированного образа учителя, основанного на уважении учителей и работников образования, с тем чтобы бросить вызов традиционным гендерным ролям и привлечь в профессию молодежь - мужчин и женщин • Содействовать программам стажировок для поддержки работников образования, желающих работать в РДО и начальной школе • Выступать за использование гендерно нейтральных описаний вакантных рабочих мест в секторе образования 	<ul style="list-style-type: none"> • Поддержка членских организаций путем расширения возможностей для обмена передовым опытом работы с родителями, семьями, СМИ и местными органами по устранению социальных барьеров для привлечения мужчин к работе в РДО и начальном образовании

ВЕРТИКАЛЬНАЯ СЕГРЕГАЦИЯ В СЕКТОРЕ ОБРАЗОВАНИЯ И В ПРОФСОЮЗАХ ОБРАЗОВАНИЯ

Несмотря на большую долю женщин, занятых в секторе образования, их представительство на руководящих должностях остается весьма низким, особенно в высшем образовании. В среднем по ЕС, женщины составляют 90% директоров начальных школ. В средних школах первой ступени эта цифра сокращается до 61% и затем – до 48% в средних школах старшей ступени. Доля женщин среди руководителей в секторе высшего образования равнялась в 2017 году 21,7%, при этом лишь 12% деканов университетов являются женщинами. В области науки женщины составляют 27% членов правлений, таких как комиссии, советы, комитеты, фонды по науке или НИОКР и академические ассамблеи, и только 20% среди руководителей этих органов.⁹

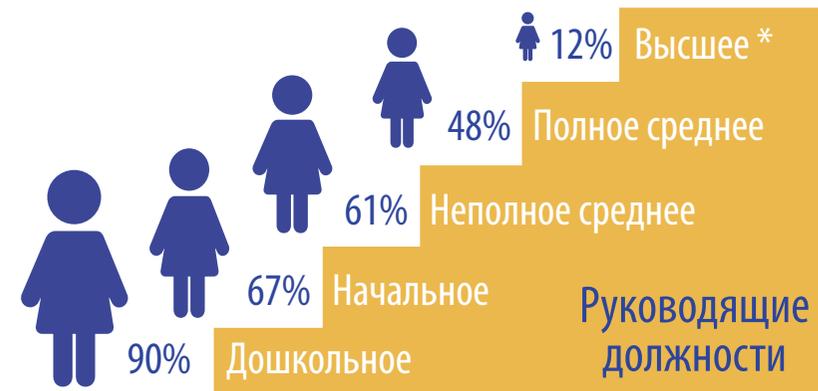
Такие явления, как «липкий пол» и «стеклянный потолок», являются основными барьерами, с которыми сталкиваются женщины при переходе на более высокие должности. Неравное распределение обязанностей по дому и уходу за близкими, включая (родительский) отпуск по уходу за детьми, который берут, главным образом, женщины, также оказывает влияние на карьерный рост женщин-преподавателей и научных работников. Кроме того, женщины-работники образования и ученые в большей степени подвержены неустойчивым формам занятости и чаще трудятся неполный рабочий день.

“*«На уровне школы женщины составляют большинство профсоюзных организаторов на рабочем месте или выборных профсоюзных представителей, но им часто не удастся занять более высокие должности на уровне местных организаций. Нам нужна стратегия оказания помощи наиболее талантливым из них».*

Опрос ETUCE, 2019

Членство в профсоюзах образования преимущественно женское, отражая долю женщин среди педагогических кадров на рынке труда (71%). Однако руководство профсоюзов образования не полностью отражает гендерный состав членства и рабочей силы в секторе образования.

Усилия профсоюзов образования по достижению большей гендерной сбалансированности в своих руководящих структурах и обеспечению полноценного и эффективного участия как женщин, так и мужчин в принятии решений на всех уровнях в секторе образования и внутри профсоюзов образования, сосредоточены, в основном, на проведении кампаний, поощряющих женщин выдвигаться на руководящие должности, а также на подготовке и наставничестве для развивающихся лидеров, а не на установлении в организации неких внутренних квот.



⁹ Европейская комиссия, She Figures 2018, p.129 - 131.

*Европейская Ассоциация Университетов. Данные по женщинам-руководителям в университетах Европы. 2017

Вызовы	Действия на национальном/ региональном/ местном уровне	Действия на Европейском уровне
<p>Несмотря на свое большинство среди работников сектора образования, женщины по-прежнему недостаточно представлены на руководящих постах и в руководящих органах в учреждениях образования и в профсоюзах образования</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Поощрять и содействовать проведению обсуждений на тему гендерных квот, пороговых значений, паритета, пропорционального представительства и других структурных и/или уставных мер и стимулов, нацеленных на обеспечение женского представительства в руководящих органах образовательных учреждений и профсоюзов образования 	<p>ETUCE обязуется заниматься проблемой вертикальной сегрегации в учительской профессии и в профсоюзах образования путем повышения информированности о факторах, препятствующих женщинам выдвигать свои кандидатуры на руководящие посты в секторе образования и в профсоюзах, а также о том, как более высокие должности можно усовершенствовать в гендерном плане, чтобы сделать их более доступными для женщин</p>
<p>Большая доля женщин-учителей и других работников образования трудятся на условиях неполной занятости и по временным контрактам, что не позволяет им выдвигать свои кандидатуры на руководящие должности</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Заниматься гендерным аспектом неустойчивой занятости в сфере образования в рамках социального диалога на национальном/региональном/ местном уровне 	<p>Другие действия ETUCE включают:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Решение проблем гендерных стереотипов и баланса между трудовой и семейной жизнью как ключевых причин вертикальной сегрегации в рамках работы ETUCE по гендерному равенству
<p>Во многих странах в обществе бытует представление, что женщины могут быть хорошими учителями, но не руководителями</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Повышение статуса учительской профессии и женщин-учителей с использованием СМИ и других информационных каналов, включая социальные сети • Пропагандировать женщин-лидеров образовательных учреждений и профсоюзов образования как образцы для подражания • Нарращивать потенциал профсоюзов образования в преодолении гендерных стереотипов о рабочих качествах и навыках женщин и мужчин 	<ul style="list-style-type: none"> • Поддержка членских организаций в разработке их внутренних планов действий в области равенства/ письменной политики в области гендерного равенства • Продолжение сбора и распространения, на регулярной основе, информации о женщинах на руководящих должностях в секторе образования и в профсоюзах образования
<p>Из-за гендерных стереотипов в обществе, патриархальной культуры и проблем с балансом между работой и домом (включая чрезмерные требования от директоров школ), женщинам приходится выбирать между карьерой и семьей</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Усилить заметность женщин в структуре своего профсоюза и способствовать их деятельности на высоких постах в профсоюзе посредством различных стимулов, включая гибкий график работы, корректируемый график, предоставления помещения для ухода за детьми и т.п. • Лоббировать повышение доступности руководящих должностей в образовательных учреждениях как для женщин, так и для мужчин, позволяя директорам школ разделять свои должностные обязанности с учителями • Обеспечивать специальные условия, способствующие участию членов, обремененных уходом за близкими, в работе профсоюза и в процессе принятия решений (например, удобные графики заседаний, предоставление услуг по уходу за детьми) 	<ul style="list-style-type: none"> • Предоставление возможностей для обсуждения вопроса о квотах, пороговых значениях, паритете, пропорциональном представительстве и/ или уставных мерах и стимулах, нацеленных на обеспечение представительства женщин на уровне принятия решений в профсоюзах • Поддержка членских организаций в осуществлении контроля за развитием ситуации в отношении Директивы о реализации принципа равного обращения и за выполнением Пекинской платформы действий на национальном и региональном уровне

Вызовы	Действия на национальном/ региональном/ местном уровне	Действия на Европейском уровне
<p>Женщинам-учителям и другим работникам образования часто не хватает уверенности в себе и навыков лидерства</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Организовывать курсы по развитию навыков лидерства и управления, чтобы повысить уверенность в своих силах у кандидатов на руководящие должности и вновь избранных лидеров-женщин в образовательных учреждениях и в профсоюзах образования, а также поощрять их сетевое взаимодействие • Поощрять включение женщин-членов профсоюза в команды переговорщиков во время коллективных переговоров на Европейском, национальном и местном уровне с целью включения в повестку дня переговоров актуальных для женщин вопросов • Вести переговоры с работодателями об организации наставничества и программ подготовки лидеров для учителей-женщин и других работников образования, стремящихся работать на руководящих должностях 	
<p>Жесткое определение лидерства, основанное на мужских качествах, не позволяет женщинам получать и сохранять за собой руководящие должности (например, субъективные системы оценки кандидатов)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Лоббировать гендерно нейтральную оценку кандидатов на должность директора школы и гендерно сбалансированный состав комиссий по трудоустройству на руководящие должности • Лоббировать включение профсоюзных представителей в избирательные комиссии по заполнению руководящих позиций в школах • Предоставлять членам профсоюза гендерно нейтральное обучение навыкам лидерства • Предоставлять членам профсоюза обучение по теме неосознанной предвзятости 	
<p>Отсутствие поддержки женщин-лидеров и руководителей со стороны самого женского членства профсоюзов и отсутствие сетевого взаимодействия между женщинами</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводить обучение учителей и членов профсоюза навыкам сетевого взаимодействия • Добиваться, что учителя-женщины имели наставников, занимающих руководящие должности в учреждении образования и/или в профсоюзе образования, чтобы придать им смелости для выдвижения себя на руководящие должности 	
<p>Существующий «стеклянный потолок» в секторе образования и внутри профсоюзов образования</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Дальнейшая поддержка карьерного роста женщин в учительской профессии посредством стимулирующего НПР, сосредоточенного на вопросах равенства возможностей, на национальном, региональном, местном уровне и уровне отдельных учреждений и организаций • Лоббирование органов управления образованием с целью обеспечить проведение оценки каждой национальной/ региональной реформы, затрагивающей сектор образования и учительскую профессию, с точки зрения гендерного равенства • Организация учебы и проектов по наращиванию потенциала для борьбы с вертикальной сегрегацией в учительской профессии и профсоюзах образования 	

ТРУДНОСТИ В ДОСТИЖЕНИИ БАЛАНСА МЕЖДУ ТРУДОВОЙ И ЛИЧНОЙ ЖИЗНЬЮ

Трудности в достижении баланса между трудовой и личной жизнью продолжают играть весьма значительную роль в укоренении разницы между мужчинами и женщинами в занятости, зарплатах и пенсиях на рынке труда в целом и в секторе образования в частности. Ситуация часто еще более сложна для женщин из числа мигрантов или женщин рома: отсутствие доступных услуг по уходу за детьми и традиционные гендерные роли являются одними из основных причин того, что большое количество молодых женщин-мигрантов (в возрасте 16-24 лет) не работают, не получают образование или любой другой вид обучения¹⁰, и в Европе вдвое больше работающих мужчин рома, чем женщин¹¹. Ключевое значение работы по вопросам баланса между трудовой и личной жизнью также подчеркивается в связи с вертикальной сегрегацией в образовательном секторе и в профсоюзах образования, поскольку считается, что многие женщины воздерживаются от соискания руководящих должностей, опасаясь, что возникнут проблемы с сочетанием трудовых и семейных обязанностей.

В законодательстве ЕС, касающемся баланса между личной и трудовой жизнью родителей и лиц, имеющих иждивенцев, был достигнут определенный прогресс, связанный с принятием Директивы о балансе между работой и домом для родителей и лиц, имеющих иждивенцев. В этой Директиве закреплены четыре основных права, включая право

на 10-дневный отцовский отпуск по случаю рождения ребенка, 5-дневный отпуск по уходу за иждивенцем, 4-месячный [родительский] отпуск по уходу за детьми, который включает 2-месячный отпуск, не передаваемый второму родителю, и механизмы гибкой организации рабочего времени.

Однако Директива не затрагивает ряд проблем с достижением баланса между работой и домом, которые актуальны для работников образования, включая вопросы чрезмерной рабочей нагрузки и связанного с работой стресса, осуществление непрерывного профессионального развития (НПР) во вне рабочее время и воздействие внедрения цифровых технологий на труд в секторе образования. Проведенный ETUCE опрос по Гендерному равенству в профсоюзах образования, учительской профессии и в социальном диалоге (2019) свидетельствует, что баланс между работой и домом рассматривается как наиболее важный «новый» вопрос, выходящий на передний план в работе профсоюзов образования по гендерному равенству. Членские организации ETUCE поднимают вопрос о взаимосвязи механизмов достижения баланса между трудовой и личной жизнью и гендерным разрывом в зарплатах и пенсиях, повышают осведомленность учителей, работников ВУЗов и других работников образования о негативных финансовых последствиях временных трудовых договоров с гибкими условиями труда и предлагают решения, такие как модели организации рабочего времени, учитывающие потребности работников образования на различных этапах их жизни, и механизмы разделения обязанностей для руководящих постов. С целью более полного достижения баланса между работой и домом для работников образования на всех уровнях образования, членские организации ETUCE призывают включать в коллективные договоры и соглашения право педагогов на недоступность по мобильной связи во вне рабочее время, признать право на предоставление государством посильных по цене и доступных услуг в области раннего детского образования и заботы о лицах преклонного возраста, и заключение трудовых договоров, включающих реалистичные ожидания в плане рабочей нагрузки.



“

31,5% женщин работают на полставки в сравнении с 8,2% работающих мужчин, а с полной занятостью трудятся чуть более 50% женщин в сравнении с 71,2% мужчин.

¹⁰ FRA 'Второе исследование по меньшинствам и дискриминации в Европейском Союзе. Женщины-мигранты - отдельные результаты', 2019.

¹¹ FRA 'Переход от образования к трудоустройству молодых рома в девяти государствах-членах ЕС', 2018.

Европейская комиссия, 2017. Исследование по равенству женщин и мужчин в ЕС. https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/2017_report_equality_women_men_in_the_eu_en.pdf

Вызовы	Действия на национальном/региональном/местном уровне	Действия на Европейском уровне
<p>Данные по женщинам в учительской профессии, собираемые и публикуемые министерствами и научно-исследовательскими институтами, говорят о том, что женщины продвигаются по карьерной лестнице медленнее, чем мужчины, и часто соглашаются на временную занятость, главным образом, из-за того, что продолжают нести бремя сочетания трудовых и семейных обязанностей</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Лоббировать национальное правительство, добиваясь немедленного выполнения Директивы о балансе между работой и домом для родителей и лиц, имеющих иждивенцев • Пропагандировать гендерно чувствительные формы руководства и возможность внедрения механизмов гибкой организации рабочего времени, удобной для учителей, преподавателей ВУЗов и других работников образования • Лоббировать другие сектора правительства (такие как экономика, социальная политика и т.п.) добиваясь повышения гендерного равенства 	<p>ETUCE обязуется повышать информированность о воздействии баланса между работой и домом на другие проблемы в области гендерного равенства, включая гендерный разрыв в зарплатах и пенсиях, карьерный рост и баланс на руководящих должностях, воспроизведение гендерных стереотипов и т.п.</p> <p>Другие действия ETUCE включают:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Дальнейший контроль за развитием ситуации в Европейском регионе в сфере баланса между работой и домом и учреждений РДО и распространение этой информации среди членских организаций • Дальнейшее включение вопросов баланса между трудовой и личной жизнью в работу ESSDE в плане содействия повышению привлекательности учительской профессии • Дальнейшая работа по повышению информированности о воздействии на баланс между работой и домом для учителей (как мужчин, так и женщин), которое оказывает внедрение инструментов ИКТ в образовании и преподавание, таких как контакты по электронной почте с родителями и учащимися, смешанное обучение и т.д. • Дальнейшая работа по повышению информированности о воздействии неполной занятости и других форм гибкой организации рабочего времени на карьеру женщин в секторе образования • Лоббирование внедрения всеобъемлющих и действенных механизмов контроля за достижением Барселонских целей
<p>Учителя, работники ВУЗов и другие работники образования испытывают рост требований и ожиданий в отношении своего труда, что делает их рабочий день более длинным, чем это оговорено в трудовом договоре (например, приходится выполнять слишком много административной работы)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Вести переговоры с работодателями и органами управления образованием, добиваясь реалистичных графиков работы для учителей и научных работников (особенно в отношении административной нагрузки, которая должна быть официально признана как часть рабочего времени в контрактах учителей), учитывая возможности электронного обучения и работы в удаленном режиме • Проводить обучение членов профсоюзов образования по вопросам рабочего времени, его оплаты и рабочей нагрузки, а также по вопросам выгорания и профессионального стресса • Информировать общественность о подлинных объемах нагрузки и стресса учителей, работников ВУЗов и других работников образования, посредством работы со СМИ и проведения кампаний • Заключать коллективные договоры и соглашения, которые снижают административную нагрузку на учителей • Выполнять и повышать информированность членов о Плане действий ETUCE по связанному с работой стрессу для учителей • Информировать членов о контрактных положениях о рабочем времени 	

БАЛАНС МЕЖДУ ТРУДОВОЙ И ЛИЧНОЙ ЖИЗНЬЮ

Вызовы	Действия на национальном/ региональном/местном уровне	Действия на Европейском уровне
Отсутствует достаточная и доступная по цене и удаленности государственная инфраструктура, включающая учреждения по уходу за детьми и лицами преклонного возраста	<ul style="list-style-type: none"> Лоббировать правительство, а также региональные и местные органы самоуправления, добиваясь предоставления государственных доступных по цене и удаленности учреждений по уходу 	
В обществе существует ожидание, что женщины должны отрабатывать «вторую смену» дома (т.е. заботиться о домашних, убираться, готовить и т.п.)	<ul style="list-style-type: none"> Лоббировать правительство, добиваясь принятия политики, поощряющей мужчин к тому, чтобы брать на себя больше обязанностей по дому Пропагандировать важность равного разделения между мужчинами и женщинами обязанностей по уходу и других домашних обязанностей в национальном, региональном и местном контексте Лоббировать модели организации рабочего времени, учитывающие потребности учителей, работников ВУЗов и других работников образования на различных этапах их жизни и специфику учреждений образования, местной среды и национальных/региональных систем образования 	
НПР осуществляется во вне рабочее время учителей (иногда даже обязательные курсы)	<ul style="list-style-type: none"> Добиваться через социальный диалог и коллективные договоры и соглашения, чтобы НПР учителей, работников ВУЗов и других работников образования осуществлялось в их рабочее время, обеспечивая баланс между трудовой и личной жизнью и не создавая дополнительной нагрузки или увеличения продолжительности рабочего времени 	
Проблема старения населения в Европе создает дополнительную нагрузку по уходу, которая обычно ложится на плечи женщин	<ul style="list-style-type: none"> Повышение информированности о более широкой концепции «заботы и ухода», включающей не только детей, но и больных, престарелых и имеющих особые потребности членов семьи Лоббировать правительства, добиваясь отнесения заботы о лицах преклонного возраста к обязанностям государства, а не к проблемам отдельных лиц 	

ГЕНДЕРНЫЙ РАЗРЫВ В ЗАРПЛАТАХ И ПЕНСИЯХ

В целом, на рынке труда Евросоюза гендерный разрыв в зарплатах сохраняется на уровне 16,2%, а в пенсиях – на уровне 37% (в нескорректированных величинах, 2017 год, по всему ЕС)¹². Эти разрывы также увеличиваются, когда гендерное неравенство пересекается с такими факторами, как миграционный статус, этническое происхождение (например, женщины рома), возраст и другими. Для устранения этого значительного элемента неравенства Европейская комиссия приняла [План действий по гендерному разрыву в зарплатах на 2017-2019 года](#), выделив восемь направлений работы от более совершенного применения принципа равной оплаты труда до борьбы с вертикальной и горизонтальной сегрегацией во всех профессиях и секторах.

“ В своем исследовательском материале «Устранение гендерного разрыва в зарплатах: не достижимо без баланса между работой и домом» ЕИГР напоминает, что гендерный разрыв в зарплатах и пенсиях представляет собой скрытую форму неравенства, которая растет с годами и вызвана концентрацией женщин в «женских» профессиях с низкой оплатой труда, недостаточным числом женщин, выбирающих изучение дисциплин STEM и недостаточным количеством женщин в крупных компаниях, предлагающих щедрые структуры оплаты труда.



¹² Данные Евростата; https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

Даже если в большинстве стран ЕС оклады учителей фиксированы и основаны на государственных тарифных сетках, учителя-мужчины обычно поднимаются по карьерной лестнице быстрее своих коллег-женщин (из-за перерывов в карьере или неполной занятости, которые часто отмечаются у женщин, заботящихся о своих домашних), они более широко представлены на лучше оплачиваемых и более престижных должностях и часто получают возможность дополнительного заработка вне учебного заведения. Эти явления ведут к существенному гендерному разрыву в размере зарплат и пенсий в секторе образования. Горизонтальная сегрегация в учительской профессии также способствует образованию гендерного разрыва в зарплатах, поскольку педагогическая работа в учреждениях раннего детского и начального образования, где женщины составляют большинство работников, во многих странах ценится и оплачивается неоправданно низко в сравнении с другими уровнями образования. В числе причин гендерного разрыва в зарплатах и пенсиях в секторе образования можно выделить следующие:

- Неполная занятость из-за трудностей в сочетании трудовых и семейных обязанностей;
- Устойчивый «стеклянный потолок», ограничивающий потенциал повышения доходов для женщин-работников образования, а также гендерные стереотипы в обществе;
- Женщины ощущают в себе недостаток навыков управления и неохотно выдвигают свои кандидатуры на руководящие должности.

Профсоюзы образования играют ключевую роль в решении проблемы гендерного разрыва в зарплатах посредством коллективных переговоров и разработки специальных инструментов, таких как планы учреждений по достижению равенства. Даже несмотря на то, что положения о равной оплате труда мужчин и женщин существуют в Европе, заниженное денежное выражение ценности педагогического труда и тяжелые условия работы оказывают сильное негативное воздействие на гендерное равенство в секторе образования. Лоббируя повышение окладов и улучшение условий труда в секторе, профсоюзы образования преследуют цель устранить разрыв в зарплатах между сектором образования и промышленными секторами и добиться повышения зарплат и улучшения условий труда для этой группы трудящихся, основную часть которой составляют женщины.

ГЕНДЕРНЫЙ РАЗРЫВ В ЗАРПЛАТАХ И ПЕНСИЯХ

Вызовы	Действия на национальном/ региональном/местном уровне	Действия на Европейском уровне
<p>Горизонтальная сегрегация в учительской профессии способствует образованию гендерного разрыва в оплате труда, так как педагогическая работа в учреждениях раннего детского и начального образования, где женщины составляют большинство работников, во многих странах ценится и оплачивается неоправданно низко в сравнении с другими уровнями образования</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Действовать в направлении акцентирования и обогащения набора навыков в учительской профессии, а также добиваться, чтобы педагогическое образование вело к получению степени магистра, повышая возможности карьерного роста и роста доходов для женщин, занятых в секторе образования • Повышать информированность своих членов и общественности об исторически сложившейся гендерном разрыве в зарплатах и пенсиях и рассказывать им о путях устранения различных причин этого разрыва (горизонтальная и вертикальная сегрегация в секторе образования, баланс между работой и домом, неустойчивая и неполная занятость и т.п. • Инициировать акции по увеличению числа кандидатов-женщин на руководящие посты в ВУЗах 	<p>ETUCE обязуется содействовать равенству оплаты труда на всех уровнях образования, а также отслеживать и оценивать развитие ситуации в мире и в ЕС и работу ЕКП по причинам и связям между сегрегацией на рынке труда и гендерным разрывом в зарплатах во всем Европейском регионе</p> <p>Другие действия ETUCE включают:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Повышение информированности о гендерном разрыве в зарплатах и пенсиях как о сложном вопросе, взаимосвязанном с другими элементами гендерного неравенства, включая горизонтальную и вертикальную сегрегацию в секторе образования, баланс между работой и домом, неустойчивую и неполную занятость и др. • Распространение статистики о процентном соотношении мужчин и женщин на руководящих должностях на всех уровнях образования в Европе • Рассмотрение возможности проведения исследования по реализации принципа равной оплаты труда равной ценности в секторе образования • Продолжение лоббирования Европейских институтов, в пользу образования со степенью магистра для всех учителей на всех уровнях образования, предоставления им доступа к учебе в аспирантуре и обеспечения равных карьерных возможностей для всех учителей, независимо от их гендера.
<p>Учителя-мужчины обычно продвигаются по карьерной лестнице быстрее своих коллег-женщин (из-за перерывов в карьере или неполной занятости, которые часто отмечаются у женщин, заботящихся о домашнем хозяйстве)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Сотрудничать с исследовательскими институтами и организациями гражданского общества (ОГО) с целью проведения исследований по причинам гендерного разрыва в зарплатах • Лоббировать правительства, добиваясь принятия законов, требующих равного распределения обязанностей по уходу за детьми между обоими родителями (например, обязательный непередаваемый родительский, отцовский и материнский отпуск) • Лоббировать правительство, добиваясь включения родительского отпуска в трудовой стаж вместо того, чтобы рассматривать его как освобождение от работы 	
<p>В учительской профессии мужчин, в среднем, меньше, чем женщин, поэтому они более широко представлены на лучше оплачиваемых и более престижных должностях и часто получают возможность дополнительного заработка вне учебного плана, чтобы удержать их в профессии</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Вести переговоры с работодателями в секторе образования, добиваясь заключения соглашений о прозрачности оплаты труда на региональном и национальном уровне и уровне отдельных учреждений • Лоббировать и содействовать повышению статуса учительской профессии, чтобы сделать ее более привлекательной как для женщин, так и для мужчин • Регулярно контролировать выполнение принципа равной оплаты равноценного труда в секторе образования и проводить опросы по размеру годовых зарплат своих членов • Собирать, с учетом гендерного аспекта, данные о других элементах зарплаты, которые могли бы предлагаться в учительской профессии 	

ГЕНДЕРНОЕ НАСИЛИЕ И ДОМОГАТЕЛЬСТВА

Гендерное насилие остается серьезной и часто нерегистрируемой проблемой в Европе: согласно исследованию по теме насилия в отношении женщин, проведенному Агентством по основным правам (FRA), каждая из трех женщин (33%) в ЕС пережила физическое и/или сексуальное насилие после достижения 15-летнего возраста. 21 июня 2019 года 108-я Столетняя Международная конференция труда (МКТ) проголосовала за принятие новой [Конвенции и рекомендации о насилии и домогательствах в мире труда](#), которая призвана защитить всех трудящихся как в государственном, так и в частном секторе.

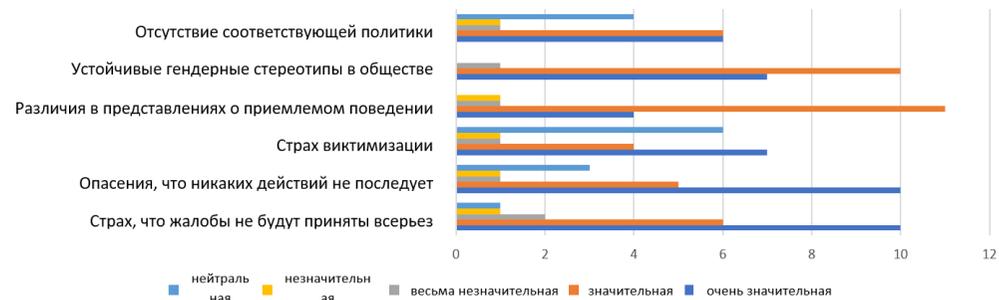
Хотя насилие и домогательства в отношении женщин уже давно тревожат сектор образования, движение #MeToo (ЯТоже) и новые проблемы, связанные с технологиями (например, кибер-травля) привлекают к этой теме еще большее и неуклонно растущее внимание. Во всей Европе учителя получают угрозы физической расправы от учащихся, родителей и других сотрудников, но неохотно сообщают о таких инцидентах, опасаясь, что их заявления не будут приняты всерьез или останутся без ответа. Кибер-травля и онлайн-насилие, помимо того, что они служат инструментом для травли самих учителей, оказывают все более сильное воздействие на учащихся, с которым учителям приходится бороться.



Профсоюзы образования играют особую роль в решении растущих проблем гендерного насилия и кибер-травли и обеспечении безопасной среды для учебы и преподавания для всех учащихся и работников образования, основанной на взаимном уважении, доверии и общих ценностях. Эта деятельность может включать оказание влияния на национальное законодательство, признание этих проблем в ходе коллективных переговоров и работу с правительством и органами управления образованием по законодательной трактовке таких форм запугивания, травли и домогательств, а также информационно-образовательную работу по этой теме в школах, с родителями и особенно с широкой общественностью.

ETUCE активно и неуклонно поддерживает свои членские организации в деле предотвращения и борьбы с гендерным насилием и домогательствами в секторе образования: данный вопрос затрагивается, помимо прочего, в Совместном руководстве по применению межотраслевых рекомендаций по противодействию связанным с работой насилию и домогательствам, осуществляемым третьей стороной [«Как предотвращать и реагировать на насилие и домогательства в школах, осуществляемые третьей стороной»](#) (2012), и в совместной разработке ETUCE/EFEE Онлайн-оценки рисков в секторе образования, подготовленной в рамках [проекта OiRA](#) (2018-2019).

Основные причины продолжающегося гендерного насилия в учреждениях образования



Опрос ETUCE по Гендерному равенству в профсоюзах образования, учительской профессии и в социальном диалоге (2019)

ГЕНДЕРНОЕ НАСИЛИЕ И ДОМОГАТЕЛЬСТВА

Вызовы	Действия на национальном/региональном/местном уровне	Действия на Европейском уровне
<p>Гендерное насилие в учреждениях образования оказывает разрушающее воздействие на учебную среду учащихся и рабочую среду учителей, работников ВУЗов и других работников образования, ведя к «переговораниям» и психологическим травмам</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Пропагандировать и лоббировать применение Конвенции и Рекомендации МОТ об искоренении насилия и домогательств в мире труда в контексте гендерного насилия в образовании • Содействовать выполнению Рамочного соглашения Европейских социальных партнеров по борьбе с насилием и домогательствами на работе на национальном и профсоюзном уровне • Создавать специальные отделы по вопросам гендерного равенства, которые будут рассматривать сообщения о гендерном насилии и домогательствах в отношении учителей и других работников образования, предоставлять консультации и, при необходимости, юридическую помощь • Вести переговоры в рамках социального диалога, добиваясь включения положений о защите учителей, работников ВУЗов и других работников образования от гендерного насилия на рабочем месте • Вести с работодателями переговоры на национальном уровне о принятии конкретных совместных рекомендаций по применению общеевропейских инструментов борьбы с гендерным насилием и домогательствами, включая кибер-травлю и домогательства • Вести переговоры о включении «отпуска по чрезвычайным обстоятельствам» для жертв домашнего насилия в коллективные договоры и соглашения в секторе образования 	<p>ETUCE обязуется продолжать повышать информированность о проблеме гендерного насилия в отношении учителей, работников ВУЗов и других работников образования и лоббировать органы управления образованием/вопросами занятости, добиваясь ее рассмотрения как проблемы обеспечения гигиены и безопасности труда на рабочем месте</p> <p>Другие действия ETUCE включают:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Дальнейшее выполнение Плана действий ETUCE по профилактике и решению проблем насилия в школах, а также повышение информированности членских организаций об этом политическом документе • Отслеживание и работа с последствиями внедрения цифровых технологий для гендерного равенства и образования путем повышения информированности о воздействии кибер-домогательств и кибер-травли и запугивания на преподавательскую и учебную среду • Пропаганда и лоббирование применения Конвенции и Рекомендации МОТ об искоренении гендерного насилия и домогательств в мире труда в контексте гендерного насилия в образовании во всех странах Европейского региона • Поощрение и поддержка диалога между Европейскими и национальными действующими лицами в секторе образования и глобальными и национальными поставщиками медийных и информационных услуг в поиске путей осуществления устойчивых технических мер по предотвращению и избеганию гендерных кибер-домогательств и притеснений
<p>Использование социальных сетей и других цифровых инструментов для притеснения работников образования и учащихся, а также для распространения записей физических нападений относится к наиболее проблематичным формам гендерного насилия</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Укреплять взаимодействие с семьями в работе по профилактике кибер-травли и кибер-домогательств • Лоббировать включение темы гендерного насилия, притеснений и домогательств в школах, включая кибер-домогательства и травлю, в программы базового педагогического образования и дальнейшего непрерывного профессионального развития педагогов 	
<p>Недонесение о случаях гендерного насилия в отношении работников образования (со стороны директоров школ, родителей, учащихся и т.п.) и учащихся является в Европе распространенным явлением</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Повышать информированность работников образования в вопросах связанных с работой гендерной дискриминации, насилия и домогательств путем проведения учебных занятий и семинаров для членов профсоюза • Лоббировать правительство и органы управления образованием, добиваясь принятия закона, который делал бы родителей ответственными за насилие, включая гендерное насилие, совершаемое их детьми 	
<p>В некоторых странах гендерные притеснения, травля, домогательства и психологическое насилие не считаются актами насилия и не отражены в законодательстве</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Сотрудничать с другими профсоюзами и гражданским обществом в повышении информированности общественности о проблеме гендерного насилия и лоббировать политиков и работодателей в секторе образования, добиваясь принятия всесторонних регулирующих постановлений (в частности, для учреждений образования), которые охватывали бы не только физическое насилие, но и запугивание, травлю, домогательства и психологическое насилие • Содействовать принятию рекомендаций по методам разработки учреждениями образования всеобъемлющих планов действий и политики (включая обучение, оценку рисков, посредничество и оказание помощи жертвам), которые охватывают все виды насилия и домогательств 	

Вызовы	Действия на национальном/региональном/местном уровне	Действия на Европейском уровне
<p>В некоторых странах это является культурной проблемой, основанной на сексистских стереотипах (например, школьные учебники для детей содержат упоминания гендерного насилия и домогательств)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Отслеживать ученые программы и методические и учебные материалы, удаляя любые описания гендерного насилия и домогательств Пропагандировать проведение занятий по демократическим ценностям, равенству и многообразию как для учащихся, так и для родителей Лоббировать органы управления образованием, добиваясь финансирования программ привлечения помощников преподавателей: назначение «доверенных лиц» в каждое образовательное заведение для оказания поддержки учителям, работникам ВУЗов и другим работникам образования, которые подвергаются гендерному насилию Добиваться включения в учебные программы преподавание темы здоровых и безопасных отношений (включая сексуальное образование) и темы последствий гендерного насилия и домогательств 	
<p>Недостаток руководящего влияния в школах: школьное руководство зачастую не знает, как надлежащим образом реагировать на гендерное насилие и домогательства в отношении работников образования и предпочитает занимать нейтральную позицию</p>	<ul style="list-style-type: none"> Содействовать установлению четких правил и механизмов регистрации случаев гендерного насилия в школах и обмениваться с другими профсоюзами передовым опытом в этой области Разрабатывать практические и конкретные рекомендации для учителей, работников ВУЗов и других работников образования о способах предотвращения, реагирования и наказания актов гендерного насилия и домогательств в образовательном учреждении Вести переговоры о создании в каждом учебном заведении команды экспертов (например, психологов) для эффективного решения проблемы гендерного насилия в отношении работников образования и учащихся Добиваться, чтобы все работники образования располагали юридической информацией по теме гендерного насилия на рабочем месте 	
<p>Насилие в семье часто ведет к насилию на рабочем месте и в учреждениях образования</p>	<ul style="list-style-type: none"> Пропагандировать общеучрежденческий подход сотрудничества с семьями, социальными службами и местным сообществом в решении проблемы насилия и домогательств в быту и в образовательном учреждении Работать со СМИ, родителями и гражданским обществом с целью борьбы с гендерным насилием и домогательствами внутри учреждений образования и за их стенами Лоббировать правительства, добиваясь ратификации Стамбульской конвенции о предотвращении и борьбе с насилием в отношении женщин и с домашним насилием всеми Европейскими странами 	



**EUROPEAN TRADE UNION
COMMITTEE FOR EDUCATION**

5, bd du Roi Albert II - 9^{ème}
B-1210 Brussels, Belgium
Tel. +32-(0)2 224 06 91 / 92
secretariat@csee-etuce.org
www.csee-etuce.org