



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación

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

ETUCE

European Trade Union Committee for Education EI European Region

EUROPEAN REGION- ETUCE

President

Christine BLOWER

Vice-Presidents

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



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

European Director

Martin RØMER

Treasurer

Mike JENNINGS

Directrices prácticas para los sindicatos de la educación destinadas a

Aplicar y reforzar las acciones de los sindicatos de la educación sobre igualdad de género en tiempos de austeridad

Aprobada por el Comité del CSEE los 13 y 14 de octubre de 2014

1. Introducción

Estas directrices prácticas han sido formuladas en el marco del proyecto *Promover la igualdad de género en los sindicatos de la educación y la profesión docente II – Aplicar y reforzar las acciones de los sindicatos de la educación sobre la igualdad de género en tiempos de austeridad*. Se basan en las actividades realizadas en el marco del proyecto (la encuesta en línea entre los sindicatos de la educación y un seminario) en las que contribuyeron activamente las organizaciones miembros del CSEE. Las directrices están dirigidas principalmente a los sindicatos de la educación en Europa y a sus docentes y trabajadores/as de la educación afiliados/as en lo que se refiere a la manera de aplicar y reforzar las acciones de los sindicatos de la educación en materia de igualdad de género en período de recesión económica.

Esta iniciativa fue desarrollada por el Secretariado del CSEE a raíz de la Conferencia del CSEE – Región Europea de la IE, e identifica claramente la necesidad de seguir trabajando sobre el impacto que la crisis ha ejercido sobre las condiciones de trabajo de los/las docentes. El proyecto y las directrices se inscriben también en la campaña de la IE/CSEE [Unámonos por la Educación Pública – Una educación de calidad para un mundo mejor](#) en 2013/2014. Asimismo, apoyan la [Estrategia de la UE para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015](#) que también pone de relieve la escasa representatividad de las mujeres en los órganos de decisión y desea contribuir específicamente al punto de vista del sector de la educación en la aplicación de esta estrategia

Continuando la labor realizada por el CSEE en el ámbito de la igualdad de oportunidades y la igualdad de género en particular, las presentes directrices dan continuidad a los [Planes de acción sobre la igualdad de género del CSEE](#) y de la [IE](#) y de las [Directrices del CSEE sobre la forma en que los sindicatos de los/las docentes pueden contribuir a reducir y a luchar contra los estereotipos de género en la educación y la segregación de género en el mercado de trabajo](#) así como las [recomendaciones del Comité Permanente del CSEE para la Igualdad](#) a través de las organizaciones miembros del CSEE. Asimismo tienen en cuenta los diversos Acuerdos europeos entre los agentes sociales¹ en este ámbito.

¹ Social dialogue and gender equality in the European Union, (Diálogo social e igualdad de género en la Unión Europea) http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_213793.pdf;

El objetivo principal consiste en aplicar y reforzar las acciones sindicales en materia de igualdad de género, en particular en tiempos de austeridad, a fin de continuar sensibilizando a los sindicatos nacionales de los/las docentes sobre este tema y promover acciones destinadas a garantizar la igualdad entre hombres y mujeres dentro de sus estructuras sindicales en particular y en la profesión docente en general, especialmente en período de crisis económica.

El presente documento refleja también el trabajo de CSEE y de sus organizaciones miembros en el ámbito de la igualdad de género en período de recesión económica sobre cuya base podrán desarrollarse nuevas medidas a nivel europeo, nacional, regional y local.

Con el fin de instaurar un cambio a largo plazo que ejerza un impacto sostenible sobre los entornos pedagógicos, las iniciativas encaminadas a definir y a reforzar los valores fundamentales en la escuela (el respeto mutuo, la ciudadanía democrática) deben comenzar desde la más primera infancia y hacer participar a todas las partes interesadas del sector educativo, los agentes sociales, las instancias directivas de los establecimientos escolares, los/las docentes, los/las estudiantes y padres. Para alcanzar este objetivo se precisa garantizar la continuidad de la inversión pública en la educación a todos los niveles con el fin de asegurar una educación de alta calidad, teniendo en cuenta la conciliación de la vida laboral y familiar como requisito previo para la instauración de la igualdad de género en los establecimientos escolares, en la profesión docente y en los sindicatos de la educación.

2. Situación en las organizaciones miembros del CSEE

La [encuesta en línea](#) llevada a cabo en el marco del proyecto permitió al CSEE y a sus organizaciones miembros comparar los datos recogidos en 2009 con la situación actual y analizar su evolución (relacionada con la crisis) en los sindicatos de los/las docentes. El informe de los detalles de este estudio está disponible en el sitio web del CSEE² y el grupo SharePoint del proyecto.

Algunos de los principales resultados en relación con 2009 figuran a continuación:

- Las mujeres siguen estando subrepresentadas en todos los cargos dirigentes de las organizaciones miembros del CSEE, especialmente con respecto a las más altas instancias decisorias.
- El porcentaje de mujeres en las delegaciones del Congreso ha disminuido, a pesar del aumento en el número de mujeres afiliadas.
- En los comités ejecutivos y los burós, las mujeres están mejor representadas en 2014
- Los sindicatos se muestran más activos en el ámbito de la igualdad de género: un mayor número de sindicatos cuenta con departamentos de igualdad que se ocupan de las estructuras, políticas y actividades en este ámbito; es mayor el número de sindicatos que cuentan con una política por escrito que aborda explícitamente la igualdad de género en las propias estructuras del sindicato.

Directrices del CEMR y la FSESP para la elaboración de planes de acción para la igualdad de género en la administración local y regional, http://www.epsu.org/IMG/pdf/ES_gender_guidelines_final_version.pdf;
Framework of Actions on Gender Equity (2005) (Marco de acciones sobre igualdad de género), <http://www.epsu.org/a/1813>
Framework Agreement on Inclusive Labour Markets (2010) (Acuerdo marco sobre mercados de trabajo inclusivos), http://ec.europa.eu/employment_social/2010againstopoverty/export/sites/default/downloads/Events/event_123_Framework_agreement_ILM_25.03.10.pdf;

² www.csee-etu.org



- La mayor parte del personal que trabaja en la promoción de la igualdad de oportunidades siempre ha sido y sigue siendo femenino.
- Casi dos tercios toman medidas para mejorar la paridad entre hombres y mujeres en las estructuras decisorias.
- La gran mayoría de los sindicatos de los/las docentes declaró que la crisis económica y las medidas de austeridad afectan de manera diferente a hombres y mujeres.
- Las principales áreas problemáticas identificadas son la conciliación de la vida laboral y personal y el aumento de la violencia contra las mujeres. Se observan mejoras principalmente en lo que respecta a la superación de los estereotipos relacionados con las mujeres y la prestación de servicios de guardería.
- La mayoría de los sindicatos indica que la brecha salarial de género se mantuvo igual, o incluso ha aumentado.
- Cada vez es más difícil para el personal de la educación encontrar un equilibrio entre vida profesional y vida privada.
- La encuesta muestra que se llevaron a cabo numerosas iniciativas para eliminar los estereotipos de género en la educación (planes de estudio, formación del personal sobre las cuestiones de género, políticas educativas).
- Las actividades en las escuelas para superar los estereotipos de género se centran más en los estereotipos femeninos que masculinos: las niñas tienen más probabilidades de ser orientadas hacia disciplinas tales como las ciencias, las tecnologías, la ingeniería y las matemáticas (STEM³), que los niños ser orientados a familiarizarse con el trabajo social, la atención o cuidados.
- Aun cuando los sindicatos afirman que las medidas de crisis y de austeridad inciden de manera diferente entre hombres y mujeres, raros son los sindicatos que centran específicamente sus actividades y políticas relacionadas con la crisis en la dimensión de género.
- Una tercera parte de los sindicatos incluyen una dimensión de género en sus actividades y campañas destinadas a la lucha contra la crisis.

3. Objetivo

Estas directrices prácticas proporcionan a los sindicatos de los/las docentes de Europa, a sus docentes y trabajadores/as de la educación afiliados/as recomendaciones concretas sobre la forma de promover la igualdad de género en sus propias organizaciones y en la profesión docente, lo cual es un reto particularmente difícil en tiempos de recesión económica. Su objetivo es seguir llamando la atención de los sindicatos de la educación sobre cuestiones relacionadas con la igualdad de género en sus propias organizaciones y en la profesión docente, así como fomentar una mayor sensibilización respecto a las principales prioridades, políticas e instrumentos establecidos por la Unión Europea en este ámbito. Asimismo, ayudar a los sindicatos de la educación, a los/las docentes y a los trabajadores/as de la educación afiliados a desarrollar estrategias concretas para aplicar y reforzar sus acciones en materia de igualdad de género. En base al principio de defender una educación pública de calidad, estas directrices tratan esencialmente de ayudar a los sindicatos de los/las docentes a mejorar y mantener condiciones de trabajo decentes y de calidad en el sector de la educación también en período de crisis, así como un entorno de aprendizaje de calidad para todos los alumnos/as y estudiantes.

³ La ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas como disciplinas académicas.



El presente documento no constituye un modelo de referencia estandarizado que deba ser seguido en todos los países. Estas directrices deben entenderse más bien como una herramienta de apoyo que debe evaluarse y ajustarse a las condiciones del país y del sindicato, así como a la situación de la cuestión de la igualdad de género tanto en los sindicatos de la educación como en la profesión docente.

4. Directrices

Las presentes directrices se definieron tras los debates entablados en el seminario del proyecto y abordan las competencias necesarias para afrontar los retos que plantea la cuestión de la igualdad de género en la profesión docente, así como la promoción de la igualdad de género en los sindicatos de los/las docentes y en el sector de la educación, una tarea particularmente difícil en período de austeridad. Los dos principales niveles identificados para llevar a cabo las acciones sindicales son el europeo y los sindicatos de la educación nacionales.

A nivel europeo es importante

- ✓ **Continuar sensibilizando** a las organizaciones miembros del CSEE a la necesidad de encontrar posibles soluciones encaminadas a incrementar la participación de las mujeres en los órganos decisorios;
- ✓ **Vigilar** la representación de las mujeres en los órganos estatutarios y consultivos del CSEE y comunicar los informes conexos a las organizaciones miembros, así como promover el equilibrio de género en las delegaciones enviadas a las conferencias del CSEE;
- ✓ **Superar las dificultades y eliminar los obstáculos** que impiden a las organizaciones miembros aplicar la política del CSEE y sensibilizarlas a la importancia de la promoción de la igualdad de género en los sindicatos de la educación y en la profesión docente, por ejemplo, a través de una plataforma de intercambio de buenas prácticas y/o de iniciativas financiadas por la Unión Europea existentes en las escuelas y en los sindicatos. En este sentido, una estrategia posible, que ya ha demostrado sus posibilidades, sería la traducción de los documentos y material de campaña y difundir los datos estadísticos a todos los miembros.
- ✓ **Promover la solidaridad internacional** entre los sindicatos de la educación, especialmente en período de crisis, a fin de oponerse al unísono a las diferentes medidas gubernamentales que contribuyan directa o indirectamente a deteriorar más aún las condiciones de trabajo de los/las docentes en muchos países europeos;
- ✓ **Abordar explícitamente la dimensión de género que caracteriza la crisis económica y las medidas de austeridad de los gobiernos, difundir la información y proporcionar material de campaña.**
- ✓ **Luchar contra los recortes presupuestarios, los recortes en los regímenes de licencia de maternidad,** las vacaciones y las pensiones y abogar por una mayor aplicación de los sistemas de permiso parental con el fin de destacar la responsabilidad compartida de ambos padres en el cuidado de los hijos y de otros familiares;
- ✓ **Fomentar una mayor colaboración** con las demás partes interesadas en el ámbito de la igualdad de género y la educación con el fin de dar un **mejor apoyo a los/las docentes** haciendo uso de las redes formales e informales;
- ✓ **Continuar ejerciendo presión en las instituciones europeas para defender los intereses de los/las docentes y dar una imagen positiva y más atractiva de la profesión docente** en la medida en que esta importante profesión requiere muchos estudios así como una gran cualificación, una formación y un desarrollo profesional considerables;



- ✓ **Velar por** que el tema de la igualdad de género figure en el orden del día del **Diálogo social sectorial europeo** con el fin de mejorar la situación de los trabajadores/as de la educación, por ejemplo, la negociación de mejores condiciones de trabajo, con miras a eliminar la brecha salarial de género, garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y suprimir el denominado techo de cristal que limita la carrera de las mujeres.

Para la acción sindical de los/las docentes a nivel nacional y regional es importante

- ✓ Sensibilizar a los/las docentes y alentarlos a **luchar o a continuar la lucha contra la reproducción de los estereotipos de género**, por ejemplo, el desarrollo de la autoestima, especialmente entre las niñas y las mujeres, así como el sentimiento de dignidad; y hacerles comprender que la igualdad de género es un objetivo común de ambos sexos;
- ✓ Restaurar la función de los consejeros pedagógicos e incrementar su número en las escuelas y velar por que cuenten con una formación destinada a promover la igualdad entre hombres y mujeres;
- ✓ Velar por que los aspectos de la igualdad de oportunidades y las cuestiones de género formen parte integrante de la **formación inicial del profesorado, de su desarrollo profesional continuo y de los planes de estudios nacionales**, y que se tengan en cuenta para la acreditación de los profesores/as y de los/las estudiantes;
- ✓ Establecer en los Reglamentos y en la Constitución de cada sindicato una regla que estipule la obligación del sindicato de promover la igualdad de género, establecer un plan para su promoción y presentar periódicamente informes sobre los progresos o insuficiencias del dicho plan;
- ✓ **Identificar y defender particularmente los intereses y las necesidades de las jóvenes que forman parte del personal de la educación** con el fin de favorecer un cambio sostenible en la cultura organizacional de los sindicatos de los/las docentes en el futuro, por ejemplo, formando y contratando mujeres jóvenes para que ocupen cargos de dirección;
- ✓ **Continuar el trabajo a favor de la igualdad de oportunidades** y divulgar a través de publicaciones argumentos en defensa de la igualdad de género que los/las docentes puedan utilizar en el aula y en las conversaciones con sus compañeros/as de trabajo con el fin de que la igualdad de género se convierta en una cuestión que concierne a todos y se tomen en cuenta las necesidades específicas de las mujeres y los hombres, así como de los niños y las niñas;
- ✓ **Centrarse en acciones y soluciones concretas**, al tiempo que se tiende hacia un progreso continuo, por ejemplo, estableciendo un plan de formación sindical para el profesorado que incluya el tema de la igualdad de oportunidades o prevea actividades de formación de formadores (en cascada); organizar el trabajo sindical de manera que las mujeres con obligaciones familiares puedan participar en las actividades sindicales, por ejemplo, prestando un servicio de guardería gratuito durante las reuniones sindicales;
- ✓ **Vigilar la situación de las mujeres en el sindicato** y comunicar las conclusiones a los afiliados/as y al público en general. Estos datos pueden servir, por ejemplo, para solicitar a los gobiernos nacionales y/o regionales y a los establecimientos escolares la creación de cargos dedicados específicamente a cuestiones relativas a la igualdad.
- ✓ **Establecer un comité permanente sobre la igualdad** a nivel nacional y local que presente periódicamente un informe al Consejo Ejecutivo del sindicato, por ejemplo, a través de un miembro del Consejo que se encargue de estas cuestiones. Este comité deberá tener entre sus objetivos vigilar la condición de la mujer en el sindicato, velar por la recogida exhaustiva de datos desglosados por género, realizando, por ejemplo, encuestas sobre el salario de los miembros por género, proponer soluciones e intercambiar buenas prácticas;



- ✓ **Divulgar los estudios dedicados a la igualdad de oportunidades** y contribuir a la elaboración de informes con el fin de proporcionar información a los afiliados/as y a las partes interesadas que trabajan sobre este tema;
- ✓ **Destacar los resultados de los estudios y proyectos del CSEE** en los sistemas nacionales de diálogo social;
- ✓ **Asegurarse de que** el tema de la igualdad de género figura en el orden del día del **diálogo social nacional** con el fin de mejorar la situación de los trabajadores/as de la educación, por ejemplo, mediante la negociación de mejores condiciones de trabajo con el fin de eliminar la brecha salarial de género y cuestiones tales como el denominado techo de cristal que limita la carrera de las mujeres; asimismo, asegurar que la igualdad de género se convierta en una problemática que concierna a todos, tanto a hombres como a mujeres;
- ✓ Proponer y negociar medidas que incrementen el número de puestos permanentes a tiempo completo;
- ✓ **Fomentar la colaboración** con las partes interesadas activas en el ámbito de la educación y la igualdad de género, por ejemplo, prever campañas conjuntas entre organizaciones no gubernamentales para promover un tema en particular, por ejemplo, las relaciones familiares igualitarias;
- ✓ **Estar al tanto de las diferentes medidas gubernamentales** que contribuyan directa y/o indirectamente a deteriorar las condiciones de trabajo de los profesores/as en numerosos países europeos y promover una mayor solidaridad con las demás organizaciones miembros del CSEE con el fin de poner un alto a los recortes en el sector de la educación (incluyendo, entre otros, la disminución del período de licencia de maternidad y parental, las vacaciones y las pensiones);
- ✓ **Mantenerse informado** de las acciones llevadas a cabo por grupos que promuevan cualquier forma de extremismo o intolerancia y socaven la noción de igualdad en las escuelas con el fin poder tomar medidas preventivas a tiempo;
- ✓ **Continuar promoviendo en términos generales una imagen positiva y atractiva de la profesión docente.**

