

PLAN DE ACCIÓN DEL CSEE SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO

¿POR QUÉ NECESITAMOS UN PLAN DE ACCIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO?	3
¿QUÉ HEMOS LOGRADO YA PARA MEJORAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN, EN LA PROFESIÓN DOCENTE Y EN LOS SINDICATOS DE LA EDUCACIÓN?	4
¿QUÉ MÁS PODEMOS HACER PARA MEJORAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN, EN LA PROFESIÓN DOCENTE Y EN LOS SINDICATOS DE LA EDUCACIÓN?	5
¿QUÉ ES EL PLAN DE ACCIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y CÓMO UTILIZARLO?	7
GLOSARIO/DEFINICIÓN DE LOS TÉRMINOS	8
TEMAS CLAVE	9
ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y ROLES DE GÉNERO	9
SEGREGACIÓN HORIZONTAL POR RAZÓN DEL GÉNERO EN EL SECTOR EDUCATIVO	11
SEGREGACIÓN VERTICAL POR RAZÓN DEL GÉNERO EN EL SECTOR EDUCATIVO Y EN LOS SINDICATOS DE LA EDUCACIÓN	13
DIFICULTADES PARA CONCILIAR EL TRABAJO Y LA VIDA PRIVADA	16
DIFERENCIAS DE REMUNERACIÓN Y DE PENSIÓN POR MOTIVOS DE GÉNERO	19
VIOLENCIA Y ACOSO POR MOTIVOS DE GÉNERO	21

¿POR QUÉ NECESITAMOS UN PLAN DE ACCIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO?

La igualdad de género es un derecho fundamental consagrado en los tratados, declaraciones y legislaciones tanto internacionales como de la Unión Europea, y prevén particularmente la igualdad de trato y la igualdad de remuneración para hombres y mujeres, así como la protección contra la violencia y el acoso por motivos de género. La igualdad de género y la igualdad de oportunidades han sido subrayadas por el [Objetivo de Desarrollo Sostenible \(ODS\) 5](#), asimismo, la [Plataforma de Acción de Beijing](#) afirma los derechos de las mujeres como derechos humanos y se compromete a tomar medidas específicas para garantizar el respeto de esos derechos. La igualdad de género también está en el centro del [Pilar Europeo de Derechos Sociales](#) (representado como principios 2 y 3 del Pilar), del mismo modo que los estereotipos de género y el sexismo se abordan en la [Recomendación del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra el sexismo](#) (2019), el primer instrumento internacional para definir formalmente el sexismo. La primera iniciativa legislativa que surgió del Pilar Social provino de la propuesta de la Comisión de una [Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores](#) (2017). En su [Compromiso estratégico para la igualdad de género](#) 2016-2019, la Comisión subraya la necesidad de abordar de manera prioritaria los siguientes cinco temas clave:

- igual independencia económica para las mujeres y los hombres;
- salario igual por trabajo de igual valor;
- igualdad en la toma de decisiones;
- dignidad, integridad y fin de la violencia de género; y
- promover la igualdad de género fuera de la Unión Europea.

A pesar de que estos principios han sido consagrados en la legislación durante décadas, la realidad sigue siendo diferente, presentando una segregación de tipo vertical y horizontal en el mercado de trabajo, así como una brecha salarial de género. Los estereotipos de género siguen persistiendo en relación con las percepciones de los papeles de las mujeres y de los hombres en el hogar, las responsabilidades de los cuidados, el mercado de trabajo y la vida pública. Estos estereotipos influyen en la elección tanto de hombres como mujeres de sus opciones de vida y carrera y continúan configurando su percepción a pesar de los avances significativos que se han realizado. Como lo demuestra el Índice de Igualdad de Género del Instituto Europeo de la Igualdad de Género, durante la última década, el progreso hacia la igualdad de género en Europa se ha hecho "a paso de tortuga".¹ Además, los desafíos planteados por la igualdad de

¹ El índice se situó en 67,4 de 100 en 2017, lo que representa un aumento de 5,4 puntos desde 2005, de los cuales 1,2 puntos se obtuvieron de 2012 a 2015, y otro 1,2 entre 2015 y 2017. Véase <https://eige.europa.eu/fr/in-brief>

género no se mantienen inmutables, desarrollan nuevas formas (a menudo más sutiles) y nuevas desigualdades derivadas de los cambios que experimentan nuestras sociedades, tales como la evolución socioeconómica resultante de la crisis económica, las nuevas tecnologías y la digitalización en la educación y en el mercado de trabajo, la migración y las diferentes estructura familiares.

La educación es el segundo sector que cuenta con la representación más alta de trabajadoras en el mercado laboral europeo (en 2017, el 73% de los trabajadores del sector educativo en la Unión Europea eran mujeres). Sin embargo, se observa una importante desigualdad de género en el sector y en la profesión docente, incluida la segregación de tipo vertical y horizontal, las diferencias en los salarios y las pensiones, la violencia de género y los problemas de equilibrio entre la vida laboral y la personal, etc. Los sindicatos de la educación y el personal educativo desempeñan una función de vital importancia para contribuir a abordar los estereotipos de género, influir en la educación (superior) y las opciones de carrera, así como para abordar las disparidades de género dentro de la profesión docente y en los propios sindicatos de la educación. Los sindicatos de la educación han tomado medidas importantes para promover la igualdad de género. El presente plan de acción tiene como objetivo apoyar un mayor número de medidas para abordar varios temas, incluyendo especialmente los temas de igualdad de género en el diálogo social y la negociación colectiva.



'Los sindicatos de la educación no solo hablan por los y las docentes, sino también por todos los ciudadanos y ciudadanas europeos, ya que abordan en su trabajo no solo los problemas económicos, sino también la cohesión social, los derechos humanos, la igualdad y el crecimiento cultural, que son la base de una sociedad sana. Como expertos en diálogo social y basados en la solidaridad, los sindicatos de la educación evolucionan hacia una nueva forma o representación que aspira a una sociedad más igualitaria entre hombres y mujeres y, en general, a una Europa mejor'

Rossella Benedetti,
Presidenta del Comité Permanente para la Igualdad del CSEE

¿QUÉ HEMOS LOGRADO YA PARA MEJORAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN, EN LA PROFESIÓN DOCENTE Y EN LOS SINDICATOS DE LA EDUCACIÓN?

4

La igualdad de género siempre ha estado en primera línea del trabajo del CSEE en materia de igualdad de oportunidades: se aborda exhaustivamente en el Programa de trabajo del CSEE (Igualdad de oportunidades). Además, las cuestiones de la igualdad de género en la profesión docente y la educación se abordan en las directrices y recomendaciones del Comité Permanente para la Igualdad del CSEE (por ejemplo, las [Recomendaciones sobre el diálogo social y la igualdad de oportunidades](#)) y periódicamente son objeto de debate en el [Comité del CSEE](#) y el [Comité sobre la Condición de la Mujer](#).

En la [Resolución relativa a establecer prioridades en la elaboración del plan de acción del CSEE para la igualdad, la diversidad y la inclusión](#), aprobada en la Conferencia especial del CSEE en 2018, el CSEE y sus organizaciones miembros reafirman la importancia de contar con una mejor representación y participación de las mujeres en la toma de decisiones en todos los sectores de la educación y la investigación, así como en el seno de los sindicatos de la educación; crear mejores normativas relativas al equilibrio entre la vida laboral y la vida personal en Europa, con una distribución más equilibrada de las responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres, abordando las brechas de género existentes en materia salarial y de pensiones y abordando los estereotipos de género vigentes.

El CSEE apoya a sus organizaciones miembros proporcionándoles herramientas y medidas concretas para abordar la igualdad de género en el sector educativo y en la sociedad en general, preparándolas para abordar los desafíos de la igualdad de género en el diálogo social en la esfera institucional, nacional y europea, así como sensibilizándolas sobre la necesidad de incluir el debate sobre la igualdad de género en el diálogo social dentro del sector educativo. Las medidas del CSEE sobre la igualdad de género incluyen:

- Implementar proyectos con el objetivo de desarrollar la capacidad de los sindicatos de la educación para abordar diversos temas relativos a la igualdad de género (por ejemplo, [igualdad de género en el contexto de crisis económica; estereotipos de género y segregación de género](#));
- Preparar recomendaciones y directrices para los sindicatos de la educación con el fin de apoyar su trabajo al abordar la igualdad de género (por ejemplo, [Directrices sobre la forma en que los sindicatos de docentes pueden contribuir a mitigar y eliminar los estereotipos de género en la educación y la segregación de género en el mercado de trabajo](#));
- Apoyar a las organizaciones miembros para ejercer presión sobre los gobiernos nacionales y las autoridades educativas para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y otros instrumentos internacionales relativos a la igualdad de género (por ejemplo, la [Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer](#)).
- [Ejercer presión](#) en las instituciones europeas para que incorporen los temas de igualdad de género en las políticas educativas y otras políticas europeas, p.ej., la Estrategia de educación y formación 2030, la agenda digital de Europa 3, el Marco estratégico de la UE sobre salud y seguridad en el trabajo y la política de la UE en el campo de la educación y formación profesionales, así como priorizar la educación como elemento clave para construir una sociedad igualitaria para hombres y mujeres;
- Desarrollar la capacidad de los sindicatos de la educación para abordar la igualdad de género en el sector educativo, la profesión docente y en los propios sindicatos a través de eventos, talleres, seminarios y conferencias;
- Cooperar con otras partes interesadas en la política de igualdad de género (por ejemplo, el EIGE), otros sindicatos y la CES, que trabajen temas relativos a la igualdad de género, e institutos de investigación que aborden temas en el ámbito de la igualdad de género en la educación (por ejemplo, Eurofound);
- Promover debates sobre la igualdad de género en el sector educativo dentro del Diálogo Social Sectorial Europeo en la Educación.

¿QUÉ MÁS PODEMOS HACER PARA MEJORAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN, EN LA PROFESIÓN DOCENTE Y EN LOS SINDICATOS DE LA EDUCACIÓN?

Existe una **amplia diversidad de medidas prácticas** que los sindicatos de la educación tienen a su disposición para implementar políticas sobre la igualdad de género que afecten tanto al sector educativo como a los propios sindicatos, así como a la sociedad en su conjunto. Algunas de estas medidas son:

- Continuar promoviendo debates sobre la igualdad de género en el sector educativo en el marco del diálogo social nacional, regional y local y el Diálogo Social Sectorial Europeo en Educación
- Establecer estructuras de igualdad/igualdad de género dentro del sindicato
- Preparar y difundir publicaciones dedicadas al tema
- Organizar formaciones, debates, mesas redondas sobre la promoción de la igualdad de género
- Llevar a cabo investigaciones/recopilar y difundir datos sobre la igualdad de género
- Introducir cuotas de género
- Implementar disposiciones específicas para facilitar la participación en el trabajo sindical y el proceso de toma de decisiones (por ejemplo, asegurar servicios de guardería durante las reuniones)
- Cooperar e intercambiar buenas prácticas dentro de los sindicatos y con otros actores (por ejemplo, otros sindicatos, otros sectores, ONG, etc.)
- Implementar acciones sindicales (por ejemplo, manifestaciones, huelgas) y organizar campañas
- Vigilar la aplicación de las disposiciones relativas a la igualdad de género en los convenios colectivos
- Implementar proyectos sobre igualdad de género

- Proporcionar asesoramiento jurídico y/o la representación jurídica a los miembros del sindicato
- Diseñar, implementar y promover estrategias de igualdad y/o planes de acción
- Ejercer presión ante las autoridades e instituciones educativas en relación con las cuestiones de igualdad de género
- Asegurar una importante participación de los/las docentes, académicos/as, otro personal educativo y sus sindicatos en el desarrollo de las políticas de igualdad en la educación a nivel nacional/regional/local
- Trabajar con diversos medios de comunicación y utilizar las redes sociales para promover problemas de igualdad de género en la sociedad en general

El diálogo social es una herramienta importante para abordar la (des)igualdad de género en la profesión docente y en la sociedad en general. En la actualidad, la mayor parte de las medidas de género son tomadas por sindicatos que actúan individualmente o a través de confederaciones sindicales.² Por lo tanto, es de vital importancia aprovechar las posibilidades que brinda el diálogo social para mejorar la igualdad de género en el sector educativo. Su éxito a escala nacional, regional y local depende de la madurez de las estructuras de diálogo social, de la disponibilidad del empleador como contraparte y su voluntad de participar en estas cuestiones. Por ende, es crucial contar con recursos financieros y organizativos adicionales para mejorar el papel del diálogo social al abordar la igualdad de género, así como el consistente

² [ETUCE Survey on Gender Equality within education trade unions, the teaching profession and social dialogue \(2019\)](#).

PLAN DE ACCIÓN DEL CSEE SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO

entendimiento de parte de todos los interlocutores sociales (incluidos los propios sindicatos) de que la igualdad de género es una cuestión que debe ser discutida y negociada por los sindicatos.

El primer paso para trabajar por la igualdad de género es la evaluación de la situación actual en el contexto nacional y local, así como el reconocimiento de las áreas que necesitan mejorarse con respecto a la igualdad de género. Medidas tales como **el establecimiento de una unidad específica para el tema de la igualdad** en el sindicato de la educación o alentar a las mujeres a formar parte de los equipos de negociación con el fin de garantizar que los temas abordados en el diálogo social sean importantes no solo para los hombres, sino también para las mujeres que trabajan en la profesión docente, y útiles para abordar las cuestiones de la igualdad de género en la educación.

Además, es crucial tener en cuenta la **dimensión interseccional** de numerosas desigualdades en las que se produce una discriminación múltiple basada en varios motivos al mismo tiempo (por ejemplo, género, edad y discapacidad; género, origen étnico y situación económica), así como abordar la creciente **privatización de la educación** como un factor que contribuye a las desigualdades y a las disparidades tanto en el sector educativo como en la sociedad en general.

6

EL DIÁLOGO SOCIAL adopta muchas formas diferentes (todo tipo de negociaciones, consultas, o un mero intercambio de información), y tiene lugar a diferentes niveles. Puede tratarse de un proceso tripartito, donde el Gobierno interviene como parte oficial en el diálogo, o bien consistir en relaciones bipartitas establecidas exclusivamente entre los trabajadores y la dirección de la empresa (los sindicatos y las organizaciones de empleadores), con o sin participación indirecta del Gobierno.

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

¿QUÉ ES EL PLAN DE ACCIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y CÓMO UTILIZARLO?

El Plan de acción del CSEE sobre la Igualdad de Género es un marco de políticas que intenta mejorar el trabajo de las organizaciones miembros del CSEE en el ámbito de la promoción de la igualdad de género con el fin de proporcionar medidas concretas encaminadas a garantizar la perspectiva de igualdad de género en la formulación de las políticas a nivel nacional, regional y local. Asimismo, tiene como objetivo facilitar un intercambio de información y buenas prácticas en la esfera internacional sobre la forma en que los sindicatos de la educación pueden contribuir a promover la igualdad de género en la profesión docente y en la sociedad en general en Europa.

El Plan de acción se basa en el anterior [Plan de acción del CSEE sobre la igualdad de género en las estructuras sindicales de los docentes y en la profesión docente](#) (2010) y todas las recomendaciones y directrices sobre la [igualdad de género](#) de las estructuras de igualdad del CSEE y los resultados de los proyectos. El Plan ha sido elaborado en el marco del proyecto del CSEE "[Diálogo social e igualdad de género. Capacitar a los sindicatos de la educación para abordar la igualdad de género en la profesión docente a través del diálogo social](#)" (2017-2019), tras los resultados de la encuesta en línea entre las organizaciones miembros del CSEE y las discusiones en el curso de varios talleres y la conferencia de clausura. El Plan de Acción también da seguimiento a las prioridades esbozadas en el [Plan de Acción para la Igualdad de Género de la Internacional de la Educación](#); el [Programa de acción de Viena de la CES](#) (2019-2023) y el [Programa de acción de la CES sobre la igualdad entre hombres y mujeres](#) 2016-2019, tales como: **abordar los estereotipos de género y la segregación de género en los sectores de la educación, promover la participación de las mujeres en la toma de decisiones, apoyar una mejor conciliación de la vida laboral, privada y familiar, eliminar las diferencias salariales y de pensiones entre ambos sexos y luchar contra la violencia y el acoso por motivos de género**. El plan de acción se complementa con la [Base de datos](#) de Buenas prácticas en línea del CSEE, que contiene la descripción y el enlace a iniciativas prácticas sobre diversos temas implementados por las organizaciones miembros del CSEE. Esta base de datos ha de ser utilizada por los sindicatos de la educación como fuente de inspiración y como un manual práctico de herramientas y argumentos probados con éxito dentro de los sindicatos de la educación y en el sector educativo.

El Plan de Acción del CSEE sobre Igualdad de Género no proporciona un plan general para todos los países. Debe entenderse más bien como una herramienta de política de apoyo que debe evaluarse y adaptarse para cumplir con las condiciones a nivel nacional/sindical con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres en la educación, la profesión docente y la sociedad en general. La implementación del Plan de Acción del CSEE sobre Igualdad de Género requiere un fuerte compromiso para abordar la igualdad entre ambos sexos en su globalidad y un seguimiento sistemático de las actividades emprendidas para hacer realidad este compromiso a nivel nacional, regional y local. En el ámbito europeo, el CSEE da seguimiento a la aplicación del Plan de Acción mediante el trabajo del Comité Permanente para la Igualdad del CSEE, el Comité del CSEE y el Comité de la Condición Jurídica y Social de la Mujer del CSEE.



GLOSARIO/DEFINICIÓN DE LOS TÉRMINOS

Género (A efectos del presente Plan de Acción) se refiere a las diferencias y puntos en común entre mujeres y hombres, establecidos por convención y otros vectores sociales, económicos, políticos y culturales. Mientras que “sexo” hace referencia a las diferencias biológicas, el término “género” se centra en las funciones, las relaciones, las dinámicas de poder y las desigualdades socialmente creadas ([Plan de Acción para la Igualdad de Género 2016-2019 de la IE](#)).

Igualdad de género (A efectos del presente Plan de Acción) describe la igualdad entre hombres y mujeres en todas las áreas de la sociedad, la política, la economía y la planificación de vida. Significa ausencia de discriminación motivada por el sexo de una persona a la hora de asignar recursos o prestaciones, o de acceder a servicios. Es justo lo contrario de la discriminación basada en el género ([Plan de Acción para la Igualdad de Género 2016-2019 de la IE](#)).

Neutro en relación al género : No condicionado/a por estereotipos y modelos a seguir en función del género; no excluir implícitamente uno de los géneros ([Plan de Acción para la Igualdad de Género 2016-2019 de la IE](#)).

Modelos en función del género : Una serie de normas de comportamiento observadas, asociadas específicamente a hombres y mujeres (por ejemplo, las mujeres cocinan y limpian, los hombres reparan coches) ([Plan de Acción para la Igualdad de Género 2016-2019 de la IE](#)).

Incorporación de la perspectiva de género : El proceso que observa el eventual impacto diferencial sobre mujeres y hombres en toda actividad planificada, incluidas leyes, políticas y/o programas, a fin de que beneficie a mujeres y hombres por igual, y logre el objetivo de la igualdad ([Plan de Acción para la Igualdad de Género 2016-2019 de la IE](#)).

Brecha salarial de género : se refiere a las diferencias y disparidades generales que existen en la media de remuneración de hombres y mujeres, donde las mujeres ganan en promedio menos que los hombres. Se define como la diferencia entre el salario medio bruto por hora de los hombres asalariados y de las mujeres asalariadas como porcentaje del salario medio bruto por hora de los hombres asalariados ([Plan de Acción para la Igualdad de Género 2016-2019 de la IE](#)).

Segregación horizontal : se refiere a la concentración desproporcionada de mujeres y hombres en distintos sectores y ocupaciones (por ejemplo, las enfermeras y los docentes se representan a menudo como mujeres, mientras que los abogados y los médicos como hombres) o en los subsectores de la educación (por ejemplo, la sobrerrepresentación de las mujeres en la educación de la primera infancia y la enseñanza primaria y su subrepresentación en educación terciaria) ([EIGE](#)).

Segregación vertical : se refiere a la concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o puestos ([EIGE](#)).

Techo de cristal : se refiere a los obstáculos artificiales y barreras invisibles que impiden que el acceso de las mujeres a los puestos directivos y de toma de decisión más importantes en una organización ([EIGE](#)).

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y ROLES DE GÉNERO

“ *‘Nuestra visión es la de un sistema educativo en el que los estereotipos de género, el sexismo y el acoso sexual dejen de hacer daño e imponer limitaciones a la vida y oportunidades de niñas y niños. Hacemos campaña por un enfoque educativo integral para avanzar en la igualdad de género.’*

[CSEE, Encuesta, 2019](#)



Hoy día, las actitudes hacia la igualdad de género han evolucionado significativamente, y un número mayor que nunca de mujeres participan en la educación y son contratadas para dirigir organizaciones. Asimismo, el número de hombres que toman el permiso parental y asumen una parte justa de las responsabilidades del hogar es mayor que antes. Sin embargo, la población actual no es inmune a los estereotipos de género y a la rigidez de los roles de hombres y mujeres, por lo que no debe subestimarse el efecto perjudicial de los estereotipos de género en todos los aspectos que atañen a la igualdad de género.

Los estereotipos de género pueden definirse como generalizaciones simplistas acerca de los cualidades de hombres y mujeres, las competencias y las diferencias de las personas. Proviene de muchas fuentes y limitan la libertad y las opciones de las personas, lo que lleva a una discriminación directa o indirecta.

El género es importante en la mayor parte de las realidades de todos los días: en la educación, el trabajo, la familia y las relaciones, para la salud, el ocio, la determinación de la identidad, la vida social. A pesar de las realidades cambiantes, los estereotipos de género siguen profundamente arraigados, muy vivos y constantes.³

Los sistemas educativos y la profesión docente claramente desempeñan un papel importante y contribuyen a abordar los estereotipos de género reformulándolos y reduciéndolos. Los resultados de la Encuesta del CSEE sobre La igualdad de género en los sindicatos de la educación, la profesión docente y el diálogo social (2019) muestran que es en esta área donde los sindicatos de la educación se encuentran entre las organizaciones más activas, trabajando con ONG, gobiernos y empleadores de la educación para abordar tales estereotipos, incluido en el plan de estudios y los libros de texto, así como en la educación y las opciones de carrera. El CSEE apoya activa y continuamente a sus organizaciones miembros para abordar los estereotipos de género en la educación y la sociedad en general, por ejemplo, mediante la publicación de [Directrices](#) sobre cómo los sindicatos de la educación pueden contribuir a mitigar y a abordar los estereotipos de género en la educación y la segregación de género en el mercado de trabajo (2013).

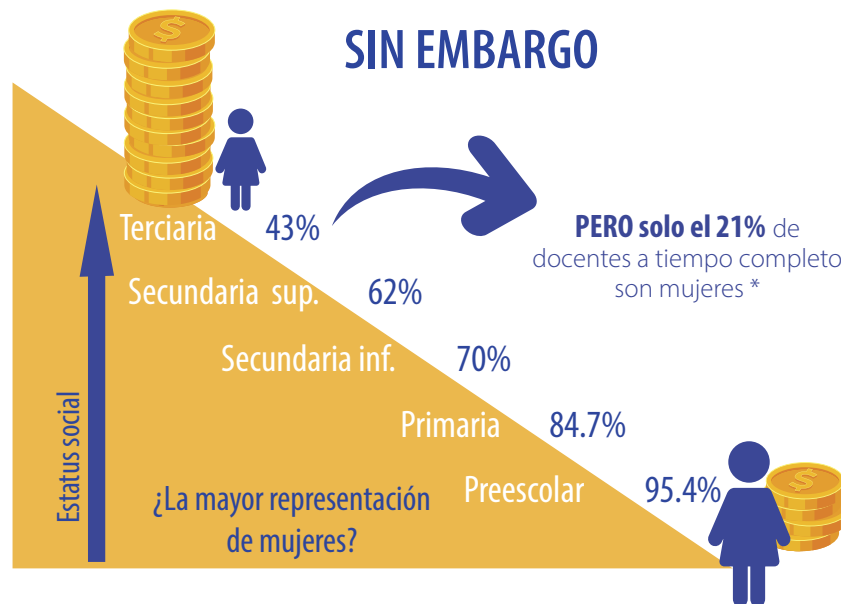
³ <https://eige.europa.eu/gender-stereotypes>

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y ROLES DE GÉNERO

Desafíos	Medidas a nivel nacional/regional/local	Medidas a nivel europeo
<p>Los estereotipos de género profundamente arraigados en nuestra vida diaria, en la publicidad y los medios de comunicación, continúan persistiendo en relación con las percepciones del papel que desempeñan las mujeres y los hombres en el hogar, la responsabilidad de los cuidados, el mercado de trabajo y la vida pública, así como sus capacidades y competencias (por ejemplo, la capacidad para tomar decisiones).</p> <p>La segregación femenina y masculina en los campos de estudio sigue siendo un problema grave en los sistemas educativos de toda Europa: existe una mayor concentración de niños en áreas relacionadas con las TIC y la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, mientras que las niñas tienden a elegir cursos de idiomas, historia y ciencias sociales. En algunos países, las actividades de educación física son diferentes para niñas y niños.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilizar con respecto al vínculo existente entre los estereotipos de género y otros temas de la igualdad entre mujeres y hombres en el contexto nacional/regional/local, por ejemplo, la segregación de género en el mercado de trabajo y entre los sectores educativos, el equilibrio entre la vida laboral y la personal, la brecha salarial de género, etc. ▪ Iniciar y/u organizar trabajos de investigación sobre cuán sensibles al género son los planes de estudio, los libros de texto, las prácticas administrativas y las actividades de tiempo libre, así como compartir los resultados de la investigación con las autoridades públicas y educativas. ▪ Exigir el suministro de materiales de enseñanza y aprendizaje iniciales y de desarrollo profesional continuo suficientes y sostenibles para el personal educativo y la dirección escolar en relación con la igualdad de género y el entorno escolar en su conjunto que promuevan el respeto mutuo entre todas las partes interesadas de la educación. ▪ Proporcionar formación docente y desarrollar herramientas sobre la sensibilización de género y reconocimiento de los estereotipos de género con el fin de evitar pasar por alto de forma inconsciente los estereotipos. ▪ Incrementar la sensibilización con respecto a los cambios institucionales y/o legislativos positivos con respecto a los estereotipos de género en los sistemas educativos nacionales. ▪ Exigir que se ofrezca un desarrollo profesional inicial y continuo suficiente y sostenible y materiales actualizados sobre la forma de alentar a hombres y mujeres a elegir campos de estudio tradicionalmente "atípicos desde el punto de vista del género" y trayectorias profesionales para docentes, académicos/as, consejeros/as de orientación escolar, psicólogos/as y otro personal educativo. ▪ Proporcionar formación para los/las docentes, académicos/as, otro personal educativo y miembros sindicales sobre cómo promover un enfoque sensible al género en la educación y, en consecuencia, en la sociedad en su conjunto. ▪ Intentar influir en sus gobiernos/autoridades educativas nacionales (o competentes a nivel regional/local) sobre la necesidad de una revisión de los planes de estudio (incluidos los cursos de educación física), libros de texto, prácticas administrativas y actividades de tiempo libre a todos los niveles de la enseñanza, con el fin de hacerlos sensibles en relación con el género. ▪ Desarrollar directrices y listas de verificación para el personal educativo con el objetivo de facilitar su trabajo en la organización del aula, la enseñanza y la investigación que sean sensibles desde el punto de vista del género. ▪ Desarrollar directrices prácticas dirigidas a los centros escolares sobre cómo promover temas tradicionalmente "atípicos desde el punto de vista del género". 	<p>El CSEE se compromete a promover una actitud hacia la igualdad de género como problema común que incumbe tanto a las mujeres como a los hombres y a abordar los estereotipos tanto femeninos como masculinos.</p> <p>Entre sus medidas, el CSEE cuenta las siguientes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Abordar en el DSSEE la segregación de género en los campos de estudio y el mercado de trabajo, así como apoyar a la CES para que aborde estas cuestiones a nivel intersectorial. ▪ Recopilar y difundir información sobre buenas prácticas y experiencias de las organizaciones miembros del CSEE para abordar los estereotipos de género en la educación, el mercado de trabajo y la sociedad en general. ▪ Redoblar esfuerzos para garantizar un lenguaje neutro desde el punto de vista del género en todos los documentos del CSEE. ▪ Colaborar con agencias europeas que trabajan en el ámbito de la igualdad de género (por ejemplo, el Instituto Europeo para la Igualdad de Género), a fin de abordar la segregación de género en los campos de estudio y las carreras profesionales en Europa. ▪ Dar a conocer los cambios institucionales y/o legislativos positivos con respecto a los estereotipos de género en los sistemas educativos nacionales.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL POR RAZÓN DEL GÉNERO EN EL SECTOR EDUCATIVO

Los estereotipos de género y los papeles de género rígidos conducen a la segregación por razones del género en el mercado de trabajo. Pese al hecho de que las mujeres tienen mucho éxito a nivel educativo y la cualificación formal, la segregación de género entre la mano de obra sigue siendo una realidad. Esta situación se refleja especialmente en el sector público, y la enseñanza es una profesión en la que predomina un solo género. En 2017, una media del 73% de los trabajadores del sector educativo en la Unión Europea eran mujeres.⁴



⁴ Eurostat, Employment by sex, age and economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev. 2) - 1 000 [fisa_egan2], consultado el 04/07/2018.

*European University Association. Data on female university leadership in Europe. 2017

La carrera de las mujeres a menudo se ve interrumpida o bloqueada por las responsabilidades familiares que se distribuyen de manera desigual entre mujeres y hombres, y los modelos de carrera para ambos sexos están influenciados por ideas estereotipadas sobre cuál de los géneros es el más adecuado para determinados cargos o sectores.

Las diferencias en las opciones educativas entre mujeres y hombres también se reflejan en la profesión docente. En la mayoría de los Estados miembros de la UE, las mujeres están sobrerrepresentadas como docentes en los niveles de la enseñanza primaria y secundaria ciclo inferior. Salvo algunas excepciones, como Finlandia, en donde se observa casi un equilibrio de género, la proporción de mujeres docentes en las escuelas de enseñanza primaria generalmente supera el 75%,⁵ mientras que la cifra en la enseñanza secundaria ciclo superior es del 62%.⁶ Sin embargo, en la educación terciaria, el 43% del personal docente son mujeres y solo el 21% de ellas son titulares de una cátedra.⁷ En cuanto a la investigación científica, las mujeres siguen siendo una minoría. En 2015 representaban el 33,4% de los investigadores en los 28 Estados miembros de la UE, y eran ellas las más afectadas por el empleo a tiempo parcial y precario. Asimismo, las mujeres participan en menor número en las oportunidades de movilidad internacional.⁸

La segregación horizontal de género en la profesión docente, donde los hombres son empleados principalmente en puestos mejor remunerados y de mayor estatus (por ejemplo, en la educación terciaria) que las mujeres, que trabajan en sectores y asignaturas "típicos de género", socava claramente la igualdad de género en la educación y en el mercado de trabajo. A fin de combatir la segregación horizontal, los sindicatos de la educación presionan para una implementación más enérgica de planes de estudio sensibles al género, hacen campaña para mejorar el estatus y el atractivo de la profesión docente y explican a la opinión pública la función y la naturaleza de la profesión docente. Según los resultados de la encuesta del CSEE sobre "La igualdad de género en los sindicatos de la educación, la profesión docente y el diálogo social" (2019), los sindicatos de la educación requieren realizar más estudios de investigación sobre la segregación horizontal de género.

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

⁶ Eurostat, Classroom teachers and academic staff by education level, programme orientation, sex and age groups, 2017.

⁷ Eurostat, Teaching staff in tertiary education by level and sex, 2019.

⁸ Comisión Europea, She Figures 2018, p.59; 99; 101.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL POR RAZÓN DEL GÉNERO

Desafíos	Medidas a nivel nacional/local	Medidas a nivel europeo
<p>Las mujeres tienden a estar significativamente más representadas en la educación de la primera infancia y en la enseñanza primaria que los hombres, ya que se asocian con la atención y cuidados que todavía siguen considerándose en gran medida como el papel de las mujeres en la sociedad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilizar y hacer campaña para promover la presencia masculina en la educación de la primera infancia y la enseñanza primaria con la intención de proporcionar a los niños diversos modelos a seguir y muestren un equilibrio de género para evitar que se perpetúen los estereotipos de género. ▪ Recopilar y difundir información sobre la segregación horizontal en la profesión docente entre los sectores educativos y las asignaturas escolares en el contexto nacional. 	<p>El CSEE se compromete a abordar la segregación horizontal en la profesión docente mediante la sensibilización sobre el tema y ejerciendo presión a favor de condiciones de trabajo adecuadas e igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en todos los sectores educativos.</p>
<p>Las mujeres docentes están subrepresentadas en la educación superior y la investigación y es más frecuente que se les emplee como asistentes docentes que como profesionales académicos a tiempo completo. Además, las investigadoras acusan mayores tasas de empleo a tiempo parcial y precario, participan menos en las oportunidades de movilidad internacional y experimentan más dificultades que los hombres para recibir fondos destinados a la investigación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hacer presión sobre el gobierno /las autoridades educativas (incluyendo la dirección de las instituciones educativas) a escala nacional/regional/local para introducir medidas orientadas a fomentar la igualdad de género en la educación superior y la investigación. 	<p>Algunas de las medidas del CSEE son las siguientes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hacer presión a favor de una inversión pública sostenible en todos los sectores de la educación, elevar el estatus social de la profesión docente en Europa y mejorar las condiciones de trabajo de los/las docentes, incluidas las oportunidades de carrera con el objetivo de conseguir que la profesión docente en todos los sectores educativos resulte atractiva y esté basada en la igualdad de oportunidades tanto para los hombres como las mujeres.
<p>El trabajo femenino está infravalorado: las mujeres están sobrerrepresentadas en los sectores educativos que presentan salarios más bajos, son menos prestigiosos y se consideran “menos cognitivos”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recopilar datos e iniciar una investigación sobre la segregación horizontal en el sector educativo y sus razones en el contexto nacional/regional/local. ▪ Promover el valor y sensibilizar en relación con la complejidad de la enseñanza en la educación de la primera infancia y en la enseñanza primaria. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Difundir información sobre la segregación tipo horizontal en la profesión docente entre los sectores educativos y las asignaturas en Europa.
<p>En muchos países europeos, los bajos salarios en los sectores educativos (incluida la educación superior) y las condiciones de trabajo inadecuadas hacen que la profesión docente sea poco atractiva para los hombres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover incentivos financieros para los/las docentes, el personal académico y otro personal educativo en todos los sectores educativos. ▪ Exigir requisitos de igualación salarial y progresión profesional para los/las docentes de educación de la primera infancia, enseñanza primaria y secundaria por igual. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Brindar oportunidades a las organizaciones miembros del CSEE de intercambiar buenas prácticas y herramientas para apoyar a las mujeres académicas y científicas en la educación superior y la investigación en Europa.
<p>Las percepciones de los padres sobre la profesión docente y los obstáculos sociales dificultan que los hombres trabajen en la educación de la primera infancia y la enseñanza primaria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollar una estrategia sobre la forma de utilizar los medios y los canales de comunicación para promover una imagen positiva y equilibrada de la profesión docente en relación con el género basada en el respeto para los/las docentes y el personal educativo con el fin de cuestionar los papeles tradicionales de género y atraer a jóvenes, hombres y mujeres, a la profesión. ▪ Promover períodos de prácticas para apoyar al personal educativo que desee trabajar en la educación de la primera infancia y la enseñanza primaria. ▪ Promover el uso de descripciones de ofertas de trabajo neutrales desde el punto de vista del género en el sector educativo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apoyar a las organizaciones miembros para potenciar las oportunidades de intercambio de buenas prácticas sobre el trabajo con padres, familias, medios de comunicación y organismos locales para abordar los obstáculos sociales que encuentran los hombres que trabajan en la educación de la primera infancia y la enseñanza primaria.

SEGREGACIÓN VERTICAL POR RAZÓN DEL GÉNERO EN EL SECTOR EDUCATIVO Y EN LOS SINDICATOS DE LA EDUCACIÓN

A pesar del elevado número de mujeres en el sector educativo, su representación en los puestos de toma de decisiones es baja, especialmente en la educación terciaria. En toda la Unión Europea, en la enseñanza preescolar, una media del 90% de directores/as escolares en la UE son mujeres. En la enseñanza secundaria ciclo inferior, este porcentaje disminuye al 61% y al 48% en la enseñanza secundaria ciclo superior. La proporción de mujeres entre los rectores o presidentes de las instituciones de educación superior era del 21,7% en 2017, mientras que solo el 12% de los decanos universitarios son mujeres. En el campo de la investigación, las mujeres representan el 27% de los miembros de los consejos, tales como comisiones científicas o de investigación y desarrollo, consejos, comités, fundaciones o asambleas académicas, y solo el 20% son presidentas del consejo.⁹

El fenómeno del "suelo pegajoso" y el "techo de cristal" se hallan entre las principales barreras que encuentran las mujeres para alcanzar puestos de alto nivel. La distribución desigual de las responsabilidades domésticas y de cuidado, incluido el permiso parental, que suelen tomar principalmente las mujeres, también afecta al progreso profesional de las docentes e investigadoras. Además, las profesoras, las académicas y otro personal educativo femenino se ven más afectadas por el empleo precario y es más frecuente que trabajen a tiempo parcial.

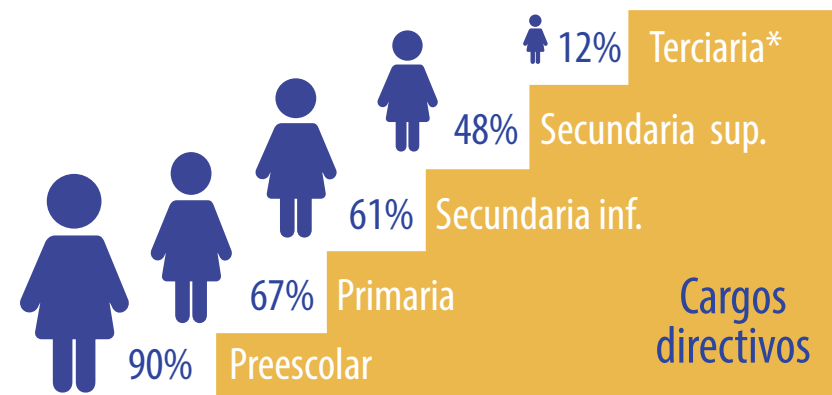
“*A nivel escolar, las mujeres son mayoría entre los delegados sindicales o los representantes elegidos por los trabajadores, pero a menudo no asumen mayores responsabilidades a nivel local. Necesitamos una estrategia para abordar esta cuestión.*”

[CSEE, Encuesta, 2019](#)

⁹ Comisión Europea, She Figures 2018, p.129 - 131.

La afiliación a los sindicatos del sector educativo es predominantemente femenina, lo que refleja la participación del personal docente femenino en el mercado de trabajo (71%). Sin embargo, el número de altos responsables de los sindicatos de la educación no es totalmente representativo de la afiliación sindical ni de la mano de obra educativa.

Los esfuerzos de los sindicatos de la educación para ser más representativos de la igualdad de género en sus estructuras dirigentes y garantizar una participación plena y efectiva a todos los niveles de la toma de decisiones tanto para hombres como para mujeres en el sector educativo y dentro de los sindicatos de la educación, se centran principalmente en campañas para alentar a un mayor número de mujeres a postularse para ocupar puestos de dirección, así como la impartición de formación y orientación para las aspirantes a puestos de dirección, más que en instituir cuotas internas.



*European University Association. Data on female university leadership in Europe. 2017

SEGREGACIÓN VERTICAL POR RAZÓN DEL GÉNERO

Desafíos	Medidas a nivel nacional/local	Medidas a nivel europeo
<p>A pesar de constituir gran parte de la mano de obra en el sector educativo, las mujeres todavía están subrepresentadas en puestos de dirección y toma de decisiones en las instituciones educativas y en los sindicatos de la educación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar y promover la discusión sobre las cuotas, umbral, paridad y proporcionalidad de género, así como otras medidas e incentivos estructurales y/o estatutarios, destinados a garantizar la representación de las mujeres a nivel de la toma de decisiones tanto en las instituciones educativas como en los sindicatos de la educación. 	<p>El CSEE se compromete a abordar la segregación vertical en la profesión docente y en los sindicatos mediante un trabajo de sensibilización sobre los factores que impiden a las mujeres postular a puestos de alto nivel en el sector educativo y en los sindicatos de la educación, así como la forma en que las promociones podrían ser más sensibles a las cuestiones de género para hacerlas más accesibles a las mujeres</p>
<p>Un elevado porcentaje de mujeres docentes y otro personal educativo femenino trabaja en empleos a tiempo parcial y en contratos a corto plazo, lo que les impide solicitar puestos decisivos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Abordar la perspectiva de género del empleo precario en el sector educativo en el ámbito del diálogo social a escala nacional/regional/local. 	<p>Entre sus medidas, el CSEE cuenta las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Abordar en el trabajo del CSEE relativo a la igualdad de género los problemas de los estereotipos de género y el equilibrio entre la vida laboral y la personal como principales causas de la segregación vertical.
<p>En muchos países, existe una percepción social según la cual las mujeres pueden ser buenas en la enseñanza, pero no en la administración.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar el reconocimiento de la profesión docente y de las mujeres docentes a través de los medios de comunicación y otros canales de difusión, incluidas las redes sociales. Promover modelos a seguir de mujeres dirigentes en las instituciones educativas y en los sindicatos de la educación. Desarrollar la capacidad de los sindicatos de la educación para abordar los estereotipos sociales relativos a las capacidades y competencias laborales de mujeres y hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> Apoyar a las organizaciones miembros en la elaboración de sus planes de acción o sus documentos internos de orientación política en relación con la igualdad de género. Continuar recolectando y difundiendo regularmente información sobre las mujeres que ocupan cargos directivos en el sector educativo y en los sindicatos de la educación.
<p>A causa de los estereotipos sociales de género, la cultura patriarcal y las dificultades para lograr un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal (incluidas las demandas excesivas de los directores/as escolares), las mujeres se ven obligadas a elegir entre carrera y familia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer la visibilidad de las mujeres en su estructura sindical y trabajar para facilitar su participación en los altos cargos del sindicato mediante diversos incentivos, es decir, horarios de trabajo flexibles, horario de reuniones adaptable, guarderías, etc. Hacer presión para conseguir que los cargos directivos en las instituciones educativas sean más accesibles tanto para las mujeres como para los hombres permitiendo que los directores/as escolares compartan su trabajo. Prever medidas concretas para facilitar la participación de los miembros con responsabilidades en materia de cuidados en el trabajo de los sindicatos y el proceso decisorio (por ejemplo, disposiciones convenientes para las reuniones, servicios de cuidado infantil). 	<ul style="list-style-type: none"> Apoyar a las organizaciones miembros en el seguimiento de los avances en el ámbito de la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato y la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing a nivel nacional y regional

SEGREGACIÓN VERTICAL POR RAZÓN DEL GÉNERO

Desafíos	Medidas a nivel nacional/local	Medidas a nivel europeo
<p>Las mujeres docentes y otro personal educativo femenino a menudo carecen de confianza en sí mismas y de competencias directivas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Prever formaciones para adquirir competencias de dirección y gestión para incrementar la confianza de las candidatas y de las dirigentas femeninas recién elegidas tanto en las instituciones educativas como en los sindicatos de la educación, así como para fomentar su trabajo en red. Fomentar la inclusión de mujeres sindicalistas en los equipos de negociación de las negociaciones colectivas, con el fin de introducir en el debate temas importantes para las mujeres. Negociar con los empleadores de la educación para que proporcionen programas de tutoría y formación en liderazgo a las mujeres docentes y al personal educativo femenino que aspiren a postularse para ocupar cargos directivos. 	
<p>Las percepciones de las características de liderazgo basadas en la masculinidad impiden que las mujeres obtengan y mantengan puestos decisivos (por ejemplo, sistemas de evaluación subjetiva).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Hacer presión para que se haga una evaluación neutral desde el punto de vista del género para los cargos de dirección escolar y que los grupos de selección correspondientes sean a su vez equilibrados con respecto al género. Hacer presión para que los/las representantes sindicales sean incluidos en los grupos de selección para elegir los cargos de dirección escolar. Proporcionar formación de dirigentes con perspectiva de género para los miembros de los sindicatos. Proporcionar formación a los miembros sindicales sobre los prejuicios inconscientes. 	
<p>Falta de apoyo a las mujeres dirigentes y administradoras por parte de las mujeres miembros de los propios sindicatos y falta de trabajo en red con las mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Impartir formación a los/las docente y miembros sindicales sobre aptitudes para la creación de redes. Velar por que las mujeres docentes tengan mentoras que ocupen puestos de decisión en la institución educativa y/o el sindicato de la educación, con el fin de animarlas a ocupar puestos directivos. 	
<p>El techo de cristal existente en el sector educativo y dentro de los sindicatos de la educación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar una mayor promoción del avance de carrera de las mujeres en la profesión docente estimulando el desarrollo profesional continuo centrado en las cuestiones de igualdad de oportunidades a nivel nacional, regional, local e institucional. Hacer presión sobre las autoridades educativas para que realicen una evaluación en materia de igualdad de género de cada reforma nacional/regional en relación con el sector educativo y la profesión docente. Organizar formaciones y proyectos de desarrollo de capacidades que aborden la segregación vertical en la profesión docente y en los sindicatos de la educación. 	

DIFICULTADES PARA CONCILIAR EL TRABAJO Y LA VIDA PRIVADA

Las dificultades para conciliar el trabajo y la vida privada siguen jugando un papel importante en las disparidades laborales, salariales y de pensiones arraigadas entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo en general, así como en el sector educativo. La situación a menudo es aún más difícil para las mujeres con antecedentes migrantes o las mujeres romaníes: la falta de servicios de guardería accesibles y los papeles tradicionales de género se encuentran entre las principales razones por las que un gran número de mujeres migrantes jóvenes (entre 16 y 24 años) no trabajan, ni estudian ni siguen ningún tipo de formación¹⁰. Como contrapartida, los hombres romaníes que trabajan representan el doble en relación con trabajadoras romaníes en Europa.¹¹ La importancia crucial de abordar los problemas de equilibrio entre la vida laboral y la personal también se destaca en relación con la segregación vertical en el sector educativo y dentro de los sindicatos de la educación, ya que se considera que muchas mujeres se sienten desalentadas a postular su candidatura a puestos de decisión debido a que les preocupan los problemas que puedan surgir en lo relativo al equilibrio entre la vida laboral y la personal.

En el ámbito legislativo se han conseguido progresos mediante la legislación de la Unión Europea con respecto a la conciliación de la vida personal y la vida profesional de padres y cuidadores que trabajan en toda la UE, progresos vinculados a la adopción de la [Directiva](#) sobre el equilibrio



entre la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Esta Directiva consagra cuatro derechos principales, es decir, el permiso de paternidad de 10 días por motivo del nacimiento de un niño/a, el permiso como cuidador de 5 días, el permiso parental de 4 meses, que incluye el permiso no transferible de dos meses y fórmulas de trabajo flexibles.

No obstante, en la Directiva no se abordan varias dificultades que entraña el equilibrio entre la vida laboral y la personal que son relevantes para el personal educativo, tales como los problemas de carga de trabajo y el estrés relacionado con el trabajo, el desarrollo profesional continuo que tiene lugar fuera del horario laboral y las repercusiones de la digitalización sobre el trabajo en el sector educativo. La encuesta del CSEE sobre "La igualdad de género en los sindicatos de la educación, la profesión docente y el diálogo social" (2019) muestra que el conflicto entre la vida laboral y la familiar fue considerado el "nuevo" tema más importante que se plantea para el trabajo de los sindicatos de la educación en relación con la igualdad de género. Las organizaciones miembros y los afiliados del CSEE hacen campaña de sensibilización en lo que atañe a la interconexión existente entre las disposiciones en materia de equilibrio entre la vida laboral y la personal y las disparidades salariales y de pensión por razones de género, al tiempo que dan formación a los/las docentes, académicos/as y otro personal educativo sobre las consecuencias financieras negativas de los contratos flexibles a tiempo parcial. Asimismo, promueven soluciones; tales como modelos de tiempo de trabajo, que satisfagan al personal educativo en diferentes etapas de su vida y fórmulas de trabajo compartido para los cargos de dirección. A fin de seguir mejorando el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar para el personal de la educación a todos los niveles del sistema educativo, las organizaciones miembros del CSEE piden crear una definición clara de lo que significa la vida profesional en el ámbito de la profesión docente, así como la inclusión en los convenios colectivos del derecho a desconectarse, a contar con servicios de atención públicos, asequibles y accesibles para niños y personas mayores y la negociación de contratos que incluyan expectativas realistas de carga de trabajo.



El 31,5% de las mujeres trabajan a tiempo parcial en comparación con el 8,2% de los trabajadores varones, mientras que un poco más del 50% de las mujeres trabajan a tiempo completo, en el caso de los hombres este porcentaje alcanza el 71,2%.

¹⁰ FRA 'Second European Union Minorities and Discrimination Survey. [Migrant women – selected findings](#), 2019.

¹¹ FRA 'Transition from education to employment of young Roma in nine EU Member States', 2018.

Comisión Europea, 2017. Estudio sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la UE. https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/2017_report_equality_women_men_in_the_eu_en.pdf

DIFICULTADES PARA CONCILIAR EL TRABAJO Y LA VIDA PRIVADA

Desafíos	Medidas a nivel nacional/local	Medidas a nivel europeo
<p>Los datos sobre las mujeres en la profesión docente recopilados y publicados por los ministerios e institutos de investigación muestran que las mujeres progresan más lentamente en su carrera que los hombres y, a menudo, participan en fórmulas a tiempo parcial principalmente debido al hecho de que las mujeres continúan asumiendo la carga de la conciliación entre trabajo y vida familiar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hacer presión sobre el gobierno nacional para la implementación inmediata de la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. ▪ Promover formas de gestión que integren la dimensión de género y la posibilidad de fórmulas flexibles de horario de trabajo convenientes para los/las docentes, académicos/as y otro personal educativo. ▪ Hacer presión sobre otros sectores gubernamentales (tales como la economía, la política social, etc.) para que tiendan hacia una mejor igualdad de género. 	<p>El CSEE se compromete a sensibilizar sobre las repercusiones que el equilibrio entre la vida profesional y la personal ejerce sobre otras cuestiones relativas a la igualdad de género, incluidas las diferencias salariales y de pensiones por motivo de género, la progresión profesional y el equilibrio de género en los puestos de decisión, la reproducción de estereotipos de género, etc.</p> <p>Las medidas del CSEE incluyen, entre otras:</p>
<p>Los/las docentes, académicos/as y otro personal educativo experimentan crecientes demandas en su trabajo y cada vez se espera que su jornada laboral sea más larga que la descrita en su contrato (por ejemplo, gran número de tareas administrativas).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Negociar con empleadores y autoridades educativas para obtener horarios realistas para los/las docentes, directores/as escolares, académicos/as e investigadores/as (especialmente la carga administrativa que debe reconocerse como parte del tiempo de trabajo oficial en los contratos de los/as docentes) y que tenga en cuenta el aprendizaje electrónico y el teletrabajo. ▪ Dar formación a los miembros de los sindicatos de la educación sobre el horario de trabajo, cómo se remunera y la carga de trabajo. ▪ Sensibilizar a la opinión pública sobre la carga de trabajo "real" de los/las docentes, académicos/as y otro personal educativo a través de los medios y campañas. ▪ Negociar convenios colectivos que reduzcan la carga administrativa de los/las docentes. ▪ Implementar y sensibilizar a los afiliados sobre el Plan de Acción del CSEE sobre el estrés de los/las docentes relacionado con el trabajo (en inglés). ▪ Informar a los afiliados sobre las disposiciones contractuales relativas al tiempo de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Continuar supervisando la evolución en la región europea en el ámbito de la conciliación de la vida laboral y la personal y la educación de la primera infancia y difundir la información entre las organizaciones miembros. ▪ Seguir incluyendo las cuestiones relativas al equilibrio entre trabajo y vida personal en los trabajos del DSSEE en lo que se refiere a la promoción del atractivo de la profesión docente. ▪ Continuar la sensibilización sobre el impacto que ejerce sobre el equilibrio entre la vida laboral y la personal de los docentes (tanto para hombres como para mujeres) la inclusión de herramientas TIC en la educación y la enseñanza, tales como contactos de correo electrónico con padres y estudiantes, aprendizaje combinado (semipresencial), etc. ▪ Continuar la sensibilización sobre las repercusiones que tienen el trabajo a tiempo parcial y otras fórmulas de trabajo flexibles en las carreras de las mujeres en el sector educativo. ▪ Hacer presión a favor de la introducción de mecanismos integrales y adecuados para supervisar la implementación de los objetivos de Barcelona.

DIFICULTADES PARA CONCILIAR EL TRABAJO Y LA VIDA PRIVADA

Défis à relever	Actions au niveau national/local	Actions au niveau européen
<p>Existe una falta de infraestructura suficiente, asequible y accesible para el equilibrio entre la vida laboral y la personal, incluidos centros de atención.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hacer presión sobre el gobierno, así como sobre las autoridades regionales y locales, para que proporcionen centros de atención públicos, asequibles y accesibles. 	
<p>Existe la expectativa social de que las mujeres trabajen una "segunda jornada" en el hogar (por ejemplo, responsabilidades de cuidados, limpieza, cocina, etc.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hacer presión sobre el gobierno para que introduzca políticas que alienten a los hombres a asumir más responsabilidades en el hogar. ▪ Promover la importancia de que los hombres y las mujeres compartan responsabilidades igualitarias y otras responsabilidades del hogar en el contexto nacional, regional y local. ▪ Hacer presión en favor de modelos de tiempo de trabajo que atiendan las necesidades de los/las docentes, académicos/as y personal educativo de otro tipo en diferentes etapas de su carrera y tengan en cuenta factores tales como la institución educativa, el entorno local y el sistema educativo nacional/regional. 	
<p>El desarrollo profesional continuo se realiza fuera del horario laboral de los/las docentes (a veces incluso la formación obligatoria).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asegurar a través del diálogo social y los convenios colectivos que el desarrollo profesional continuo de los/las docentes, el personal académico y otro personal educativo se lleve a cabo durante su horario laboral a fin de garantizar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal sin crear una carga adicional o un aumento de las horas de trabajo. 	
<p>El problema del envejecimiento de la población europea crea una carga adicional en materia de cuidados que suelen asumir las mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilizar sobre el concepto más amplio de "cuidados", que incluye no solo el cuidado infantil sino también el de familiares enfermos, personas mayores y familiares con necesidades especiales ▪ Hacer presión sobre el gobierno para que considere el envejecimiento y el cuidado de las personas mayores como una responsabilidad del Estado, no una carga individual. 	

DIFERENCIAS DE REMUNERACIÓN Y DE PENSIÓN POR MOTIVOS DE GÉNERO

En el mercado de trabajo general en Europa, la brecha salarial de género se mantiene en un 16,2% y la diferencia de pensiones por motivos de género se sitúa en el 37% (sin ajustar, en 2017, en todos los Estados miembros de la UE).¹² Estas diferencias también se ahondan cuando la desigualdad de género se entrecruza con factores tales como la situación migrante, los orígenes étnicos (por ejemplo, las mujeres romaníes), la edad y otros. Para abordar esta importante desigualdad, la Comisión Europea ha adoptado un [Action Plan on the Gender Pay Gap 2017-2019](#) (Plan de Acción para eliminar la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres), destacando ocho áreas de acción, que van desde mejorar la aplicación del principio de igualdad salarial hasta la lucha contra la segregación de tipo vertical y horizontal en todas las ocupaciones y sectores.

“ En la nota de investigación *Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance* (Corregir la diferencia salarial entre ambos sexos: no sin un mayor equilibrio de la vida laboral y la personal), el EIGE recuerda que las diferencias salariales y de pensión son una forma sutil de desigualdad que se acumula con los años y es causada por la concentración de las mujeres en profesiones “femeninas” mal remuneradas, la falta de mujeres que matriculadas en cursos de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas y la ausencia de mujeres en las grandes empresas que ofrecen estructuras salariales generosas.



¹² Datos de Eurostat ; https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

Aun cuando en la mayoría de los países de la UE, los salarios de los/las docentes son fijos y se basan en las retribuciones salariales estatales, los docentes varones generalmente avanzan en su carrera más rápido que sus compañeras mujeres (debido a las interrupciones de carrera o al trabajo a tiempo parcial que es más frecuente entre las mujeres debido a sus responsabilidades en materia de cuidados), ocupan puestos mejor pagados y de mayor estatus, y a menudo se les brindan oportunidades extracurriculares para obtener una mejor remuneración. Dichas fórmulas dan como resultado importantes diferencias salariales y de pensión por motivos de género en el sector. La segregación tipo horizontal en la profesión docente también contribuye a la brecha salarial de género, ya que la enseñanza en los sectores de la enseñanza primaria y la educación de la primera infancia, donde la mayoría del personal educativo son mujeres, está infravalorada en muchos países y las remuneraciones son más bajas que en los demás sectores educativos. Entre las razones adicionales que explican las diferencias salariales y de pensión por motivos de género en el sector educativo, pueden destacarse las siguientes:

- Trabajo a tiempo parcial debido a dificultades para equilibrar la vida laboral y la vida familiar;
- Un techo de vidrio persistente que limita la posibilidad de mayores ingresos entre el personal educativo femenino y los estereotipos de género en la sociedad;
- Las mujeres resienten una falta de competencias en gestión y experimentan dudas para postular a cargos de dirección;

Los sindicatos de la educación desempeñan un papel clave para abordar la brecha salarial de género a través de la negociación colectiva y la creación de herramientas específicas, tales como los planes de igualdad en el lugar de trabajo. Aun cuando existen disposiciones para la igualdad de remuneración de mujeres y hombres en el sector educativo en Europa, la baja valorización de la profesión docente y las dificultades de las condiciones de trabajo ejercen un fuerte impacto negativo en la igualdad de género en el sector. Al hacer presión a favor de salarios más altos y mejores condiciones de trabajo en el sector educativo, los sindicatos de la educación tienen como objetivo salvar la brecha salarial entre el sector educativo y otros sectores y obtener salarios más altos y mejores condiciones de trabajo para el cuerpo docente predominantemente femenino.

DIFERENCIAS DE REMUNERACIÓN POR MOTIVOS DE GÉNERO

Desafíos	Medidas a nivel nacional/local	Medidas a nivel europeo
<p>La segregación horizontal en la profesión docente contribuye a la brecha salarial de género, ya que la enseñanza en los sectores de la educación de la primera infancia y la enseñanza primaria, donde la mayoría del personal educativo son mujeres, está infravalorada en muchos países y es menos remunerada que otros sectores educativos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Actuar para poner de relieve y enriquecer el contenido de competencias de la profesión docente, así como garantizar que todo el ciclo de formación docente culmine con un grado completo de máster para ofrecer mejores trayectorias profesionales y salariales y oportunidades para las mujeres en el sector educativo. Sensibilizar a sus miembros y a la opinión pública sobre las diferencias históricas en materia de salarios y pensiones por motivos de género y darles formación sobre cómo abordar las diversas causas de estas diferencias (segregación tipo horizontal y vertical en el sector educativo), el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, el empleo precario y a tiempo parcial, etc. Iniciar medidas para aumentar el número de candidatas en altos puestos de dirección académica. 	<p>El CSEE se compromete a promover la igualdad de remuneración en todos los sectores de la educación, así como a seguir y evaluar la evolución internacional y de la Unión Europea, así como las medidas de la CES sobre los motivos y los vínculos existentes entre la segregación del mercado de trabajo y la brecha salarial de género en la región europea</p> <p>Algunas de las medidas del CSEE son:</p> <ul style="list-style-type: none"> Sensibilizar sobre las diferencias salariales y de pensiones por razones de género como un tema complejo relacionado con otras desigualdades de género, tales como la segregación de tipo horizontal y vertical en el sector educativo, el equilibrio entre la vida laboral y la personal, el empleo precario y a tiempo parcial, y otros. Difundir estadísticas sobre porcentajes de hombres y mujeres en altos cargos de decisión a todos los niveles de la educación en Europa. Buscar la oportunidad de elaborar un estudio sobre la implementación del principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor en el sector educativo. Continuar haciendo presión en las instituciones europeas a favor de que todos los/las docentes de los distintos sectores educativos tengan un nivel de grado de maestría en educación, que les de acceso a estudios de doctorado y brinde al conjunto del cuerpo docente, independientemente de su género, las mismas oportunidades de carrera
<p>Los docentes varones generalmente avanzan en su carrera más rápido que sus compañeras femeninas (debido a las interrupciones de carrera o el trabajo a tiempo parcial que las mujeres realizan con mayor frecuencia por tener responsabilidades en cuanto a la prestación de cuidados).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Colaborar con instituciones de investigación y organizaciones de la sociedad civil con el fin de realizar investigaciones sobre las causas de la brecha salarial de género. Hacer presión sobre el gobierno en favor de una legislación que exija el reparto equitativo de las responsabilidades en materia de cuidados entre ambos padres (por ejemplo, permisos obligatorios no transferibles de paternidad, maternidad y parentalidad). Hacer presión sobre el gobierno para que tenga en cuenta el permiso parental para la evolución profesional y deje de considerarlo como tiempo de descanso. 	
<p>En promedio, el número de hombres es inferior al de las mujeres en la profesión docente, por lo que ellos están más presentes en puestos mejor remunerados y de mayor estatus, y a menudo se les brindan oportunidades extracurriculares para retenerles en la profesión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Negociar con los empleadores de la educación acuerdos de transparencia salarial a nivel regional, nacional e institucional. Hacer presión y promover un mayor estatus de la profesión docente para hacerla más atractiva tanto para las mujeres como para los hombres. Supervisar periódicamente la implementación del principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor en el sector educativo y realizar encuestas sobre la remuneración anual de los afiliados. Recopilar datos específicos al género sobre otros elementos en materia de remuneración que podrían ofrecerse en la profesión docente. 	

VIOLENCIA Y ACOSO POR MOTIVOS DE GÉNERO

La violencia de género sigue siendo un problema grave y que se denuncia con muy poca frecuencia en Europa: según el [estudio](#) sobre la violencia contra las mujeres realizado por la Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA), en la Unión Europea, una de cada tres mujeres (33%) ha experimentado violencia física y/o sexual desde los 15 años. El 21 de junio de 2019, en la 108ª reunión de su centenario, la OIT votó a favor de un nuevo [Convenio y Recomendación sobre la violencia y el acoso en el lugar de trabajo](#), que se propone proteger a todos los trabajadores y trabajadoras de los sectores público y privado.

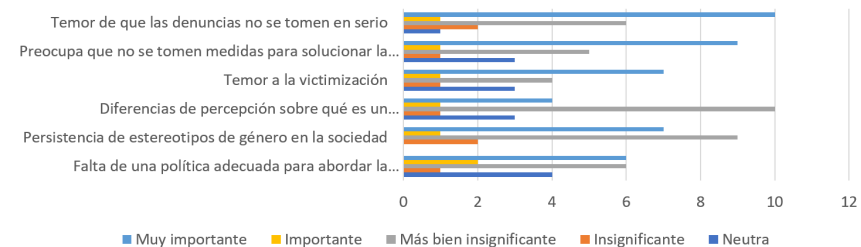
Aun cuando la violencia y el acoso contra las mujeres preocupa desde hace mucho tiempo en el sector educativo, el movimiento #MeToo y los nuevos desafíos tecnológicos (por ejemplo, el acoso cibernético) han hecho que este tema adquiera cada vez mayor importancia. En toda Europa, los/las docentes reciben amenazas de violencia por parte de los estudiantes, los padres y otros miembros del personal, pero son reacios a denunciar tales incidentes, ya que temen que sus denuncias no se tomen en serio o que no den ningún resultado. El acoso cibernético y la violencia en línea, además de ser una herramienta utilizada para intimidar a los/las docentes, tienen repercusiones cada vez más graves sobre los/las estudiantes, y corresponde a los/las docentes ocuparse de su gestión.



Los sindicatos de la educación desempeñan un papel particular al abordar los problemas crecientes de la violencia de género y el acoso cibernético, organizar el trabajo de prevención y garantizar entornos de aprendizaje y enseñanza seguros para todos los/las estudiantes y el personal educativo, basados en el respeto mutuo, la confianza y los valores universales. Este trabajo puede consistir en ejercer influencia en la legislación nacional, reconocer estos problemas en la negociación colectiva y trabajar con los gobiernos y las autoridades educativas para abordar el tratamiento y la prevención de tales formas de intimidación y acoso en la legislación, así como la sensibilización sobre el tema en el seno de las escuelas, en particular, con los/las estudiantes y los padres y en la sociedad en general.

El CSEE apoya de forma activa y continua a sus organizaciones miembros en la prevención y la lucha contra la violencia y el acoso por motivos de género en el sector educativo: este tema se aborda, entre otros, en la Guía de implementación conjunta de las Directrices multisectoriales para abordar la violencia de terceros y el acoso relacionado con el trabajo "[How to Prevent and Mitigate Third-Party Violence and Harassment in Schools](#)" (Cómo prevenir y mitigar la violencia y el acoso de terceros en las escuelas) (2012), y el desarrollo conjunto del CSEE/ FEEE de una evaluación de riesgos interactiva en línea para el sector educativo en el marco del proyecto OiRA (2018- 2019).

Principales razones por las que se considera que persiste la violencia por motivos de género en los lugares de trabajo del sector educativo



Encuesta del CSEE sobre La igualdad de género en los sindicatos de la educación, la profesión docente y el diálogo social (2019)

VIOLENCIA Y ACOSO POR MOTIVOS DE GÉNERO

Desafíos	Medidas a nivel nacional/local	Medidas a nivel europeo
<p>La violencia de género en las instituciones educativas ejerce un efecto perjudicial sobre el entorno de aprendizaje de los/las estudiantes y el entorno laboral de los/las docentes, académicos/as y otro personal educativo, lo que da lugar a situaciones de agotamiento y traumas psicológicos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Promover y hacer presión para la implementación del Convenio y la Recomendación relativos a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en el contexto de la violencia de género en la educación Promover la implementación del Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo a nivel nacional y sindical. Establecer departamentos especializados en el tema de la igualdad de género que se encarguen de elaborar informes sobre violencia y acoso por motivos de género hacia docentes, académicos/as y otro personal educativo, proporcionando orientación y ayuda jurídica en caso necesario. Negociar en el diálogo social para incluir disposiciones sobre la protección de los/las docentes, académicos/as y otro personal educativo de la violencia de género en el lugar de trabajo. Negociar directrices específicas y conjuntas sobre cómo implementar los instrumentos europeos que abordan la violencia de género y el acoso, incluido el acoso cibernético, con los empleadores de la educación a nivel nacional. Negociar para introducir una "licencia para casos de emergencia" para las víctimas de violencia doméstica en los convenios colectivos del sector educativo. 	<p>El CSEE se compromete a continuar sensibilizando sobre el tema de la violencia de género contra los/las docentes, académicos/as y personal educativo de otro tipo y hacer presión sobre las autoridades competentes en educación/empleo para que lo consideren un problema de salud y seguridad en el lugar de trabajo.</p> <p>Entre sus medidas, el CSEE incluye las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Continuar con la implementación del ETUCE Action Plan on Preventing and Tackling Violence in Schools (Plan de acción del CSEE sobre la prevención y la lucha contra la violencia en la escuela) así como sensibilizar a las organizaciones miembros sobre este documento de orientación política. Supervisar y abordar el impacto de la digitalización en relación con la igualdad de género y la educación mediante la sensibilización sobre los efectos del acoso y la intimidación cibernéticos en los entornos de enseñanza y aprendizaje. Promover y hacer presión a favor de la aplicación del Convenio y la Recomendación relativos a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en el contexto de la violencia de género en la educación en todos los países de la región europea. Fomentar y apoyar el diálogo de las partes interesadas europeas y nacionales de la educación con los proveedores de servicios mundiales y nacionales de medios de comunicación y políticas de información para buscar formas de establecer medidas técnicas sostenibles encaminadas a prevenir y evitar el acoso cibernético por razones de género.
<p>El uso de las redes sociales y otras herramientas digitales para intimidar al personal educativo y a los/las estudiantes, así como para difundir grabaciones de las agresiones, es una de las formas más problemáticas de la violencia de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer el compromiso con las familias a fin de trabajar en la prevención del ciberacoso y la intimidación cibernética Hacer presión para que se incluya el tema de la prevención del acoso y la violencia de género en la escuela, incluida la prevención del acoso cibernético, como parte del desarrollo profesional inicial y continuo del/de la docente. 	
<p>La falta de denuncia de incidentes violentos por motivos de género dirigidos contra el personal educativo (por parte de directores/as de instituciones educativas, padres, estudiantes, etc.) y contra los/las estudiantes está muy extendida en Europa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilizar al personal educativo sobre la discriminación, la violencia y el acoso por motivos de género relacionados con el lugar de trabajo mediante la organización de formaciones y talleres para los miembros sindicales. Hacer presión sobre el gobierno y las autoridades educativas para que implementen una ley que responsabilice a los padres de la violencia, incluida la violencia de género, cometida por sus hijos. 	
<p>En algunos países, el acoso, la intimidación y el abuso psicológico por motivos de género no son considerados actos de violencia y no están cubiertos por la legislación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Colaborar con otros sindicatos y con la sociedad civil para sensibilizar al público sobre la violencia de género y hacer presión entre los responsables de la formulación de políticas y los empleadores de la educación para que adopten normativas integrales (en particular, para las instituciones educativas) que aborden no solo la violencia física, sino también la intimidación, el acoso y el abuso psicológico. Promover la adopción de directrices sobre cómo desarrollar planes de acción y políticas integrales para las instituciones educativas (incluyendo formación, evaluación de riesgos, mediación y apoyo a las víctimas), que abarquen todo tipo de violencia y acoso. 	

VIOLENCIA Y ACOSO POR MOTIVOS DE GÉNERO

Desafíos	Medidas a nivel nacional/local	Medidas a nivel europeo
<p>En algunos países se trata de un problema cultural basado en estereotipos sexistas (por ejemplo, los libros escolares para niños contienen referencias a la violencia y al acoso basados en el género)</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Supervisar los planes de estudio y los materiales de enseñanza y aprendizaje para eliminar cualquier referencia a la violencia y el acoso por razones de género.▪ Promover cursos sobre valores democráticos, igualdad y diversidad para estudiantes y padres.▪ Hacer presión sobre las autoridades educativas para que financien programas de asistencia destinados a los trabajadores/as: crear una "persona de confianza" en cada institución educativa para apoyar a los/las docentes, académicos/as y personal educativo de otro tipo que experimenten violencia de género.▪ Promover la inclusión de la enseñanza sobre cómo mantener relaciones sanas y seguras (incluida la educación sexual) y las repercusiones de la violencia y el acoso por motivos de género en los planes de estudio.	
<p>Falta de orientación en las escuelas: la administración de los centros escolares a menudo no está sensibilizada para reaccionar de manera adecuada ante la violencia y el acoso de género hacia el personal educativo, y opta por adoptar una posición de neutralidad.</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Promover normas y mecanismos claros para denunciar la violencia de género en la escuela e intercambiar buenas prácticas en este tema con otros sindicatos.▪ Preparar directrices prácticas y concretas para docentes, académicos/as y personal educativo de otro tipo sobre las formas de prevenir, reaccionar y sancionar la violencia y el acoso por motivos de género en la institución educativa.▪ Negociar para crear un equipo de expertos (por ejemplo, psicólogos) en cada institución educativa a fin de abordar de manera efectiva el tema de la violencia de género hacia el personal educativo y los/las estudiantes.▪ Velar por que todo el personal educativo conozca la información jurídica sobre la violencia de género en el lugar de trabajo.	
<p>La violencia doméstica de género a menudo es causa de violencia en el lugar de trabajo y en las instituciones educativas.</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Promover un enfoque institucional general de colaboración con las familias, los servicios sociales y la comunidad local para abordar los problemas de violencia y acoso tanto en el ámbito doméstico como en el de las instituciones educativas.▪ Trabajar con los medios de comunicación, los padres y la sociedad civil con el fin de luchar contra la violencia de género y el acoso dentro y fuera de las instituciones educativas.▪ Hacer presión sobre el gobierno para que ratifique el Convenio de Estambul sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica por parte de todos los países europeos.	



**EUROPEAN TRADE UNION
COMMITTEE FOR EDUCATION**

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