

ПРОФСОЮЗЫ ОБРАЗОВАНИЯ РЕШАЮТ ВОПРОСЫ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА ЧЕРЕЗ СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ

ОТЧЕТ ИССЛЕДОВАНИЯ

INGA PAVLOVAITE
Dr MARTINA WEBER

Опубликовано Европейским Комитетом Профсоюзов Образования – Брюссель, июнь 2019
Для воспроизведения данной публикации полностью или частично разрешение не требуется. Однако необходимо оформить аккредитацию при Европейском комитете профсоюзов образования (ETUCE) и отправить копии документов в секретариат ETUCE.



Проект финансируется при поддержке Европейской комиссии. Данная публикация отражает точку зрения только автора, и Комиссия не несет ответственности за любое использование содержащейся в ней информации.

РЕЗЮМЕ

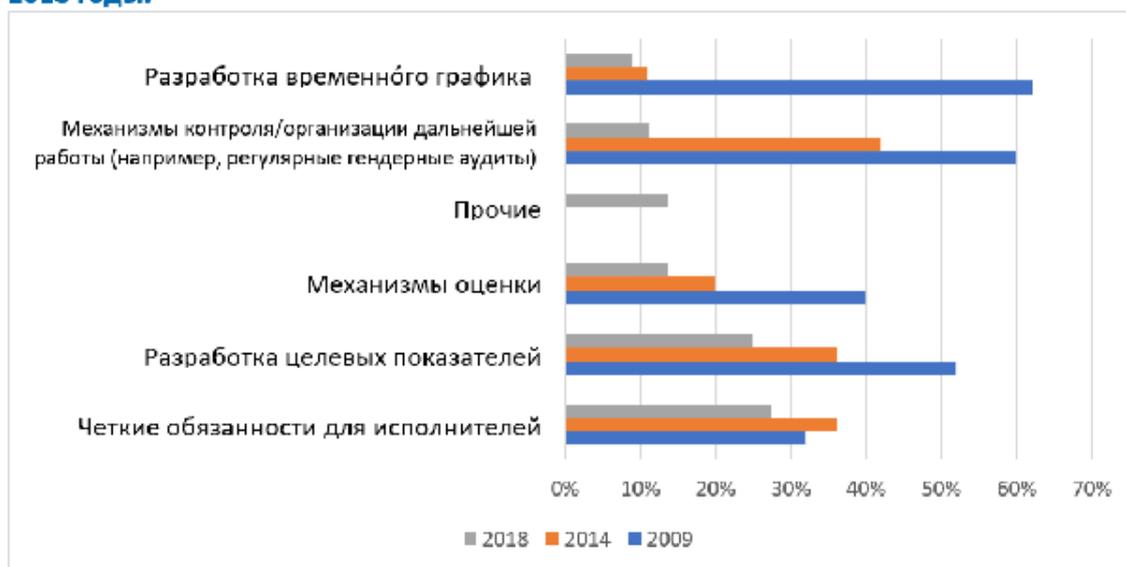
Гендерное равенство является одним из основных прав, закрепленным в Договорах и законодательстве ЕС, обеспечивающим равенство полов, особенно в плане равного обращения на работе и равенства в оплате труда. Несмотря на то, что эти принципы десятилетиями прописаны в законах, **реальность остается совершенно иной**, в ней сохраняются вертикальная и горизонтальная сегрегация по гендерному признаку на рынке труда, а также гендерная разница в уровне трудовых доходов. Гендерные стереотипы продолжают оказывать влияние на восприятие роли мужчин и женщин в доме, в уходе за членами семьи, на рынке труда и в общественной жизни. Они влияют на тот выбор, который мужчины и женщины делают в отношении своей жизни и профессиональной карьеры, и продолжают формировать общественные установки, несмотря на некоторые значительные достижения в их преодолении. В целом, как было указано в Индексе Гендерного Равенства, публикуемом Европейским институтом гендерного равенства (EIGE), за прошедшее десятилетие достижение гендерного равенства продвигалось вперед **«черепашьими темпами»**.

Профсоюзы образования и работники сектора играют жизненно важную роль в преодолении гендерных стереотипов, влияя на выбор областей знаний при продолжении образования после школы и, в итоге, профессии. Однако наш проект наглядно показал, что, помимо своей роли в продвижении гендерного равенства в обществе в целом, профсоюзы образования, в частности, должны продолжать свои усилия по преодолению элементов гендерного неравенства внутри учительской профессии и, на самом деле, внутри самих профсоюзов образования. Хотя определенный прогресс достигается с течением времени – и данный проект продемонстрировал, что профсоюзы осуществляют масштабные действия для продвижения гендерного равенства, – исследования и дискуссии, проведенные в рамках проекта, выявили ряд разочаровывающих моментов, вновь подчеркнув необходимость наращивания усилий по целому ряду направлений, особенно по включению гендерных аспектов в социальный диалог и коллективные переговоры.

Во-первых, несмотря на то, что членами профсоюзов в секторе образования являются преимущественно женщины, отражая сегодняшнюю долю женщин-учителей и преподавателей на рынке труда (71%), **руководство профсоюзов образования** не является представительным в плане гендерного состава профчленства и педагогических кадров сектора:

- С 2014 года доля Генеральных Секретарей-женщин в профсоюзах сектора образования увеличилась и составляет сегодня 50%. Доля женщин в высших руководящих органах профсоюзов образования также возросла с 48% до 56%.
- Однако в то же время число женщин-президентов профсоюзов и заместителей генеральных секретарей в профсоюзах образования снизилось (составляя около 35%).

Механизмы реализации политики гендерного равенства в профсоюзах: 2009, 2014 и 2018 годы.

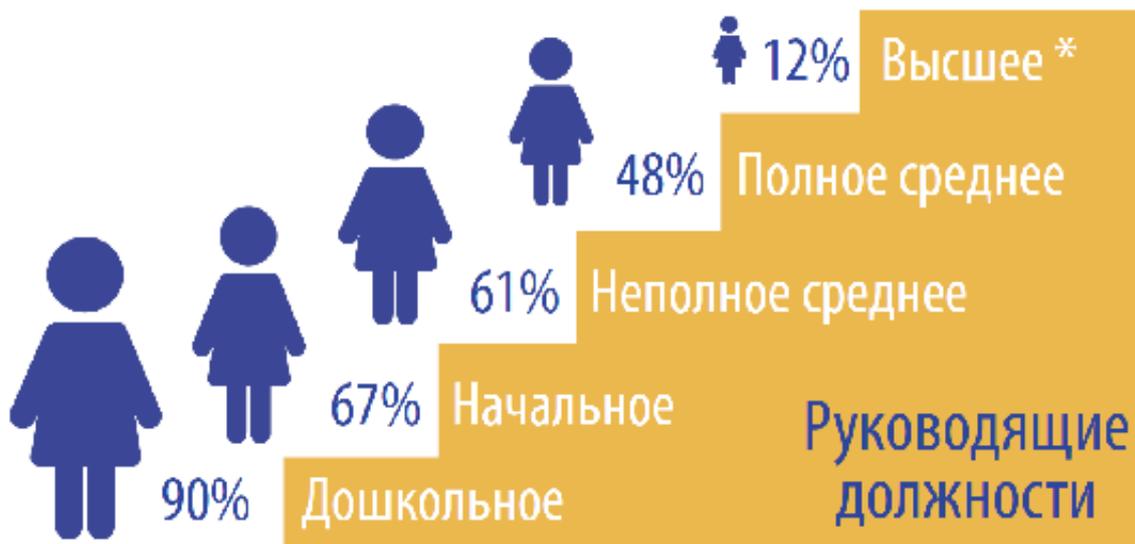


Источник: Опросы ETUCE 2018, 2014, 2009 годов. Цифры показывают долю профсоюзов, участвовавших в опросе, которые указали на наличие у них таких механизмов.

Хотя недостаточное представительство женщин в руководящих структурах профсоюзов образования рассматривается как серьезная проблема 70-ю процентами респондентов, принявших участие в проведенном опросе, **лишь 40% профсоюзов указали, что у них есть своя внутренняя политика в области гендерного равенства**. Особенно тревожит то, что доля профсоюзов образования, сообщивших о принятии мер по решению проблемы недостаточной представленности женщин в профсоюзных руководящих органах, снизилась с двух третей в 2014 до менее 45% в 2018 году. Отделы, посвященные работе по вопросам равенства, могут сыграть важную роль в продвижении принципа гендерного равенства в профсоюзных структурах, решении проблем гендерного неравенства в секторе и в обществе в целом. Однако лишь 60% профсоюзов образования имеют отдел или отдельных специалистов, которые предметно занимаются вопросами гендерного равенства. В большинстве случаев эти обязанности разделяются между другими отделами и сотрудниками. В среднем, как сообщили профсоюзы, они **тратят на гендерные вопросы 20% своего времени**, что говорит о необходимости выделения дополнительных ресурсов для работы по этому направлению.

Введение квот с целью создания более репрезентативных профсоюзных структур остается противоречивым вопросом. Ряд профсоюзов образования успешно осуществляют кампании, поощряющие женщин шире выдвигать свои кандидатуры на руководящие должности и поддерживающие наставничество для перспективных лидеров.

Сложности в достижении баланса между трудовой и семейной жизнью были признаны ключевыми проблемами и в отношении недостаточного представительства женщин на руководящих постах в профсоюзах образования, и на руководящих должностях в учреждениях образования.



* Евростат. Статистика по образованию 2016

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

Последнее представляется вторым вопросом, требующим дальнейших усилий. Несмотря на тот факт, что женщины составляют большую долю рабочей силы в секторе образования, они **недостаточно широко представлены на лидерских и руководящих позициях в образовательных учреждениях**. В целом по ЕС, женщины являются директорами в 90% учреждений дошкольного образования. В средних школах эта цифра падает до 61%, а в учреждениях среднего образования старшей ступени – до 48%. Женщины составляют лишь 12% деканов в Европейских ВУЗах. Несмотря на большое значение, придаваемое решению проблемы недостаточной представленности женщин на директорских должностях в секторе (80% респондентов в опросе считают это направление работы приоритетным), лишь 40% профсоюзов указали, что осуществляют действия, направленные на исправление ситуации.

Как показали примеры, представленные во время региональных семинаров и упомянутые респондентами в ходе опроса, **коллективные переговоры играют важную роль** в решении вопросов, связанных с конфликтом между трудовой и личной жизнью: меры по повышению гибкости в организации рабочего времени, конкретные меры для поддержки лиц, имеющих иждивенцев, право отключаться от мобильной связи в нерабочее время и учет времени на проезд для учителей, переезжающих в течение дня из одной школы в другую для выполнения своих рабочих обязанностей – все эти вопросы находят отражение в различных коллективных договорах и соглашениях.

Третье направление работы по решению вопросов гендерного равенства в секторе образования, требующее дальнейших усилий – это недостаточная представленность учителей-мужчин в дошкольном и начальном образовании и недостаточная представленность женщин в учреждениях высшей школы. В целом по ЕС, 98% педагогов в дошкольных учреждениях – женщины, в высшем образовании эта цифра падает до 44% (данные за 2017 год).

Действия по борьбе с такими элементами гендерного неравенства, как правило, сродни мерам, нацеленным на преодоление более широких гендерных стереотипов в обществе, а также мерам по преодолению неравенства в оплате труда между различными уровнями образования. В этом направлении необходимы дальнейшие усилия, поскольку лишь 50% профсоюзов образования указали, что ведут работу по решению этих проблем.

В-четвертых, чуть более половины профсоюзов образования рассматривают **гендерное насилие и насилие и домогательства на рабочем месте** в целом как существенную и растущую проблему, особенно в связи с ширящимся использованием социальных сетей для виртуальных оскорблений, притеснений и травли. Предпринимаемые профсоюзами действия варьируются от оказания влияния на национальное законодательство до повышения информированности об этой проблеме в школах, сообществе родителей и обществе в целом.

И наконец, широко признается роль преподавателей в **преодолении гендерных стереотипов в обществе**, и действительно, профсоюзы образования в этой области относятся к наиболее активным организациям и работают с НПО, правительствами и работодателями в секторе образования над тем, чтобы эти стереотипы сломать, в том числе и в школьной программе и учебниках, а также в отношении выбора образовательных дисциплин и будущей профессии.

Социальный диалог (либо в форме коллективных переговоров, либо в форме иных двухсторонних или даже и трехсторонних действий) был представлен в опросе как **недостаточно используемый инструмент** в ряду подходов к решению вопросов гендерного (не)равенства в учительской профессии и в обществе в целом, и профсоюзы, принимавшие участие в семинарах проекта, сошлись во мнении о важности использования потенциала социального диалога для дальнейшего продвижения гендерного равенства в секторе образования. Потенциал социального диалога в плане достижения этих целей и требуемые меры его поддержки в очень большой степени зависят от потенциала самих социальных партнеров и наличия устойчивых традиций ведения такого диалога. Поэтому выделение дополнительных финансовых критически важно для повышения роли социального диалога, равно как и понимание всеми социальными партнерами, что гендерное равенство – это вопрос, по которому следует вести обсуждения и переговоры с профсоюзами. В качестве важной части проекта была особо подчеркнута возможность учиться на опыте других профсоюзных организаций; это направление получит дальнейшее развитие с созданием базы данных передового опыта, что является одним из запланированных результатов проекта. Однако это будет лишь первый шаг, и потребуются прямые контакты между профсоюзами образования (и их партнерами), чтобы больше узнать об организационных и контекстных факторах, способствовавших успеху различных действий и инициатив.

[План действий ETUCE по вопросам гендерного равенства в структурах профсоюзов образования и в учительской профессии](#) содержит обязательства заниматься решением многих из вышеупомянутых вопросов, но его следует пересмотреть в свете итогов проекта и наладить регулярный мониторинг осуществляемых действий, чтобы сделать эти обязательства реальностью и приоритетом на национальном и местном уровнях.

//

работа по вопросам гендерного равенства - все еще новая область для нашего профсоюза. Многие считают ее не такой важной, поскольку борьба за повышение зарплат и улучшения условия труда являются первостепенными задачами для наших членов.'

Цитата из ответов на опрос ETUCE, 2018

//

Наше видение образовательной системы подразумевает систему, в которой гендерные стереотипы, сексизм, и сексуальное преследование не нарушают и не ограничивают жизни и возможности девочек и мальчиков. Мы неоднократно проводили кампании по общешкольному подходу к продвижению гендерного равенства. Все наши отделы тесно работают вместе, чтобы бороться с гендерным неравенством разными путями и в разных областях, принимая во внимание сторону и работников образования и учащихся.'

Цитата из ответов на опрос ETUCE, 2018

//

самым важным достижением было признание необходимости создан в профсоюзе группу по работе с вопросами равенства, и таким образом был создан Комитет Равенства."

Цитата из ответов на опрос ETUCE, 2018

