



Education International
Internationale de l'Education
Internacional de la Educaci3n

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

**ЕВРОПЕЙСКИЙ
РЕГИОН - ETUCE**

Президент
Кристин БЛОУЭР

Вице-Президенты
Одиль КОРДЕЛЬЕ
Андреас КЕЛЛЕР
Труди КЕРПЕРИЕН
Дорте ЛАНГЕ
Галина МЕРКУЛОВА
Бранимир ШТРУКЕЛЬ



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

**Европейский
директор**
Сьюзан ФЛОКЕН

Казначей
Майк ДЖЕННИНГС

ETUCE

**Европейский комитет профсоюзов образования
Европейский регион ЕІ**

**Проект информационного сообщения о Конференции ETUCE
«Повышение гендерного равенства в образовании и посредством
образования»**

7-8 мая 2018

Баку, Азербайджан

Конференция ETUCE «Повышение гендерного равенства в образовании и посредством образования», прошедшая 7-8 мая в Баку, Азербайджан, была посвящена теме продвижения гендерного равенства в образовании с акцентом на то, как преодолеть гендерные стереотипы, повысить представительство и демократическое участие женщин в принятии решений на всех уровнях образования и сделать учительскую профессию более привлекательной как для мужчин, так и для женщин.

В контексте действующей международной и Европейской правовой базы по гендерному равенству и правам человека, Резолюций ETUCE, принятых на Конференции ETUCE 2016 года, а также во исполнение рекомендаций [Плана действий по гендерному равенству](#) ЕІ (2015-2019), [Плана действий](#) ETUCE по *Гендерному равенству в структурах профсоюзов образования и в учительской профессии и рекомендаций* Постоянного комитета ETUCE по вопросам равенства,

Конференция признает, что:

1. Даже несмотря на то, что в большинстве стран Европейского региона девочкам/девушкам и мальчикам/юношам предоставляется равный доступ к образованию, гендерные стереотипы по-прежнему ограничивают открывающиеся для мальчиков/юношей и девочек/девушек возможности и создают препятствия во время образовательного цикла, которые влияют на выбор ими своей дальнейшей карьеры и жизненного пути.
2. Сегрегация мужчин и женщин по профилирующим дисциплинам остается серьезной проблемой современных систем образования и ведет к гендерной сегрегации на рынке труда, где женщины недостаточно широко представлены в таких секторах, как ИКТ, естественные науки, технологии, инженерное дело и математика (STEM), а мужчины не склонны избирать карьеру в образовании, здравоохранении и в сфере услуг общественного пользования.
3. Даже несмотря на то, что большинство работников образования – женщины, горизонтальная гендерная сегрегация в учительской профессии упорно сохраняется. Высокий процент женщин трудятся в учреждениях раннего детского и начального образования, поскольку работа в этих секторах часто ассоциируется с уходом за детьми, и зарплаты здесь обычно ниже, чем в других секторах образования, тогда как мужчины в основном заняты на более высокооплачиваемых и статусных должностях (например, в высшем образовании).
4. Из-за проблем с достижением баланса между трудовой и семейной жизнью, где распределение обязанностей по уходу между мужчинами и женщинами остается неравным, женщины по-прежнему недостаточно представлены на

руководящих должностях как в учительской профессии, так и в профсоюзах образования¹.

5. Недостаточность и неустойчивый характер государственных инвестиций в образование и подготовку учителей/преподавателей делают учительскую профессию малопривлекательной и негативно сказывается на качестве образования.

Участники конференции обязуются:

1. Устранять все аспекты гендерного неравенства в образовании и в учительской профессии, включая борьбу с гендерными стереотипами, гендерной сегрегацией и гендерной разницей в оплате труда и за расширение представительства женщин на руководящих должностях и повсеместное использование гендерно чуткого языка.
2. Решать вопросы гендерного равенства и продвигать эту тему в социальном диалоге и в коллективных переговорах с упором на повышение заработной платы и обеспечение достойных условий труда для женщин и мужчин на равной основе.
3. Добиваться включения вопросов гендерного равенства и гендерно ориентированных подходов в правовую базу трудовых отношений (например, законы о декретном/родительском отпуске и установлении баланса между трудовой и личной жизнью).
4. Совершенствовать профсоюзную структуру для дальнейшей поддержки работы профсоюзов образования в области гендерного равенства, в том числе посредством создания комитетов по гендерному равенству, включения женщин в переговорные комиссии, продвижения идеи создания кадрового резерва женщин для работы на руководящих должностях.
5. Вести лоббирование за повышение государственных инвестиций в образование с целью обеспечения учителей/преподавателей в рамках их базовой подготовки и непрерывного повышения квалификации инструментарием и знаниями, необходимыми для преподавания тем гендерного равенства и прав человека.
6. Продвигать общешкольный подход, в котором задействованы учителя, директора школ, родители учащихся и поставщики услуг в образовательных учреждениях.
7. Преодоление конкретных трудностей в области гендерного равенства для мигрантов и беженцев с целью обеспечить равенство доступа к образованию для всех детей.
8. Поддерживать включение тем гендерного равенства и ценностей взаимного уважения в учебные программы для детей с раннего возраста с использованием инструментов и методов, адаптированных под потребности учащихся.

¹ Результаты опроса ETUCE «[Гендерное равенство в профсоюзах образования во времена жесткой экономики](#)», 2014.

9. Повышать информированность о гендерном равенстве и выступать за достижение гендерного равенства в образовании в период внедрения цифровых технологий.
10. Осуществлять и поддерживать конкретные практические меры борьбы с гендерным насилием.
11. Продвигать и поддерживать воспитание активной демократической гражданской позиции с целью добиться равенства возможностей для мужчин и женщин.