



European Syndicat Committee for Education
Comité Syndical Européen de l'Éducation

Bd. du Roi Albert II, 5 – 9th floor
B-1210 Brussels, Belgique

ENQUETE DU CSEE

sur l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation, la
profession enseignante et les syndicats d'enseignants

Version préliminaire

Dernière mise à jour le 8 mai 2009

Table des matières

1. Introduction	4
2. Méthodologie et conclusions tirées des réponses	5
3. Représentation des femmes dans les syndicats d’enseignants.....	5
4. Représentation des femmes dans les organes statutaires des syndicats d’enseignants et aux postes décisionnels	7
4.1. Organe suprême de décision dans les syndicats : congrès, convention ou assemblée générale.....	7
4.2. Femmes déléguées aux Assemblées générales et aux réunions du Conseil du CSEE.....	9
4.3. Second organe de décision le plus important des syndicats : le Comité exécutif.	10
4.4. Troisième organe de décision des syndicats : le Comité de direction	11
4.5. Les postes de Secrétaire général, de Secrétaire général adjoint et de Président ...	11
4.6. Comités statutaires (consultatifs) des syndicats et structures	12
4.7. Groupes de travail des syndicats et structures	13
5. Représentation des femmes dans les Secrétariats des syndicats d’enseignants....	14
5.1 Les syndicats d’enseignants en tant qu’employeurs	14
5.2 Départements axés exclusivement sur les questions de genre	15
6. Politiques syndicales en matière d’égalité des genres	16
6.1 Instruments à la disposition des partenaires sociaux européens en matière d’égalité des genres : connaissances des syndicats nationaux d’enseignants en la matière	16
6.2 Politiques syndicales nationales en matière d’égalité des genres	17
6.3 Objectifs et tendances perceptibles dans les politiques des syndicats nationaux en matière d’égalité des genres.....	18
6.4 Mesures en faveur de l’égalité des genres dans les structures syndicales	19
6.5 Mesures destinées à promouvoir l’égalité des genres dans la profession enseignante.....	20
7. Mesures prises par les syndicats pour promouvoir l’égalité des genres et qui ne sont pas intégrées officiellement dans un document de politique.....	22
8. Politiques nationales et/ou cadres juridiques Assurant la promotion de l’égalité des genres dans l’éducation	22
8.1 Politiques et/ou cadres juridiques globaux en vigueur dans les pays dans le domaine de l’égalité des genres	23
8.2 Politiques spécifiques en vigueur dans les pays sur le plan de l’égalité des genres dans le secteur de l’éducation	25
9. Equilibre des genres dans la profession enseignante : recrutement, progression dans la carrière et conditions de travail.....	26
Annexe I: Tableaux	30
Tableau 1: Nombre de femmes affiliées dans les syndicats d’enseignants	5
Tableau 2: Comparaisons entre le pourcentage de femmes membres d’un syndicat et le pourcentage de femmes siégeant dans l’organe suprême de décision	7
Tableau 3: Femmes déléguées à l’organe suprême de décision et au principal organe consultatif du CSEE	9
Tableau 4 : Structure des Comités exécutifs des syndicats d’enseignants.....	31
Tableau 5: Structures des Comités exécutifs des syndicats d’enseignants et Vice- présidences.....	32
Tableau 6: Structures des Comités de direction dans les syndicats d’enseignants..	33
Tableau 7 : Pourcentage de femmes en poste aux fonctions indiquées	11

Tableau 8: Postes de Secrétaire général, de Secrétaire général adjoint et de Président.....	35
Tableau 9: Comités statutaires des syndicats, structures et thèmes étudiés.....	36
Tableau 10: Groupes de travail des syndicats, structures et thèmes étudiés.....	40
Tableau 11 : Membres occupant des fonctions électives dans les Secrétariats des syndicats.....	43
Tableau 12: Personnel technique dans les Secrétariats des syndicats.....	45
Tableau 13: Pourcentage des femmes travaillant dans les Secrétariats des syndicats	15
Tableau 14: Instruments à la disposition des partenaires sociaux européens en matière d'égalité des genres : connaissances des syndicats nationaux d'enseignants en la matière.....	48
Tableau 15: Politiques des syndicats nationaux d'enseignants en matière d'égalité des genres.....	49
Tableau 16: Objectifs appuyés par les politiques en matière d'égalité des genres des syndicats.....	50
Tableau 18: Mesures utilisées pour assurer l'égalité des genres dans les structures internes des syndicats.....	20
Tableau 17: Mécanismes utilisés dans le but de mettre en application avec succès les politiques d'égalité des genres.....	19
Tableau 19: Mesures appuyées par les politiques documentées du syndicat en faveur de l'égalité des genres dans les structures syndicales.....	51
Tableau 20: Mesures mises en pratique pour assurer l'égalité des genres dans la profession enseignante	21
Tableau 21: Mesures appuyées par les politiques documentées du syndicat en faveur de l'égalité des genres dans la profession enseignante	52
Tableau 22: Politiques dans lesquelles les syndicats ont intégré la dimension du genre.....	54
Tableau 23: Systèmes nationaux de promotion de l'égalité des genres.....	57
Tableau 24: Systèmes nationaux de promotion de l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation	61
Tableau 25: Evaluation des systèmes nationaux de promotion de l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation par les syndicats d'enseignants ayant participé à l'enquête.....	63
Tableau 26: Pourcentage de femmes occupant des postes de direction et des postes d'enseignantes.....	64
Tableau 27: Pourcentage d'enseignantes dans l'éducation préscolaire et primaire.....	64
Tableau 28: Principaux critères déterminant la promotion, l'augmentation salariale et/ou la progression dans la carrière.....	65

1. Introduction

Le présent rapport rassemble les premiers résultats de l'enquête du CSEE sur l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation, de la profession enseignante et des syndicats d'enseignants dans les pays membres de l'UE/AELE et dans les pays candidats. Cette enquête a été lancée en décembre 2008 dans le cadre d'un projet d'un an et demi mené par le CSEE sur la promotion de la représentation des femmes dans les syndicats d'enseignants et sur leur participation au processus de prise de décision dans leur propre profession.

Il est un fait bien connu que le secteur de l'éducation a connu et connaît toujours une très forte ségrégation sur l'ensemble de l'Europe, bien que l'on constate dans certains pays une diminution de cette segmentation en fonction du genre. Les femmes sont largement sous-représentées dans les directions d'écoles et dans d'autres postes liés aux promotions, ainsi que dans la direction des syndicats et dans leurs structures internes. Dans certains pays, la sous-représentation des femmes aux postes de haut niveau débouche, non directement mais souvent avec le même résultat, sur un écart salarial et même sur un écart de pension de retraite au sein de la profession. De manière générale, cet écart salarial en fonction du genre atteint encore 15% en moyenne en Europe.

Le CSEE est d'avis que la collecte de données constitue une démarche particulièrement importante pour obtenir une vision claire du stade que nous avons atteint en matière de ségrégation en fonction du genre dans le secteur de l'éducation en Europe. Le CSEE considère en outre que la situation prévalant dans les syndicats d'enseignants en matière d'égalité des genres ainsi que la transparence sur ces questions revêtent une importance particulière. En ce sens, l'enquête du CSEE s'est efforcée de collecter autant d'informations que possible auprès de ses organisations membres et de dresser un tableau représentatif de l'égalité des genres dans ses propres structures et dans le secteur de l'éducation. L'ensemble vise à déterminer non seulement le nombre de femmes présentes dans différentes structures, mais aussi la manière dont cette représentation est assurée, les politiques mises en œuvre par les syndicats dans ce domaine ou encore les activités qui aident à intégrer la dimension de genre dans les politiques et les stratégies.

Par ce rapport, le CSEE s'efforce d'identifier les obstacles qui empêchent de concrétiser pour les femmes une vie professionnelle de meilleure qualité et plus dynamique dans le secteur de l'éducation en Europe. Surmonter ces obstacles s'avèrera bénéfique non seulement pour la participation des femmes au processus de prise de décision dans la société mais aussi pour améliorer de manière générale les statistiques en rapport avec l'égalité des genres. Mais, et c'est là le plus important, cette participation au processus de prise de décision relèvera le statut de la profession enseignante en promouvant l'augmentation de la rémunération des enseignants et, d'une manière générale, en améliorant le niveau de réussite des élèves.

En outre, sensibiliser davantage les organisations nationales d'enseignants à ces obstacles et les aider à agir davantage par anticipation dans ce domaine est un autre objectif lié à l'actuel projet du CSEE. Différents instruments juridiques et politiques ont été élaborés au plan de l'UE depuis les 50 dernières années. Plusieurs plans d'action, une Charte sur l'intégration de la dimension du genre dans les syndicats et un Cadre d'action sur l'égalité des genres ont été mis en valeur par les partenaires

sociaux européens au plan de l'UE. Les syndicats nationaux d'enseignants ont également été invités à mettre en application ces documents de politique tant dans leur pays que dans leurs structures mêmes. Les résultats de l'enquête aideront le CSEE à donner des directives à ses organisations membres afin de mettre ces politiques en application avec succès.

2. Méthodologie et conclusions tirées des réponses

L'étude du CSEE sur l'égalité des genres a permis de rassembler un pourcentage satisfaisant de réponses, soit 32%, compte tenu de la longueur et de la difficulté du questionnaire qui a été adressé aux organisations nationales d'enseignants. Sur les 110 organisations membres du CSEE concernées par l'enquête, 35 ont répondu au questionnaire. Le syndicat suédois SULF, représentant le personnel de l'enseignement supérieur, a également répondu au questionnaire, bien que ce secteur ne soit pas concerné en raison de ses spécificités propres. Les résultats communiqués par le SULF ne sont donc pas repris dans l'analyse des résultats de l'enquête, mais sont reproduits sous forme tabulaire à titre d'information.

Il est important de préciser que l'enquête ne représente pas tous les pays membres de l'UE/AELE et tous les pays candidats. Les 34 réponses parvenues au Secrétariat du CSEE couvrent 24 pays de l'UE, ainsi que la Norvège et la Suisse. En outre, l'Ecosse et l'Irlande ont fourni des réponses pour le Royaume-Uni.

3. Représentation des femmes dans les syndicats d'enseignants

Il ressort des données contenues dans les 34 réponses que l'enquête couvre approximativement 3.000.000¹ membres, dont 72% sont des femmes. Il est intéressant de souligner que **toutes les organisations membres qui ont répondu à l'enquête ont fourni des statistiques par sexe sur leurs membres.**

Tableau 1: Nombre de femmes affiliées dans les syndicats d'enseignants

Pays	Syndicat	Nombre total d'affiliés	Nombre de femmes affiliées	% des femmes affiliées
Autriche	GOED	230 144	119 413	51.88%
Belgique	COC	30 519	19 174	63%
Bulgarie	SEB	82 000	61 500	75%
République tchèque	CMOS	40 701	31 258	77%
Chypre	POED	5 487	4 883	89%
	OELMEK	5 900	3 700	62,70%
	KTOEOS	2 400	1 450	62%
Danemark	BUPL	53 601	46 096	86%
	DLF	94 019	63 887	68%

¹ 5 des réponses reçues mentionnent uniquement le pourcentage de femmes membres du syndicat national, sans donner le nombre total d'affiliés.

Estonie	EPU			86%
Finlande	OAJ	117 828	87 193	74%
France	SNEP	9 600	4 202	46,00%
	SNES	61 098	38 816	64%
Allemagne	GEW	248 793	172 045	69%
	VBE			68%
Grèce	OLME	54 031	31 338	58%
Irlande	ASTI	18 161	12 349	68%
	INTO	37 892	31 554	83%
Italie	FLC CGIL			63%
Lettonie	LIZDA	43 933	41 023	93%
Lituanie	CTUEW	1 200	1 050	88%
Pays-Bas	CVNO	51 800	32 850	63%
Irlande du Nord	UTU			
Norvège	UEN	146 874	106 097	72%
Pologne	Solidarność	700 000	420 000	60%
Portugal	FENPROF	58 759	47 569	80%
	FNE	30 000	n.a.	65%
Ecosse	SSTA			62%
Slovénie	SVIZ	39 939		85%
Slovaquie	ZPSaV NKOS	960	770	80%
Suède	Lärarförbundet	175 229	145 018	83%
	SULF	19 402	7 022	47%
Suisse	VPOD	35 000	16 800	48%
Royaume-Uni	NASUWT	274 911	196 561	72%
	NUT	292 238	222 218	76%
Total	34/110	2.943.017	1.992.762	72%

Source: Enquête du CSEE sur l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation, la profession enseignante et les syndicats d'enseignants (2009)

La tendance générale qui se dégage du **tableau 1** fait apparaître que les syndicats nationaux d'enseignants qui ont répondu à l'enquête comptent davantage de femmes que d'hommes. Dans le cas des 29 organisations interrogées, le pourcentage de femmes affiliées dépasse 60%. 10 des syndicats concernés représentent plus de 80% de femmes, tandis que le syndicat LIZDA (Lettonie) représente le pourcentage le plus élevé de femmes, soit 93%. Seuls 5 syndicats d'enseignants indiquent compter moins de 60% de femmes, et deux d'entre eux comptent davantage d'hommes que de femmes : il s'agit du SULF (Suède) et du VPOD (Suisse).

Il convient toutefois de noter que la plus faible représentation des femmes dans certains syndicats peut s'expliquer par les secteurs de l'éducation concernés : c'est ainsi que le GOED (Autriche) représente l'enseignement et la formation professionnels tandis que le SULF (Suède) représente exclusivement l'enseignement du troisième niveau.

Il y aurait lieu de faire également une comparaison entre les « anciens » et les « nouveaux » Etats membres en ce qui concerne l'affiliation des femmes. Dans le

premier groupe, celle-ci atteint en moyenne 68%, par syndicat, pour 78% dans le deuxième groupe.

4. Représentation des femmes dans les organes statutaires des syndicats d'enseignants et aux postes décisionnels

Les organisations membres du CSEE ont été invitées à donner les chiffres les plus récents se rapportant à la représentation des femmes dans leurs organes de décision. Le nombre élevé de femmes que comptent la profession enseignante et les syndicats n'est pas représenté adéquatement dans les organes directeurs des syndicats, et les femmes ne se retrouvent pas non plus en nombre approprié aux postes à responsabilités ; dans certains cas, on peut même faire état d'un grave déséquilibre.

4.1. Organe suprême de décision dans les syndicats : congrès, convention ou assemblée générale

Comme indiqué précédemment, le pourcentage moyen de femmes représentées dans ces organes peut être estimé à 72% au niveau européen. Cependant, on notera que le pourcentage de femmes ayant participé au dernier congrès/convention/assemblée générale de leurs syndicats nationaux d'enseignants dans les pays qui ont répondu au questionnaire n'atteint en moyenne que 54%.

Tableau 2: Comparaisons entre le pourcentage de femmes membres d'un syndicat et le pourcentage de femmes siégeant dans l'organe suprême de décision

Pays	Syndicat	% de femmes sur l'ensemble des membres	Existence d'un congrès, d'une convention ou d'une assemblée générale	Fréquence des réunions	% de femmes participant au congrès	Accroissement du nombre de femmes par rapport au congrès précédent
Autriche	GOED		Oui	Tous les 5 ans		
Belgique	COC	63%	Oui	Tous les 5 ans		Oui
Bulgarie	SEB	75%	Oui	Tous les 5 ans	64%	Non
République tchèque	CMOS	77%	Oui	Tous les 4 ans	66%	Non
Chypre	POED	89%	Oui	Tous les mois	36%	Non
	OELMEK	63%	Oui	Tous les 6 mois	13%	Oui
	KTOEOS	62%	Oui	Tous les 2 ans	58%	Oui
Danemark	BUPL	86%	Oui	Tous les 2 ans	62%	Oui
	DLF	68%	Oui	Tous les ans	41%	Oui
Estonie	EEPU	86%	Oui	Tous les 4 ans	86%	Non

Finlande	OAJ	74%	Oui	Deux fois par an		Oui
France	SNEP	46%	Oui	Tous les 3 ans		
	SNES	64%	Oui	Tous les 2 ans	40%	Oui
Allemagne	GEW	69%	Oui	Tous les 4 ans	45%	Non
	VBE	68%	Oui	Tous les 4 ans	35%	Oui
Grèce	OLME	58%	Oui	Tous les 2 ans	17%	Oui
Irlande	ASTI	68%	Oui	Tous les ans		
	INTO	83%	Oui	Tous les ans	61%	Oui
Italie	FLC CGIL	63%	Oui	Tous les 4 ans	43%	Oui
Lettonie	LIZDA	93%	Oui	Tous les 5 ans	86%	Non
Lituanie	CTUEW	88%	Oui	Tous les ans	96%	Oui
Pays-Bas	CVNO	63%	Oui	Tous les 6 mois	40%	Non
Irlande du Nord	UTU		Oui	Tous les ans	72%	Non
Norvège	UEN	72%	Oui	En moyenne, tous les 3 ans	68%	Oui
Pologne	Solidarność	60%	Oui	Tous les ans	49%	Non
Portugal	FENPROF	80%	Oui	Tous les 3 ans	60%	Non
	FNE	65%	Oui	Tous les 4 ans	61%	Non
Ecosse	SSTA	62%	Oui	Tous les ans		
Slovénie	SVIZ	85%	Oui	Tous les 4 ans	65%	Non
Slovaquie	ZPSaV NKOS	80%	Oui	Tous les 2 ans	78%	Oui
Suède	Lärarförbundet	83%	Oui	Tous les 3 mois	65%	Oui
	SULF	47%	Oui	Tous les 2 ans	49%	Oui
Suisse	VPOD	48%	Oui	Tous les 4 ans	39%	Oui
Royaume-Uni	NASUWT	72%	Oui		45%	Oui
	NUT	76%	Oui	Tous les ans	49%	Oui
Total	34	70%			54%	19 Oui

Source: Enquête du CSEE sur l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation, la profession enseignante et les syndicats d'enseignants (2009)

Le tableau 2 donne la comparaison entre le pourcentage de femmes affiliées et le pourcentage de femmes ayant participé aux dernières réunions des organes suprêmes de décision du syndicat, pour chaque pays ayant répondu au questionnaire. La tendance générale observée ici indique que les chiffres relatifs à la représentation des femmes au congrès, à la convention ou à l'assemblée générale sont nettement inférieurs au pourcentage de femmes affiliées au syndicat. Pour 15 syndicats, la différence observée est de 20%, ou davantage.

Dans quelques cas spécifiques, la différence constatée dans cette représentation peut être exceptionnellement élevée, c'est notamment le cas du CVNO (Pays-Bas), de d'OLME (Grèce) ou d'OELMEK (Chypre). On notera avec intérêt le fort accroissement de la participation des femmes aux congrès depuis 2005 pour OLME. A cette époque, le pourcentage de femmes était seulement de 13,7%, tandis qu'il atteignait 17% au congrès de 2007.

Pour les autres syndicats d'enseignants, les deux pourcentages étaient fort proches. Nous pouvons citer comme exemple : UPL (Danemark), EEPU (Estonie), LIZDA (Lettonie), CTUEW (Lituanie) UEN (Norvège), FNE (Portugal) et ZPSaV NKOS (Slovaquie). En outre, 19 syndicats d'enseignants indiquent qu'ils ont observé un accroissement de la participation des femmes aux travaux de leurs organes suprêmes de décision.

4.2. Femmes déléguées aux Assemblées générales et aux réunions du Conseil du CSEE

Des résultats intéressants ont été obtenus des données relatives à la participation des femmes aux structures statutaires du CSEE. La représentation des femmes aux Assemblées générales et aux réunions du Conseil du CSEE entre 2003 et 2008 a fait l'objet d'une évaluation. Ainsi qu'il ressort du **tableau 3**, les femmes n'ont jamais représenté plus de 40% de l'ensemble des délégués siégeant en réunion.

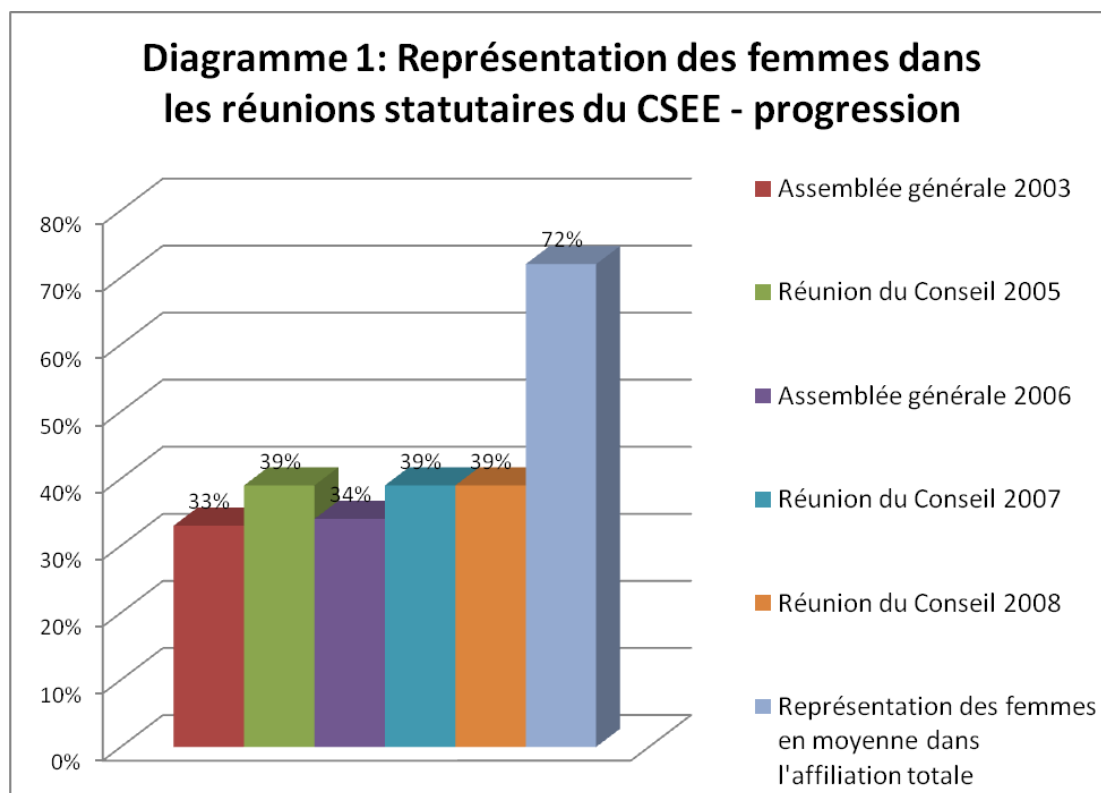
Tableau 3: Femmes déléguées à l'organe suprême de décision et au principal organe consultatif du CSEE

Réunion	Année	Total	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	% de femmes déléguées
Assemblée générale	2003	190	127	63	33%
Réunion du Conseil	2005	140	85	55	39%
Assemblée générale	2006	228	149	79	34.5%
Réunion du Conseil	2007	123	75	48	39%
Réunion du Conseil	2008	131	80	51	39%

Source: Archives du CSEE

On ne note aucune augmentation du nombre de femmes représentées au sein des organes suprêmes de décision du CSEE et de ses organes consultatifs. S'il apparaît que les femmes sont plus nombreuses à participer à la réunion du Conseil qu'à l'Assemblée générale, leur participation n'a pas augmenté du tout pour les trois dernières réunions du Conseil, et elle est restée stable à 39%. En ce qui concerne l'Assemblée générale du CSEE, on note une augmentation extrêmement faible de 1%

entre la réunion de 2003 et celle de 2006. **Le diagramme 1** ci-dessous illustre clairement l'écart entre la représentation des femmes par rapport au nombre total de membres dans les syndicats représentés dans l'enquête, par comparaison avec leur présence au Conseil du CSEE et à l'organe suprême de décision, l'Assemblée générale du CSEE.



Source: Enquête du CSEE sur l'égalité des genres, le secteur de l'éducation, la profession enseignante et les syndicats d'enseignants (2009)

4.3. Second organe de décision le plus important des syndicats : le Comité exécutif

L'enquête du CSEE fait apparaître que de nombreux syndicats nationaux d'enseignants disposent d'un Comité exécutif, puisque 31 syndicats sur les 34 (91%) indiquent être dans ce cas. Pour 50% des organisations membres, le Comité exécutif se réunit une fois par mois ou davantage. Cependant, il existe de larges différences entre les pratiques, certaines organisations se réunissant chaque semaine, d'autres se réunissant seulement trois fois par an.

Les tableaux 4 et 5 reproduits dans la section des annexes, indiquent que pour 17 des syndicats ayant répondu au questionnaire, la présidence du Comité exécutif est confiée à un homme, tandis qu'elle l'est à une femme dans 14 cas (45%).

Cependant, ces chiffres ne donnent pas une image fiable de la représentation des genres, car 9 organisations membres indiquent que la personne assurant la présidence change à chaque réunion ou chaque année, ou encore que la personne accédant à la présidence doit être de l'autre sexe que son prédécesseur (rotation des genres). Le CSEE est d'avis que cette dernière pratique est à recommander, car elle assure non seulement la présence des femmes à la présidence mais aussi met en évidence comme il convient la question du genre tout en permettant d'inclure à l'ordre du jour des réunions et dans les discussions de l'organe de décision considéré des questions

intéressant spécifiquement les femmes. Les syndicats disposant d'un Comité exécutif (31 sur 34) ont indiqué qu'en moyenne 50% des représentants siégeant dans cet organe sont des femmes.

En outre, les personnes assurant la Vice-présidence du Comité exécutif sont élues dans 26 organisations sur 35. L'enquête du CSEE établit que 19 hommes et 8 femmes occupent la fonction de Première vice-présidence (30%). Si les hommes sont surreprésentés dans la fonction de Première vice-présidence, les deux genres sont également représentés au poste de Deuxième vice-présidence, tandis que les postes de Troisième vice-présidence sont pour la plupart occupés par des femmes.

4.4. Troisième organe de décision des syndicats : le Comité de direction

Il ressort de l'enquête menée par le CSEE que les organisations membres sont fréquemment dotées d'un Comité de direction. Au total, 31 des 34 organisations membres, soit 89%, indiquent qu'elles sont dotées d'un tel comité.

84% des organisations membres qui ont indiqué disposer de Comité de direction se réunissent chaque mois, voire plus fréquemment encore. Pour l'une des organisations, les réunions se tiennent toutes les deux semaines. **Le tableau 6 reproduit dans la section des annexes** donne davantage d'informations sur cette question.

La représentation des femmes dans cet organe varie considérablement d'une organisation à l'autre, soit de 0% dans le cas du CVNO (Pays-Bas) à 100% dans le cas du CTUEW (Lituanie). Les situations sont donc extrêmement diversifiées et il n'est pas facile de comparer les chiffres. Cependant, en moyenne, les femmes constituent 49% du total des membres représentés au Comité de direction des syndicats qui ont répondu à cette question.

4.5. Les postes de Secrétaire général, de Secrétaire général adjoint et de Président

80% des organisations membres ayant répondu au questionnaire disposent d'un Secrétaire général, 14%, d'un Secrétaire général adjoint, et 83%, d'un Président. E pourcentage de femmes en poste dans ces différentes fonctions est reproduit au tableau 4 ci-dessous.

Tableau 7 : Pourcentage de femmes en poste aux fonctions indiquées

Poste	Pourcentage de femmes occupant le poste	Syndicats offrant une telle fonction
Secrétaire général	31%	9 sur 29
Secrétaire général adjoint	33%	5 sur 15
Président	28%	10 sur 36

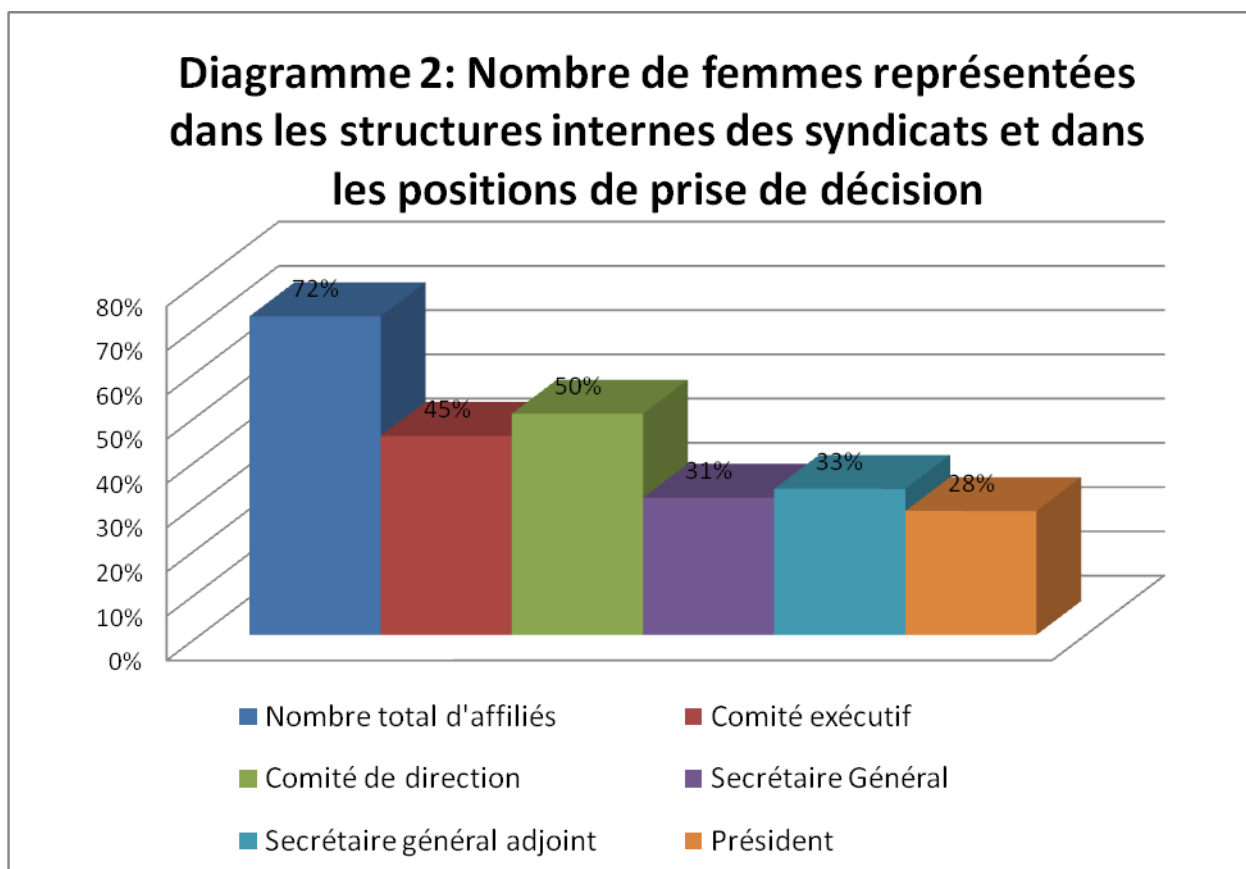
Source: Enquête du CSEE sur l'égalité des genres, le secteur de l'éducation, la profession enseignante et les syndicats d'enseignants (2009)

Il ressort de ces chiffres que les femmes sont ici encore sous-représentées dans les fonctions dirigeantes de leurs syndicats. En outre, il convient de préciser que dans 2 syndicats seulement (ZPSaV NKOS de Slovaquie et SEB de Bulgarie), les deux principales fonctions dirigeantes que sont les postes de Secrétaire général et de

Président sont occupés par des femmes. Indépendamment de l'importance et du rôle que peuvent avoir ces postes dans le syndicat, les données figurant au **tableau 8 (Annexes)** indiquent clairement que dans la plupart des syndicats, sauf 7, il n'existe pas d'équilibre entre hommes et femmes pour les deux principales fonctions.

En rapport avec l'analyse de la représentation des femmes dans ces fonctions dirigeantes des syndicats, il convient toutefois de faire remarquer que le statut, le rôle et les responsabilités propres aux fonctions de Secrétaire général et de Président varient considérablement d'un syndicat à l'autre. La situation est déterminée dans une large mesure par les traditions syndicales du pays considéré. Cependant, une tendance générale se détache : dans la plupart des pays d'Europe orientale, le poste de Président est celui auquel est lié le pouvoir politique le plus élevé, tandis que dans de nombreux pays d'Europe occidentale, il s'agit d'une fonction honorifique, le pouvoir étant généralement aux mains du Secrétaire général du syndicat.

Le diagramme 2 ci-dessous reproduit clairement les différences essentielles entre la représentation des femmes et la représentation des hommes dans les organes décisionnels des syndicats, de même que dans les fonctions dirigeantes, par comparaison avec la moyenne des femmes sur l'ensemble des membres du syndicat, soit 72%.



Source: Enquête du CSEE sur l'égalité des genres, le secteur de l'éducation, la profession enseignante et les syndicats d'enseignants (2009)

4.6. Comités statutaires (consultatifs) des syndicats et structures

Les Comités statutaires sont également fort présents dans les structures des organisations membres qui ont participé à l'enquête du CSEE. Au total, 21 des 34 organisations membres, soit 62%, indiquent qu'elles disposent de comités statutaires.

La fréquence des réunions varie de une par mois à une tous les deux mois ; de telles réunions peuvent cependant être convoquées en fonction des besoins et des questions à débattre, dans certains syndicats.

Le tableau 9 reproduit dans la section des annexes répertorie les comités statutaires des 21 syndicats qui disposent d'un tel organe en précisant les thèmes de discussion. En dépit de leur diversité, qui rend difficile l'analyse précise de la représentation des femmes dans ses entités, différentes tendances peuvent être identifiées :

- Classiquement, il existe une représentation traditionnellement forte, voire une présence exclusive des femmes dans les Comités sur l'égalité et les Comités des femmes dans les 21 syndicats. On observera que dans les syndicats allemands VBE et GEW, les membres du Comité sur l'égalité, y compris la Présidence, sont des femmes.
- 3 syndicats indiquent qu'ils disposent d'un comité consacré exclusivement aux questions intéressant les femmes, et dans les 3 syndicats ce Comité est présidé par une femme. Pour ce qui concerne les Comités pour l'égalité, 6 des 8 syndicats ayant un tel Comité indiquent qu'ils sont présidés par une femme.
- Les comités traitant des politiques d'éducation sont composés dans la plupart des 21 syndicats d'un nombre moindre de femmes que d'hommes. Dans certains cas, les femmes représentent seulement 25% des membres (DLF, Danemark ou FENPROF, Portugal). Dans le cas du GEW, les comités syndicaux statutaires au niveau fédéral sont scindés en fonction du niveau et de la nature des écoles : écoles primaires, écoles secondaires de type traditionnel préparant aux études supérieures, etc. Il convient de faire observer que les femmes sont mieux représentées (81%) dans les Comités d'écoles primaires ou dans les Comités d'écoles spéciales (75%) que dans les Comités d'écoles secondaires de type traditionnel préparant aux études supérieures (35%).
- En ce qui concerne la présidence des Comités d'éducation, 8 des 13 syndicats ayant indiqué qu'ils disposent d'un tel comité chargé des questions en rapport avec l'éducation sont présidés par des femmes, et 5 par des hommes.
- Les comités traitant des questions telles que les conventions collectives, les salaires, les pensions de retraite ou la santé et la sécurité comptent moins de 30% de femmes. On peut faire état de plusieurs exemples d'importants écarts : le NASWUT (Royaume-Uni) ne compte aucune femme dans son Comité sur les salaires, les pensions de retraite et les conditions de travail ; il en va de même pour le Comité sur la santé et la sécurité. Le syndicat allemand VBE indique que les femmes sont représentées à hauteur de 12% seulement dans le Comité sur la politique relative à la carrière professionnelle. Un autre exemple à cet égard est le syndicat danois DLF, où les femmes représentent seulement 25% des membres du Comité chargé des conventions et des négociations collectives.
- La représentation des genres est plus équilibrée aux postes de direction du Comité sur les conditions de travail.

4.7. Groupes de travail des syndicats et structures

L'enquête du CSEE invitait également ses organisations membres à faire état de leurs groupes non statutaires, mis sur pied suivant les besoins pour exécuter une mission à court terme. 14 des 34 syndicats ont indiqué disposer de tels groupes de travail ou

comités non statutaires. **Le tableau 10 reproduit dans la section des annexes** donne les données correspondantes (dénominations et domaines d'activité).

Ici encore, on cerne une grande diversité quant aux thèmes de travail et aux questions traitées. Une tendance générale se dégage : les hommes sont plus nombreux à présider les groupes de travail concernant les intérêts des chefs d'établissement, les activités socio-économiques et politiques ou les comités traitant des conventions collectives (ASTI Irlande, FENPROF Portugal, FLC CGIL Italie ou Solidarnosc Pologne). Par contre, les femmes sont représentées bien davantage que les hommes au sein des groupes de travail (60%) que ce n'est le cas dans les Comités exécutifs ou les Comités de direction.

5. Représentation des femmes dans les Secrétariats des syndicats d'enseignants

5.1 Les syndicats d'enseignants en tant qu'employeurs

Lorsqu'ils se trouvent en position d'employeurs, les syndicats peuvent également promouvoir l'égalité des genres au profit de leur personnel ou prendre des mesures spécifiques visant à encourager les femmes à s'associer plus étroitement aux activités syndicales. Dans le questionnaire du CSEE, une distinction a été faite entre les membres du personnel du syndicat occupant une fonction élective et les membres du personnel n'occupant pas de fonction élective. Toutes les organisations d'enseignants sauf une (soit 33 organisations) ont communiqué des informations sur la représentation des femmes dans les Secrétariats de leurs syndicats ainsi que sur les départements de leurs organisations qui sont dirigés par des femmes. **Les tableaux 11 et 12 reproduits dans la section des annexes** indiquent le pourcentage de femmes parmi les membres occupant une fonction élective comme parmi le personnel technique actif dans les Secrétariats des syndicats.

Si en moyenne les femmes occupant des fonctions électives travaillent davantage à temps partiel qu'à temps plein (49% et 34% respectivement), il convient de faire observer que les situations diffèrent considérablement d'un syndicat à l'autre. Pour 5 organisations nationales, le pourcentage de femmes occupant des fonctions électives travaillant à temps partiel au Secrétariat atteint les 100% (VBE, Allemagne; CTUEW, Lituanie ; Solidarnosc, Pologne; ZPSaV NKOS, Slovaquie; Lararforbundet, Suède). En ce qui concerne les postes à temps plein, la situation dans 13 syndicats est qu'aucune femme occupant une fonction élective ne travaille au Secrétariat ou alors les femmes représentent moins de 30% du personnel. En ce qui concerne le personnel technique n'occupant pas des fonctions électives actif dans les Secrétariats des syndicats, les femmes sont en général largement majoritaires et occupent à nouveau davantage de postes à temps partiel que de postes à temps plein, soit respectivement 86% et 77%.

Le tableau 13 montre les différences existant entre les femmes actives à des postes électifs et les femmes actives à des fonctions techniques non électives dans les Secrétariats des syndicats.

Tableau 13: Pourcentage des femmes travaillant dans les Secrétariats des syndicats

Poste	Temps partiel	Temps plein
Personnel occupant des fonctions électives	49%	34%
Personnel technique n'occupant pas des fonctions électives	86%	77%

Source: Enquête du CSEE sur l'égalité des genres, le secteur de l'éducation, la profession enseignante et les syndicats d'enseignants (2009)

5.2 Départements axés exclusivement sur les questions de genre

Des 34 syndicats représentés dans l'enquête, 7 disposent d'une personne ou d'un département axé exclusivement sur la question de genre ou exerçant une responsabilité dans ce domaine (GOD, Autriche; CMOS, République tchèque; SNES, France, GEW, Allemagne, CTUEW, Lituanie, VOD, Suisse et NUT, Royaume-Uni). 5 de ces 7 syndicats indiquent que c'est une femme qui est la personne responsable du département compétent pour les questions de genre.

Le syndicat anglais NASUWT indique que, bien qu'il ne dispose pas d'un département spécifique axé sur les questions de genre, son Equipe sur l'égalité et la formation est responsable de l'activité syndicale en matière d'égalité des genres, tandis que le Responsable national de l'équipe est une femme. Le syndicat SEB de Bulgarie et le syndicat DLF du Danemark précisent que leurs activités intègrent la dimension du genre dans tous les départements de leur syndicat, ce qui explique l'absence d'un département axé spécifiquement sur les questions de genre.

Bien que l'on puisse faire observer que les syndicats issus de grands pays représentés dans l'enquête sont essentiellement les syndicats disposant d'un département spécifique sur l'égalité des genres, on peut faire état d'exceptions. Un plus petit syndicat comme le CTUEW de Lituanie souhaite étoffer son département compétent pour les genres et affecter davantage de moyens humains aux questions qu'il traite.

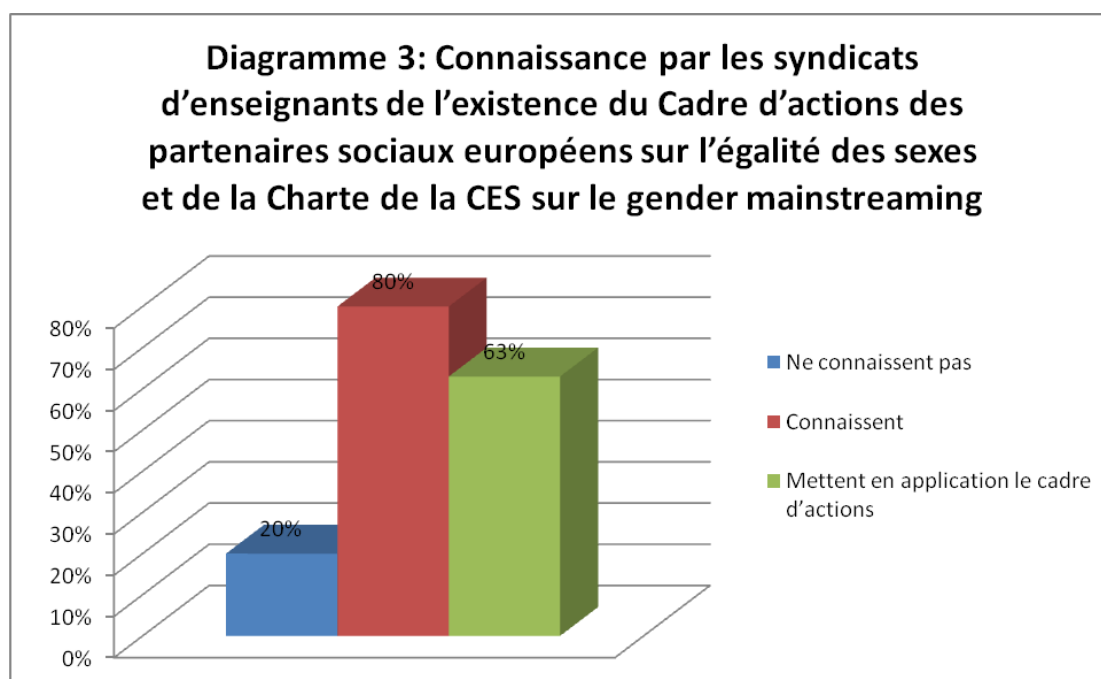
En ce qui concerne **la coopération du département sur les questions de genre avec les autres organes et structures internes des syndicats**, 5 des 7 syndicats indiquent que ce département a un statut consultatif. Quatre syndicats précisent que les activités de cette entité sont menées à bien en étroite collaboration avec le département des conventions collectives (NUT, Royaume-Uni; VPOD, Suisse, CTUEW, Lituanie et GEW, Allemagne).

4 des 7 syndicats sont satisfaits des **ressources financières et humaines** affectées à leur unité responsable de l'égalité des genres – NUT (Royaume-Uni), VPOD (Suisse), CMOS (République tchèque) et SNES (France). Il est intéressant de noter ici que 5 syndicats qui précisent ne pas être dotés d'un tel département ou ne pas disposer d'une personne responsable des questions de genre ont indiqué qu'ils avaient l'ambition de se doter d'une telle structure ou de consacrer davantage de ressources à cette question. La nécessité de disposer d'un budget réservé spécifiquement aux activités en rapport avec l'égalité a également été évoquée.

6. Politiques syndicales en matière d'égalité des genres

6.1 Instruments à la disposition des partenaires sociaux européens en matière d'égalité des genres : connaissances des syndicats nationaux d'enseignants en la matière

Les résultats de l'enquête du CSEE indiquent qu'une majorité d'organisations d'enseignants connaissent les instruments dont disposent les partenaires sociaux européens afin de promouvoir l'égalité des genres. 80 % des 34 syndicats participant à l'enquête se déclarent pleinement informés de l'existence tant du Cadre d'actions 2005 sur l'égalité des sexes signé par les organisations européennes d'employeurs et de travailleurs dans le cadre du dialogue social européen que de la Charte 2007 de la CES sur l'intégration de la dimension du genre.



Source: Enquête du CSEE sur l'égalité des genres, le secteur de l'éducation, la profession enseignante et les syndicats d'enseignants (2009)

Les tableaux 14 et 15 reproduits dans la section des annexes précisent dans quelle mesure les syndicats nationaux d'enseignants sont informés des instruments dont disposent les partenaires sociaux européens, et ils donnent de plus amples détails sur leur mise en œuvre par les syndicats.

Bon exemple d'intégration de la dimension du genre :

Les efforts que consent le NUT afin de progresser dans le sens de la mise en application pleine et effective de l'intégration de la dimension du genre est un bon exemple de stratégie syndicale en la matière. Le syndicat s'est assuré un financement public pour une période de deux ans sur un projet intitulé « Fairer Futures » (Des avenir plus justes), et qui permettra au NUT d'apporter un soutien plus massif aux représentants locaux pour l'égalité des genres. Le syndicat considère ce groupe de responsables locaux non élus comme la voie présentant la plus grande importance stratégique pour progresser sur le plan de l'égalité des chances pour les enseignants, les membres et les jeunes.

Les chiffres donnés sont encourageants. En effet, 17 des 27 syndicats indiquant qu'ils ont connaissance du Cadre d'actions précisent qu'ils ont pris des mesures pour mettre en œuvre cet instrument. La situation est exactement la même pour ce qui concerne la Charte de la CES sur le gender mainstreaming dans les syndicats. Le diagramme 3 ci-dessous donne une représentation globale des chiffres présentés. Le pourcentage de syndicats mettant en application les outils disponibles est calculé sur la base du nombre total de syndicats au fait de l'existence de ces outils.

Bon exemple de promotion de l'égalité des genres:

Dans le contexte de son activité sur l'égalité, le **NASUWT** (Royaume-Uni) s'est efforcé de couvrir les domaines prioritaires du Cadre d'actions des partenaires sociaux européens sur l'égalité des sexes. Le NASUWT a mis en chantier les différentes initiatives traitant d'une formation dans le sens de mesures positives ciblant les membres féminins du syndicat. Ces mesures ont pour but d'accroître la participation des femmes affiliées aux activités du syndicat ou de donner aux Responsables syndicaux pour l'égalité des cours de formation portant sur les principes et les pratiques favorisant une plus grande participation de la part des femmes affiliées. Un élément revêt une importance particulière, à savoir qu'une Conférence annuelle de consultation des femmes affiliées a été créée ; cet organe permet d'orienter les travaux du syndicat. En outre, un Comité consultatif des femmes affiliées, qui conseille le syndicat sur les questions touchant à l'égalité des femmes, a également été mis sur pied. En ce qui concerne le niveau local de représentation syndicale, la fonction de Responsable local pour l'égalité (Local Association Equality Officer) a été mise en place. Dans la plupart des cas, ces postes sont occupés par des femmes.

Le NASUWT a également négocié un ensemble d'accords portant sur la rémunération des enseignants et des chefs d'établissement, leurs conditions de travail et la gestion des performances. Ces accords ont eu une incidence positive sur les femmes enseignantes car ils prennent en considération la charge du travail et les horaires de travail des enseignants.

6.2 Politiques syndicales nationales en matière d'égalité des genres

Le tableau 15 dans la section des annexes présente sous forme synthétique la situation des syndicats dans le domaine des politiques d'égalité des genres. Le questionnaire de l'enquête du CSEE avait pour but de déterminer combien de syndicats ont élaboré des politiques documentées spécifiques sur cette question, la date à laquelle elles ont été adoptées, en précisant si cette politique en vigueur est la version révisée d'un document plus ancien.

38% des syndicats (13 organisations) disposent effectivement d'un document documenté sur leur politique en matière d'égalité des genres. Pour 11 de ces syndicats, il s'agit d'une version adaptée d'une politique plus ancienne, qui est mise en œuvre depuis les années 1980 ou les années 1990 pour quelques-uns d'entre eux. Le FLC CGIL est le dernier en date des syndicats à avoir adopté sa première politique en matière d'égalité des genres : celle-ci remonte à 2008 seulement.

Plusieurs des 13 syndicats expliquent que leur politique fait l'objet d'un réexamen et d'une révision annuels, mais dans la plupart des cas cette révision est menée à bien lors des réunions de l'organe décisionnel le plus élevé. C'est pourquoi il est particulièrement important que les femmes membres soient bien représentées à ces réunions. Si l'on souhaite que les préoccupations du moment et d'authentiques réponses politiques soient intégrées dans le programme d'action officiel du syndicat, il faudrait que les femmes membres aient leur mot à dire dans ces réunions.

Bonne pratique en matière de développement d'une politique d'égalité des genres pour le syndicat :

Le syndicat allemand **GEW** a indiqué de quelle manière il élabore sa politique d'égalité des genres et la met en pratique en son sein. Le document le plus important présentant les principes et les lignes de force du programme est décidé au congrès du GEW, qui se tient tous les quatre ans. Sur la base d'une décision particulièrement importante prise par le Congrès GEW de 1986, le Département sur l'égalité des genres publie avant et pour chaque Congrès un rapport sur la situation des femmes.

A chaque Congrès, plusieurs nouvelles motions sont étudiées et soumises pour adoption. Un programme de travail fondé sur les décisions du congrès est élaboré dans le département pour l'égalité des genres, afin d'appliquer les décisions prises lors du congrès et d'en poursuivre le développement.

Le dernier en date des congrès du GEW, qui s'est tenu en 2005, a adopté les objectifs d'action suivants :

- structure de la politique touchant aux femmes au sein du syndicat ;
- éducation mixte et éducation sensibilisant aux questions de genre ;
- éducation dans les écoles, les universités et les établissements de recherche à la législation en matière d'égalité et de lutte contre la discrimination.

6.3 Objectifs et tendances perceptibles dans les politiques des syndicats nationaux en matière d'égalité des genres

S'agissant des objectifs que les syndicats s'efforcent de concrétiser dans leur document de politique, l'enquête du CSEE fait apparaître que les syndicats sont particulièrement désireux d'intégrer dans leurs politiques un nombre élevé de thèmes et de questions en rapport avec les préoccupations des femmes. Les 7 objectifs proposés dans le questionnaire sont couverts à concurrence de 60% à 70% dans les politiques syndicales. **Le tableau 16 reproduit dans la section des annexes** détaille les différents objectifs pris en considération.

Les réponses concernant les différents objectifs proposés dans le questionnaire indiquent que les 13 syndicats disposant d'un document de politique se préoccupent tous de la situation concrète en matière d'égalité des genres dans leurs propres structures, parmi les membres et aux postes décisionnels. Plusieurs syndicats indiquent qu'ils s'efforcent également de prendre en compte leur profession et le secteur de l'éducation dont ils entendent faire un catalyseur de l'égalité des genres dans la société en général. S'il fallait faire état d'une tendance qui se dessine, on peut dire que plus tôt le syndicat a entamé les travaux sur cette question, plus variées sont les questions prises en compte dans sa politique.

Quelques syndicats, qui ne disposent pourtant pas d'un document spécifique de politique consacré à l'égalité des genres, mettent en chantier diverses activités visant à

atteindre les mêmes objectifs. C'est notamment le cas du NUT, qui ne dispose d'aucun document officiel de politique. Cependant, un Groupe exécutif intitulé Groupe de travail d'audit sur l'égalité, qui a pour objet d'étudier les questions en rapport avec le genre, existe et œuvre en vue de la concrétisation des mêmes objectifs. Le projet « Fairer Futures » de ce syndicat prévoit notamment la promotion de l'égalité des genres parmi les membres du syndicat, et il entend également promouvoir l'égalité de représentation des femmes dans ses structures internes.

Pour assurer la clarté et l'efficacité d'une politique, il est important d'y joindre un programme de travail détaillé des activités à mener. 9 des 13 syndicats ont veillé à créer un programme d'action officiel régissant la mise en œuvre de leur document de politique nationale. 11 des 13 syndicats ont veillé à y inclure des mécanismes garantissant la bonne mise en œuvre de ces principes. Dans la plupart des syndicats, une disposition prévoit l'observation et le suivi des politiques (72%), ainsi que la définition d'un calendrier clair de mise en œuvre de leur politique et de leur programme d'action (64%).

Le tableau 17 précise quels sont les mécanismes garantissant une mise en œuvre efficace qui sont le plus fréquemment utilisés par les organisations.

Tableau 17: Mécanismes utilisés dans le but de mettre en application avec succès les politiques d'égalité des genres

Type de mécanisme	Objectifs	Calendrier	Responsabilités des acteurs	Observation et suivi	Evaluation
% d'utilisation par les syndicats nationaux d'enseignants	64%	64%	36%	72%	45%

Source: Enquête du CSEE sur l'égalité des genres, le secteur de l'éducation, la profession enseignante et les syndicats d'enseignants (2009)

Un point faible de la mise en œuvre des documents de politique des syndicats s'avère être le financement. Selon les réponses au questionnaire, seuls 5 des 13 syndicats (38%) disposant d'un document de politique bénéficient d'une ligne budgétaire spécifique pour la mise en œuvre du programme d'action prévu dans leur document de politique. En outre, seuls 2 syndicats indiquent avoir recours à des possibilités de financement extérieur afin de financer la mise en œuvre de leur politique. Ces deux syndicats sont le SEB (Bulgarie) et le GEW (Allemagne).

6.4 Mesures en faveur de l'égalité des genres dans les structures syndicales

L'analyse des réponses indique que les syndicats dont la politique est consignée dans un document sur l'égalité des genres (13 organisations) se préoccupent vivement de la présence des femmes dans leurs organes décisionnels et, plus généralement, dans leurs structures. En effet, les mesures le plus fréquemment utilisées pour la mise en œuvre des politiques syndicales sont celles qui visent à inciter les femmes à accéder aux postes de décision et les mesures qui leur offrent la possibilité d'obtenir un siège, soit 61,5% en moyenne. **Le tableau 18** indique dans quelle mesure les 13 organisations syndicales concernées font usage des différentes mesures proposées dans le questionnaire du CSEE. **Le tableau 19 reproduit dans la section des annexes** donne le détail de ces résultats, syndicat par syndicat.

Tableau 18: Mesures utilisées pour assurer l'égalité des genres dans **les structures internes des syndicats**

Mesure	% moyen d'utilisation	Score moyen
Modifications des statuts (quotas lors des élections)	61,5%	3
Sièges réservés aux femmes dans les organes décisionnels	61,5%	3,25
Campagnes visant à encourager les femmes à présenter leur candidature aux postes décisionnels	61,5%	3,125
Dispositions spécifiques visant à faciliter la participation aux réunions (prise en charge des enfants)	61,5%	3,125
Publication des chiffres concernant la prise de décisions, en fonction du sexe	54%	3,429
Modification des priorités de travail afin de répondre aux intérêts des travailleuses	54%	2,857
Formation aux techniques de négociation pour le genre sous-représenté	46%	3,167
Formation aux activités syndicales et au moyen de les réaliser.	46%	3

Source: Enquête du CSEE sur l'égalité des genres, le secteur de l'éducation, la profession enseignante et les syndicats d'enseignants (2009)

Les syndicats ont été invités à classer les différentes mesures qu'ils ont mises en pratique, afin que le CSEE puisse déterminer leur efficacité en fonction des organisations nationales mêmes. Une échelle d'appréciation a été proposée en fonction de l'incidence des mesures, s'étendant de 1 (très faible incidence) à 5 (très forte incidence). Bien que les différents contextes nationaux exigent que les mesures soient adaptées à la situation propre au pays, il est jugé utile que chaque syndicat tire les enseignements des bonnes pratiques en vigueur dans les autres syndicats.

Les résultats de l'évaluation syndicale font apparaître que la communication des chiffres sur la prise de décisions en fonction du sexe a eu une incidence significative dans les syndicats sur la promotion de l'égalité des genres. Cette mesure est suivie de près par celle visant à réserver des sièges aux femmes dans les organes décisionnels. Ces deux mesures obtiennent des valeurs de 3,29 and 3,25 sur 5 en moyenne.

Bonne pratique en matière d'introduction de mesures visant à assurer l'égalité des genres dans les syndicats

Le **Lärarförbundet** (Suède) a mis en place une politique générale visant à ce que les travailleurs des syndicats ayant de jeunes enfants disposent des mêmes droits et des mêmes possibilités que les autres pour faire carrière dans le syndicat. Cette mesure, intégrée dans le document de politique du syndicat en matière de politique d'égalité des genres, est évalué comme particulièrement efficace puisque qu'il obtient le chiffre de 5 (très forte incidence) de la part du représentant syndical

6.5 Mesures destinées à promouvoir l'égalité des genres dans la profession enseignante

Tout syndicat se doit de défendre les politiques visant à promouvoir l'égalité des genres non seulement dans sa propre organisation mais aussi dans l'ensemble de la profession enseignante ; c'est pourquoi les syndicats ont été invités à préciser

également lesquelles des mesures proposées ils mettent en pratique pour atteindre cet objectif, et il leur a également été demandé de donner un chiffre d'évaluation selon l'échelle de 1 à 5 présentée plus haut. On peut constater que plusieurs mesures rencontrent un vif succès parmi les 13 syndicats disposant d'un document de politique. Les trois mesures le plus fréquemment appliquées, comme le montre le **tableau 20**, sont les suivantes :

- formation des membres du syndicat (hommes et femmes) aux questions touchant à l'égalité des chances et sensibilisation à ces questions ;
- inclusion des questions touchant à l'égalité des chances dans les conventions collectives ;
- amélioration de la sensibilisation et échange de bonnes pratiques en matière de lutte contre les stéréotypes du genre à l'école.

S'agissant de l'efficacité des mesures, la situation prend une autre tournure et des mesures considérées comme ayant l'incidence la plus forte selon les syndicats sont les suivantes :

- Les mesures « *Amélioration de la sensibilisation et échange de bonnes pratiques en matière de lutte contre les stéréotypes du genre à l'école* » et « *Campagnes visant à renforcer la participation des femmes à la prise de décision et à promouvoir leur présence à des postes de direction dans le secteur de l'éducation* » ont obtenu en moyenne le score 3,8 sur 5 ;
- La mesure « *Adaptation des thèmes des conventions collectives aux intérêts des travailleuses* » est également considérée comme un moyen efficace de promouvoir les intérêts des femmes (score moyen 3,7 sur 5) ;
- La mesure « *Formation des membres du syndicat (hommes et femmes) aux questions touchant à l'égalité des chances et sensibilisation à ces questions* » a obtenu en moyenne le score de 3,5 sur 5).

Tableau 20: Mesures mises en pratique pour assurer l'égalité des genres dans **la profession enseignante**

Mesure	% moyen d'utilisation	Score moyen
Adaptation des thèmes des conventions collectives aux intérêts des travailleuses	54%	3,7
Inclusion des questions touchant à l'égalité des chances dans les conventions collectives	84,60%	3,1
Suivi de la mise en application de la disposition sur l'égalité des genres dans les conventions collectives	38%	2,5
Formation des membres du syndicat (hommes et femmes) aux questions touchant à l'égalité des chances et sensibilisation à ces questions	92%	3,5
Amélioration de la sensibilisation et échange de bonnes pratiques en matière de lutte contre les stéréotypes du genre à l'école	69%	3,8
Recherche sur les causes et les conséquences de la féminisation de la profession enseignante	54%	3,2
Recherche sur les obstacles et le plafond de verre qui empêchent les femmes d'accéder à des postes de direction dans le secteur de l'éducation	61,50%	3,3
Recherche sur les intérêts et les besoins des femmes et des hommes actifs dans le secteur de l'éducation	23%	3,3
Campagnes visant à promouvoir la présence des hommes dans la profession	38%	3,2

Campagnes visant à renforcer la participation des femmes à la prise de décision et à promouvoir leur présence à des postes de direction dans le secteur de l'éducation	61,50%	3,8
--	--------	-----

Source: Enquête du CSEE sur l'égalité des genres, le secteur de l'éducation, la profession enseignante et les syndicats d'enseignants (2009)

Le tableau 21 reproduit dans la section des annexes donne une vue synoptique des réponses des syndicats d'enseignants au sujet des mesures qu'ils appliquent pour promouvoir l'égalité des genres dans la profession enseignante, ainsi que l'évaluation attribuée à chaque mesure en fonction de son efficacité.

7. Mesures prises par les syndicats pour promouvoir l'égalité des genres et qui ne sont pas intégrées officiellement dans un document de politique

Même lorsqu'aucun document de politique n'est disponible, les syndicats poursuivent leurs efforts en matière d'égalité des genres par le biais d'activités ou de mesures distinctes. 16 des 34 syndicats (47%) participant à l'enquête traitent cette question de cette façon. 41% d'entre eux (14 des 34 organisations) travaillent également sur l'intégration de la dimension du genre ou intègrent une dimension du genre dans leurs principales politiques.

Il s'agit là de chiffres encourageants, qui démontrent combien les syndicats nationaux d'enseignants sont attentifs à la question du genre et s'efforcent de l'intégrer dans leurs différentes politiques et leurs diverses activités. **Le tableau 22 reproduit dans la section des annexes** contient des informations au sujet des exemples échangés par les organisations participant à l'enquête du CSEE sur la dimension du genre intégrée dans les politiques.

Par exemple, le SNEP (France) a mené une étude sur les possibilités de carrière et s'est montré vivement désireux d'en apprendre davantage sur les différences qui pourraient exister entre hommes et femmes dans la profession enseignante. Le Lärarförbundet (Suède) travaille sur l'intégration de la dimension du genre, en visant essentiellement sensibiliser davantage aux préoccupations des femmes dans le syndicat. La structure patriarcale de la société suédoise et le mode de pensée traditionnel des enseignants sont toutefois présentés comme faisant problème lorsque ces thèmes sont mis en évidence.

8. Politiques nationales et/ou cadres juridiques Assurant la promotion de l'égalité des genres dans l'éducation

L'enquête du CSEE visait également à déterminer les différentes dispositions légales nationales et les différents cadres politiques des pays en matière de promotion de l'égalité des genres, et il s'agissait en outre et par-dessous tout de déterminer si les syndicats d'enseignants ont conscience des possibilités qu'offre la législation en vigueur dans leur pays. Parallèlement à la législation nationale, le cadre juridique européen très large en matière d'égalité des genres revêt une importance spécifique. Cette législation communautaire couvre l'égalité de rémunération et l'égalité de

traitement entre hommes et femmes dans l'emploi, le régime légal de sécurité sociale, les régimes professionnels de sécurité sociale, l'activité professionnelle non salariée et l'accès aux biens et services, de même que leur mise à disposition. L'un des objectifs du projet du CSEE sur l'égalité des genres est d'informer les organisations membres au sujet de la législation européenne, afin de promouvoir son utilisation pleine et efficace par les syndicats nationaux d'enseignants.

8.1 Politiques et/ou cadres juridiques globaux en vigueur dans les pays dans le domaine de l'égalité des genres

Le CSEE juge particulièrement important le fait que les syndicats nationaux sont conscients de cette politique et de ces cadres juridiques et en font pleinement usage pour promouvoir l'égalité des genres dans la profession enseignante et dans l'ensemble du secteur de l'éducation.

Comme indiqué dans la section sur la méthodologie du présent rapport, l'enquête du CSEE est représentative de 24 pays de l'UE et de l'AELE. Les réponses fournies font apparaître que 22 de ces 24 pays (91,6%) sont dotés d'une politique nationale ou d'un cadre juridique d'ensemble régissant l'égalité des genres. Si l'on tient compte en outre de l'Irlande du Nord et de l'Ecosse, le pourcentage des pays dotés d'une politique en la matière est de 88% (23 pays sur 26).

En ce qui concerne la République tchèque et les Pays-Bas, qui sont les deux pays manquants, les syndicats nationaux indiquent ne pas avoir conscience d'une législation ou d'une stratégie nationale en matière d'égalité des genres.

Le tableau 23 reproduit dans la section des annexes fournit des informations détaillées sur les systèmes en vigueur dans les pays pour promouvoir l'égalité des genres.

8.1.1. Cadre juridique national

Tous les syndicats des 22 pays ont indiqué que **la législation générale de leur pays régit l'égalité des genres** dans tous les domaines. Dans la plupart des cas, cet aspect est clairement énoncé dans l'intitulé de la loi, par exemple sous la forme « Loi sur l'égalité des genres » ou « Loi sur l'égalité des chances entre hommes et femmes ». La législation de l'UE sur l'égalité des genres ainsi que la législation européenne sur la lutte contre la discrimination ont favorisé l'évolution des instruments nationaux de lutte contre tous les genres de discrimination et visant à promouvoir l'égalité de traitement pour tous.

Dans la plupart des cas, la législation dont font état les syndicats est la législation la plus récente en vigueur dans leur pays. Cependant, certains syndicats suivent étroitement son évolution dans le temps. C'est notamment le cas du BUPL (Danemark), qui a fourni des informations en la matière en remontant jusqu'à 1976, date à laquelle a été adoptée une première loi interdisant la discrimination salariale, et jusqu'en 2000, année qui a vu l'adoption d'une législation nationale sur l'égalité entre hommes et femmes dans la société en général.

Il convient de faire état ici du fait que dans certains pays, les syndicats sont conscients du fait que leur législation nationale sur l'égalité des genres, dans de nombreux cas, transpose les directives de l'UE dans ce domaine. Par exemple, le GEW (Allemagne)

présente des données relatives à la nouvelle loi fédérale sur l'égalité de traitement qui est entrée en vigueur en 2006 et dans laquelle ont été transposées les directives communautaires de lutte contre la discrimination portant les cotes 2000/43/CE, 2000/78/CE, 76/276/CEE (amendées par la directive 2002/73) et 2004/113/CE.

8.1.2. Cadre politique national

En ce qui concerne les **cadres politiques nationaux**, les syndicats présentent diverses stratégies et différents organes œuvrant en faveur de l'égalité des chances entre hommes et femmes.

Plusieurs pays indiquent l'existence d'un **organe spécialisé consacré aux questions de genre** :

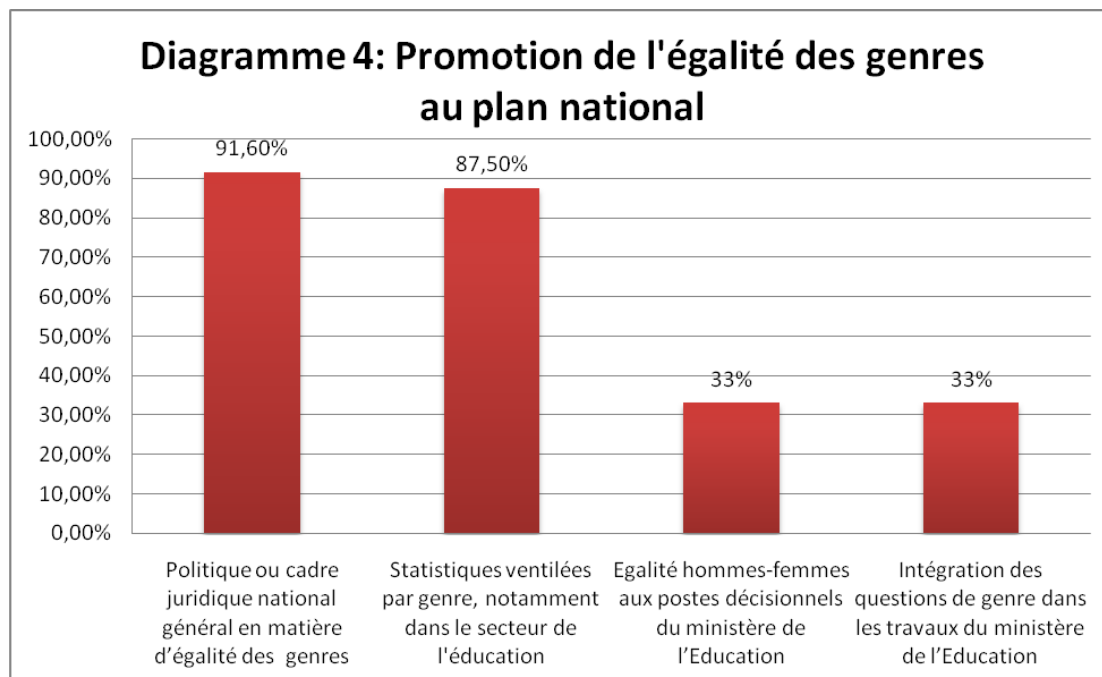
- en Autriche, une Commission permanente sur l'égalité de traitement est active dans le domaine du genre au plan fédéral ;
- Chypre s'est doté d'une Agence nationale pour les droits des femmes ;
- la France dispose d'une « Haute autorité de lutte contre la discrimination et pour l'égalité », mise en place en 2004 ;
- l'Italie dispose depuis 2007 d'un Département de l'administration publique et de l'égalité des chances, intégré dans le ministère de la Réforme et de l'Innovation. Ce Département entend mettre en pratique le principe de l'égalité des genres dans l'administration publique ;
- la Slovaquie s'est dotée récemment d'un centre national pour l'égalité des genres.

En ce qui concerne les **politiques ou stratégies nationales** en faveur des femmes, les syndicats citent également différents exemples :

- le gouvernement de Finlande a adopté un Programme pour l'égalité des genres couvrant la période 2008-2011 ;
- la Grèce a élaboré une stratégie régissant les politiques d'égalité des genres en 2004 ; cette stratégie concerne des questions telles que l'emploi des femmes, la prévention de la violence dirigée contre les femmes ou l'association des femmes au processus de prise de décision ;
- en Irlande, une stratégie nationale pour les femmes a été approuvée en 2006, dans le cadre du Plan général de développement national ;
- en Lettonie, un programme d'intégration de la dimension du genre pour la période 2007-2011 a pris la relève d'un programme similaire pour la période 2005 -2006 ;
- en Slovénie, un Programme national pour l'égalité des chances entre hommes et femmes a été adopté en 2005 et il court jusqu'en 2013.

En ce qui concerne la collecte de **statistiques en fonction du genre** dans chaque pays, il s'avère que 21 des 24 pays, soit 87,5%, procèdent effectivement à la collecte de ces données, notamment dans le secteur de l'éducation. S'il est tenu compte également de l'Irlande du Nord et de l'Ecosse, le chiffre correspondant est alors de 22 pays sur 26. Pour la plupart de ces pays, les statistiques sont rassemblées par les organismes suivants :

- l'Office national de statistique (62%);
- le ministère de l'Education nationale (47,6%);
- chaque établissement d'éducation ou le chef d'établissement lui-même (14%).



Source: Enquête du CSEE sur l'égalité des genres, le secteur de l'éducation, la profession enseignante et les syndicats d'enseignants (2009)

En ce qui concerne **les ministères de l'Éducation nationaux et leurs activités en faveur de l'égalité des genres**, les syndicats d'enseignants ont été invités à donner leur appréciation sur deux plans, à savoir la présence des femmes aux postes décisionnels dans leur ministère et l'intégration de la dimension du genre dans les activités de leur ministère.

Pour fournir des réponses à ces questions, il fallait disposer d'informations sur le mode de fonctionnement du ministère de l'Éducation dans chaque pays ; cette difficulté n'a cependant pas empêché la plupart des syndicats de répondre. Il s'avère que dans 33% des pays (8 pays sur 24), le ministère de l'Éducation est considéré comme comptant le même nombre d'hommes et de femmes aux postes décisionnels. Une fois encore pour 33% des pays, les syndicats nationaux considèrent que la dimension du genre est intégrée dans les activités du ministère de l'Éducation.

Le diagramme 4 ci-dessus donne une vue plus claire de la mesure dans laquelle les exigences essentielles de nature à promouvoir réellement l'égalité des genres sont satisfaites dans les pays.

S'agissant de la présence **d'écoles réservées exclusivement aux filles ou aux garçons** dans les différents pays, l'enquête du CSEE établit que seuls 7 des 24 pays sont dans ce cas (29%). Cependant, dans les 7 pays en question, le nombre de ces écoles n'est pas représentatif, à l'exception toutefois de l'Irlande, où approximativement 20% des écoles sont concernées. Les écoles réservées exclusivement aux garçons ou aux filles se rencontrent cependant à tous les niveaux de l'éducation. Il est intéressant de faire observer ici que ces établissements d'enseignement sont caractéristiques des seuls « anciens » Etats membres de l'UE.

8.2 Politiques spécifiques en vigueur dans les pays sur le plan de l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation

Sur ce point, les syndicats de différents pays indiquent l'existence d'une politique et/ou d'une stratégie nationale spécifique visant à garantir l'égalité des genres dans le secteur. Plus précisément, 10 des 24 pays ayant participé à l'enquête (41,6%) mentionnent explicitement qu'un tel programme de promotion de l'égalité des genres existe dans le secteur de l'éducation. **Le tableau 24 reproduit dans la section des annexes** précise quels pays disposent d'une telle politique.

Néanmoins, l'examen des observations émanant des différents syndicats nationaux d'enseignants fait apparaître que seuls trois pays (France, Slovénie et Slovaquie) donnent un nom spécifique à ce programme. Dans les deux derniers cas, ce programme est décrit comme s'intégrant dans la politique nationale globale sur l'égalité des genres comportant plusieurs volets axés sur le secteur de l'éducation.

Les syndicats nationaux de Finlande et du Royaume-Uni expliquent que dans leur pays le devoir de veiller à l'égalité des chances à l'école résulte de lois ou de dispositions légales nationales concernant l'égalité des genres d'une manière générale. Le syndicat d'enseignants représentant le Portugal déclare que des mesures distinctes ont été adoptées en faveur de la promotion de l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation.

9. Equilibre des genres dans la profession enseignante : recrutement, progression dans la carrière et conditions de travail

La quatrième partie de l'enquête du CSEE sur les genres visait à déterminer l'importance du déséquilibre des genres entre les travailleurs dans le secteur de l'éducation, jusqu'à quel point il existe des différences sur le plan de la progression dans la carrière entre hommes et femmes dans la profession enseignante et enfin si les conditions de travail dans les écoles se répercutent sur les choix de carrière dans ce même secteur.

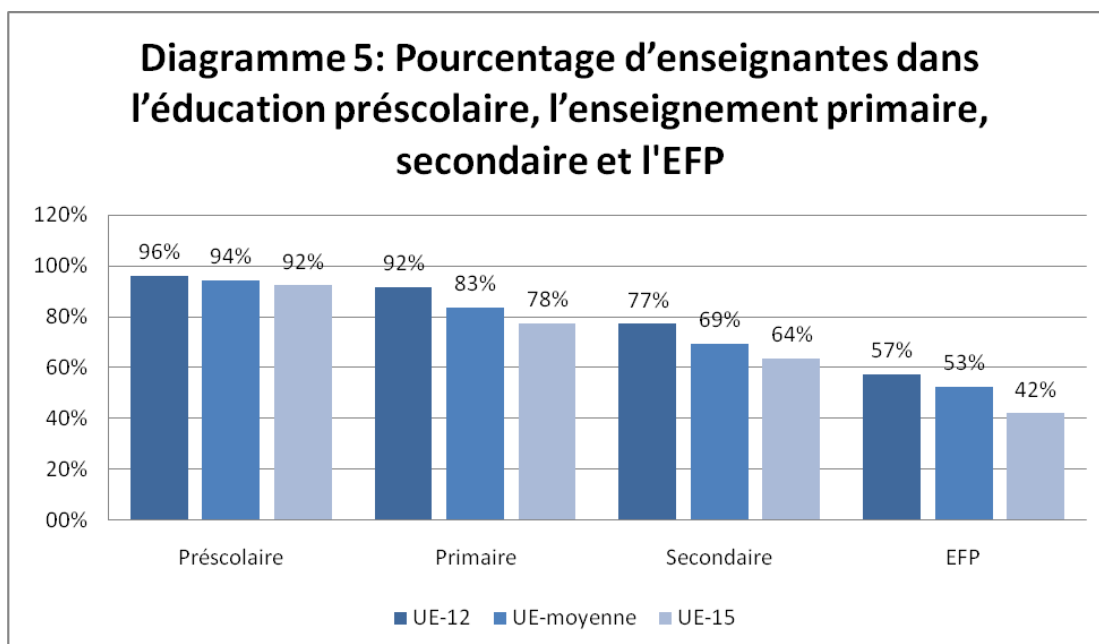
Comme l'indique le **diagramme 5 ci-dessous**, le pourcentage de femmes actives dans l'éducation diminue à mesure que l'on progresse dans l'échelle des niveaux d'éducation. Alors que la plupart des enseignants de l'éducation préscolaire sont des femmes (94%), on n'en retrouve plus que 53% sur l'ensemble des enseignants de l'EFPP. Le pourcentage de femmes dans l'enseignement primaire est sensiblement inférieur (en moyenne 83 %) à la moyenne dans le secteur de l'éducation préscolaire. Cette tendance est davantage perceptible encore dans l'enseignement secondaire, où 69% des enseignants sont des femmes.

Les pourcentages des enseignantes dans l'enseignement primaire et l'enseignement secondaire ne présentent pas de modifications radicales par rapport à la précédente campagne de collecte de données du CSEE, datant de 1995². Même si les données des deux enquêtes ne sont pas absolument comparables et que le nombre de pays participant en 1995 était faible (seulement 15 « anciens » Etats membres), les résultats des enquêtes sont cependant fort similaires. Le pourcentage d'enseignantes dans le secteur de l'éducation de la petite enfance en 1995 était de 93 %, pour 92 % dans

² La publication du CSEE « Rapport interne sur la féminisation de la profession enseignante » est disponible à l'adresse suivante:

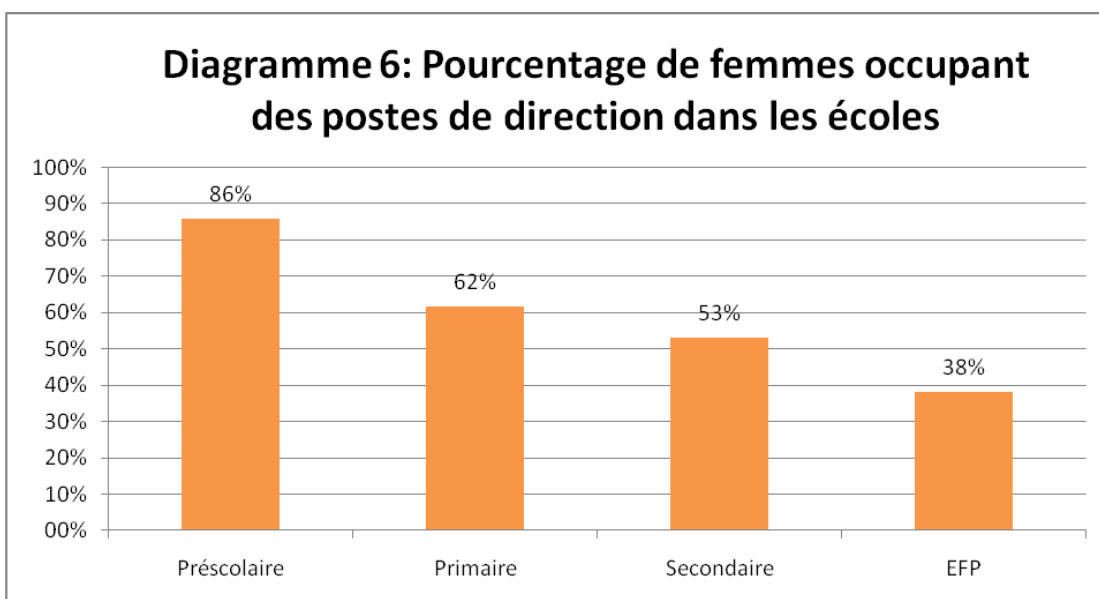
http://etuce.homestead.com/Publications_until_2004/1996/1996_feminisation_eng.pdf

l'enquête actuelle. La proportion d'enseignantes dans le secteur primaire était de 74% en 1995 pour 78% actuellement. Ces chiffres ne sont pas absolument fiables et ne sont pas révélateurs d'une tendance, mais ils indiquent tout de même que le pourcentage de femmes enseignants dans le secteur préscolaire et dans le secteur primaire n'a guère évolué au cours des dernières décennies.



Source: Enquête du CSEE sur l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation, la profession enseignante et les syndicats d'enseignants (2009)

Une autre tendance nettement perceptible : les femmes constituent une part plus importante du personnel enseignant dans les nouveaux Etats membres que dans les anciens³. Si l'on excepte le secteur préscolaire, où la proportion d'enseignantes est pratiquement identique, les pourcentages diffèrent de 13 à 15% entre les pays de l'UE-15 et les pays de l'UE-12.



Source: Enquête du CSEE sur l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation, la profession enseignante et les syndicats d'enseignants (2009)^o

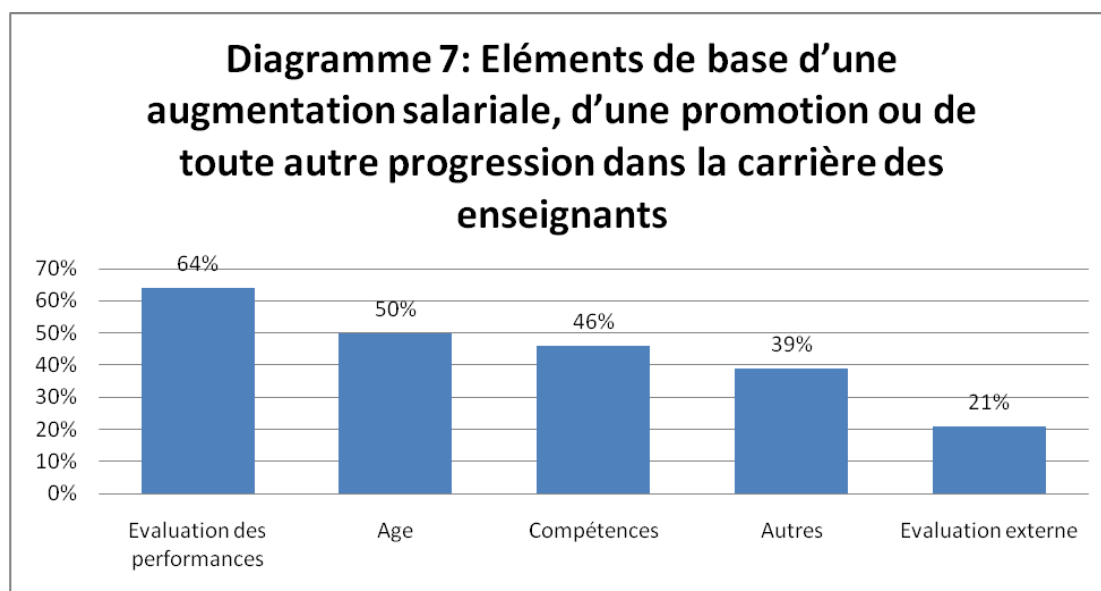
³ Les syndicats représentant 17 pays ont répondu à cette question – 7 Etats membres de l'UE-12 et 10 Etats membres de l'UE-15 (plus la Norvège et l'Irlande du Nord).

Le tableau 26 dans la section des annexes donne le détail des chiffres fournis par les syndicats nationaux sur les pourcentages de femmes occupant des postes de direction dans les écoles et dans le cadre enseignant, et le tableau 27 donne les données correspondantes de l'enquête du CSEE de 1995.

Le diagramme 6 montre que la proportion de femmes dans les fonctions de direction des écoles semble également décroître à mesure que le niveau d'éducation augmente⁴. Si dans le secteur préscolaire la présence des femmes aux postes de direction des écoles reflète plus ou moins fidèlement la position dominante des femmes en tant qu'enseignantes dans ce secteur (avec 8% de différences seulement), les écarts que l'on constate par exemple dans le secteur de l'éducation primaire sont importants : 83% d'enseignantes pour seulement 62% de femmes chefs d'école.

Les organisations participant à l'enquête ont été également invitées à préciser s'il existait une stratégie nationale de recrutement dans leurs pays respectifs. Un quart des organisations (25%) ont répondu positivement à cette question. Elles ont été en outre invitées à préciser la nature spécifique de ces stratégies de recrutement. La plupart des syndicats précisent alors que des mesures et des projets visant à accorder une place prépondérante aux enseignants font partie de ces stratégies.

Approximativement un tiers des participants indiquent qu'au moins une étude examinant les facteurs qui se répercutent sur les choix personnels en faveur de la profession enseignante a été menée dans leur pays. Invités à préciser pourquoi certains se détournent de la carrière d'enseignant, plusieurs participants mentionnent le faible statut de la profession enseignante tandis que d'autres indiquent l'absence de possibilités de carrière et l'impossibilité d'exercer une influence sur le processus de prise de décisions dans le système d'éducation.



Source: Enquête du CSEE sur l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation, la profession enseignante et les syndicats d'enseignants (2009)

⁴ Comme seuls 8 pays ont répondu à cette question, aucune comparaison n'a été faite entre les Etats membres de l'UE-15 et les Etats membres de l'UE-12.

Le diagramme 7 ci-dessus fait référence aux éléments considérés comme servant de base à une augmentation salariale, une promotion ou toute autre progression dans la carrière pour les enseignantes dans les différents pays. Les organisations représentatives des 22 pays ont répondu à cette question.

La plupart des organisations participantes indiquent que l'évaluation des performances est l'élément de base pour une augmentation salariale, une promotion ou une autre progression dans la carrière (64% des cas). Dans quasi la moitié des pays, les compétences et l'âge sont indiqués comme des facteurs influençant la progression dans la carrière ou l'augmentation salariale d'un enseignant (respectivement 46% et 50%), tandis que seulement 21% des réponses font état d'une évaluation externe. Certaines organisations ont opté pour la catégorie « Autres », et ont été invitées à préciser ces éléments. Les réponses donnent dans la plupart des cas l'expérience et l'ancienneté.

Il est également intéressant de noter que dans 6 pays (21%) une augmentation salariale ou une promotion peut se fonder sur une évaluation externe. Les pays concernés sont l'Autriche, la Bulgarie, la République tchèque, la France, la Pologne et la Suède. L'étude de l'incidence d'une telle évaluation externe sur les promotions des femmes et leur progression dans la carrière dans le secteur de l'éducation pourrait s'avérer une piste intéressante.

20 % des organisations participantes ont répondu que « des études portant sur la manière dont les conditions de travail⁵ du secteur de l'éducation se répercutent sur le recrutement des enseignants et leur maintien en fonction » ont été menées dans leur pays. Malheureusement, les organisations sont très peu nombreuses à décrire les différentes tendances concernant les points de vue des femmes et les points de vue des hommes. Certains syndicats précisent que les femmes sont plus généralement exposées que les hommes aux maladies résultant du stress au travail, tandis que les hommes sont plus fréquemment déçus du niveau des salaires et quittent plus fréquemment la profession enseignante pour exercer des fonctions plus attrayantes.

⁵ Il peut s'agir par exemple des éléments suivants: nombre d'élèves par classe, programmes d'initiation, offre de soutien administratif, niveau d'autonomie de l'école, difficultés liées au manque de discipline des élèves, manque de soutien de la part de la direction, salaires, équipement matériel et technique disponible dans les écoles, etc.

Annexe I: Tableaux

Tableau 4: Structure des Comités exécutifs des syndicats d'enseignants

Tableau 5: Structures des Comités exécutifs des syndicats d'enseignants et Vice-présidences

Tableau 6: Structures des Comités de direction dans les syndicats d'enseignants

Tableau 8: Postes de Secrétaire général, de Secrétaire général adjoint et de Président

Tableau 9: Comités statutaires des syndicats, structures et thèmes étudiés

Tableau 10: Groupes de travail des syndicats, structures et thèmes étudiés

Tableau 11: Membres occupant des fonctions électives dans les Secrétariats des syndicats

Tableau 12: Personnel technique dans les Secrétariats des syndicats

Table 14: Instruments à la disposition des partenaires sociaux européens en matière d'égalité des genres : connaissances des syndicats nationaux d'enseignants en la matière

Tableau 15: Politiques des syndicats nationaux d'enseignants en matière d'égalité des genres

Tableau 16: Objectifs appuyés par les politiques en matière d'égalité des genres des syndicats

Tableau 19: Mesures appuyées par les politiques documentées du syndicat en faveur de l'égalité des genres dans les structures syndicales

Tableau 21: Mesures appuyées par les politiques documentées du syndicat en faveur de l'égalité des genres dans la profession enseignante

Tableau 22: Politiques dans lesquelles les syndicats ont intégré la dimension du genre

Tableau 23: Systèmes nationaux de promotion de l'égalité des genres

Tableau 24: Systèmes nationaux de promotion de l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation

Tableau 25: Evaluation des systèmes nationaux de promotion de l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation par les syndicats d'enseignants ayant participé à l'enquête

Tableau 26: Pourcentage de femmes occupant des postes de direction et des postes d'enseignantes

Tableau 27: Pourcentage d'enseignantes dans l'éducation préscolaire et primaire

Tableau 28: Principaux critères déterminant la promotion, l'augmentation salariale et/ou la progression dans la carrière

Tableau 4 : Structure des Comités exécutifs des syndicats d'enseignants

Pays	Syndicat	Comité exécutif	Fréquence des réunions	Présidence (homme/femme) ?
Autriche	GOED	Oui	1-2 fois par an	Homme
Belgique	COC	Oui	Tous les mois	Homme
Bulgarie	SEB	Oui	Une fois par an	Femme
République tchèque	CMOS	Oui	Tous les 2 mois	Homme
Chypre	POED	Oui	Toutes les semaines	Homme
	OELMEK	Oui	Toutes les semaines	Homme
	KTOEOS	Oui	Tous les mois	Homme
Danemark	BUPL	Oui	Tous les 2 mois	Homme/Femme
	DLF	Oui	Tous les mois	Homme
Estonie	EEPU	Oui	3 fois par an	Femme
Finlande	OAJ	Oui	Tous les mois	Homme
France	SNEP	Oui	Toutes les 6 semaines	/
	SNES	Oui (National Bureau)	Toutes les 2 semaines	Pas de présidence
Allemagne	GEW	Oui	3 fois par an	Femme/Homme
	VBE	Oui	/	Homme
Grèce	OLME	Oui	Toutes les semaines	Homme
Irlande	ASTI	Oui	Tous les 6 mois ou plus fréquemment si nécessaire	Homme
	INTO	Oui	Toutes les 6 semaines	Homme
Italie	FLC CGIL	Oui	Tous les mois	Femme
Lettonie	LIZDA	Non	Tous les mois	Femme
Lituanie	CTUEW	Oui	Tous les 3 mois	Femme
Pays-Bas	CVNO	Oui	Tous les mois	Homme
Irlande du Nord	UTU	Oui	Tous les mois	Femme
Norvège	UEN	Oui	Tous les mois	Femme
Pologne	Solidarność	Oui	Tous les 2 mois	Homme
Portugal	FENPROF	Oui	Tous les 3 mois	Homme
	FNE	Oui	Tous les 2 mois	Homme
Ecosse	SSTA	Oui	Tous les trimestres	Femme
Slovénie	SVIZ	Oui	Tous les mois	Femme
Slovaquie	ZPSaV NKOS	Oui	Tous les trimestres	Femme
Suède	Lärarförbundet	Oui	10 fois par an	Femme
	SULF	Oui	Tous les 2 mois	Femme
Suisse	VPOD	Oui	4 fois par an	Femme
Royaume-Uni	NASUWT	Oui	Tous les mois	Femme
	NUT	Oui	Dix fois par an	Homme

Source: Enquête du CSEE sur l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation, la profession enseignante et les syndicats d'enseignants, 2009

Tableau 5: Structures des Comités exécutifs des syndicats d'enseignants et Vice-présidences

Pays	Syndicat	1ère Vice-présidence	2ème Vice-présidence	3ème Vice-présidence	4 ^{ème} Vice-présidence	5 ^{ème} Vice-présidence
Autriche	GOED	Homme	Homme	Femme	/	/
Belgique	COC	Homme	Femme	/	/	/
Bulgarie	SEB	Homme	/	/	/	/
République tchèque	CMOS	Femme	Homme	/	/	/
Chypre	POED	Homme	/	/	/	/
	OELMEK	Homme	/	/	/	/
	KTOEOS	/	/	/	/	/
Danemark	BUPL	/	/	/	/	/
	DLF	Homme	/	/	/	/
Estonie	EEMU	/	/	/	/	/
Finlande	OAJ	Femme	Femme	Femme	/	/
France	SNEP	/	/	/	/	/
	SNES	/	/	/	/	/
Allemagne	GEW	/	/	/	/	/
	VBE	Homme	Homme	Femme	Homme	Homme
Grèce	OLME	Homme	/	/	/	/
Irlande	ASTI	Homme	/	/	/	/
	INTO	Femme	/	/	/	/
Italie	FLC CGIL	/	/	/	/	/
Lettonie	LIZDA	Homme	/	/	/	/
Lituanie	CTUEW	Femme	Femme	Femme	/	/
Pays-Bas	CVNO	Homme	/	/	/	/
Irlande du Nord	UTU	Homme	Homme	/	/	/
Norvège	UEN	Homme	/	/	/	/
Pologne	Solidarność	Homme	Homme	/	/	/
Portugal	FENPROF	/	/	/	/	/
	FNE	Homme	Femme	Homme	/	/
Ecosse	SSTA	Homme	Homme	/	/	/
Slovénie	SVIZ	Homme	Femme	/	/	/
Slovaquie	ZPSaV NKOS	Femme	Femme	Femme	/	/
Suède	Läraryrörbundet	Femme	Femme	/	/	/
	SULF	Femme	Homme	Femme	/	/
Suisse	VPOD	Femme	/	/	/	/
Royaume-Uni	NASUWT	Homme	Homme	/	/	/
	NUT	Homme	Femme	Femme	/	/

Source: Enquête du CSEE sur l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation, la profession enseignante et les syndicats d'enseignants (2009)

Tableau 6: Structures des Comités de direction dans les syndicats d'enseignants

Pays	Syndicat	Comité de direction/Bureau/Secrétaires nationaux	Fréquence des réunions	Nombre total de membres	Pourcentage de femmes par rapport au nombre total de membres
Autriche	GOED	Oui	Sur demande	/	40%
Belgique	COC	Oui	Toutes les 2 semaines	/	
Bulgarie	SEB	Oui	En moyenne tous les mois	11	64%
République tchèque	CMOS	Oui	Une fois par an	82	66%
Chypre	POED	Oui	En moyenne tous les ans	100	43%
	OELMEK	Oui	En moyenne tous les 2 jours	5	0%
	KTOEOS	Oui	En moyenne toutes les semaines	5	0%
Danemark	BUPL	Oui	En moyenne toutes les semaines	7	29%
	DLF	Oui	En moyenne tous les mois	5	60%
Estonie	EEPU	Oui	Une fois par mois	7	57%
Finlande	OAJ	Oui	En moyenne tous les 2 mois	5	60%
France	SNEP	/	En moyenne toutes les semaines	12	17%
	SNES	Oui	En moyenne toutes les semaines	22	55%
Allemagne	GEW	Oui	En moyenne toutes les 2 semaines	8	50%
	VBE	Oui	/	7	86%
Grèce	OLME	Non	/	/	/
Irlande	ASTI	Oui	Tous les mois	/	/
	INTO	Non	/	/	/
Italie	FLC CGIL	Oui	En moyenne toutes les semaines	10	30%

Lettonie	LIZDA	Oui	En moyenne tous les mois	53	87%
Lituanie	CTUEW	Oui	En moyenne tous les mois	7	100%
Pays-Bas	CVNO	Oui	En moyenne toutes les semaines	4	0%
Irlande du Nord	UTU	Non	/	/	/
Norvège	UEN	Oui	Tous les 6 mois	48	73%
Pologne	Solidarność	Oui	En moyenne tous les mois ou plus fréquemment	17	42%
Portugal	FENPROF	Oui	En moyenne tous les mois	35	29%
	FNE	Oui	En moyenne toutes les semaines	14	36%
Ecosse	SSTA	Oui	En moyenne tous les 2 mois	12	25%
Slovénie	SVIZ	Oui	En moyenne deux fois par an	52	62%
Slovaquie	ZPSaV NKOS	Oui	En moyenne tous les mois	13	85%
Suède	Läraryrket	Oui	En moyenne tous les mois	6	83%
	SULF	Oui	En moyenne tous les mois	4	75%
Suisse	VPOD	Oui	En moyenne tous les mois	8	50%
Royaume-Uni	NASUWT	Oui	En moyenne tous les mois	7	43%
	NUT	Oui	En moyenne tous les mois	10	60%

Source: Enquête du CSEE sur l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation, la profession enseignante et les syndicats d'enseignants (2009)

Tableau 8: Postes de Secrétaire général, de Secrétaire général adjoint et de Président

Pays	Syndicat	Le syndicat a-t-il un Secrétaire général ?	Le poste de Secrétaire général est-il occupé par un homme ou une femme ?	Le syndicat a-t-il un Secrétaire général adjoint ?	Le poste de Secrétaire général adjoint est-il occupé par un homme ou par une femme ?	Le syndicat a-t-il un Président ?	Le poste est-il occupé par un homme ou par une femme ?
Autriche	GOED	Oui	Femme	/	/	Oui	Homme
Belgique	COC	Oui	Homme	Oui	Homme	Oui	Homme
Bulgarie	SEB	Oui	Femme	/	/	Oui	Femme
République tchèque	CMOS	Non	/	Non	/	Oui	Homme
Chypre	POED	Oui	Homme	Oui	Homme	Oui	Homme
	OELMEK	Oui	Homme	Oui	Homme	Oui	Homme/Femme
	KTOEOS	Oui	Homme	Non	/	Oui	/
Danemark	BUPL	Oui	Femme	Non	/	Oui	Homme
	DLF	Oui	Homme	Oui	Homme	Oui	Homme
Estonie	EEMU	Non	/	Non	/	Oui	/
Finlande	OAJ	Non	/	Non	/	Oui	/
France	SNEP	Oui	Homme	Oui	1 Homme/1 Femme	/	/
	SNES	4 Secrétaires généraux	2 hommes et 2 femmes	/	/	/	/
Allemagne	GEW	Oui	Homme	Non	/	Oui	Homme
	VBE	Oui	Homme	Non	/	Oui	Homme
Grèce	OLME	Non	/	/	/	/	/
Irlande	ASTI	Oui	Homme	Oui	Homme	Oui	Femme
	INTO	Oui	Homme	Oui	Femme	Oui	Homme
Italie	FLC CGIL	Oui	Homme	Non	/	Non	/
Lettonie	LIZDA	Non	/	Non	/	Oui	Femme
Lituanie	CTUEW	Non	/	Non	/	Oui	Femme
Pays-Bas	CVNO	Oui	Homme	Oui	Homme	Oui	Homme
Irlande du Nord	UTU	Oui	Femme	Non	/	Oui	/
Norvège	UEN	Non	/	Non	/	Non	/
Pologne	Solidarność	Oui	Homme	Oui	Femme	Oui	Homme
Portugal	FENPROF	Oui	Homme	/	/	/	/
	FNE	Oui	Homme	/	/	Oui	Homme
Ecosse	SSTA	Oui	Homme	Oui	Homme	Oui	Femme
Slovénie	SVIZ	Oui	Homme	/	/	Oui	Femme
Slovaquie	ZPSaV NKOS	Oui	Femme	Oui	Femme	Oui	Femme
Suède	Läraryrörbundet	Oui	Homme	Oui	Homme	Oui	Homme
	SULF	Oui	Femme	Non	/	Oui	Femme
Suisse	VPOD	Oui	Homme	Oui	Femme	Oui	Femme
Royaume-Uni	NASUWT	Oui	Femme	Oui	Homme	Oui	Homme
	NUT	Oui	Femme	Non	/	Oui	Homme

Source: Enquête du CSEE sur l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation, la profession enseignante et les syndicats d'enseignants (2009)

Tableau 9: Comités statutaires des syndicats, structures et thèmes étudiés

Organisation membre	Nom des comités	Thèmes/objectifs	Présiden ce	% femmes
Belgique COC	Comité des femmes	Genre	Femme	85%
	Représentants des jeunes	Questions touchant le personnel jeune et son rôle dans le syndicat	Femme	60%
	Comité de recrutement	Attirer des membres	Femme	45%
	Comité de réflexion	Politique générale	Homme	35%
Chypre KTOEOS	Comité de l'éducation	Questions touchant à l'éducation	Homme	/
	Comité de l'égalité	Egalité des genres	Homme	/
	Comité de l'environnement	Questions environnementales	Homme	/
	Comité des questions économiques	Questions financières	Homme	/
Danemark BUPL	Négociations salariales	/	/	62%
	Questions internationales	/	/	29%
Danemark DLF	Politique en matière d'éducation	Questions touchant à l'éducation nationale (Programme de cours, orientation, évaluation, égalité, contacts entre les familles et l'école, etc.)	Femme	25%
	Organisation et environnement de travail	Développer l'organisation, les droits des enseignants en tant que salariés, l'environnement de travail des enseignants de manière générale, la violence à l'égard des enseignants.	Femme	43%
	Négociations et conventions collectives	Convention collective sur les salaires et la durée de travail	Femme	25%
Finlande OAJ	Education	/	Femme	77%
	Conditions de travail	/	Homme	54%
	Organisation	/	Homme	69%
	Questions économiques	/	Femme	43%
Allemagne GEW	FEGC Ecoles d'économie	/	Femme	29%
	FEGC Professions socio-pédagogiques	/	Homme	75%
	Comité fédéral des étudiants	/	Femme/ Homme	26%
	Comité fédéral des retraitées	/	Homme	56%
	FEGC Etablissements d'enseignement secondaire général	/	Femme	41%
	FEGC Ecoles secondaires modernes	/	Femme	29%
	FEGC Ecoles secondaires de type traditionnel préparant aux études supérieures	/	Femme	35%
	Comité fédéral des jeunes GEW	/	Femme/ Homme	52%
	Bureau fédéral de la protection juridique	/	Homme	29%
	FEGC Education des adultes	/	Homme	40%
	BAMA	/	Homme	36%
	FEGC Ecoles professionnelles	/	Femme/ Homme	29%

	Comité fédéral des femmes	/	Femme	100%
	FEGC Universités et recherche	/	Femme/ Homme	29%
	FEGC Ecole secondaire générale	/	Homme	36%
	FEGC Ecoles primaires	/	Femme	81%
	FEGC Professions prenant en charge l'éducation des enfants ayant des besoins spécifiques	/	Femme	75%
	FEGC Supervision et administration des écoles	/	Homme	14%
Allemagne VBE	Politique en matière d'éducation	/	Homme	36%
	Politique en matière professionnelle	/	Homme	12%
	Egalité	/	Femme	100%
Grèce OLME	Centre de recherche et de documentation d'OLME	Professionnels de l'éducation	Homme	22%
Irlande ASTI	Comité de l'égalité des chances	Promotion de l'égalité des chances	Femme	25%
	Comité de l'éducation	Promotion des services de l'éducation et développement professionnel des enseignants	Femme	37%
	Administrateurs	/	/	/
	Fonds d'assurance-maladie	/	/	/
Irlande INTO	Caisses d'allocations	/	Femme	60%
	Education	Education	Femme	44%
	Egalité	Egalité	Femme	94%
	Directeurs d'école dans l'enseignement primaire	Direction des écoles	Femme	27%
Italie FLC CGIL	Ecole publique	/	Men	55%
	Ecole privée	/	Men	43%
	Université		Femme	25%
	Recherche		Men	39%
	Formation musicale de haut niveau		Femme	37%
	Forum des enseignants universitaires	Politique, réformes	Men	48%
	FEP	/	Men	48%
Irlande du Nord UTU	Education et politique	/	Femme	/
	Organisation et affiliation	/	Homme	/
	Politique et égalité	/	Homme	/
	Relations internationales	/	Femme	/
Norvège UEN	Politique en matière de salaire et de rémunération	/	Femme	56%
	Politique en matière d'éducation	/	Homme	67%
	Politique en matière d'organisation	/	Femme	50%
	Politique relative aux Sami	/	Femme	83%

Portugal FENPROF	Organisation	/	Homme	16%
	Département juridique	/	Homme	40%
	Politique en matière d'éducation	/	Homme	25%
	Secteurs de l'éducation	/	Homme	70%
	Questions internationales	/	Homme	25%
	Formation des enseignants	/	Homme	66%
	Enseignement spécial	/	Homme	71%
	Direction/gestion	/	Femme	42%
	Concours publics	/	Femme	71%
Ecosse SSTA	Education	Programmes de cours, etc.	Femme	40%
	Salaires / conditions	Conditions de travail des enseignants	Homme	40%
Slovénie SVIZ	Comité de supervision	Supervision des opérations financières	Homme	67%
	Comité de traitement des plaintes	Acceptation et traitement des plaintes introduites par les membres	Homme	40%
	Fonds d'entraide pour les soins de santé	Mise en place d'actions humanitaires et aide financière à nos membres pour l'achat de médicaments ou le paiement d'opérations chirurgicales	Femme	86%
Suède Läraryförbundet	Comité sur l'égalité	Questions touchant au genre et à l'égalité	Femme	73%
Suède SULF	Professeurs	Questions concernant le groupe	Femme	40%
	Chargés de cours senior et chercheurs	Questions concernant le groupe	Homme	60%
	Chargés de cours junior	Questions concernant le groupe	Femme	80%
	Doctorants	Questions concernant le groupe	Homme	35%
Suisse VPOD	Education, formation et science	Education	Femme	50%
Royaume-Uni NASUWT	Salaires, pensions et conditions de travail	Guide les travaux du syndicat en matière de salaires et de conditions de travail	Homme	0%
	Comité sur l'éducation	Guide les travaux du syndicat en matière de politique de l'éducation	Homme	40%
	Comité sur l'égalité des chances	Guide les travaux du syndicat sur les questions d'égalité des chances au sein du syndicat, du secteur de l'éducation et de la société au sens plus large du terme	Femme	67%
	Comité sur l'éducation et la formation syndicale	Supervise l'élaboration et la concrétisation du programme de formation du syndicat	Homme	13%
	Comité de recrutement	Centré sur l'organisation du syndicat et le recrutement des membres	Femme	38%
	Comité de l'assistance juridique, des services et du bénévolat	Supervise les activités juridiques du syndicat et la Caisse de bienfaisance du syndicat	Homme	16%
	Comité sur la santé et la sécurité	Guide les travaux du syndicat sur les questions touchant à la santé et à la sécurité	Homme	0%
	Comité consultatif des femmes	Conseille le syndicat sur les questions touchant à l'égalité des femmes	Femme	100%
	Comité consultatif pour les membres lesbiennes, les membres homosexuels et transgenre	Conseille le syndicat sur les questions touchant à l'égalité des LGBT	Homme	33%

	Comité des membres de couleur et des minorités ethniques	Conseille le syndicat sur les questions touchant à l'égalité des membres de couleur et des minorités ethniques	Femme	77%
	Comité consultatif des personnes handicapées	Conseille le syndicat sur les questions touchant à l'égalité des enseignants handicapés	Homme	44%
	Comité consultatif des jeunes	Conseille le syndicat sur les questions touchant à l'égalité des jeunes membres	Femme	55%
Royaume-Uni NUT	Education et égalité des chances	Politique de l'éducation, égalité des chances, cours de développement professionnel pour les membres, réponses aux propositions du gouvernement	Femme	50%
	Organisation et administration	Fonction RP, Département IT, organisation de la conférence annuelle du syndicat	Femme	43%
	Affiliation et communications	Recrutement et maintien des enseignants, cours de formation pour les responsables syndicaux, services aux membres	Homme	30%
	Salaires, pensions de retraite et conditions de travail	Politique salariale, politique en matière de pensions, négociations collectives, politique en matière de santé et de sécurité, conditions de travail	Femme	21%

Source: Enquête du CSEE sur l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation, la profession enseignante et les syndicats d'enseignants (2009)

Tableau 10: Groupes de travail des syndicats, structures et thèmes étudiés

Organisations membre	Dénomination du Groupe de travail	Thèmes/objectifs	Présidence	% femmes
Belgique COC	Groupe de travail sur la rationalisation	Rationalisation de l'enseignement supérieur	Homme	15%
	Plan directeur pour l'enseignement secondaire	Nouvelles structures de l'enseignement secondaire	Femme	45%
Danemark BUPL	Dénominations en rapport avec les thèmes traités	Différentes questions d'actualité	/	50% en général mais pas fixé
Estonie EEPU	Education générale	/	Femme	86%
	Enseignement et formation professionnels	/	Femme	81%
	Education préscolaire	/	Femme	100%
	Ecoles russophones	/	Homme	89%
France SNEP	Carrières	Personnel/Agents de l'Etat/ Statut et carrière	Homme	40%
	Education	Suivi des politiques et vie des établissements d'éducation	Femme	30%
	Vie du syndicat	Formations pour les membres/stagiaires	Homme	43%
	IT/Secrétariat et administration	Gestion interne	Homme	0%
Irlande INTO	Révision des règles	Règles syndicales	Homme	47%
	Travailler ensemble	Relations de travail	Homme	54%
	Période d'essai	Période d'essai pour les enseignants	Homme	40%
Irlande ASTI	Ecoles communautaires et secondaires générales	Promouvoir les intérêts des membres dans les écoles communautaires et les écoles secondaires générales	Homme	25%
	Personnel non titularisé	Promouvoir les intérêts des enseignants non titularisés	Femme	50%
	Directeurs d'écoles	Promouvoir les intérêts des	Homme	29%

		directeurs d'écoles		
Italie FLC CGIL	Situation sociale	Activités politiques, économiques et sociales et ressources humaines – évaluation des résultats sous l'angle social	Homme	63%
	Enfants migrants	Intégration	Hommes	75%
Lettonie LIZDA	Education préscolaire	Conformément au plan de travail	Femme	100%
	Education générale	Conformément au plan de travail	Femme	100%
	Education spéciale	Conformément au plan de travail	Femme	100%
	Enseignement et formation professionnels	Conformément au plan de travail	Femme	100%
	Directeurs d'écoles	Conformément au plan de travail	Femme	80%
	Enseignement supérieur et science	Conformément au plan de travail	Femme	85%
	Education aux loisirs	Conformément au plan de travail	Femme	85%
	Personnel infirmier scolaire	Conformément au plan de travail	Femme	100%
Pologne Solidarność	Négociations collectives	/	Homme	1%
	Médias	/	Homme	2%
	Affaires internationales	/	Femme	45%
Portugal FENPROF	Emploi	/	Homme	57%
	Services (entre autres Assurances)	/	Homme	17%
	Retraités	/	Femme	71%
Ecosse SSTA	Recrutement	Augmenter activité syndicale	Femme	30%
	Jeunes enseignants	Augmenter activité syndicale	Femme	70%
Slovénie SVIZ	Groupe de travail sur « la non violence »	Préparer des suggestions et de mesures de lutte contre la violence dans les écoles, ligne téléphonique d'assistance garantissant l'anonymat	Femme	86%
	Fonds de soins de santé « Lisa »	Aide aux membres ayant des problèmes de santé, aide dans le cadre de	Femme	86%

		traitements chirurgicaux, collecte de fonds et distribution des moyens récoltés		
	Groupe de travail sur les bourses d'étude	Examen des demandes de bourses d'étude et décision quant aux bénéficiaires	Homme	67%
	Fonds d'aide « Inondations »	Examen des demandes de bourses d'étude et décision quant aux bénéficiaires	Homme	86%
	Groupe d'aide sur l'égalité	Questions touchant à l'égalité	Femme	80%
Suède SULF	Groupe de travail sur l'assemblée des enseignants universitaires	Organisation de la réunion biannuelle sur les questions professionnelles	Homme	60%
	Groupe de travail sur les politiques pédagogiques	Préparation de la politique sur les questions pédagogiques	Femme	60%
	Groupe de travail sur les politiques de recherche	Préparation de la politique sur les questions de recherche	Homme	33%
Royaume-Uni NUT	Egalité des chances	Questions de genre	Femme	/
	Egalité des chances	Questions de race	Homme	/
	Chefs et adjoints		Homme	/
	Ecoles primaires		Homme	/
	Enseignants à la retraite membres du syndicat		Homme	/
	Ecoles secondaires		Homme	/
	Education spéciale		Femme	/
	Jeunes enseignants		Femme	/
	Membres du syndicat payés aux termes du Comité Soulbury		Femme	/

Source: Enquête du CSEE sur l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation, la profession enseignante et les syndicats d'enseignants (2009)

Tableau 11 : Membres occupant des fonctions électives dans les Secrétariats des syndicats

Syndicat	Travailleurs élus	Total	Homme	Femme
Autriche GOD	Temps partiel:	50	30	20
	Temps plein:	/	/	/
Belgique COC	Temps partiel:	/	/	/
	Temps plein:	6	5	1
Bulgarie SEB	Temps partiel:	24	4	17
	Temps plein:	5	2	3
Chypre POED	Temps partiel:	5	5	/
	Temps plein:	2	2	/
Chypre OELMEK	Temps partiel:	7	5	2
	Temps plein:	/	/	/
Chypre KTOEOS	Temps partiel:	3	3	/
	Temps plein:	2	2	/
Danemark BUPL	Temps partiel:	/	/	/
	Temps plein:	12	9	3
Danemark DLF	Temps partiel:	/	/	/
	Temps plein:	5	2	3
Estonie EEPU	Temps partiel:	/	/	/
	Temps plein:	1	1	/
France SNES	Temps partiel:	19	9	10
	Temps plein:	3	3	0
France SNEP	Temps partiel:	7	6	1
	Temps plein:	5	4	1
Allemagne GEW	Temps partiel:	/	/	/
	Temps plein:	8	4	4
Allemagne VBE	Temps partiel:	1	0	1
	Temps plein:	4	1	3
Grèce OLME	Temps partiel:	/	/	/
	Temps plein:	/	/	/
Irlande ASTI	Temps partiel:	3	3	0
	Temps plein:	1	1	0
Irlande INTO	Temps partiel:	/	/	/
	Temps plein:	2	1	1
Italie FCL CGIL	Temps partiel:	0	0	0
	Temps plein:	10	7	3
Lettonie LIZDA	Temps partiel:	0	/	/
	Temps plein:	2	1	1
Lituanie CTUEW	Temps partiel:	3	0	3
	Temps plein:	/	/	/
Pays-Bas CVNO	Temps partiel:	/	/	/
	Temps plein:	4	4	0
Irlande du Nord	Temps partiel:	/	/	/
	Temps plein:	1	0	1

Norvège UEN	Temps partiel:	0	0	0
	Temps plein:	46	22	24
Pologne Solidarność	Temps partiel:	2	0	2
	Temps plein:	1	1	0
Portugal FENPROF	Temps partiel:	2	1	1
	Temps plein:	1	1	0
Portugal FNE	Temps partiel:	1	1	0
	Temps plein:	2	1	1
Ecosse SSTA	Temps partiel:	/	/	/
	Temps plein:	1	1	0
Slovénie SVIZ	Temps partiel:	/	/	/
	Temps plein:	2	2	0
Slovaquie ZPSaV NKOS	Temps partiel:	2	0	2
	Temps plein:	0	0	0
Suède Lärarförbundet	Temps partiel:	2	0	2
	Temps plein:	1	0	1
Suisse VPOD	Temps partiel:	13	9	4
	Temps plein:	/	/	/
Royaume-Uni NASUWT	Temps partiel:	0	0	0
	Temps plein:	1	0	1
Royaume-Uni NUT	Temps partiel:	0	0	0
	Temps plein:	2	0	1

Source: Enquête du CSEE sur l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation, la profession enseignante et les syndicats d'enseignants (2009)

Tableau 12: Personnel technique dans les Secrétariats des syndicats

Syndicat	Personnel technique	Total	Hommes	Femmes
Autriche GOD	Temps partiel:	2	/	2
	Temps plein:	7	/	7
Belgique COC	Temps partiel:	10	5	5
	Temps plein:	34	16	18
Bulgarie SEB	Temps partiel:	/	/	/
	Temps plein:	17	4	13
République tchèque CMOS	Temps partiel:	4	1	3
	Temps plein:	12	2	10
Chypre POED	Temps partiel:	/	/	/
	Temps plein:	3	1	2
Chypre OELMEK	Temps partiel:	1	/	1
	Temps plein:	4	/	4
Chypre KTOES	Temps partiel:	2	/	2
	Temps plein:	/	/	/
Danemark BUPL	Temps partiel:	/	/	/
	Temps plein:	153	58	95
Danemark DLF	Temps partiel:	/	/	/
	Temps plein:	150	80	70
Estonie EEPU	Temps partiel:	/	/	/
	Temps plein:	3	/	3
Finlande OAJ	Temps partiel:	/	/	/
	Temps plein:	2	1	1
France SNES	Temps partiel:	12	0	12
	Temps plein:	14	3	11
France SNEP	Temps partiel:	2	0	2
	Temps	4	0	4

	plein:			
Allemagne GEW	Temps partiel:	15	/	15
	Temps plein:	41	16	25
Allemagne VBE	Temps partiel:	1	0	1
	Temps plein:	2	0	2
Grèce OLME	Temps partiel:	/	/	/
	Temps plein:	3	/	3
Irlande ASTI	Temps partiel:	1	0	1
	Temps plein:	21	3	18
Irlande INTO	Temps partiel:	/	/	/
	Temps plein:	10	3	7
Italie FLC CGIL	Temps partiel:	2	1	1
	Temps plein:	10	3	7
Lettonie LIZDA	Temps partiel:	0	/	/
	Temps plein:	4	0	4
Pays-Bas CVNO	Temps partiel:	?	/	Majorité de femmes
	Temps plein:	?	Majorité d'hommes	/

Irlande du Nord UTU	Temps partiel:	6	1	5
	Temps plein:	6	1	5
Norvège UEN	Temps partiel:	10	3	7
	Temps plein:	107	30	77
Pologne Solidarność	Temps partiel:	0	/	/
	Temps plein:	1	0	1
Portugal FENPROF	Temps partiel:	0	0	0
	Temps plein:	3	0	3
Portugal FNE	Temps partiel:	1	/	1
	Temps plein:	3	2	1
Slovénie SVIZ	Temps	/	/	/

	partiel:			
	Temps plein:	9	2	7
Slovaquie ZPSaV NKOS	Temps partiel:	0	0	0
	Temps plein:	0	0	0
Suède Lärarförbundet	Temps partiel:	/	/	/
	Temps plein:	/	/	/
Suède SULF	Temps partiel:	2	/	2
	Temps plein:	6	2	4
Suisse VPOD	Temps partiel:	19	6	13
	Temps plein:	/	/	/
Royaume-Uni NASUWT	Temps partiel:	7	3	4
	Temps plein:	91	49	42
Royaume-Uni NUT	Temps partiel:	17	1	16
	Temps plein:	109	34	75

Source: Enquête du CSEE sur l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation, la profession enseignante et les syndicats d'enseignants (2009)

Tableau 14: Instruments à la disposition des partenaires sociaux européens en matière d'égalité des genres : connaissances des syndicats nationaux d'enseignants en la matière

Pays	Syndicat	Connaissez-vous les instruments dont disposent les partenaires sociaux européens en matière d'égalité des genres ?	Les appliquez-vous ?	Connaissez-vous la Charte de la CES sur l'intégration de la dimension du genre ?	L'appliquez-vous ?
Autriche	GOED	Oui	Oui	Oui	Oui
Belgique	COC	Oui	Oui	Oui	Oui
Bulgarie	SEB	Oui	Oui	Oui	Oui
République tchèque	CMOS	Oui	Oui	Oui	Oui
Chypre	POED	Oui	Oui	Oui	/
	OELMEK	Oui	Oui	Non	/
	KTOEOS	Oui	Non	Non	/
Danemark	BUPL	Oui	Non	Oui	Oui
	DLF	Oui	Oui	Oui	Oui
Estonie	EPU	Oui	Oui	Oui	Oui
Finlande	OAJ	Non	/	Non	/
France	SNEP	Oui	Non	Oui	Non
	SNES	Oui	Non	Oui	Non
Allemagne	GEW	Oui	En partie	Oui	Oui
	VBE	Oui	Non	Oui	Oui
Grèce	OLME	Oui	Non	Oui	Non
Irlande	ASTI	Oui	Oui	Oui	Oui
	INTO	Non	/	Non	/
Italie	FLC CGIL	Non	/	Oui	Oui
Lettonie	LIZDA	Oui	Non	Oui	Non
Lituanie	CTUEW	Oui	Oui	Oui	Oui
Pays-Bas	CVNO	Oui	Non	Oui	Oui
Irlande du N	UTU	Non	/	Non	/
Norvège	UEN	Non	/	Non	/
Pologne	Solidarność	Oui	/	Oui	Non
Portugal	FENPROF	Oui	Oui	Oui	Non
	FNE	Oui	Oui	Oui	Oui
Ecosse	SSTA	Oui	Oui	Oui	Non
Slovénie	SVIZ	Non	/	Non	/
Slovaquie	ZPSaV NKOS	Oui	Oui	Oui	Oui
Suède	Lärarförbundet	Non	Non	Oui	Non
	SULF	Non	/	Non	/
Suisse	VPOD	Oui	Non	Oui	Non
Royaume-Uni	NASUWT	Oui	Oui	Oui	Oui
	NUT	Oui	Oui	Oui	Oui

Source: Enquête du CSEE sur l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation, la profession enseignante et les syndicats d'enseignants (2009)

Tableau 15: Politiques des syndicats nationaux d'enseignants en matière d'égalité des genres

Syndicat	COC (BE)	SEB (BG)	SNES (FR)	GEW (DE)	ASTI (IR)	INTO (IR)	FLC CGIL (IT)	CVNO (NL)	UEN (NO)	SVIZ (SI)	Lärarförbundet (SE)	VPOD (CH)	NASUWT (UK)
Politique documentée en matière d'égalité des genres	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Année d'adoption	1998 révisio n en 2002 et 2006	1994	Congrès	En différentes années	Début des année s 1990	2004	2008	2000	2002	1998	2007	A l'occas ion de diffé rents congrè s depuis 1980	Renouve llement chaque année
Révision d'un document plus ancien	Oui	Révision lors du Congrès	Oui	Oui	Non	Oui	Non	/	Oui	Non	Oui	/	/
Programme officiel des mesures réglementant la mise en œuvre de la politique	Oui	Oui	Non, mais contrôle entre deux congrès	En partie	Non	Oui	Non	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Oui
Mécanismes permettant de garantir une mise en œuvre correcte	Définition des objectifs	Non	Oui	Non	Oui	Non	Non	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Oui
	Fixation d'un calendrier	Oui	Oui	Non	Oui	Non	Non	Non	Oui	Non	Non	Oui	Oui
	Fixation de responsabilités claires pour les acteurs	Oui	Oui	Non	Oui	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Oui
	Structures de contrôle/suivi	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Non	Oui	Non
	Mécanismes d'évaluation	Non	Oui	Non	Non	Non	Oui	Non	Oui	Non	Non	Oui	Non

Source: Enquête du CSEE sur l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation, la profession enseignante et les syndicats d'enseignants (2009)

Tableau 16: Objectifs appuyés par les politiques en matière d'égalité des genres des syndicats

Objectifs appuyés dans la politique documentée en matière d'égalité des genres	COC	SEB	SNES	GEW	ASTI	INTO	FLC CGIL	CVNO	UEN	SVIZ	Läraryförbundet	VPOD	NASUWT
Promotion de l'égalité des genres parmi les membres du syndicat ?	/	x	/	x	x	x	/	x	/	x	x	x	x
Promotion de l'égalité de représentation des femmes dans les structures internes et dans les organes statutaires décisionnels du syndicat en fonction des affiliations ?	x	x	x	x	x	/	/	/	/	x	x	x	x
Promotion de la parité des genres dans les structures internes et les organes statutaires décisionnels des syndicats ?	x	x	/	/	/	x	x	x	/	x	x	/	x
Observation régulière des changements intervenant parmi les affiliés, s'agissant de la représentation des genres ?	x	x	/	x	x	x	/	x	/	/	x	x	x
Recrutement de femmes dans le syndicat ?	/	x	x	/	x	/	x	/	x	/	x	x	x
Promotion de l'égalité des genres au sein de la profession enseignante ?	/	x	x	x	x	x	/	/	x	x	x	/	x
Promotion de l'égalité des genres par le biais des pratiques et du système éducatifs ?	/	x	x	/	x	x	/	/	x	x	x	/	x
Autres?	/	x	/	/	x	/	/	/	/	/	/	x	/

Source: Enquête du CSEE sur l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation, la profession enseignante et les syndicats d'enseignants (2009)

Tableau 19: Mesures appuyées par les politiques documentées du syndicat en faveur de l'égalité des genres dans les structures syndicales

Mesures	COC		SEB		SNES		GEW		ASTI		INTO		FLC CGIL		CVNO		UEN		SVIZ		Läraryförbundet		VPOD		NASUWT	
Modifications des Statuts, à savoir quotas lors des élections	x	1	x	4	/	/	x	2	x	1	/	/	x	4	/	/	x	4	x	3	/	/	x	5	/	/
Sièges réservés aux femmes dans les organes décisionnels	x	2	x	5	/	/	x	2	x	1	/	/	x	3	/	/	x	5	x	3	/	/	x	5	/	/
Campagnes visant à encourager les femmes à présenter leur candidature à des postes décisionnels	x	2	x	3	x	3	x	4	x	2	/	/	/	/	x	2	/	/	x	5	/	/	/	/	x	4
Dispositions spécifiques visant à faciliter la participation aux réunions, à savoir structures d'accueil pour les enfants	x	3	x	2	/	/	x	4	x	2	x	3	/	/	/	/	/	/	x	4	/	/	x	2	x	5
Diffusion des chiffres relatifs aux postes décisionnels ventilés en fonction du genre	x	1	x	4	/	/	x	4	x	5	x	3	/	/	/	/	/	/	x	2	/	/	/	/	x	5
Modification des priorités de travail afin de tenir compte des intérêts des travailleuses	/	/	x	3	/	/	x	2	x	1	/	/	/	/	/	/	/	/	x	2	x	4	x	3	x	5
Formation axée sur les compétences à la négociation pour le genre sous-représenté	/	/	x	4	/	/	/	/	x	1	/	/	x	4	x	3	/	/	x	4	/	/	/	/	x	3
Formation sur les mesures syndicales et sur leur mise en œuvre	/	/	x	4	/	/	/	/	x	2	/	/	x	4	x	1	/	/	x	4	/	/	/	/	x	3
Autres	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	x	5	/	/	/	/

Source: Enquête du CSEE sur l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation, la profession enseignante et les syndicats d'enseignants (2009)

Tableau 21: Mesures appuyées par les politiques documentées du syndicat en faveur de l'égalité des genres dans la profession enseignante

Mesures	COC		SEB		SNES		GEW		ASTI		INTO		FLC CGIL		CVNO		UEN		SVIZ		Läraryörbundet		VPOD		NASUWT		
Modifier les thèmes de négociation des conventions collectives pour tenir compte des intérêts des travailleuses ?	/	/	x	4	x	4	/	/	/	/	/	/	x	3	/	/	x	3	x	4	/	/	x	/	x	4	
Traiter de l'égalité des genres dans les conventions collectives ?	x	2	x	3	/	/	/	/	x	2	x	4	x	3	x	/	x	3	x	4	x	3	x	/	x	4	
Observer la mise en œuvre des dispositions relatives à l'égalité des genres dans les conventions collectives ?	/	/	x	3	/	/	/	/	/	/	/	/	x	2	/	/	x	3	/	/	x	2	x	/	/	/	
Formation et sensibilisation des hommes et femmes membres du syndicat à l'égalité des chances ?	x	3	x	4	x	3	x	3	x	3	x	3	x	3	/	/	x	3	x	5	x	4	x	/	x	5	
Accroissement de la sensibilisation et échange de bonnes pratiques dans la lutte contre les stéréotypes liés aux genres à l'école ?	x	2	x	4	x	4	x	3	x	3	x	4	/	/	/	/	/	/	/	/	x	5	x	/	x	5	
Recherche sur les causes et les conséquences de la féminisation de la profession enseignante	x	2	x	4	/	/	x	3	/	/	x	3	/	/	/	/	/	/	x	4	/	/	x	/	x	3	
Recherche sur les obstacles et le plafond de verre empêchant les femmes d'occuper des postes de direction dans le secteur de l'éducation?	x	2	x	4	x	3	x	3	x	2	x	4	/	/	/	/	/	/	x	3	/	/	x	/	x	4	
Recherche sur les intérêts et les besoins des hommes et des femmes travaillant dans le secteur de l'éducation ?	x	3	x	4	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	x	3	

Campagnes visant à promouvoir la présence des hommes dans la profession ?	/	/	x	4	/	/	/	/	/	/	x	3	/	/	/	/	x	3	x	4	/	/	/	/	x	2
Campagnes visant à renforcer le pouvoir des femmes et à promouvoir leur présence à des postes de direction dans le secteur de l'éducation	/	/	x	4	/	/	x	5	/	/	x	3	/	/	x	/	x	3	x	4	/	/	x	/	x	4
Autres?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	x	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/

Source: Enquête du CSEE sur l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation, la profession enseignante et les syndicats d'enseignants (2009)

Tableau 22: Politiques dans lesquelles les syndicats ont intégré la dimension du genre

Syndicats	Politique	Incidence escomptée	Mesures utilisées dans le cadre de l'intégration de la dimension du genre	Problèmes
SEB, Bulgarie	Développement de la carrière	Atteindre des niveaux de responsabilité plus élevés	Aider les femmes à participer aux formations	Trouver des volontaires
	Syndicalisme	Augmenter l'affiliation des femmes	Promotion de l'affiliation syndicale	Dégager le temps nécessaire à la participation
	Qualifications	Améliorer les compétences	Nombre élevé de femmes participant aux formations	Responsabilités familiales
EPU, Estonie	A travail égal salaire égal	/	/	/
SNEP, France	Article 7 des Statuts – assurer l'égalité de la représentation des genres dans tous les postes à responsabilités	Equilibrer l'adhésion, et son impact en termes de représentation des genres	Mesures de prise en charge pour toutes les femmes présentes au congrès	Trouver des mesures qui ne défavorisent pas un groupe
	Etude sur les carrières	Actualiser les informations sur les différentiels de carrière	Etude et action + envisager la possibilité de travailler avec un sociologue	Analyse des causes des différentiels existant au plan local
SNES, France	Carrière, pension, développement professionnel			
FLC CGIL, Italie	Formation destinée aux syndicalistes	/	Formation dans l'ensemble du pays	/
	Négociations collectives	/	Accord	Sur papier, tout est facile alors que dans la réalité, la situation est extrêmement difficile
	Quotas	/	Statuts	/
CTUEW, Lituanie	Egalité sur le lieu de travail	Un salaire décent pour un travail décent	Convention collective	Nombre peu élevé de conventions collectives
	Relèvement des qualifications	Relever les salaires	Convention collective	Déficit du budget du système d'éducation
	Réconciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale	Flexibilité du temps de travail	Convention collective	Nombre peu élevé de conventions collectives

ZPSaV NKOS, Slovaquie	Promouvoir les activités syndicales parmi les hommes	Renforcer l'efficacité du syndicat	Créer une zone réservée à des activités pour les hommes	Pas de problèmes
Läraryörbundet, Suède	Intégration de la dimension du genre dans tous les documents de politique	Sensibiliser davantage aux questions de genre	/	Structures patriarcales dans la société et chez les enseignants
SULF, Suède	Questions touchant à l'éducation	La recherche de nouvelles connaissances menée de manière indépendante exige ouverture d'esprit, tolérance et absence de restrictions. Ainsi, l'égalité des genres est une condition préalable importante à une recherche et une éducation de qualité élevée.	Diverses mesures visant à rendre la carrière d'enseignant universitaire attrayante tant pour les jeunes, indépendamment de leur sexe	Après leur doctorat et leur post-doctorat, trop de femmes douées choisissent une carrière en dehors des établissements d'enseignement supérieur. Cette situation peut s'expliquer par l'insécurité des conditions de travail : bourses, postes temporaires et niveau élevé de la concurrence.
	Leadership académique	Il faudrait encourager les jeunes professeurs d'université (hommes et femmes) à accepter des postes de direction dans leur université	Il faudrait offrir la possibilité aux professeurs d'université (hommes et femmes) de suivre des programmes de formation à la direction d'une université.	De tels programmes sont en cours d'élaboration et semblent attirer tant les hommes que les femmes. Le nombre sans cesse croissant de postes de recteur occupés par une femme (plus de 40% au cours des dernières années) en est une preuve.
	Politique sur les questions touchant à la recherche	Voir questions touchant à l'éducation ci-dessus		Les activités sur la politique ne sont pas encore finalisées.

	Questions pédagogiques	L'enseignement devrait être valorisé comme la recherche.	Diverses mesures visant à accroître l'importance accordée à l'enseignement et à tenir compte des mérites pédagogiques pour la fixation des salaires et la promotion.	Cette politique vient à peine d'être décidée et n'a pas encore imprimée.
--	------------------------	--	--	--

Source: Enquête du CSEE sur l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation, la profession enseignante et les syndicats d'enseignants (2009)

Tableau 23: Systèmes nationaux de promotion de l'égalité des genres

Pays	Politique nationale d'ensemble et/ou cadre juridique	Statistiques ventilées en fonction du genre, notamment dans le secteur de l'éducation		Ecoles fréquentées exclusivement par des jeunes filles ou des garçons			Egalité du nombre d'hommes et de femmes occupant un poste décisionnel au ministère de l'Education	Intégration de la dimension du genre dans les travaux du ministère national de l'Education
		Oui/non	Rassemblées par	Oui/non	%	Niveau d'éducation		
Autriche	Oui	Oui	L'Institut des statistiques d'Autriche depuis 1945	Non	/	/	Oui	Oui
Belgique	Oui	Oui	Ministère de l'Education et de la Formation depuis 1990	Non	/	/	Oui	/
Bulgarie	Oui	Oui	Tous les établissements d'éducation	Non	/	/	Oui	Oui
République tchèque	Non	Non	/	Non	/	/	Non	Non
Chypre	Oui	Non	/	Non	/	/	Non	Non
Danemark	Oui	Oui	Le ministère de l'Education dispose de certaines statistiques et l'Organisation des employeurs doit établir les statistiques relatives aux salaires	Non	/	/	Non	Oui
Estonie	Oui	Oui	Ministère de l'Education et de la Recherche	Non	/	/	Oui	/
Finlande	Oui	Oui	Institut des Statistiques de Finlande	Non	/	/	Oui	Oui

France	Oui	Oui	Ministère de l'Education	Oui	Dans l'enseignement privé	A tous les niveaux	Non	Non
Allemagne	Oui	Oui	Ministère de l'Education dans chaque Land et Statistisches Bundesamt (Office fédéral des Statistiques)	Oui	Marginal	A tous les niveaux	Non	Non
Grèce	Oui	Oui	Service national des Statistiques de Grèce, Centre de recherche sur l'égalité des genres et ministère grec de l'Education	Oui	Une seule école sur 3.500 écoles d'enseignement secondaire	Enseignement secondaire	Non	Non
Irlande	Oui	Oui	Bureau central des statistiques, département de l'Education et de la Science, Syndicats	Oui	Ecoles post-primaires pour garçons 15%, écoles post-primaires pour filles 19%	Enseignement primaire et post-primaire	Non	Oui
Italie	Oui	Oui	Rassemblées par toutes les administrations publiques et par le Département de l'égalité des genres et de l'administration publique	Non	/	/	Non	Non
Lettonie	Oui	Oui	Bureau central des statistiques depuis 1991	Non	/	/	Non	Non
Lituanie	Oui	Oui	Département des statistiques	Non	/	/	Non	/
Pays-Bas	Non	/	/	/	/	/	/	/
Norvège	Oui	Oui	Institut des statistiques de Norvège	Non	/	/	Oui	/

Pologne	Oui	Oui	Directeurs d'école, autorités locales et ministère de l'Éducation	Oui	1%	Enseignement secondaire	Oui	/
Portugal	Oui	Oui	INE depuis 1953 + Ministère de l'Éducation et Institut national des statistiques	Oui	Faible	A tous les niveaux	Non	Non
Slovénie	Oui	Oui	Institut des statistiques de la République de Slovénie	Non	/	/	Oui	Oui
Slovaquie	Oui	Oui	Institut des statistiques depuis longtemps	Non	/	/	Non	/
Suède	Oui	Oui	Institut des statistiques de Suède depuis 1882	Non	/	/	Non	Oui
Suisse	Oui	Oui	Bureau fédéral des statistiques	Non	/	/	Non	/
Royaume-Uni	Oui	Oui	Département pour les enfants, les écoles et les familles, Statistiques sur la population active et Base de données sur les enseignants ; Agence de formation et de développement et Enquêtes sur des données relatives à l'éducation	Oui	Sur un total de 22.918 écoles publiques en Angleterre, le nombre d'écoles pour filles et le nombre d'écoles pour garçons a chuté au cours des 40 dernières années de près de 2.500 à un peu plus de 400. L'Angleterre compte 183 écoles secondaires pour	Surtout au niveau secondaire, mais des écoles exclusivement pour garçons et pour filles se rencontrent également au niveau secondaire au Royaume-Uni.	/	Oui

					garçons et 229 pour filles.			
Irlande du Nord	Oui	Oui	Ministère de l'Education	Oui	Pas plus de 6%	Enseignement primaire et secondaire	Non	/
Ecosse	Non	Non	/	Oui	Moins d'1%	/	Oui	/

Source: L'enquête du CSEE sur l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation, la profession enseignante et les syndicats d'enseignants (2009)

Tableau 24: Systèmes nationaux de promotion de l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation

Pays	Politique nationale de promotion de l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation	Intitulé et année d'adoption	Politique accompagnée d'un programme d'action officiel en vue de sa mise en application	Les femmes et/ou les organisations de femmes ont-elles été associées à la rédaction de cette politique et/ou ont-elles été consultées ?	La politique nationale prévoit-elle un calendrier spécifique de mise en application ?
Bulgarie	Oui	/	Oui	Oui	Oui
Finlande	Oui	La loi sur l'égalité des chances (2005) oblige les écoles à présenter un plan en matière d'égalité des chances	Oui	Oui	Tous les 3 ans
France	Oui	En 2000, une Charte intitulée « De l'éducation mixte à l'égalité » a été adoptée en tant qu'outil de lutte contre les stéréotypes et de promotion de l'égalité pour les enseignants	Non	Oui	Non
Irlande	Oui	Unité de l'égalité des genres (1998) avec département de l'Education et de la science, dans le cadre de la NDP	Oui	Oui	Non
Pologne	Oui	/	Non	Non	/
Portugal	Oui	Certaines mesures spécifiques au secteur de l'éducation sont adoptées, mais les enseignants étant des agents de l'Etat, toutes les mesures nationales s'appliquent à eux.	/	/	/
Slovénie	Oui	Volet du Programme national global en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes	Oui	Oui	Oui
Slovaquie	Oui	Volet de la politique nationale globale en matière d'égalité des genres	Oui	Oui	Non
Suède	Oui	/	Oui	Oui	Non

Royaume- Uni	Oui	Volet du Devoir d'égalité des genres, 2007	Oui	Oui	Oui – première révision au printemps 2010, afin d'influencer une refonte
-----------------	-----	--	-----	-----	---

Source: L'enquête du CSEE sur l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation, la profession enseignante et les syndicats d'enseignants (2009)

Tableau 25: Evaluation des systèmes nationaux de promotion de l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation par les syndicats d'enseignants ayant participé à l'enquête

Pays		Bulgari e	Finlande	France SNEP	France SNES	Allemagn e VBE	Irlande INTO	Irlande ASTI	Pologn e	Portugal	Slovénie	Slovaquie	Suède	UK
Dans quelle mesure la politique nationale du secteur applicable au secteur de l'éducation présente-t-elle les caractéristiques suivantes :	Intelligible	3	/	1	3	2	4	3	2	/	4	4	5	5
	Comprenant des directives de mise en œuvre claires	4	/	1	3	4	4	2	2	/	/	4	4	5
	Assortie d'un calendrier intelligible	4	/	1	1	2	3	1	2	/	/	4	1	5
	Identifiant facilement les acteurs responsables de la mise en œuvre	4	/	1	3	4	4	2	3	/	/	4	2	5
	Bénéficiant d'un financement suffisant	3	/	1	1	2	4	2	1	/	/	4	4	1
	Efficiente	3	/	1	2	2	4	3	1	/	/	4	3	/
Votre politique en matière de genres inclut-elle un mécanisme régissant les points suivants :	Observation	Oui	/	Non	Oui	Oui	Oui	Non	Non	/	Oui	Oui	Oui	Oui
	Evaluation finale	Oui	/	Non	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	/	yes	Oui	yes	Oui
	Révision	Oui	/	Non	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	/	Oui	Oui	Oui	Oui

Source: L'enquête du CSEE sur l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation, la profession enseignante et les syndicats d'enseignants (2009)

Tableau 26: Pourcentage de femmes occupant des postes de direction et des postes d'enseignantes

Pays	Direction d'école pré-scolaire	Enseign. pré-scolaire	Direction d'école primaire	Enseign. primaire	Direction d'école secondaire	Enseign. secondaire	Direction d'école FEP	Enseign. FEP
Bulgarie	100,0%	89,7%	73,0%	-	83,2%	63,7%	30,4%	51,1%
Chypre	56,0%	91,6%	-	-	-	-	-	62,7%
Danemark	74,9%	78,4%	-	-	40,1%	71,3%	-	-
Estonie	-	99,7%	-	85,7%	-	-	-	66,6%
Finlande	-	-	36,8%	72,7%	34,8%	72,7%	46,4%	51,9%
France	-	-	-	81,0%	-	57,4%	-	-
Allemagne	-	-	-	79,1%	-	50,1%	-	32,1%
Grèce	-	-	-	-	44,1%	56,0%	-	-
Irlande	-	-	58,2%	85,0%	-	-	-	-
Italie	-	99,4%	-	-	32,3%	66,9%	-	-
Lettonie	-	-	-	93,0%	-	83,7%	-	68,2%
Lituanie	98,3%	98,8%	97,0%	98,9%	77,5%	87,1%	7,8%	73,0%
Irlande du Nord	-	-	56,1%	74,2%	-	-	-	-
Norvège	-	94,3%	50,0%	61,1%	-	-	-	-
Portugal	-	97,2%	-	89,8%	-	71,3%	-	-
Slovaquie	100,0%	100,0%	-	88,9%	55,7%	74,1%	53,1%	7,2%
Slovaquie	-	-	-	92,5%	58,1%	77,1%	53,1%	71,7%
Moyenne	85,9%	94,4%	61,8%	83,5%	53,2%	69,3%	38,2%	53,8%

Source: Enquête du CSEE sur l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation, la profession enseignante et les syndicats d'enseignants (2009)

Tableau 27: Pourcentage d'enseignantes dans l'éducation préscolaire et primaire

Pays	Pré-scolaire	Primaire
Danemark		58,1%
France	77,0%	77,4%
Allemagne	96,7%	85,0%
Grèce	99,1%	54,4%
Irlande	-	76,7%
Italie	99,6%	91,5%
Total	92,9%	73,8%

Source: Publication du CSEE, Rapport interne sur la féminisation de la profession enseignante http://etuce.homestead.com/Publications_until_2004/1996/1996_feminisation_eng.pdf

Tableau 28: Principaux critères déterminant la promotion, l'augmentation salariale et/ou la progression dans la carrière

Pays	Compétences	Evaluation des performances	Evaluation externe	Age	Autres
Autriche	/	Oui	Oui	/	/
Bulgarie	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
République tchèque	Oui	Oui	Oui	/	/
Chypre OELMEK	/	Oui	/	Oui	Oui
Chypre KTOEOS	/	Oui	/	Oui	/
Danemark BUPL	Oui	Oui	/	/	Oui
Danemark DLF	Oui	/	/	Oui	/
Finlande	Oui	/	/	Oui	Oui
France SNEP	/	/	Oui	Oui	/
France SNES	/	Oui	/	Oui	/
Allemagne VBE	/	Oui	/	Oui	/
Grèce	/	/	/	/	Oui
Irlande ASTI	Oui	Oui	/	/	Oui
Irlande INTO	/	/	/	/	Oui
Italie FLC CGIL	/	/	/	Oui	/
Lettonie LIZDA	/	Oui	/	/	/
Lituanie CTUEW	Oui	Oui	/	Oui	/
Irlande du Nord	Oui	/	/	/	/
Norvège	Oui	/	/	/	Oui
Pologne	Oui	Oui	Oui	/	/
Portugal FENPROF	/	Oui	/	/	/
Portugal FNE	/	Oui	/	Oui	/
Slovaquie ZPSAV NKOS	Oui	Oui	/	/	/
Slovénie SVIZ	/	/	/	Oui	Oui
Suède Laererforbundet	Oui	Oui	Oui	/	/
Suisse VPOD	/	/	/	Oui	Oui
Royaume-Uni NASUWT	/	Oui	/	/	/
Total	46,4%	64,3%	21,4%	50,0%	39,3%

Source: Enquête du CSEE sur l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation, la profession enseignante et les syndicats d'enseignants (2009)