



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación

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

EUROPEAN REGION-
ETUCE

President

Christine BLOWER

Vice-Presidents

Odile CORDELIER
Walter DRESSCHER
Paula ENGWALL
Andreas KELLER
Galina MERKULOVA
Branimir STRUKELJ



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

European Director

Martin RØMER

Treasurer

Mike JENNINGS

ETUCE

European Trade Union Committee for Education EI European Region

Практическое руководство для профсоюзов работников образования по дальнейшей реализации и укреплению деятельности профсоюзов учителей по гендерному равенству в условиях жесткой экономики

Принято на заседании Комитета ETUCE 13 – 14 октября 2014 года

1. Введение

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

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

В развитие достижений ETUCE в области равных возможностей и гендерного равенства в частности, данное руководство содействует дальнейшему выполнению [Планов действий ETUCE и EI по гендерному равенству](#) и [Руководства ETUCE по тому, как профсоюзы работников образования могут внести свой вклад в преодоление гендерных стереотипов в образовании и гендерной сегрегации на рынке труда](#), а также [рекомендаций Постоянного комитета ETUCE по вопросам равенства Standing Committee for Equality](#) через членские организации ETUCE. Они также учитывают различные [Соглашения между Европейскими социальными партнерами](#)¹ в этой области.

Основная задача состояла в реализации и укреплении деятельности профсоюзов работников образования по гендерному равенству, особенно в условиях жесткой

¹ Социальный диалог и гендерное равенство в Европейском Союзе, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_213793.pdf;

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

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

Рамочное соглашение по равноправным рынкам труда (2010),

http://ec.europa.eu/employment_social/2010againstpoverty/export/sites/default/downloads/Events/event_123_Framework_agreement_ILM_25.03.10.pdf;

экономии, с целью дальнейшего углубления понимания национальными профсоюзами учителей вопросов гендерного равенства и содействия деятельности профсоюзов учителей по обеспечению гендерного равенства внутри собственных профсоюзных структур и в учительской профессии, особенно в условиях экономического кризиса.

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

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

2. Положение дел в членских организациях ETUCE

[Онлайновый опрос](#), проведенный в рамках проекта, помог ETUCE и его членским организациям сравнить данные, собранные в 2009 году, с нынешней ситуацией и проследить (связанные с кризисом) тенденции в профсоюзах учителей. Отчет об этом опросе с его подробными результатами выложен на веб-сайт ETUCE website² и в группе SharePoint, созданной в рамках данного проекта.

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

- Женщины остаются недостаточно широко представленными на всех руководящих позициях в членских организациях ETUCE, особенно в высших руководящих органах.
- Процент женщин среди делегатов высших руководящих органов членских организаций ETUCE снизился, даже несмотря на то, что процент женщин среди рядовых членов профсоюза, в целом, увеличился.
- В 2014 году женщины лучше представлены в исполнительных и руководящих комитетах
- Профсоюзы стали более активны в области гендерного равенства: большее число профсоюзов имеют отделы по гендерному равенству, анализирующими структуры, политику и деятельность с точки зрения гендерного равенства, и большее число профсоюзов имеют политический документ, прямо решающий вопросы гендерного равенства в собственных структурах профсоюза.
- Большинство сотрудников, которым поручена работа по продвижению равных возможностей, составляли и составляют женщинами.
- Почти две трети организаций принимают меры к улучшению гендерного баланса в руководящих структурах профсоюза.

² www.csee-etuce.org



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

3. Цель

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

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



4. Рекомендации

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

На Европейском уровне важно

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



На национальном и региональном уровне профсоюза учителей важно

- ✓ Информировать учителей и призывать их неослабно бороться с воспроизведением гендерных стереотипов, например, формировать у учащихся самоуважение, особенно самоуважение и чувство собственного достоинства у девочек, девушек и женщин; и демонстрировать, что гендерное равенство является общей целью как для женщин, так и для мужчин;
- ✓ Восстанавливать должность и увеличивать в школах число консультантов по выбору профессии и следить за тем, чтобы она проходили подготовку по содействию гендерному равенству;
- ✓ Добиваться, чтобы темы равных возможностей и гендерного равенства входили в начальную подготовку учителей, были частью непрерывного повышения квалификации и национального учебного плана, чтобы гендерное равенство находилось в основном русле работы и было частью аккредитации учителей и учащихся;
- ✓ Вписать в Устав каждого профсоюза положение, обязывающее профсоюз содействовать достижению гендерного равенства, разрабатывать план такой работы и регулярно отчитываться о достигнутом в этой области прогрессе или отсутствии такового;
- ✓ Выявлять и принимать во внимание потребности и интересы, в первую очередь, молодых работников образования (женщин), чтобы добиться в будущем устойчивых изменений в культуре профсоюзных организаций учителей, например, посредством подготовки молодых женщин как лидеров и привлечения их к руководящей работе.
- ✓ Продолжать работу в области равенства возможностей и публиковать доводы в пользу гендерного равенства, которые учителя могут использовать в классах и в разговорах с коллегами, делая гендерное равенство темой для всех и учитывая особые потребности женщин и мужчин, а также мальчиков и девочек;
- ✓ Сосредоточиться на практических действиях и решениях и стремиться добиваться постоянного движения вперед, например, создать профсоюзную схему подготовки учителей, включающую обучение по теме равных возможностей или обучение обучающихся; организовывать профсоюзную работу таким образом, чтобы женщины и мужчины с семейными обязанностями могли принимать участие в профсоюзных мероприятиях, например, оплачивать уход за детьми при посещении профсоюзных собраний;
- ✓ Сбирать статистику о положении женщин в профсоюзе и доводить эту информацию до членских организаций и широкой общественности. Эти данные, например, могут послужить выдвиганию требования о введении должности уполномоченного по вопросам гендерного равенства в национальных/региональных органах власти и образовательных учреждениях.
- ✓ Создать постоянный комитет по гендерному равенству на национальном и местном уровне, который будет регулярно отчитываться перед советом профсоюза, например, посредством члена совета, отвечающего за обеспечение равных возможностей. В задачи такого комитета должны входить осуществление контроля за положением женщин в профсоюзе, обеспечение сбора всеобъемлющих данных с их разбивкой по половой принадлежности, например, проведение опросов, нацеленных на анализ заработной платы членов профсоюза, мужчин и женщин, предложение решений и обмен передовым опытом работы;
- ✓ Распространять результаты исследований в области равенства возможностей и предоставлять информацию для отчетов по образованию, чтобы довести эти сведения до членских организаций и других заинтересованных в этой теме сторон;
- ✓ Использовать результаты исследований и проектов ETUCE в национальных системах социального диалога;



- ✓ Добиваться, чтобы тема гендерного равенства присутствовала в повестке дня национального социального диалога с целью улучшения положения работников образования, например, в плане проведения коллективных переговоров по улучшению условий труда с целью устранения гендерной разницы в заработной плате и решения таких проблем, как так называемый «стеклянный потолок» в карьере женщин, а также превращения гендерного равенства в общую задачу, как для женщин, так и для мужчин;
- ✓ Предлагать и проводить переговоры по мерам, которые увеличат число постоянных рабочих мест с полной занятостью;
- ✓ Выявлять другие заинтересованные стороны в области гендерного равенства и образования и содействовать дальнейшему сотрудничеству с ними, в частности, присоединяться к кампаниям неправительственных организаций, выступающих, например, за равные отношения в семье;
- ✓ Бдительно следить за различными действиями правительств, которые прямо и/или косвенно ведут к ухудшению условий труда учителей и преподавателей во многих странах Европы, и развивать солидарность с другими членскими организациями ETUCE в борьбе с сокращениями в сфере образования. Они, помимо прочего, включают сокращение декретного и очередного отпусков, пенсий и схем предоставления родительского отпуска;
- ✓ Знать о действиях групп, проповедующих все формы экстремизма и нетерпимости, которые подрывают идею равенства в школах, чтобы иметь возможность своевременно осуществить превентивные действия;
- ✓ Продолжать широко пропагандировать позитивный и привлекательный образ учительской профессии.

