



Education International
Internationale de l'Education
Internacional de la Educaci3n

<http://www.ei-ie.org>

**ЕВРОПЕЙСКИЙ
РЕГИОН - ETUCE**

Президент
Кристин БЛОУЭР

Вице-Президенты
Одиль КОРДЕЛЬЕ
Андреас КЕЛЛЕР
Труди КЕРПЕРИЕН
Дорте ЛАНГЕ
Галина МЕРКУЛОВА
Бранимир ШТРУКЕЛЬ



5, Bd du Roi Albert II, 9th
1210 Brussels, Belgium
Тел. +32 2 224 06 91/92
Факс. +32 2 224 06 94
secretariat@csee-etuce.org
<http://www.csee-etuce.org>

**Европейский
директор**
Сьюзан ФЛОКЕН

Казначей
Майк ДЖЕННИНГС

ETUCE

Европейский комитет профсоюзов образования Европейский регион ЕІ

Взгляды ETUCE на Общественные консультации, касающиеся текущей ситуации с гендерным равенством в ЕС и приоритетов на следующие пять лет

(адаптировано Бюро ETUCE 27 мая 2019 года)

Срок действия текущей Стратегической программы ЕС по гендерному равенству на 2016-2019 годы истекает в конце 2019 года. Европейская комиссия начала [общественные консультации](#), чтобы собрать мнения различных действующих лиц о текущей ситуации с гендерным равенством в ЕС и их предложения о приоритетах работы на следующие пять лет.

ETUCE¹ приветствует эти консультации высокого уровня с социальными партнерами по стратегии ЕС в области гендерного равенства, считая последнее фундаментальным правом, закрепленным в международных договорах и в договорах и законодательстве ЕС. Более того, гендерное равенство и право на качественное и инклюзивное образование, профессиональную подготовку и учебу в течение жизни являются двумя ключевыми принципами Европейского столпа социальных прав и двумя из 17 [Целей в области устойчивого развития](#) (ЦУР 4 и 5) как признание того, что образование оказывает значительное воздействие на гендерные отношения в обществе. Однако результаты недавнего опроса, проведенного среди профсоюзов образования в Европе, говорят о том, что темы и вызовы гендерного равенства до сих пор чаще всего не затрагиваются в социальном диалоге в секторе образования ни на национальном, ни на Европейском уровне.² Некоторые из причин такого положения дел включают нехватку финансовых и организационных ресурсов профсоюзов в сочетании с отсутствием понимания всеми социальными партнерами того, что профсоюзы в своей работе решают вопросы, связанные как с занятостью, так и с профессией работников образования, и вносят весомый вклад в достижение социального единства и равенства в обществе, поддерживая права человека,

¹ Европейский комитет профсоюзов образования (ETUCE) представляет 132 профсоюза работников образования и 11 миллионов учителей и преподавателей из 51 страны Европы. ETUCE является социальным партнером в секторе образования на уровне ЕС и Европейской отраслевой федерацией профсоюзов в составе Европейской конфедерации профсоюзов. ETUCE также является Европейским регионом Интернационала Образования, глобальной федерации профсоюзов образования.

² Большинство мер, предпринимаемых профсоюзами для решения различных вопросов, связанных с гендерным равенством, осуществляются профсоюзами самостоятельно или через конфедерации профсоюзов (27% и 25% соответственно). По контрасту с этим, лишь 11% мер, указанных в опросе, были результатом коллективных переговоров между работодателем в секторе образования и профсоюзными организациями. Еще 16% мер возникли из социального диалога между работодателями в секторе образования и профсоюзами, но имели более низкий уровень обязательности, чем те, которые нашли отражение в коллективных договорах и соглашениях, и еще 20% мер представляли собой трехсторонние действия профсоюзов работодателей и правительств, работавших вместе. [Предварительные результаты опроса членских организаций ETUCE в рамках финансируемого ЕС проекта «Повышение способности профсоюзов образования решать вопросы гендерного равенства в учительской профессии посредством социального диалога».](#)

являющиеся основой здорового демократического общества. Таким образом, ETUCE требует от Европейской комиссии сильной политики ЕС в области гендерного равенства, которая придает первостепенное значение образованию как ключевому элементу построения гендерно равноправного общества, продолжает поддерживать включение гендерного равенства в образовании и в учительской профессии в Европейский и национальный социальный диалог и в коллективные переговоры и помещает темы гендерного равенства в основное русло других Европейских политических инициатив, например, таких как Стратегия развития образования и профессионального обучения до 2030 года, цифровая [повестка дня Европы](#)³, [Стратегическая рамочная структура ЕС по гигиене и безопасности труда и политика](#) ЕС в области профессионально-технического образования и обучения (ПТО)⁴.

Нижеследующее заявление содержит взгляды ETUCE на текущую ситуацию с гендерным равенством в образовании и в учительской профессии в Европе, а также предложения по приоритетам и мерам для включения в будущую стратегию Еврокомиссии в области гендерного равенства и/или ее укрепления.

1. Несмотря на то, что Европейские институты определили гендерное равенство как один из политических приоритетов ЕС, за последнее десятилетие гендерное равенство в Европе продвигалось вперед «**черепашьими темпами**», как о том свидетельствует [Индекс гендерного равенства ЕИГР](#). Более того, технологические, экономические и социальные перемены в наших обществах порождают **новые вызовы** для достижения гендерного равенства. В то же время, распространение правых и консервативных политических идей и усиление нищеты и социальной маргинализации в ряде Европейских стран наносят удар по гендерному равенству, выталкивая женщин с рынка труда в работу по дому, отнимая у них право на аборт и удаляя сексуальное образование из школьных программ.
2. Хотя женщины зачастую успевают в учебе лучше мужчин и составляют большинство студентов ВУЗов почти во всех странах-членах ЕС, **сегрегация мужчин и женщин по областям знаний** остается серьезной проблемой в системах образования во всей Европе. Юноши в большей степени сконцентрированы в таких областях, как ИКТ, точные науки, технологии, инженерные дисциплины и математика (STEM), тогда как девушки, как правило, выбирают языки, историю, социологию. ETUCE подчеркивает, что поощрение мужчин и женщин к тому, чтобы выбирать **традиционно гендерно атипичные области знаний и профессии**, способно значительно подстегнуть потенциальную производительную мощь и конкурентоспособность Европейской экономики, тогда как обеспечение гендерного равенства в секторе научных исследований ведет к дальнейшим инновациям и успехам.
3. **Гендерные стереотипы**, глубоко укоренившиеся в нашей повседневной жизни, рекламе, СМИ и социальных сетях, по-прежнему сохраняются в отношении

³ включая [План действий в области цифрового образования](#).

⁴ включая [Новую повестку дня Европы в области умений и навыков](#).

восприятия роли женщин и мужчин в доме, в уходе за иждивенцами, на рынке труда и в общественной жизни. Чтобы оспорить гендерные стереотипы в обществе и образовании, крайне важно вооружить работников образования, руководителей школ, специалистов по профориентации и научных работников знаниями и практическими инструментами, необходимыми для продвижения гендерно чуткого подхода в образовании и, как следствие, в обществе в целом. Поэтому предоставление достаточного и устойчивого **базового образования и дальнейшего непрерывного профессионального развития (НПР) и современного преподавания и учебных материалов** по гендерному равенству для педагогических кадров, а также обеспечение ориентированного на общешкольную среду подхода, который способствует установлению отношений, основанных на равенстве и взаимоуважении всех участников образовательного процесса, должны быть в числе ключевых мер, предлагаемых будущей стратегией Европейской комиссии в области гендерного равенства. Учителя и преподаватели, ученые и другие работники образования играют ключевую роль в преобразовании общества, борьбе с гендерными стереотипами и воплощении образцов для подражания для девушек и юношей, ведущих к увеличению доли женщин на рынке труда. Это требует **серьезного участия учителей и преподавателей в разработке образовательной политики и устойчивых государственных инвестиций в образование**, которые обеспечат предоставление требуемого качества образования учителями/преподавателями и учебными материалами.

4. Гендерная сегрегация на рынке труда особенно заметна в государственном секторе экономики, где **преподавание является очень гендерной профессией**. В 2017 году, в среднем, женщины составляли 73% работников сектора образования в ЕС.⁵ Более того, **гендерная сегрегация** в учительской профессии, когда мужчины заняты, главным образом, на более высоко оплачиваемых и статусных должностях (например, в высшем образовании), а женщины чаще всего работают в дошкольном и начальном образовании, также подрывает гендерное равенство в образовании и на рынке труда. ETUCE подчеркивает: чтобы сделать учительскую профессию более привлекательной как для мужчин, так и для женщин, необходимо поднять **статус учительской профессии** в Европе путем повышения окладов работников образования и улучшения условий их труда.
5. Несмотря на то, что они составляют большую долю рабочей силы в секторе образования, **женщины до сих пор недостаточно представлены на руководящих и ответственных должностях** в учреждениях образования, кроме того, большой процент женщин трудятся на условиях неполной занятости или по краткосрочным контрактам. По всей Европе в дошкольном образовании женщины, в среднем, составляют 90% всех руководителей дошкольных учреждений, тогда как в среднем образовании первой ступени эта доля падает до 61%, а в учреждениях среднего образования второй ступени - до 48%; и лишь 12% деканов университетов в Европе

⁵ Евростат, Занятость с разбивкой по полу, возрасту и виду экономической деятельности (с 2008 года и далее, NACE Rev. 2) - 1 000 [lfsa_egan2], данные извлечены 04/07/2018.

- женщины.⁶ ETUCE подчеркивает важность **усиления представительства женщин в руководящих органах и их участия в принятии решений** на всех уровнях образования и в научной деятельности, а также предоставления лучших возможностей для карьерного роста и профессиональной поддержки женщинам, занятым в образовании, особенно в высшем образовании и в системе ПТО.

6. ETUCE признает значительный прогресс, достигнутый посредством законодательства ЕС в установлении баланса между личной и трудовой жизнью работающих родителей и лиц, имеющих иждивенцев, во всех странах ЕС, что связано с принятием [Директивы](#) о балансе между трудовой и личной жизнью родителей и лиц, имеющих иждивенцев. Однако ETUCE предупреждает о проблемах с балансом между трудовой и личной жизнью, актуальных для работников образования, которые затронуты в Директиве, включая **вопросы рабочей нагрузки и связанного с работой стресса**, прохождение курсов НПР в нерабочее время и **воздействие внедрения цифровых технологий** на труд в секторе образования. Поэтому ETUCE твердо уверен, что установление баланса между трудовой и личной жизнью должно оставаться одним из ключевых приоритетов будущей стратегии Еврокомиссии в области гендерного равенства, сосредоточенной на **посильном по деньгам и доступном раннем детском образовании и уходе за престарелыми**, на моделях, которые поощряют мужчин к тому, чтобы брать **родительский отпуск**, а также на **моделях организации рабочего времени**, учитывающих потребности учителей/преподавателей - как мужчин, так и женщин – на различных этапах их жизни, включая право «отключать мобильную связь».
7. Даже хотя в большинстве стран-членов ЕС оклады учителей/преподавателей являются фиксированными и основанными на государственных тарифных сетках, педагоги-мужчины обычно продвигаются по карьерной лестнице быстрее своих коллег-женщин (из-за перерывов в карьере или неполной занятости, характерных для женщин, обремененных обязанностями по уходу), они более широко представлены на высокооплачиваемых и статусных должностях, и им часто предоставляются возможности для получения дополнительного заработка вне образовательного учреждения. Такие механизмы приводят к **существенной гендерной разнице в трудовых доходах и в получаемой пенсии** в этом секторе. Горизонтальная сегрегация в учительской профессии также способствует образованию гендерной разницы в оплате труда, поскольку **преподавание в начальной школе и в учреждениях раннего детского образования**, где большинство работников составляют женщины, является во многих странах недооцененным и оплачивается ниже, чем на других уровнях образования.
8. Серьезной и часто нерегистрируемой проблемой в Европе является **гендерное насилие**: согласно [исследованию](#) проблемы насилия в отношении женщин, проведенному Агентством по основным правам (FRA), каждая третья женщина

⁶ Евростат, Учителя и преподаватели и научные работники по уровню образования, программной ориентации, половой и возрастной группам [educ_uoe_perp01], данные извлечены 05/07/2018.

(33%) в ЕС подверглась физическому или сексуальному насилию после достижения 15-летнего возраста. Гендерное насилие в учреждениях образования также оказывает губительное воздействие на учебную среду учащихся и рабочую среду учителей/преподавателей. **Предотвращать и заниматься случаями сексуальных домогательств и гендерного насилия, включая кибер-травлю и притеснение**, а также создавать учебную среду, основанную на взаимоуважении, доверии и всеобщих ценностях, - это критически важные меры, которые должны получить первостепенное значение в стратегии ЕС по достижению гендерного равенства.

9. Резюмируя вышесказанное и вновь подтверждая критически важную роль образования и учителей/преподавателей в продвижении гендерного равенства в Европейских обществах, ETUCE предлагает Европейской комиссии разработать всеобъемлющую стратегию ЕС в области гендерного равенства, выстроенную на следующих приоритетах:

- a. **Поддержка инициатив социальных партнеров на Европейском и национальном уровнях по включению гендерного аспекта в социальный диалог в секторе образования** с целью вовлечения учителей и преподавателей, ученых и других работников образования в разработку политики в области образования и контроль за ее выполнением и предоставления им более широкой и эффективной поддержки в продвижении гендерного равенства в школах.
- b. **Преодоление глубоко укоренившихся гендерных стереотипов в обществе и в образовании/посредством образования**, путем включения тем гендерного образования, гендерно чуткого языка и ценностей взаимного уважения в образовательные программы для детей с раннего возраста и **предоставления достаточного и устойчивого базового образования и дальнейшего непрерывного профессионального развития работникам образования, а также знаний и практических инструментов другим заинтересованным сторонам**, необходимых для продвижения гендерно чуткого подхода в образовании.
- c. **Предотвращать и заниматься случаями сексуальных домогательств и гендерного насилия** в обществе и особенно в образовании, **включая кибер-травлю и притеснение**.
- d. **Дальнейшее совершенствование механизмов достижения баланса между трудовой и личной жизнью**, учитывая воздействие внедрения цифровых технологий на продолжительность рабочего времени и другие особые трудности, с которыми сталкивается учительская профессия.
- e. **Решение проблем гендерной разницы в оплате труда и в пенсиях как комплексного вопроса, взаимосвязанного с другими элементами гендерного неравенства**, включая горизонтальную и вертикальную сегрегацию на рынке труда и в отдельных секторах (таких как сектор образования), баланс между трудовой и семейной жизнью, неустойчивую и неполную занятость и другие.

- f. Борьба с гендерной сегрегацией на рынке труда путем повышения статуса профессиональных работников сектора образования.**
- g. Усиление представительства и участия женщин в принятии решений (особенно на всех уровнях образования и в сфере науки).**