

El futuro de la profesión docente

Documento de referencia

Taller sobre la Igualdad de oportunidades

25 de noviembre de 2014, 16.30 – 18.00 horas

¿Cómo y por qué es importante la igualdad de oportunidades para el futuro de la profesión docente?



Introducción

Una educación de calidad para todos y todas como derecho humano y bien público es una prioridad esencial en la agenda de los sindicatos de docentes para garantizar un futuro sostenible, pacífico y próspero en Europa. Esta prioridad plantea múltiples retos a los sindicatos de docentes.

Desigualdades sociales

En sus intentos por reducir la deuda, los gobiernos han recortado el gasto público en todas las áreas, sin prestar mucha consideración a los objetivos que la mayoría de los países se había fijado antes de la crisis, es decir, garantizar la cohesión regional y social. El desempleo y los problemas sociales cada vez mayores han propiciado de nuevo un aumento del nacionalismo, la exclusión social, los estereotipos de género¹ y la estigmatización de algunos grupos², tales como los romaníes. Las tasas de pobreza y exclusión se han disparado de manera alarmante y se han extendido a una mayor parte de la clase media³. Las políticas gubernamentales para impulsar las tasas de empleo han mostrado

¹ Directrices del CSEE sobre los estereotipos de género (en inglés): http://etuce.homestead.com/Policias/Guidelines_on_how_to_mitigate_gender_stereotypes_segregation_rev.pdf y Plan de acción del CSEE sobre cuestiones de género (en inglés): http://etuce.homestead.com/Policias/ETUCE_action_plan_gender_equality_EN_final.pdf.

² Plan Mundial de Acción para la Igualdad de Género de la IE: http://www.ei-ie.org/spa/websections/content_detail/6896.

³ The European Social Model in times of economic crisis and austerity policies, OIT:

El futuro de la profesión docente

poco efecto y los logros en el empleo juvenil han sido, por lo general, decepcionantes. Los recortes generalizados en la educación y la política social no aminoran esta tendencia a largo plazo y el problema más general de una mayor proporción de salarios bajos y trabajadores/as pobres incrementa la vulnerabilidad de las personas con empleo.

Los datos del PIAAC muestran que los migrantes de lengua extranjera tienen significativamente menos competencias con respecto a la alfabetización y la aritmética que los adultos nacidos en el país. El problema se agrava para los migrantes de lengua extranjera que provienen de entornos desfavorecidos desde el punto de vista socioeconómico. Cuando se combina un bajo nivel de instrucción con un mal dominio del idioma del país de acogida, la integración en la sociedad resulta difícil⁴.

Los últimos estudios de investigación señalan recientes fusiones y cierres de escuelas, la reducción de los presupuestos para la infraestructura educativa y de los programas específicos de apoyo a la educación, así como las tendencias a la baja en la financiación y los cambios en las políticas nacionales destinadas a ayudar financieramente a los estudiantes⁵. Con el fin de dar una respuesta de los sindicatos de docentes a esta cuestión, el Comité Permanente para la Igualdad del CSEE de 2014 se ha centrado en las cualificaciones y competencias que requiere el personal de la educación para la [integración de la diversidad y de la lucha contra las desigualdades en la educación](#) y ha formulado una serie de recomendaciones destinadas al personal educativo sobre este tema.

Igualdad de género en la profesión docente

Uno de los temas relacionados con la igualdad de oportunidades al que el CSEE y sus organizaciones miembros desean prestar especial atención es la **igualdad de género** en la profesión docente. Las mujeres están subrepresentadas en todos los niveles de dirección y toma de decisiones en Europa. Esta ausencia puede observarse tanto en el sector privado como en el público, en la política y también en las estructuras internas de los sindicatos. La [Encuesta del 8 de marzo de la CES de 2014](#) ha mostrado que las mujeres constituyen casi la mitad de los miembros de la CES. Sin embargo, las mujeres se encuentran en minoría en todos los puestos de poder en las estructuras internas de los sindicatos.

La austeridad ha ejercido un importante impacto negativo en la igualdad de género en Europa. Los recortes en el sector público afectan particularmente a las mujeres, ya que ellas constituyen en promedio el 69,2% de los trabajadores del sector público en la Unión Europea⁶. El sector público, incluyendo la educación, parece haber perdido su función protectora para las mujeres en la medida en que su despido las empuja a aceptar empleos precarios cuya seguridad de ingresos, posibilidades de conciliación de la vida laboral y familiar y de licencia de maternidad, así como las prestaciones de jubilación son limitadas. Esta situación también disminuye la calidad general de las condiciones de trabajo de las mujeres.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-brussels/documents/publication/wcms_236720.pdf.

⁴ OCDE, PIAAC, <http://www.oecd.org/site/piaac/surveyofadultskills.htm>.

⁵ UNESCO: *Teaching and Learning : Achieving Education for All*, http://unesco.nl/sites/default/files/dossier/gmr_2013-4.pdf?download=1.

⁶ European Women's Lobby 2012.

El futuro de la profesión docente

Además, la **brecha salarial de género entre mujeres y hombres** en Europa sigue siendo muy grande, lo que significa que en toda la economía en su conjunto, las mujeres siguen siendo remuneradas por hora de trabajo una media de alrededor del 16% menos que los hombres. En el hogar, las mujeres tienden a trabajar un mayor número de horas no remuneradas que los hombres⁷. Estos resultados, entre otros, indican que las mujeres no disfrutaban de una igualdad de derechos ni de oportunidades, y que las desigualdades de género persisten en Europa.

Acciones de los sindicatos de docentes

Aun cuando las mujeres representan la mayoría de los miembros de los sindicatos de docentes en casi todas las regiones, se encuentran insuficientemente representadas en la dirigencia sindical. La Internacional de la Educación lo reconoce en su [Resolución sobre la Igualdad del Género](#) y en el [Plan de Acción Mundial para la Igualdad de Género](#) en el que se establece que corresponde a los sindicatos la responsabilidad de asegurar la plena participación de las mujeres en las estructuras sindicales a todos los niveles.

A nivel europeo, el CSEE ha dirigido varios proyectos y formulado diversos conjuntos de recomendaciones abocados a promover la igualdad de género dentro de los sindicatos de docentes y en la profesión docente. En 2009 se elaboró un [Plan de acción sobre la igualdad de género en el seno de las estructuras de los sindicatos de docentes y en la profesión docente](#). En 2012, un conjunto de [directrices sobre la forma en que los sindicatos de 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](#). En 2014, las [Directrices prácticas del CSEE para los sindicatos de docentes con vistas a una mayor implementación y fortalecimiento de las acciones de los sindicatos de docentes en materia de igualdad de género en tiempos de austeridad](#).

El Comité Permanente para la Igualdad del CSEE formuló [recomendaciones las ámbitos como la autonomía económica de las mujeres docentes, la superación de los estereotipos de género en la educación y a través de ella y la conciliación de la vida laboral y familiar](#) durante el período 2011-2012. En 2013, las recomendaciones fueron seguidas por [directrices que recomiendan acciones concretas para las organizaciones miembros del CSEE](#).

Este taller brinda a los/las participantes la oportunidad de examinar los progresos realizados en lo que atañe a la igualdad de oportunidades en el contexto del programa de trabajo 2013-2016 del CSEE (*Kounka Damianova*) y de conocer las últimas recomendaciones del Comité Permanente para la Igualdad del CSEE (*Jennifer Moses*). Estos informes proporcionan una plataforma para entablar un debate abierto sobre el tema: *¿Cómo y por qué es importante la igualdad de oportunidades para el futuro de la profesión docente?*

⁷ OCDE 2014, <http://www.oecd.org/gender/data/>.

El futuro de la profesión docente

Oradoras



Kounka Damianova

Presidenta del Comité Permanente para la Igualdad del CSEE

Kounka, que también es Secretaria internacional del sindicato búlgaro SEB (Sindicato de los Enseñantes Búlgaros), posee una larga experiencia sobre el sindicalismo internacional, en general, y las cuestiones de igualdad, en particular. Entre 1995-1998 fue Presidenta del antiguo Comité de la Mujer de la Internacional de la Educación. Ha sido miembro del Comité del CSEE durante 15 años, incluyendo un mandato de 4 años como Vicepresidenta del CSEE. Kounka es actualmente Presidenta del Comité Permanente del CSEE para la Igualdad y representante del CSEE en el Comité de la Mujer a nivel intersectorial de la CES.

Después de enseñar el francés en una escuela de habla francesa para las tecnologías de la información y la comunicación, Kounka trabajó en el Ministerio de Educación de Bulgaria como inspectora para la enseñanza y los materiales didácticos de lenguas extranjeras durante cuatro años. También ha enseñado literatura francesa en una universidad de habla inglesa durante 15 años.

Jennifer Moses

Miembro del Grupo de Trabajo sobre Igualdad

Jennifer Moses es actualmente Responsable Nacional del Equipo de Igualdad y Formación del NASUWT, el sindicato más grande que representa a los/las docentes y directores escolares de todo el Reino Unido. Jennifer ha trabajado en el NASUWT en los ámbitos de la igualdad y el desarrollo de políticas educativas en los últimos 15 años y es jefa del equipo que apoya el programa de educación y formación sindical y las políticas de igualdad a nivel nacional. Jennifer también dirige la labor del NASUWT contra el acoso escolar a nivel nacional e internacional.

Jennifer apoya el programa de trabajo de solidaridad internacional del sindicato y regularmente representa al NASUWT en eventos internacionales que abordan el tema de la igualdad, la justicia social, los derechos humanos y los derechos sindicales.

Anteriormente Jennifer trabajó como responsable de la política educativa de la Autoridad Local de Birmingham en el Reino Unido y también es una activista comunitaria que hace campaña por los derechos de la mujer y la igualdad étnica. Jennifer tiene una larga experiencia en el campo de la educación y de la política de igualdad, tanto en el movimiento sindical como entre las autoridades locales y tiene un título en administración pública.



El futuro de la profesión docente

Órganos del CSEE que se ocupan del tema de la igualdad de oportunidades

El **Comité Permanente para la Igualdad del CSEE** es un órgano consultivo del Comité del CSEE. Su objetivo consiste en hacer avanzar las prioridades y recomendaciones sobre la igualdad de oportunidades establecidas en el Programa de Trabajo del CSEE. También formula recomendaciones sobre temas prioritarios y métodos de trabajo. Cada organización miembro puede nombrar a un representante en el Comité del CSEE, el cual se reúne una vez al año.

El **Grupo de Trabajo sobre Igualdad** prepara la reunión del Comité Permanente del CSEE para la Igualdad. Los miembros de este órgano consultivo son nombrados por el Buró del CSEE. El Grupo de Trabajo prepara el orden del día y un programa de actividades en materia de igualdad cada año.

Los demás grupos estatutarios que trabajan sobre las cuestiones de la igualdad en el CSEE son el Comité sobre la Condición de la Mujer y el **Caucus Regional de Mujeres**. El **Comité sobre la Condición de la Mujer** está integrado por las mujeres miembros del Comité del CSEE. Se reúne dos veces al año para asesorar al Comité del CSEE sobre los temas relativos a la igualdad. El Caucus Regional de Mujeres del CSEE se reúne cada cuatro años para asesorar a la Conferencia del CSEE sobre las cuestiones de igualdad.

